ارزشیابی فرایند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان: پژوهشی ترکیبی

مهدی محمدی[1*]، رضا نوروزی کوهدشت[2]، رحمت اله مرزوقی[3]، جعفر ترک زاده[4]، قاسم سلیمی[5]

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۱/۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۳/۲۹

چکیده

مقدمه: دانشگاه‌های علوم پزشکی، سکان‌دار عرصه آموزش و ارتقاء سلامت جامعه می‌باشند که برای تحقق آن، نیازمند اعضای هیأت علمی مستعد هستند. لذا این مطالعه با هدف ارزشیابی فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه ترکیبی و از نظر نوع، هم‌زمان است. در بخش کمی، با روش توصیفی- پیمایشی از طریق فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای ۱۲۴ نفر از اعضای هیئت علمی به عنوان نمونه در سال ۹۷-۱۳۹۶ انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت استعداد آنبوماثی و چیترا استفاده گردید. روایی و پایایی آن از طریق روش تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها از طریق آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس ترکیبی با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS تجزیه و تحلیل شدند. در بخش کیفی، تجارب اعضای هیأت علمی با روش پدیدارشناسانه، نمونه‌گیری آشیانه‌ای هدفمند و معیار اشباع نظری بررسی و ابزار گردآوری، مصاحبه نیمه ساختارمند بود که از طریق روش‌های اعتبارپذیری و اعتمادپذیری با تکنیک همسوسازی داده‌ها تأیید و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون (کدگذاری باز، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر) استفاده گردید.

یافته‌ها: در بخش کمی میزان رضایت اعضای هیأت علمی از ابعاد دانش سازمانی (۲/۹۱±۰/۴۴)، محیط کار (۲/۵۹±۰/۳۹) و روش‌های مدیریت منابع انسانی (۲/۹۷±۰/۴۷) پایین‌تر از حد میانگین ارزیابی شد. در یافته‌های بخش کیفی، مضمون پایه در ۳ طبقه مضامین سازمان‌دهنده (دانش سازمانی، محیط کار و روش‌های مدیریت منابع انسانی) حول محور مضمون فراگیر کیفیت فرآیند مدیریت استعداد قرار گرفت و بر این اساس، اعتباردهی به نتایج کمی با استفاده از نتایج کیفی انجام پذیرفت. همچنین نتایج نشان داد که تجربه اعضای هیأت علمی، تأییدکننده همه زیر فرآیندهای بخش کمی نمی‌باشند.

نتیجه‌گیری: با رسیدگی به وضعیت ابعاد دانش سازمانی، محیط کاری و روش‌های مدیریت منابع انسانی، کیفیت فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بهبود می‌یابد.

کلید واژه‌ها: مدیریت استعداد، دانش سازمانی، محیط کاری، مدیریت منابع انسانی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در محیط پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در فضای رقابتی، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند (۱). چراکه در محیط‌های پیچیده، استعدادهای برتر مسیری مطمئن برای پایدار ماندن مزیت رقابتی در سازمان‌ها را به ارمغان می‌آورند (۲). اهمیت شیوه‌های مدیریت استعداد از این واقعیت منشأ می‌گیرد که کارمندان با استعداد، توانایی‌های استراتژیکی دارند که می‌تواند بهره‌وری، کارآیی و مزیت رقابتی سازمان‌ها در تمام موضوعات را افزایش دهند (۳). لذا، استراتژی مدیریت استعداد در حال تبدیل شدن به یکی از معاصرترین موضوعات در حوزهٔ مدیریت و مهم‌ترین سلاح سازمانی برای رسیدن به اهداف می‌باشد (۴). این درحالی است که سازمان‌ها با کمبود مزمن نیروی انسانی با استعداد مواجه هستند و به عنوان چالشی اساسی آن‌ها را تهدید

نویسنده مسئول: مهدی محمدی، گروه مدیریت و برنامه ریزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران m48r52@gmail.com

