

اثر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه)

رضا سپهوند^۱

محمدامین آئینی^{۲*}

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۶)

چکیده

انتخاب مسیر شغلی صحیح به دلیل اهمیت آن در زندگی کاری و شخصی، رضایت، انگیزه، پیشرفت و توسعه، بهره‌وری فردی و سازمانی، همواره از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان و مدیران سازمان‌ها است. با توجه به این مطلب هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی معماری دانش سازمانی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کلیه دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی استان کرمانشاه است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۷۸ نفر برآورد گردید که این افراد به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های مدیریت استعداد آینده محور آهلی (۲۰۰۷)، معماری دانش سازمانی چورون (۲۰۰۱) و مسیر شغلی ساویکا و پرفلی (۲۰۱۲) استفاده شده است. به‌منظور تحلیل داده‌ها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت استعداد آینده محور دو متغیر معماری دانش سازمانی و کشف مسیر شغلی را به طور مثبت و معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌علاوه، معماری دانش سازمانی بر کشف مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نهایتاً نقش میانجی معماری دانش سازمانی در تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، مسیر شغلی، معماری دانش سازمانی.

۱. مقدمه

با ارزش‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، جامعه و کشور؛ منابع انسانی هستند (۱) که اگر در مسیر شغلی صحیح قرار گیرند، خود، سازمان و جامعه را منتفع خواهند کرد. در دنیای رقابتی کسب و کار امروز، از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی هر سازمان استقرار منابع انسانی مستعد در مسیر شغلی صحیح و اثربخش می‌باشد. در این عصر، به کارکنانی نیاز است که در این بازار کار آشفته، بتوانند مدیریت صحیح مسیر شغلی خود را بر عهده گیرند (۲،۳). توجه محققان به انتخاب مسیر شغلی درست، تحت تأثیر نقشی است که این متغیر در پدیدآوردن مسیر شغلی اثربخش و کارآمد دارد. در حقیقت، از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها و کارکنان، تشخیص و انتخاب صحیح مسیر شغلی اثربخش و کارآمد جهت ماندگاری و رقابت است. چرا که کشف مسیر شغلی درست و متناسب با استعداد فرد و سازمان، از چنان اهمیتی برخوردار است که تمام ابعاد زندگی فردی، خانوادگی، سازمانی و حتی جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۴). علی‌رغم اینکه در اغلب سازمان‌ها اقدامات مختلفی ازجمله؛ جانشین‌پروری، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد را در جهت تشخیص و انتخاب کارکنان شایسته برای پست‌های کلیدی و یا مشاغل حساس انجام می‌دهند و یا حتی برخی از سازمان‌ها اقدام به انتخاب مسیر شغلی برای کارکنان خود می‌کنند؛ اما معمولاً این مسیر شغلی نیز به صورت سنتی و یا از بیرون (به‌صورت اجباری توسط سازمان) تعیین می‌شود؛ در نتیجه حتی زمانی که کارکنان به اوج مسیر شغلی خود می‌رسند از انگیزه و اثربخشی لازم و مورد انتظار برخوردار نیستند و همچنان این مسئله وجود دارد که به چه روش نظام‌مند و حساب‌شده‌ای، افراد مناسب جهت مشاغل مناسب در زمان و مکان مناسب انتخاب و پرورش یابند.

استعداد کارکنان و به عبارت بهتر مدیریت استعداد آینده محور می‌تواند راهنمای بسیار مناسبی جهت تشخیص و انتخاب مسیر شغلی کارکنان باشد. چراکه در سال‌های اخیر، شناسایی، توسعه، حفظ و استقرار استعداد‌های منابع انسانی موضوعی مهم در دستور کار بسیاری از محققان و سازمان‌ها بوده است (۵). این موضوع نه تنها در ایران بلکه از مهم‌ترین موضوعاتی است که سازمان‌ها در سراسر جهان با آن روبرو هستند (۶) و نگرانی عمده بسیاری از مدیران ارشد است (۷) تا جایی که بیش از ۷۵٪ مدیران ارشد، کمبود استعدادها، مهارت‌ها و توانایی‌های اساسی را تهدیدی عمده برای چشم‌انداز رشد سازمان‌های خود می‌دانند. درواقع، حفظ کیفیت و کمیت استعداد یک چالش مستمر برای سازمان‌ها بوده و هست (۸). گلاستر و همکاران (۲۰۱۹) اشاره می‌کنند مدیریت استعداد آینده‌فرایندی است که به‌واسطه آن، کارفرمایان نیاز به سرمایه انسانی را در خصوص افراد مناسب با مهارت‌های مناسب در شغل مناسب در زمان مناسب پیش‌بینی و برآورده می‌کنند (۹). از منظر کاربردی نیز مدیریت استعداد آینده به دو دلیل عمده برای سازمان‌ها دارای اهمیت است: اولاً، موجب می‌شود سازمان‌ها استعداد‌های موردنیاز خود را به شکلی موفقیت‌آمیز جذب و نگهداری کنند. دوماً، کارکنان را برای پست‌های کلیدی