رضا نوروزی کوهدشت، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

رحمت اله مرزوقی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

جعفر ترک زاده، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

قاسم سلیمی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

مـی‌کنـد (۵). از طرفـی مـدیریت اسـتعدادها بـر الزامـات شایستگی چگونگی حرکت افراد در درون سازمان یا بیرون از آن تمرکز دارد (۶)، و فقط شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه کیفیت استعدادها و حـذف افـراد غیرضـروری و کاملاً نامناسب و توانمندسازی آن‌ها را نیز دربر می‌گیرد (۷). در این راستا، دانشگاه‌های علوم پزشکی ازجمله سازمان‌هـای مهمی محسوب می‌شوند که نقـش اسـتراتژیکی در پیشـبرد سلامت و تولیـد علـم در کشـور دارنـد (۸). امـا، علـی‌رغـم دستاوردهای ارزشمند، هنوز سیسـتمی در بررسـی عملکـرد مهم‌ترین دارایی خود ندارند و مستلزم محقق سـاختن ارزش استراتژیک مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی بـه عنـوان یک راه‌حـل بـرای رفـع ایـن نارسـایی بنیـادی و مقابلـه بـا چالش‌ها می‌باشند. چراکه مـدیریت اسـتعدادهای درخشـان برای دانشگاه‌های علوم پزشکی، با انتصاب استعدادهای نـاب و کلیدی و توانمندسازی آن‌هـا، مـی‌تواننـد رهبـران عرصـه آموزش و سلامت را در جایگاه مناسب بگذارند (۹). ازطرفی، توسعه معیارهای معتبر و قابل اعتماد برای فعال نمودن باز و شفاف اجرای مدیریت استعداد، با همسوسازی استراتژی‌های دانشگاهی و معیارهای مدیریت استعدادها به منظور افـزایش عملکرد، نیازمند بررسی و آسیب‌شناسی می‌باشد (۱۰). یکی از مهم‌ترین استراتژی‌های آموزش عـالی، توجـه بـه افـزایش کیفیت دانش سازمانی است (۱۱، ۱۲). چراکه تـا بسـترهای دانش سازمانی فراهم نشود، استراتژی مـدیریت اسـتعداد بـا چالش مواجه مـی‌شـود. همـان‌طـور کـه آنبومـاثی و چیتـرا (Anbumathi & Chirta) (۱۳)، ترکیب مـدیریت اسـتعداد و مدیریت دانـش سـازمانی را موجـب ابتکـار عمـل همـراه بـا پیشرفت دانش سازمانی می‌دانند. والی و جهـانی، شناسـایی کارکنان کلیدی دانش افزا، ایجاد اشتراک دانش، مهارت‌های دانش و حفظ دانش از طریق استفاده از اسـتراتژی مـدیریت استعدادها را کارآمدتر می‌دانند (۱۴). این درحالی اسـت کـه دانش سازمانی استعداد پـرور، نیازمنـد محـیط‌کـاری پویـا و تحول آفرین است. کاثیروان و همکاران (Kathiravan) (۱۵)، محیط کاری را پیش‌زمینهٔ توسعه مدیریت استعداد می‌دانـد. لذا، اگر محیط‌کاری دارای شرایط مطلوب و انگیزاننده باشـد، می‌تواند فرآیند اجرای مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی را در جهت پیشرفت دانشگاه محقق نماید (۱۶). عامل مهـم دیگری که مدیریت استعداد را عصارهٔ آن تعبیر مـی‌نماینـد، مـدیریت منـابع انسـانی اسـت. چراکـه کیفیـت روش‌هـای مدیریت منـابع انسـانی (۱۷)، مـی‌توانـد در جهـت نیـل بـه انتخاب و نگهداری بهترین اسـتعدادها تـأثیر حیـاتی داشـته باشد. در این رابطه سـادوزی و همکـاران (۱۸) (Saddozai)، اذعان نمودند که مدیریت منابع انسانی، اسـتراتژی مـدیریت استعدادها را به ارمغان مـی‌آورد و تانسـلی (۱۹) (Tansley)، بیان نمود که مدیریت استعداد می‌تواند به عنوان یـک ابـزار در روش‌های مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار گیـرد. با امعان نظر بـه مطالـب ارائـه شـده، پیـاده‌سـازی مـدیریت استعداد، مستلزم کیفیت ابعاد دانش سازمانی، محیط کـاری و روش‌های مدیریت منابع انسانی است، لذا با استنتاج کلـی، حکایـت از نقـش اساسـی ابعـاد مطـرح شـده بـه مثابـه تسهیل‌گرهای کیفیت فرایند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکـز آمـوزش عـالی دارد. از طرفـی، بـا بینش جغرافیایی در مورد این چالش جهانی که تقاضا بـرای مراقبت‌های بهداشتی، در بسیاری از کشورها اغلـب بـیش از عرضه نیروی انسانی موجود است و بـا بکـارگیری اسـتراتژی مدیریت استعداد، می‌تـوان سـهم ارزشـمندی از تحقیـق در مورد توسعه منابع انسانی متخصص در دانشگاه‌های خـدمات درمانی و آموزش پزشکی را ارائه داد (۲۰)؛ لذا در این راستا، پژوهش‌های مختلفی انجام گرفتـه اسـت. گلـود و همکـاران (Glod)، مدیریت استعداد را اسـتراتژی بقـای سـازمان‌هـای آموزشی و بهداشـتی مـی‌داننـد (۲۱). ایرتایمـه (Irtaimeh)، اذعان نمود که استراتژی مدیریت استعداد بـا بهـبود کیفیـت خدمات و رضایت مشتریان در بخش بهداشت و درمان رابطه مثبـت و معنـی‌داری دارد (۴). اسـوایلز (Swailes)، در پژوهش‌های خود اذعان نمودند که توسعه مدیریت اسـتعداد با به رسمیت شناختن، پاداش و تعامل، برنامه‌ریزی حرفه‌ای، یادگیری و آموزش انجام می‌پذیرد و باید با تمرکز بـر طـرح شایسته گزینی پیاده‌سازی شود (۲۲). فـلاح نـوش آبـادی و همکاران، بیان نمودنـد کـه امنیـت شـغلی پایـدار، بـالاترین میزان و بعد از آن ترک سازمان و خالی نماندن منصـب‌هـای کلیدی در جهت معکوس با مدیریت استعداد اعضـای هیـأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کاشان رابطه دارند (۲۳).

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

اقبال و همکاران، مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه را شامل هفت بعد (شناسایی و تعیین نیازهای استعدادی، کشف منابع استعداد، جذب استعدادها، توسعه توانایی‌های بالقوه استعدادها، بکارگیری استراتژیک استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها، ارزیابی و هم‌راستایی فعالیت‌های مدیریت استعداد) می‌دانند (۲۴). برادلی (Bradley)، پیشنهاد داد که اصول جذب اشخاص با استعداد، بهبود سرمایه‌گذاری در توسعه استعدادهای سازمانی و توازن در منافع کارمند و مدیران را در جهت رشد دانشگاه‌ها باید در نظر گرفت (۱۰). کالینگز و ملاحی (Collings &Mellahi)، تبیین مرزهای مفهومی مدیریت استعداد و ایجاد چارچوبی نظری که بتواند به محققان در ساختاردهی به پژوهش‌هایشان در این حوزه یاری رساند را از جمله مسائل مهم دانسته‌اند (۲۵). به‌طور کلی در مطالعات پیرامون مدیریت استعداد، بیشتر به بررسی ابعاد شناسایی، جذب، بکارگیری و نگهداری منابع انسانی پرداخته شده است. اما پژوهشی که بتواند میزان رضایت اعضای هیأت علمی از کیفیت فرآیند مدیریت استعداد در غالب ابعاد دانش سازمانی، محیط کاری و روش‌های مدیریت منابع انسانی را با در نظر گرفتن تجارب آن‌ها در دانشگاه بسنجد، صورت نگرفته است. در این راستا، با توجه به آنچه مطرح شده، محقق را برآن داشت تا به بررسی و آسیب‌شناسی این خلأ در دانشگاه علوم پزشکی لرستان بپردازد.

روش‌ها

تحقیق حاضر با هدف ارزشیابی فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۶، به روش ترکیبی و از نوع هم‌زمان صورت گرفت. منطق کلی استفاده از طرح ترکیبی در این پژوهش به این دلیل است که یکی از روش‌های کمّی و یا کیفی به تنهایی پاسخ‌گوی حل این مسأله نمی‌باشد و منطق خاص استفاده از این طرح، به این دلیل است که محقق قصد دارد از نتایج بخش کیفی برای تأیید یا اعتباریابی نتایج بخش کمی استفاده نماید. در بخش کمی، از لحاظ هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان به تعداد ۱۸۴ نفر بود. براساس فرمول کوکران تعداد ۱۲۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که ۸۰ نفر مرد و ۴۴ نفر زن بودند. از معیارهای ورود به مطالعه، اشتغال به عنوان عضو هیأت علمی (مربی، استادیار، دانشیار و استاد) در رشته‌های تحصیلی مختلف از دانشکده‌های موجود در این دانشگاه بود و شرط خروج، عدم تمایل و یا فرصت نداشتن برای انجام مصاحبه بود.

برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس آنبوماثی و چیترا استفاده شد که شامل ۳ بعد دانش سازمانی (۲۱ گویه)، محیط کاری (۱۶ گویه)، و روش‌های مدیریت منابع انسانی (۳۰ گویه)، می‌باشد (۱۳). برای محاسبه روایی مقیاس در مرحله اول از تحلیل گویه (ضریب همبستگی ابعاد متغیر فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی با نمره کل مقیاس) استفاده و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. بر این اساس، با توجه به طیف ضریب همبستگی (سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱) در بعد دانش سازمانی ۰/۵۹ تا ۰/۸۸، در بعد محیط کار ۰/۶۵ تا ۰/۸۶ و در بعد روش‌های مدیریت منابع انسانی ۰/۶۵ تا ۰/۸۸ روایی مقیاس مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب در بعد دانش سازمانی ۰/۹۷، محیط کاری ۰/۹۵، و روش‌های مدیریت منابع انسانی ۰/۹۸، نیز پایایی این مقیاس را تأیید نمود. گویه‌ها به‌صورت طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم) است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (نمودار، توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد)، و آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس ترکیبی)، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS.Ver.19 و AMOS.Ver.22 استفاده گردید. در بخش کیفی، تجارب اعضای هیأت علمی با روش پدیدارشناسانه (Phenomenological Research)، مورد بررسی قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، به شیوه آشیانه‌ای هدفمند بود و مشارکت‌کنندگان، گروه کوچکی از همین اعضای هیأت علمی بخش کمی بودند. در انتخاب اعضای هیأت علمی، برای این‌که تجارب فرآیند مدیریت استعداد را داشته باشند، دو معیار درنظر گرفته شد. معیار اول: اعضایی انتخاب شدند که حداقل دو سال سابقه کاری داشته باشند و معیار دوم: تنها اعضای تمام وقت به سوالات مورد نظر پاسخ دادند. مصاحبه‌ها

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

تا حد اشباع نظری (۱۸ نفر)، ادامه داشت. ابزار گردآوری، مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود که از طریق روش‌های اعتبارپذیری و اعتمادپذیری با کمک تکنیک همسوسازی داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. جهت اعتبارسنجی، تکنیک‌های مختلفی به‌کار رفت؛ به گونه‌ای که برای سنجش روایی الگوی به دست آمده از معیار قابل قبول بودن استفاده شد. از آنجاکه براساس این معیار، روش‌های مختلفی برای سنجش روایی وجود دارد، در این پژوهش از روش‌های همسوسازی و خودبازبینی محقق طی فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد. در همسوسازی داده‌ها، برای اعتباربخشی به مضامین کشف شده، مبانی نظری و پیشینه پژوهشی همسو و هم‌راستا با این مضامین ارائه می‌گردند. به این صورت‌که نتایج حاصل از تحلیل مضامین در این پژوهش با مبانی نظری و پژوهشی همسوسازی گردیدند. به علاوه برای سنجش پایایی الگوی به دست آمده، از معیار قابل اعتماد بودن استفاده شد. گفتنی است که جهت تعیین قابل اعتماد بودن این الگو از روش هدایت دقیق جریان مصاحبه و استفاده از اعضای کمیتهٔ رساله برای ارزیابی و اجرای برنامهٔ مصاحبه و برای اعتبارسنجی داده‌های کیفی از همسوسازی داده‌ها و بازخورد مشارکت‌کننده استفاده شد. همچنین، تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون (کدگذاری باز، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر)، انجام شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که تحلیل عاملی مرتبه اول در بعد دانش سازمانی نشان داد که دعوت ریاست از اعضاء برای ارائه ایده‌هایشان (۰/۸۷)، تشویق به آزمایش و تحقیق از طرف دانشگاه (۰/۸۷)، تشکیل گروه کاری انجام پژوهش‌ها (۰/۸۱)، شرکت در برنامه‌های دانش محور (۰/۸۰)، بیش‌ترین قدرت تبیین را دارند. همچنین، گزارش تجارب و آزمایش‌ها در فرآیند پژوهش (۰/۷۹)، توجه به چشم‌انداز پژوهش محوری (۰/۷۷)، تشکیل گروه‌های کاری برای ارزیابی دانش سازمانی (۰/۷۵)، ایجاد فضای حمایت از یادگیری و نوآوری سازمانی (۰/۷۳)، انجام تغییرات پروژه‌ها درصورت لزوم (۰/۷۳)، حمایت از شیوهٔ اجرای طرح‌ها (۰/۷۳)، جایگزینی روش‌های جدید تحقیق بجای روش سنتی (۰/۷۱)، توجه به مدیریت دانش (۰/۷۰)، وجود حافظه سازمانی (۰/۶۹)، اشتراک تجارب و به کارگیری از تکنولوژی‌های بروز (۰/۵۹)، برنامه‌های دانشگاه با دیگر موسسات نوآور (۰/۵۹)، برگزاری همایش و سمینارها (۰/۵۳)، گفتمان‌های بین‌المللی در زمینه دانش سازمانی (۰/۴۷)، ایجاد شرایط اشتراک تجارب بین اعضاء (۰/۴۷)، پاداش به ابداعات (۰/۴۵)، مدیریت زیرساخت‌های دانش (۰/۴۳)، تشکیل گروه‌های اجرا و بهینه‌سازی دانش از طریق کاربردی کردن آن‌ها (۰/۳۳)، به ترتیب، تبیین‌کننده‌های معنی‌دار از این بعد بودند.

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول در بعد محیط کاری نشان داد که هم‌خوانی محیط کاری با شغل (۰/۸۱)، زمان کافی برای رسیدگی به وظایف (۰/۸۰)، توجه به آسایش فیزیکی-عملکردی (۰/۷۸)، و راهبردهای لازم برای رفع نارسایی‌های محیطی (۰/۷۷)، بیش‌ترین قدرت تبیین را دارند. همچنین، رسمیت یافتن در فعالیت‌های جامعه به واسطه عضویت در این دانشگاه (۰/۷۶)، میزان تأثیرات محیطی بر کیفیت انجام کارها (۰/۷۴)، میزان توجه به سرانه آموزشی (۰/۷۲)، توجه به بهداشت روانی محیط (۰/۷۱)، تقویت فرهنگ محیطی (۰/۶۳)، استفاده از ارزیابی سیستماتیک بهره‌وری محیطی (۰/۵۶)، امکانات و تجهیزات فناورانه (۰/۵۵)، آگاهی هیأت رئیسه نسبت به محیط (۰/۵۵)، توجه به تأثیرات محیطی در روابط بین اعضا با دانشجو (۰/۵۳)، توجه به سیستم ICT (۰/۵۱)، محیط رفاهی انگیزاننده (۰/۳۹)، داشتن اطلاعات کامل از وظایف و مسئولیت‌های شغلی (۰/۳۷)، به ترتیب، تبیین‌کننده‌ی معنی‌دار این بعد بودند.