در آینده برگزیده و آماده کنند (۱۰، ۱۱). مدیریت استعداد آینده محور منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها و کلید موفقیت در دنیای رقابتی امروزه است (۱۲). بعلاوه، از جدیدترین همبسته‌های مطرح‌شده در خصوص کشف مسیر شغلی درست و متناسب با استعداد کارکنان که طی سال‌های اخیر نظر اندیشمندان را به خود جلب نموده معماری دانش سازمانی است. معماری دانش سازمان، ساختار کلی و کلان دانش آن سازمان است که روابط درونی، روابط بیرونی، مؤلفه‌ها و سیاست‌های طراحی و توسعه آن‌ها را بیان می‌نماید (۱۳)؛ بنابراین بهره‌گیری از معماری دانش سازمانی (خصوصاً دانش مربوط به مشاغل، فرایندها، استعدادهای موجود در سازمان، اهداف و استراتژی‌های سازمان) از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند به کشف مسیر شغلی صحیح افراد کمک کند.

دانشگاه‌های علوم پزشکی به دلیل اینکه در ابتدا دانشجویان پزشکی را به‌صورت دانشجوی پزشکی عمومی می‌پذیرند و آموزش می‌دهند، کشف استعداد این دانشجویان در حوزه دکترای تخصصی بسیار مهم است و چنانچه از همان ابتدای راه استعداد دانشجویان در کشف مسیر شغلی‌شان به‌طور واضح مشخص نشود از انگیزه و پویایی لازم جهت درمان بیماران و همچنین از رضایت درونی برخوردار نخواهند بود؛ چرا که کشف نادرست و بدون برنامه‌ای منسجم و از پیش طرح ریزی شده و بدون در نظر گرفتن استعداد دانشجویان منجر می‌شود کسانی که از استعداد کافی برخوردار نیستند به رسته‌های تخصصی بروند که بعداً بهره‌وری و کارایی لازم را نداشته باشند و صدمات جبران‌ناپذیری به بیماران و حتی آسیب‌های روانی به خود آن‌ها یا اینکه جامعه و سازمان بهداشت را به مخاطره بیندازند. با انجام این تحقیق دانشگاه‌های علوم پزشکی به وسیله مدیریت استعداد و دانش سازمان‌دهی شده‌ای که پیدا می‌کنند می‌توانند استعدادهای دانشجویان را کشف و در مسیر شغلی اثربخش هدایت کنند و با این کار مقدمات افزایش انگیزه، رشد و توسعه دانشجوی پزشکی و همچنین ارتقاء سلامت جامعه را فراهم آورند. تحقیقات زیادی در خصوص مسیر شغلی و مدیریت استعداد انجام‌شده است؛ اما هیچ‌یک از این تحقیقات به نتایج پیاده‌سازی مدیریت استعداد آینده محور و تأثیر اهرمی و فوق‌العاده آن بر کشف مسیر شغلی، مسیری که موجب انگیزش و بهره‌وری در سطح فردی، سازمانی و حتی جامعه شود، نپرداخته‌اند و این نکته‌ای است که در تحقیقات قبلی مورد توجه محققان قرار نگرفته است و در حقیقت نوآوری تحقیق حاضر می‌باشد. از این‌رو، پژوهش حاضر الگوی جدیدی از نقش معماری دانش سازمانی را به‌عنوان متغیر میانجی‌گر اثر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی ارائه داده است؛ در نتیجه هدف اصلی این پژوهش، بررسی اثر جهت‌گیری مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی استان کرمانشاه هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی معماری دانش سازمانی است.