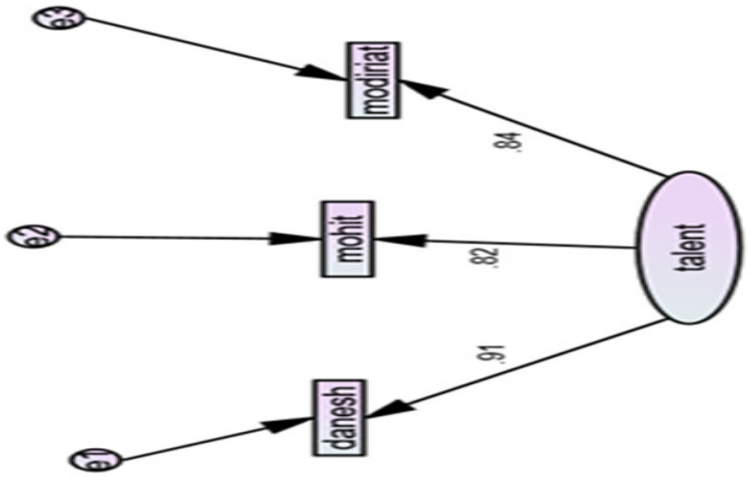
نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول در بعد روش‌های مدیریت منابع انسانی نشان داد که اهمیت و ارزش به اشخاص (۰/۸۸)، ارائه‌ی کارگاه‌های توانمندسازی (۰/۸۵)، سهولت در ارتقاء و تبدیل وضعیت (۰/۸۵)، ارزیابی در حذف نیروهای ایستا (۰/۸۲)، حمایت از همکاری‌های اعضاء به‌صورت فرامرزی (۰/۸۲)، توجه و بازبینی در ارزشیابی‌های جذب اعضای هیأت علمی با استعداد (۰/۸۰)، سازگاری با حیات شغلی و خانوادگی (۰/۸۰)، بیش‌ترین قدرت تبیین را دارند. همچنین، نگاه فراجناحی اعضای هیئت رئیسه (۰/۷۸)، نیازسنجی سیستماتیک برای آموزش اعضاء (۰/۷۶)،

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

جانشین‌گزینی براساس شایستگی (۰/۷۶)، و توجه به امنیت شغلی (۰/۷۶)، بیش‌ترین قدرت تبیین را دارند. نتایج نشان داد که حمایت از ماندگاری منابع انسانی مستعد (۰/۷۴)، ارزیابی‌های مشارکتی (۰/۷۳)، تشکیل گروه شناسایی عوامل تضعیف‌کننده عملکرد (۰/۷۳)، داشتن فرصت‌های مطالعاتی (۰/۷۱)، مشاوره اعضای هیأت رئیسه به اعضاء (۰/۷۰)، حقوق‌های رقابتی (۰/۷۰)، گردهمایی‌های خانوادگی (۰/۷۰)، آموزش مدیریتی و نگرشی (۰/۶۵)، استقلال‌کاری (۰/۵۸)، طرح‌های مدیریت سلامت و بیمه (۰/۵۷)، توجه به نگرانی‌ها و دغدغه‌های اعضاء (۰/۵۵)، رابطه‌های آشکار و حمایتی هیأت رئیسه و اعضاء (۰/۵۱)، علاقه نسبت به ترک و خروج از دانشگاه (۰/۵۰)، علاقه مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها (۰/۴۶)، پاداش به ابداعات و نوآوری‌ها (۰/۴۵)، شناسایی نیروهای مستعد (۰/۴۴)، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیش‌تر (۰/۴۴)، حقوق‌ها و مزایای بازنشستگی (۰/۴۳)، ارائه کمک هزینه‌ها از طرف دانشگاه (۰/۳۳)، به‌ترتیب، تبیین‌کننده‌ی معنی‌دار این بعد هستند.

براساس شکل شماره یک تحلیل عاملی مرتبه دوم ابعاد سه‌گانه دانش سازمانی، محیط کاری و روش‌های مدیریت منابع انسانی، به تبیین مدیریت استعداد در دانشگاه پرداخته است و می‌توان دریافت که به ترتیب، ابعاد دانش سازمانی با بار عاملی (۰/۹۱)، روش های مدیریت منابع انسانی، با بار عاملی (۰/۸۴) و محیط کار، با بار عاملی (۰/۸۲)، تبیین‌کننده‌های معنادار فرآیند مدیریت استعداد می‌باشند و بر این اساس، اعتبار سازه مقیاس مورد تایید قرار گرفت.



شکل ۱: سازه مقیاس فرآیند مدیریت استعداد

همچنین، تحلیل یافته‌های پژوهش در دو بخش کمی و کیفی صورت گرفت. ابتدا یافته‌های کمی و سپس کیفی مورد بررسی و اعتباردهی به نتایج کمی با استفاده از نتایج کیفی انجام پذیرفت. همان‌طور که در جدول شماره یک ملاحظه می‌شود، از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، میانگین کیفیت دانش سازمانی (۰/۴۴±۲/۹۱)، در سطح ۰/۰۴، و کیفیت محیط کاری (۰/۳۹±۲/۵۹)، در سطح ۰/۰۰۰۱، پایین‌تر از میانگین معیار (۳) ارزیابی شده‌اند و براساس مقدار t به‌دست آمده در درجه آزادی ۱۲۳ تفاوت معنی‌داری بین این میانگین‌ها به‌دست آمد. همچنین، کیفیت روش‌های مدیریت منابع انسانی (۰/۴۷±۲/۹۷)، در سطح معنی‌داری ۰/۶۳، پایین‌تر از میانگین معیار (۳) ارزیابی شده است، اما براساس مقدار t به‌دست آمده در درجه آزادی ۱۲۳ تفاوت معنی‌داری بین این دو میانگین وجود نداشت. این یافته‌ها به آن معنا است که کیفیت روش‌های مدیریت منابع انسانی در حد معیار می‌باشد.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

جدول ۱: مقایسه کیفیت فرایند مدیریت استعداد دانشگاه‌های لرستان و علوم پزشکی لرستان

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین معیار (۳)	t	درجه آزادی	سطح معناداری
دانش سازمانی	۱۲۴	۲/۹۱	۰/۴۴	۳	-۱/۹۹	۱۲۳	۰/۰۴
محیط کار	۱۲۴	۲/۵۹	۰/۳۹	۳	-۱۱/۲۴	۱۲۳	۰/۰۰۰۱
روش‌های مدیریت منابع انسانی	۱۲۴	۲/۹۷	۰/۴۷	۳	-۰/۴۷	۱۲۳	۰/۶۳

در مقایسه‌ی کیفیت زیرفرآیندهای بعد دانش سازمانی با معیار میانگین (۳)، ملاحظه می‌شود که تغییرات پروژه‌ها درصورت لزوم (۳/۶۸±۱/۸۴)، تشکیل گروه کاری برای ارزیابی دانش سازمانی (۳/۵۳±۰/۹۹)، ایجاد فضای حمایت از یادگیری و نوآوری (۳/۵۱±۳/۸۲)، بالاترین و اشتراک تجارب و برنامه‌های دانشگاه با دیگر موسسات نوآور (۲/۵۰±۱/۰۵)، تشکیل گروه کاری انجام پژوهش‌ها (۲/۳۳±۰/۸۹)، شرکت در برنامه‌های دانش‌محور (۲/۳۱±۰/۹۸)، به ترتیب، پایین‌ترین زیرفرآیندها در این بعد ارزیابی شدند.

در مقایسه‌ی کیفیت زیرفرآیندهای بعد محیط کاری با معیار میانگین (۳)، ملاحظه می‌شود که: توجه به آسایش فیزیکی- عملکردی (۳/۰۱±۱/۲۶)، داشتن اطلاعات کامل از وظایف و مسئولیت‌های شغلی (۲/۸۹±۱/۴۶)، امکانات و تجهیزات فناورانه (۲/۸۴±۱/۲۱)، بالاترین و توجه به سیستم ICT (۲/۴۲±۱/۲۸)، هماهنگی اهداف شغلی در راستای اهداف دانشگاه (۲/۲۸±۱/۰۹)، انگیزه‌ی تدریس در محیط کاری (۱/۶۷±۰/۹۷)، به ترتیب، پایین‌ترین زیرفرآیندها در این بعد ارزیابی شدند.

در مقایسه‌ی کیفیت زیرفرآیندهای بعد روش‌های مدیریت منابع انسانی با معیار میانگین (۳)، ملاحظه می‌شود که توجه به نگرانی‌ها و دغدغه‌های اعضاء (۳/۷۲±۲/۶۷)، آموزش مدیریتی و نگرشی (۳/۶۰±۱/۰۱)، مشاوره شغلی مبتنی بر تناسب روحیه و تخصص (۳/۵۹±۲/۸۲)، بالاترین و داشتن فرصت‌های مطالعاتی (۲/۵۳±۱/۲۳)، شناسایی نیروهای مستعد (۲/۵۳±۱/۲۹)، انجام پروژه‌های در راستای توسعه جامعه (۲/۳۱±۱/۱۱)، پایین‌ترین زیرفرآیندها در این بعد ارزیابی شدند. همچنین یافته‌های مربوط به پرسش‌های مرتبه علمی، سوابق خدمت و رشته‌های مختلف نشان داد که اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی استاد، بالاترین میزان رضایت را از کیفیت دانش سازمانی (۳/۸۴±۱/۲۱) داشته‌اند و اعضای هیأت علمی با مرتبه دانشیاری، پایین‌ترین رضایت را از کیفیت دانش سازمانی (۲/۹۰±۰/۷۸)، داشته‌اند. اعضای هیأت علمی دارای سوابق خدمت ۱۵-۱۰ سال، بالاترین میزان رضایت را از کیفیت محیط کار (۳/۸۵±۰/۴۷) و اعضای هیأت علمی دارای سوابق خدمت ۱۰-۵ سال، پایین‌ترین رضایت را از کیفیت روش‌های مدیریت منابع انسانی (۳/۰۶±۰/۳۵) داشته‌اند. اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی، بالاترین میزان رضایت را از کیفیت محیط کار (۳/۷۸±۰/۴۸) و اعضای هیأت علمی رشته‌های پیراپزشکی پایین‌ترین رضایت را از کیفیت روش‌های مدیریت منابع انسانی (۳/۱۸±۰/۴۸) داشته‌اند.

در رابطه با یافته‌های بخش کیفی در مرحلهٔ نخست، مصاحبه‌های صورت گرفته با اعضای هیأت علمی درخصوص تجارب آن‌ها از فرآیند مدیریت استعداد مورد تحلیل قرار و ۱۶۲ کد معنایی اولیه استخراج گردید. بعد از بازبینی متعدد و ادغام کدها براساس تشابه در چندین مرحله، درنهایت ۷۸ کد، پیرامون مضامین پایه استخراج شد. در مرحله بعدی، مضامین پایه مشابه در یک گروه قرار گرفته و مضامین سازمان دهنده تحت ۳ طبقه دانش سازمانی، محیط کار و روش‌های مدیریت منابع انسانی، حول محور کیفیت فرآیند مدیریت استعداد شکل گرفت. سپس با بهره‌گیری از روش همسوسازی داده، مبانی نظری، ابعاد و مولفه‌های مدیریت استعداد در آموزش عالی و همچنین پیشینه پژوهشی را که به مضامین پایه پژوهش به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم ارتباط دارند، جهت تأکید بر اعتبار و اهمیت مضامین استخراج شده آورده شده‌اند که در جدول شماره دو به نمونه شواهد تحلیل مضمون و همسوسازی داده‌ها اشاره شده است.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

جدول ۲: نمونه شواهد تحلیل مضمون و همسوسازی تجارب اعضای هیأت علمی

مضامین سازمان دهنده و فرآگیر		مضامین پایه	کدهای اولیه	شواهد تجارب	همسوسازی
کیفیت فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی	دانش سازمانی	تشکیل گروه‌های اجرا و بهینه‌سازی دانش از طریق کاربردی کردن آنها	- تجاری‌سازی دانش‌بنیان - درآمدزایی - تسهیلات، - تکریم از نخبگان - کاربردی کردن - ارتباط صنعت و دانشگاه - مهارت و کارآفرینی	در جلسه ریاست و کارگروه اعضا، طرح حمایت از تجاری‌سازی محصولات شرکت دانش‌بنیان را اجرایی کردیم (کد ۳۰). طی نشستی طرح درآمدزایی حاصل از تحقیقات اعضا مورد حمایت قرار گرفت (کد ۲۲). بنیاد نخبگان در مراسم تکریم از اعضایی که تونستن پژوهش خودشون را کاربردی کنن قدردانی کردن (کد ۱۸). در نشستی دفتر ارتباط صنعت و دانشگاه به تصویب رسید (کد ۲۰). برنامه راهبردی مهارت آفرینی و کارآفرینی دانش محور طی یک جلسه برگزار شد (کد ۱۷).	والی و جهانی (۱۴)؛ بلکمن و کندی (۲۶)
	محیط کاری	بهداشت روانی محیطی	-رضایت شغلی - برگزاری کارگاه‌ها - تنش‌های روانی - جو استرس‌زا - معنویت در محیط کاری	در جلسه شواری دانشگاه، به **شناسایی عوامل بهبود رضایت شغلی** پرداختن ولی هنوز نتیجه نداشته (کد ۲۶). یکی از همکاران **کارگاه متنوع در زمینه** سلامت روانی را برگزار کرده اما چندان استقبال نشد (کد ۲۷). بعضی مواقع بر سر پست‌های اجرایی بین همکاران **تنش روانی** ایجاد میشه که باید راه حلی ارائه بشه (کد ۱۹). در نشستی به بررسی مشکلات **جو کاری در محیط** بین اعضا پرداخته شده اما هنوز مشکلات پارجا هستن (کد ۱۷). من تحقیقی در دانشگاه انجام دادم و مشخص شد که **معنویت در محیط کاری** باید افزایش پیدا کنه (۳۲).	سید الحسینی (۲۷)
	روش های مدیریت منابع انسانی	نگاه فراجناحی هیئت رئیسه نسبت به اعضای هیأت علمی	- رأی گیری - عدم جانب داری و غرض‌ورزی - تصمیم مشارکتی - عدالت محوری - برابری جنسیتی	در انتصاب رئیس دانشکده از اعضای این دانشکده دعوت شد که نسبت به کاندیدها **رأی گیری** بدون جانب‌گیری انجام بدن (کد ۱۷). تصمیمات هیئت رئیسه برای پست اعضا بدون **جانب داری و غرض ورزی** است (کد ۱۹). **تصمیم‌گیری‌ها با مشارکت** اعضا انجام میشه (کد ۲۹)، مسئولین با رویکرد **عدالت محوری** در ارتقاء مرتبه علمی اقدام می‌کنن (کد ۲۵). در فراخوان جذب هیئت رئیسه **برابری جنسیتی** اعضا را رعایت کردن (کد ۲۴).	راستگو (۲)