مدیریت استعداد آینده محور

افزایش توجه به منابع انسانی در سازمان‌های عصر حاضر باعث شده که مدیریت استعداد به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت و اثربخشی سازمان به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گیرد (۱۴). این مهم به‌ویژه در طی ۱۰ سال گذشته از نظر اهمیت و افزایش علاقه در بین محققین و همچنین در بحث‌های علمی مورد توجه خاصی قرار گرفته است (۱۲). تا جایی که به‌تازگی، علاقه به مدیریت استعداد در سطح ملی آن‌چنان افزایش یافته که "نه‌تنها سازمان‌ها با یکدیگر رقابت می‌کنند، بلکه دولت‌ها و جوامع نیز به مسابقه استعدادها پیوسته‌اند" (۶). در این خصوص ما حتی در طی شش سال گذشته شاهد افزایش چشمگیر بورس تحصیلی در رشته مدیریت استعدادها بوده‌ایم (۱۵). تعاریف متفاوتی از مدیریت استعداد آینده ارائه شده که در ادامه به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌کنیم؛ فارلی^۱ (۲۰۰۵) معتقد است مدیریت استعداد آینده دیدی آینده‌نگر به مسائل مربوط به نیروی انسانی داشته و همیشه در پی ارتقاء مهارت‌های کارکنان است و به‌طور سیستمی شکاف بین نیازهای آینده سازمان و داشته‌های فعلی منابع انسانی را از بین می‌برد (۱۶). گالاردو^۲ (۲۰۱۹) نیز اشاره می‌کند، مدیریت استعداد را می‌توان فعالیتهای و فرآیندهایی توصیف کرد که شامل شناسایی، جذب سیستماتیک، توسعه، تعامل، حفظ و استقرار آن استعدادهایی است که برای ایجاد موفقیت پایدار استراتژیک برای سازمان دارای ارزش ویژه‌ای هستند (۶). گلاستر (۲۰۱۹) بیان می‌کند مدیریت استعداد آینده فرایندی است که به‌واسطه آن، کارفرمایان نیاز به سرمایه انسانی را در خصوص افراد مناسب با مهارت‌های مناسب در شغل مناسب در زمان مناسب پیش‌بینی و برآورده می‌کنند (۹).

در عرصه عمل شرکت‌هایی که عملاً مدیریت استعداد خصوصاً استعداد آینده محور را در پیش گرفته‌اند موفقیت‌های چشم‌گیری را به دست آورده‌اند. برای مثال؛ شرکت‌های پیشرو جهان مانند مایکروسافت، پپسی کولا و اینگرسول راند نقش شیوه‌های مدیریت استعداد را در دستیابی به موفقیت سازمانی پیاده‌سازی و عملی کرده‌اند (۱۷). در حقیقت، سازمان‌ها از مدیریت استعداد برای به دست آوردن مزیت رقابتی و محافظت از این منابع استفاده می‌کنند (۱۸). مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنانی که دارای استعدادها و مهارت‌های ویژه‌ای هستند در مشاغل مناسب قرار گرفته‌اند، مسیر شغلی آنان شفاف است، وظایف به‌خوبی انجام می‌شود و درنهایت، موجب افزایش رضایت و عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد (۱۹).

¹ Farley

² Gallardo

مسیر شغلی

آغاز توجه ویژه به مسیر شغلی سازمانی تقریباً هم‌زمان با ظهور جنبش نیروی انسانی در اواخر دهه ۶۰ بوده و به‌عنوان بخشی از ابتکار عمل توسعه انسانی، بخش کارگزینی شروع به ارائه مشاوره‌های توسعه مسیر شغلی و خدمات پشتیبانی که بر مبنای نیازهای فردی کارکنان متمرکز شده بود صورت گرفت (۱،۲۰). اما طی مسیر شغلی فقط ترفیع یا پیشرفت عمودی کارکنان از پلکان سلسله مراتب از نظر زمان نیست، بلکه پرورش کارکنان در حوزه‌های تخصصی خویش و کسب نتایج مفید سازمانی و فردی می‌باشد که به کسب اهداف هم‌زمان سازمان و فرد کمک خواهد کرد (۲۱).

اقدامات مربوط به مسیر شغلی به‌عنوان اقدامات انجام‌شده به‌وسیله سازمان برای کمک به کارکنان در برنامه‌ریزی، آموزش و توسعه مسیر شغلی بلندمدت آنان تعریف می‌شود (۲۲). شفیع‌آبادی (۱۳۹۱) بیان می‌کند از بااهمیت‌ترین تصمیم‌گیری‌های هر شخص در طول زندگی، انتخاب شغل است که آینده، سبک زندگی و میزان سلامت روانی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۳). از دیدگاه منابع انسانی، مسیر شغلی الگویی از تجربیات مرتبط با کار است که طریقه دوره زندگی کاری شخص را مشخص می‌کند. در حقیقت، مسیر شغلی دربرگیرنده یک سری از مجموعه‌های توسعه مسیر شغلی است، البته این موضوع یک فرایند برنامه‌ریزی شخصی زندگی شغلی است که شامل بازنگری توانایی‌های شخصی و علایق، بررسی هدف، فرصت‌های شغلی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه‌ای مطلوب می‌باشد (۲۴).

کشف و یا انتخاب مسیر شغلی درست، دارای دو جنبه درونی (ذهنی) و بیرونی (عینی) می‌باشد. جنبه بیرونی، شامل ارزیابی وضعیت حقوق و مزایا پایه و گروه شخص در سازمان و میزان ترفیعات او می‌باشد. از طرف دیگر، جنبه درونی، اشاره به رضایت شغلی کلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده، رضایت از کارها و اموری که شخص در طول زمان حضور در شغلش آن‌ها را انجام می‌دهد و همچنین رضایت از زندگی را شامل می‌شود (۴). بهترین مسیر شغلی فرایندی است که از درون آغاز می‌شود (یک نوع تکامل خودآگاهی) و کارکنان باید از مهارت‌ها، استعدادها، توانایی‌ها، امکانات و ویژگی‌های منحصر به فردشان آگاه شوند چراکه این خودآگاهی چرخه‌ای است که فرد را به‌سوی یک شغل رضایت‌بخش هدایت می‌کند.

معماری دانش سازمانی

با انتشار مقاله‌ای توسط زکمن^۱ در سال ۱۹۸۷ حوزه جدیدی از علم ظاهر شد که به‌عنوان معماری دانش سازمانی یا به‌اختصار معماری سازمانی شناخته شد (۲۵). این مفهوم بر اساس استاندارد آی ترپلای^۲ ۱۴۷۱-۲۰۰۰ نوعی معماری محسوب می‌شود که سیستم موردنظر در آن یک سازمان با کل

¹ zachman

² IEEE

فرایندهای کسب و کار، سامانه‌های اطلاعاتی و فناوری‌های موجود در آن خواهد بود (۲۶). زکمن، تأکید نمود که سازمان‌ها تنها شامل یک معماری نیستند، بلکه دارای مجموعه‌ای از محصولات معماری از جمله مدل و اسناد هستند که هر یک نمایی از سازمان را نشان می‌دهند. در همین راستا، سوا و زکمن، در چارچوب گسترش یافته‌شان به منظور نمایش معماری دانش یک سازمان از شش جنبه توصیفی؛ وظیفه، داده، افراد، شبکه، انگیزه و زمان. همچنین شش دیدگاه ذینفع؛ طراح، مالک، برنامه‌ریز، سازنده، سازمان و پیمانکاری استفاده نمودند (۲۷).

معماری دانش سازمان، ساختار کلی و کلان دانش آن سازمان است که روابط درونی، روابط بیرونی، مؤلفه‌ها و سیاست‌های طراحی و توسعه آن‌ها را بیان می‌نماید (۱۳). ارتباط بین مدیریت دانش و معماری دانش را می‌توان به این صورت تصور نمود که مدیریت دانش به شکلی نظام‌مند امکان مدیریت دانش مورد نیاز سازمان و کلیه فرایندهای ضروری جهت ایجاد، سازمان‌دهی، انتشار، استفاده و جاری‌سازی دانش در راستای رسیدن به اهداف سازمانی را فراهم می‌نماید (۲۸). در مقابل، معماری دانش جهت به انجام رساندن فرایندهای مدیریت دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد. اغلب به منظور تضمین پیاده‌سازی موفق یک پروژه مدیریت دانش کوتاه‌مدت یا بلندمدت استفاده از معماری دانش ضروری می‌باشد (۲۹).

به عقیده اورز^۱، گردش‌های کاری و مخازن دانشی به عنوان عوامل اصلی شکل‌دهنده معماری دانش در یک سازمان قلمداد می‌گردند. به این ترتیب، معماری دانش را می‌توان جزئی از دارایی‌های سازمان به حساب آورد (۳۰). سایمن، کروگر و چورون عوامل اصلی شکل‌دهنده معماری دانش را افراد (کارکنان سازمان مخصوصاً کارکنان قسمت دانش، دارندگان دانش و دانش نویسندگان)، فرایندهای سازمانی (فرایندهایی که کارکنان دانشی از آن‌ها جهت دسترسی به مأموریت‌ها و اهداف سازمانی بهره می‌برند)، رفتارهای دانشی (رفتارهای کارکنان دانشی در محیطی که فرایندهای مدیریت دانش باید در آن اتفاق بیفتد)، فناوری اطلاعات (شناسایی، ایجاد و اشتراک دانش میان عوامل برون و درون سازمانی را تسهیل می‌نماید) و نهایتاً محتوا (منابع دانش مشارکتی که به شکل الکترونیکی استخراج شده‌اند) نشان می‌دهند (۳۱، ۳۲، ۳۳).