درنهایت، براساس نمونه اعتباردهی به نتایج کمی با استفاده از نتایج کیفی، مشخص شد که رضایت اعضای هیأت علمی در بعد دانش سازمانی از کیفیت زیرفرآیند «تشکیل گروه‌های اجرا و بهینه‌سازی دانش از طریق کاربردی کردن آن‌ها» پایین‌تر از حد متوسط (۰/۹۳±۲/۵۲) بود. همچنین نتایج بخش کیفی حاصل از تجارب اعضای هیأت علمی متفاوت بود و به مواردی مانند حمایت از تجاری‌سازی محصولات شرکت‌های دانش‌بنیان، برنامه های کارآفرینی، ارائه طرح تسهیلات، تکریم از نخبگان در کاربردی کردن نوآوری‌ها اشاره نمودند و نتایج بخش کمی تأیید نشد.

در یافته‌های بخش کمی، رضایت اعضای هیأت علمی در بعد محیط کاری از کیفیت زیرفرآیند «توجه به بهداشت روانی محیطی» پایین‌تر از حد متوسط (۱/۲۱±۲/۵۲) بود. همچنین در بخش کیفی نتایج حاصل از تجارب اعضای هیأت علمی به مواردی مانند کنترل ضعیف تنش‌های روانی، محدودیت در اجرای کارگاه‌های متنوع در زمینه سلامت روانی، جو کاری استرس‌زا، محدودیت در عملکرد بهبود رضایت شغلی، معنویت

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

در محیط کاری، اشاره نمودند که با نتایج بخش کمی همسو و آن را تأیید کرد. در یافته‌های بخش کمی، رضایت اعضای هیأت علمی در بعد روش‌های مدیریت منابع انسانی از کیفیت زیرفرآیند «نگاه فراجناحی هیئت رئیسه نسبت به اعضای هیأت علمی» بالاتر از حد متوسط (۱/۳۲±۳/۱۸) بود. همچنین در بخش کیفی نتایج حاصل از تجارب اعضای هیأت علمی به مواردی مانند عدم جانب داری و غرض ورزی، برابری جنسیتی، تصمیم‌گیری مشارکتی و عدالت محوری اشاره نمودند که با نتایج بخش کمی همسو و آن را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشا ن داد که کیفیت ابعاد فرآیند مدیریت استعداد (دانش سازمانی، محیط کاری و روش‌های مدیریت منابع انسانی)، اعضای هیأت علمی، پایین‌تر از حد میانگین است. همچنین اعتباردهی به نتایج کمی با استفاده از نتایج کیفی انجام و مشخص شد که تجارب اعضای هیأت علمی تأییدکننده و هم‌راستا با همهٔ زیرفرآیندهای بخش کمی نیست. بر این اساس، در بعد دانش سازمانی، درصورتی که شرایط به اشتراک‌گذاری دانش، فرهنگ پذیرش تعاملات علمی، اهمیت به منزلت علم و عالم، حمایت‌های متعارف از سوی دانشگاه پذیرفته شود، می‌تواند کیفیت فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی را بهبود بخشد. این نتایج با مطالعات نوناکا و تاکوچی (Nonaka & Takeuchi)، کابا و رامیا (Kaba & Ramaiah)، نعمتی انارکی و نوشین‌فر، همسو است (۱۱، ۲۸، ۲۹). از طرفی، مدیریت استعداد به کیفیت محیط کار در دانشگاه وابسته است و اعضای هیأت علمی باید در شرایط محیطی استعدادپرور قرار گیرند و از امکانات و تجهیزات، ثبات روانی و فیزیکی محیطی برخوردار باشند، تا بتوانند عملکرد مطلوب داشته باشند. نتایج مطالعه حاضر با مطالعات آهنچیان و عارف، و آرمسترانگ هم‌راستا است (۳۱، ۳۰).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که در بعد روش‌های مدیریت منابع انسانی، اعضای هیأت علمی در دانشگاه نیازمند سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد بهترین گزینه‌ها از میان فارغ‌التحصیلان داخل و خارج کشور می‌باشد. چراکه اعضای هیأت علمی مهم‌ترین عامل تحقق شاخص‌های ارتقای علمی دانشگاه و کشور محسوب می‌شوند. در همخوانی با نتایج این بعد، همانطور که اجتهادی و همکارن نیز اذعان نمود توجه ویژه به نیازسنجی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه به منظور بهبود مدیریت منابع انسانی، امری ضروری است (۳۲). از طرفی، نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اساتید با مرتبه علمی استاد، بالاترین و با مرتبه دانشیار پایین‌ترین میزان رضایت را از کیفیت دانش سازمانی دارند. از آنجا که اعضای هیأت علمی برای آموزش و پژوهش به دانش سازمانی مطلوب نیاز دارند؛ لذا مسئولین دانشگاه باید توجه بیشتری به کیفیت آن داشته باشند. با بینش عمیق و غنی‌تر، می‌توان میزان رضایت مرتبه‌های علمی مختلف را افزایش داد که نتایج این امر، موجب ارتقای مرتبهٔ علمی آکادمیک آن‌ها می‌شود. مجدزاده و همکاران در مطالعه اذعان نمودند که جهت بهبود وضعیت، اعضای هیأت ممیزه باید به‌صورت دوره‌ای تعویض شوند (۳۳). مرادی و دیده‌بان، افزایش رضایت‌مندی اعضای هیأت علمی را موجب ارتقای مرتبه علمی و افزایش کیفیت آموزش و پژوهش می‌دانند (۳۴). لذا، توجه به فرایند اداری، مشکلات مربوط به عملکرد کمیته‌ها، صلاحیت عمومی، آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی و عوامل انگیزش باید مورد توجه قرار گیرد.

نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که اعضای هیأت علمی با سابقه خدمت ۱۵-۱۰ سال، بالاترین میزان رضایت را از کیفیت محیط کار و اعضای دارای سابقه خدمت ۱۰-۵ سال، پایین ترین رضایت را از کیفیت روش‌های مدیریت منابع انسانی داشته‌اند. این نتایج، مستلزم توجه مسئولین دانشگاه به سنین مختلف حیات کاری اعضای هیأت علمی می‌باشد. چراکه آن‌ها از زمان استخدام در دانشگاه تا زمان خروج، به عنوان شریان‌های تولید علم و خدمات آموزشی، می‌توانند توسعهٔ با کیفیت عوامل مذکور را به جریان درآورند. همچنین نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی، بالاترین میزان رضایت را از کیفیت محیط کار و رشته‌های پیراپزشکی پایین‌ترین رضایت را از کیفیت روش‌های مدیریت منابع انسانی داشته‌اند. از آنجا که دانشگاه محل تولید علم در تمام رشته‌ها می‌باشد، لذا باید در جهت بهبود کیفیت فرایند مدیریت استعداد در تمام رشته‌ها اقدامات لازم از جمله نیازسنجی و شناسایی نارسایی‌ها صورت گیرد و در جهت بهبود رضایت‌مندی اعضای هیأت علمی، مهارت‌های اعضای مستعد را در رشته‌های مختلف شناسایی کرده و در حوزه‌های مناسب مورد استفاده قرار دهند. رایت و همکاران (Wright) بی‌توجهی در حقوق و دستمزد، رتبه، نگرش رهبری، پست‌های کلیدی، شرایط محیطی، منابع در دسترس، سابقه کاری، و تخصص را از عوامل کاهش کیفیت در رشته‌های مختلف اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

می‌دانند (۳۵). با امعان نظر به اهمیت شناسایی عوامل موثر بر کیفیت فرآیند مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان مستلزم دیدمان‌های جایگزین در نگرش و پذیرش استراتژی‌های استعداد محور می‌باشد. لذا با رویکردی پویا در جهت بهبود کیفیت دانش سازمانی، محیط کاری و روش‌های مدیریت منابع انسانی که از مهم‌ترین شاخص‌های تعالی دانشگاه محسوب می‌شوند، مستلزم ایجاد تغییرات استراتژیک در رفع آسیب‌ها و کاستی‌های شناسایی شده در بخش کمی و کیفی این پژوهش می‌باشد. در این راستا، به روز بودن برنامه‌ها، توجه به ماتریس عاملیت و ساختار، داشتن رویکردی نظام‌مند در برگزاری و ارتقای برنامه‌های استعدادپروری و استفاده از تجربیات دیگر دانشگاه‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است و می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. همچنین ازجمله موانع پذیرش فرآیند مدیریت استعداد را می‌توان فرهنگ پذیرش ضعیف، نداشتن بسترهای لازم، نفوذ و سوءاستفاده‌های مختلف و ناتوانی در پیاده‌سازی فرآیند مدیریت استعداد نام برد. لذا همان‌طور که اینگراما و گلودا (Ingrama& Gloda) نیز اذعان نمودند اهمیت فرایند مدیریت استعداد در سازمان‌های آموزش پزشکی، غیرقابل انکار است و می‌بایست در اولویت مسائل استراتژیک قرار گیرد (۳۶). به‌طورکلی، موضوع مدیریت استعداد با وجود علاقهٔ زیاد محققان و دست‌اندرکاران، هنوز به میزان کافی پیشرفت نکرده است و مطمئناً، تحقیقات بیشتر در مورد این موضوع، به وضوح لازم است. لذا مدیریت استعدادها، نیازی استراتژیک است تا بتواند جانی تازه در کالبد نیمه‌جان آموزش عالی بدمد. از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم همکاری بعضی از مسئولین برای توزیع مقیاس و مصاحبه با اعضای هیأت علمی بود که با توجیه کردن اهداف این پژوهش تا حد زیادی برطرف شد. همچنین، جامعه مورد پژوهش محدود به اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود که در تعمیم نتایج آن به اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها، باید جانب احتیاط رعایت شود. در عین‌حال همان‌طور که آریس و همکاران (Ariss) نیز بیان نمودند باید توجه داشت که موضوع مدیریت استعداد دارای ساختار پیچیده و در هم تنیده‌ای می‌باشد و برای ارتقای برنامه‌ها، نیازمند پژوهش‌های ترکیبی و مطالعاتی در سطح بالا می‌باشد (۳۷).

قدردانی

در پایان، پژوهشگران از اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان کمال تشکر و تقدیر را دارند. این مقاله حاصل کار رساله دکتری در دانشگاه شیراز است.

References

1-Gallardo-Gallardo Eg, Moliner La, Gallo P. Mapping Collaboration Networks In Talent Management Research. Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance 2017; 4 (4): 332-358.

2-Rastgoo P. The Relationship Of Talent Management And Organizational Development With Job Motivation Of Employees. Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis 2016; 64 (2): 653-662.

3-Sabuncua Ku, Karacaya G. Exploring Professional Competencies For Talent Management In Hospitality And Food Sector In Turkey. Procedia -Social And Behavioral Sciences 2016; 235 (24): 443- 452.

4-Irtaimeh Hj, Al Azzam Jf, Khaddam Aa. Exploring The Impact Of Talent Management Strategies And Service Quality On Beneficiaries Satisfaction In Jordan Healthcare Sector: Provider Point Of View. Journal Of Entrepreneurship & Organization Management 2016; 5 (3): 1-8.

5-McDonnell A, Collings DG, Mellahi K, Schuler, R. Talent management: a systematic review and future prospects. European Journal International Management 2017; 11 (1): 86-128.

6-Daubner-Siva D, Vinkenburg Cj, Jansen Pgw. Dovetailing Talent Management And Diversity Management: The Exclusion-Inclusion Paradox. Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance 2017; 4 (4): 315-331.

7-Machado C. Competencies And (Global) Talent Management. Publisher Springer International Publishing; 2017.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

8-McCormack J, Propper C, Smith S. Herding cats? Management and university performance. The Economic Journal 2014; 124 (578): F534-64.

9-Satiani B, Sena J, Ruberg R, Ellison C. Talent Management And Physician Leadership Training Is Essential For Preparing Tomorrow's Physician Leaders. Journal Of Vascular Surgery 2014; 59 (2): 542–546.

10-Bradley A P. Talent Management For Universities. Australian Universities Review 2016; 58 (1): 13-19.

11- Nemati-Anaraki L, Nooshinfard F. [Effective Organizational Factors In Knowledge Sharing From The Viewpoint Of Faculty Members]. Journal Of Health Administration 2014; 17 (56): 65-79. [Persian]

12-Nikpour A, Salajegheh S. [Investigating the Relationship between knowledge Management and Organizational Culture from the Viewpoint of the Academic Staff Members of Medical Sciences University of Kerman]. Journal Management System 2010; 4 (14): 7-18. [Persian]

13-Anbumathi R. Smart Talent Management Examining Talent & Knowledge Management Practices In India. [dissertation]. Pondicherry University; 2015.

14-Vali L, Jahani Y. Investigating Knowledge Management Status Among Faculty Members Of Kerman University Of Medical Sciences Based On The Nonaka Model In 2015. Electronic Physician 2016; 8 (8): 2738-2746.