ارتباط مدیریت استعداد آینده محور با معماری دانش سازمانی و مسیر شغلی

مدیریت استعداد با استفاده از ابزارهایی مانند؛ تلاش‌های سازمان یافته، اقدامات سنجیده مدیریت عالی، توسعه، انتخاب بهینه، به کارگیری و حفظ کارکنان با استعداد و متعهد، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کلی سازمان دارد (۱۰، ۳۳). تحقیقات انجام شده تأثیرات مثبت مدیریت استعداد بر بهبود سرعت و مهارت کارکنان، کیفیت، افزایش توان نوآوری و خلاقیت، افزایش نرخ ابقاء و حفظ کارکنان

¹ Evers

مستعد و نخبه را نشان می‌دهد (۳۴). پیاده‌سازی راهبرد مدیریت استعداد موجب ایجاد اعتماد و انگیزه جهت ارتقای عملکرد فردی و سازمانی می‌شود (۳۵). مدیریت استعداد آینده محور شرایطی فراهم می‌کند که هر فرد، بااستعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار گیرد، مسیر شغلی صحیحی برای او طراحی شده و فرصت‌های پیشرفت و محرک انگیزشی مناسبی برایش فراهم شود که این امر موجب رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی فردی و سازمانی می‌گردد (۳۶). از ابعاد بسیار مهم مدیریت استعداد آینده این است که مقدماتی فراهم می‌کند که به‌واسطه آن کارفرمایان نیاز به سرمایه انسانی را در خصوص افراد مناسب با مهارت‌های مناسب در شغل مناسب در زمان مناسب پیش‌بینی و برآورده می‌کنند (۹). همچنین، این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان سازمان، بااستعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرارگرفته‌اند، مسیر شغلی آنان شفاف، وظایف به‌خوبی انجام می‌شود و درنهایت، موجب افزایش رضایت و اثربخشی کارکنان در بلندمدت می‌شود (۱۹).

مدیریت استعداد، معماری دانش در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کروگر و چورون (۲۰۰۴) عوامل اصلی شکل‌دهنده معماری دانش در سازمان را افراد، فرایندهای سازمانی، رفتارهای دانشی، فناوری اطلاعات و نهایتاً محتوای سازمان معرفی می‌کنند (۳۱). مدیریت استعداد آینده محور با انجام فعالیت‌هایی نظیر؛ جذب کارکنان بااستعداد، نگهداری، انگیزش و توسعه آنان با توجه به اهداف حال و آینده سازمان، زمینه‌ای را در سازمان فراهم می‌کند که موجب ارتقاء یادگیری فردی و سازمانی، افزایش دانش سازمانی، تسهیم مؤثر دانش، استفاده از افراد مناسب در جایگاه‌های متناسب، استفاده اثربخش از سیستم‌های مختلف سازمانی، اثربخشی فرآیندهای سازمانی و روان‌سازی دانش سازمانی می‌گردد (۶). شمس دین و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی نقش اقدامات مرتبط با مسیر شغلی را بر رفتارهای تسهیم دانش در عمان را بررسی نمودند. تعداد ۱۲۹ نفر از کارکنان صنایع مختلف شهر مسقط در دو سطح کارشناسان و مدیران موردبررسی قرار داده شد. نتایج حاکی از این بود که اقدامات مرتبط با مسیر شغلی کارکنان از قبیل؛ امنیت شغلی، کیفیت استخدامی و فرصت‌های پیشرفت بر رفتارهای جمع‌آوری دانش و نه رفتارهای تسهیم دانش مؤثر بودند. کلاسن^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و مسیر شغلی اقدام نمودند، در این تحقیق ۷۰۰۳ مورد ارتقاء در سطح مدیران میانی و تعداد ۳۱۴۷ مورد ارتقاء در سطح مدیران ارشد موردبررسی قرار گرفت تا مهارت‌های مدیریتی جهت ارتقاء شغلی مشخص شود. نتایج حاکی از ارتباط نزدیک توسعه مسیر شغلی کارکنان با برنامه‌های مدیریت استعداد داشته و مدیریت استعداد نقش مؤثری در ارتقاء شغلی کارکنان نشان داد (۳۷).