15- Kathiravan M, Saikumar V, Sunitha V. Optimization Talent Management Process Analytics on Pharmaceutical SMEs Employees. International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research 2017; 46 (2): 52-59.

16-Louw, VN, Kahn SB. Talent management for creating a performance work environment in the South African public service. Africa Insight 2010; 40 (2): 177-188.

17-Azizzadeh forozi M, Mohammad Alizadeh S, Fasihi Harandi T. [Motivational Factors Affecting Educational Performance from the Point of View of Faculty Members]. Strides Dev Med Educ 2006; 2 (2): 102-108. [Persian]

18-Saddozai Sk, Hui P, Akram U, Saad Khan M, Memon S. Investigation Of Talent, Talent Management, Its Policies And Its Impact On Working Environment. Chinese Management Studies 2017. 11 (3): 538-554.

19-Tansley C. Concept borrowing to facilitate a multi-disciplinary approach to theoretical development of talent managemet-the case of employer branding. European academy of management conference: 2009.

20-Turner P. Talent Management in Healthcare: Exploring How the World's Health Service Organisations Attract, Manage and Develop Talent. Springer; 2017.

21-Glod J, Oldroyd T, Chesters E, Booth A, Waugh A. Exploring Talenting: Talent Management As A Collective Endeavour European Journal Of Training And Development 2016; 40 (7): 513-533.

22-Swailes S. The Cultural Evolution Of Talent Management: A Memetic Analysis. Human Resource Development Review 2016; 15 (3): 340–358.

23-Fallah Nosh Abadi M, Khadem SM, Sadeghnia A. Talent Management And Maintaining Talented Human Resource: A Case Study In Kashan University Of Medical Sciences. Talent Management And Maintaining Talented Human Resource: A Case Study In Kashan University Of Medical Sciences. European Online Journal Of Natural And Social Sciences 2013; 2 (3): 3446-3457.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

24-Eghbal F, Hoveida R, Siadat SA, Samavatiyan H, Yarmohammadian MH. [Design And Development Of Faculty Talent Management Process Model For Talent-Driven Universities]. Public Management Researches 2017; 9 (34): 5-27. [Persian]

25-Collings DG, Mellahi I. Strategic Talent Management: A Review And Research Agenda. Human Resource Management Review 2009; 19 (7): 304–13.

26-Blackman D, Kennedy M. Knowledge management and effective university governance. Journal of Knowledge Management 2009; 13 (6): 547-563.

27-Seyedalhoseni SH. [An Investigation The Relationship Between 5s With Mental Health And Lack Of Job Stress Among Employees Of Zahedan Municipality].Public Management Researches 2016; 9 (32): 117-136. [Persian].

28-Nonaka I, Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company.New York: Oxford Press; 1995.

29-Kaba A, Ramaiah Ck. Demographic Differences In Using Knowledge Creation Tools Among Faculty Members. Journal of Knowledge Management 2017; 21 (4): 857-871.

30-Ahanchian M, Aref M. [Manpower Planning For Predicting The Demands Of Academic Members At Firdausi University]. Journal Of Research In Human Resources Management 2016; 8 (1): 79-102. [Persian]

31-Armstrong M. Handbook of Strategic Human Resource Management. 5th ed. London Kogan Page Publishers; 2011.

32- Edjtehadi M, Ghorchian N, Jaafari P, Shafizadeh H. Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model . Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2012; 17 (4): 21-26.

33-Majdzadeh S, Nejat S, Gholami J, Rashidian A. [Satisfaction and opinions of Tehran University of Medical Sciences academic members on its development programs , 2006]. payavard 2008; 2 (1 and 2) :6-17. [Persian]

34-Moradi E, Didehban H. [Faculty Members Development In Medical Education: Programs, Interventions And Outcomes]. J Urmia Nurs Midwifery Fac 2017; 15 (1): 10-18. [Persian]

35- Wright Al, Schwindt La, Bassford Tl, Reyna Vf, Shisslak Cm, St Germain Pa, Reed Kl., Et Al. Gender Differences In Academic Advancement: Patterns, Causes, And Potential Solutions In One U.S. College Of Medicine.Academic Medicine 2003; 78 (5): 500-508.

36-Ingrama T, Gloda W. Talent Management In Healthcare Organizations– Qualitative Research Results. Procedia Economics And Finance 2016; 39 (1): 339-346.

37-Ariss AA, Cascio WF, Paauwe J. Talent management: Current theories and future research directions. Journal of World Business 2014; 49 (2): 173–17.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]

Evaluating Talent Management Process of Faculty Members in Lorestan University of Medical Sciences: Mixed Method Research

Mohammadi M[1], Norouzi kouhdasht R[2], Marzoughi R[3], Torkzadeh J[4], Salimi Gh[5]

Received: 2018/04/08 Accepted: 2018/06/19

Abstract

Introduction: medical universities are responsible of education and community health promotion and faculty members play an important role to achieve this goal. So, this research has been done with the aim of evaluating talent management process of faculty members.

Methods:This is simultaneous and mixed method research. In quantitative section descriptive– survey method was used and 124 faculty members of Lorestan University of medical sciences selected as sample through cochran formula using stratified-random sampling method in 2017-2018. for gathering data Anbumathi &Chitra questionnaire was used. Validity and reliability was confirmed through factor analysis method and cronbach's alpha. Collected data were analyzed by one-sample T test, mixed variance analysis using SPSS and AMOS. In qualitative section, faculty members' experiences were studied by phenomenology method, purposive sampling and theoretical saturation, instrument for collecting data was semi- structured interview which confirmed through trustworthiness, credibility and fitting strategy, data analyzed by content analysis(open coding, basic content, organized and general).

Results: In quantitative section, faculty members' satisfaction of dimensions of knowledge organization (2.91±0.44), work environment (2.59±0.39) and methods of human resource management (2.97±0.47) was evaluated lower than mean. In qualitative section, basic content in 3 categories of organized contents (knowledge organization, work environment, methods of human resource management) was around general content of quality of talent management process, so quantitative results confirmed by qualitative results.Also, results show that all sub process of quantitative section was not confirmed by faculty members' experiences.

Conclusion: considering the dimensions of knowledge organization, work environment and methods of human resource management, improve quality of talent management process of faculty members in Lorestan university of medical sciences.

Keywords: Talent management, knowledge organization, work environment, human resource management

Corresponding author: Mohammadi M, planning & management dept, faculty of education & psychology, shiraz university, shiraz, Iran m48r52@gmail.com
Norouzi kouhdasht R, planning & management dept, faculty of education &psychology ,shiraz university, shiraz, Iran
Marzoughi R, planning & management dept, faculty of education & psychology, shiraz university, Iran
Torkzadeh J, planning & management dept, faculty of education & psychology, shiraz university, shiraz, Iran
Salimi Gh, planning & management dept, faculty of education & psychology, shiraz university, shiraz, Iran

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-04-24]

[DOI: 10.29252/rme.10.3.35]