¹ Claussen

معماری دانش سازمانی به عنوان واسطه مدیریت استعداد آینده محور و مسیر شغلی

در عصر حاضر، افزایش توجه به منابع انسانی باعث شده که مدیریت استعداد به عنوان مهم ترین عامل موفقیت و اثربخشی سازمان ها به طور فزاینده ای مورد توجه قرار گیرد (۳۸). سازمان ها از مدیریت استعداد برای به دست آوردن مزیت رقابتی و محافظت از این منابع استفاده می کنند (۱۸). شناخت، جذب، به کارگیری و توسعه استعداد افراد (مدیریت استعداد) نوع خاصی از دانش است که سازمان ها از آن در فرآیندهای مختلف سازمانی جهت کسب مزایای رقابتی و اهداف سازمان بهره می برند. در حقیقت، مدیریت استعداد آینده محور با فراهم نمودن دانش سازمان دهی شده در خصوص علایق، دانش، استعدادها و مهارت های موجود و قابل کسب توسط کارکنان سازمان، مقدمات تکمیل و ارتقاء معماری دانش را در سازمان فراهم می آورد و به واسطه این موضوع، کارفرمایان و مدیران نیاز به سرمایه انسانی را در خصوص استعداد، دانش و مهارت های موجود و قابل کسب توسط کارکنان، می توانند افراد مناسب با مهارت های مناسب در شغل مناسب در زمان مناسب پیش بینی و برآورده کنند (۹).

اورز (۲۰۰۸) اشاره می کند که جمع آوری دانش صریح و به کارگیری آن در راستای موفقیت در بازارهای رقابتی به چارچوبی سازمان یافته نیازمند است که از آن با عنوان معماری دانش یاد می شود. به عبارت دیگر؛ سازمان ها می توانند با استفاده از دانش سازمان دهی شده در خصوص استعدادها و کارکنان موجود در سازمان (مدیریت استعداد آینده محور) و همچنین دانش سازمان دهی شده در خصوص تخصص ها و مهارت های مورد نیاز، فرایندها، مشاغل، انگیزه ها و اهداف حال و آینده سازمان اقدام به انتخاب یا کشف مسیر شغلی جهت کارکنان خود نمایند؛ بنابراین، یکی از عوامل مهمی که به کشف مسیر شغلی اثربخش و برانگیزاننده افراد سازمان کمک شایانی می کند معماری دانش سازمانی است.

پژوهش های انجام شده

در ادامه به تعدادی از نتایج پژوهش های انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش به طور خلاصه به صورت جدول زیر ارائه می شود؛

جدول ۱. خلاصه ای از پیشینه های تجربی انجام شده در خصوص موضوع تحقیق

محقق / سال	عنوان تحقیق	نتیجه پژوهش
آبوا (۲۰۱۹) (۳۹)	مدیریت استعدادهای جهانی: شکل دادن به مشاغل استعدادهای بین المللی در بازارهای در حال توسعه	ارائه شواهد تجربی در مورد تأثیر مدیریت استعدادهای جهانی بر موفقیت شغلی در بازارهای در حال توسعه
کرولی هنری (۲۰۱۸) (۴۰)	پیوند مدیریت استعداد با جهت گیری های شغلی سنتی و بدون مرز: گزاره های تحقیقاتی و دستورالعمل های آینده	اثر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی فرد در سازمان، شبکه، صنعت، شغل و ساختارهای ملی / جهانی قابل توجه است.

محقق / سال	عنوان تحقیق	نتیجه پژوهش
محمد ^۱ و همکاران (۲۰۱۷) (۴۱)	روابط بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش در محیط کسب و کار	نتایج تحقیق حاکی از ارتباط و وابستگی نزدیک میان مدیریت استعداد و مدیریت دانش دارد همچنین متخصصان منابع انسانی می‌توانند از طریق مدیریت دانش به درک عمیق‌تری از مدیریت استعداد دست یابند
شمس دین و همکاران (۲۰۱۶) (۲۰)	نقش اقدامات مرتبط با مسیر شغلی بر رفتارهای تسهیم دانش در عمان	نتایج حاکی از اقدامات مرتبط با مسیر شغلی کارکنان از قبیل؛ امنیت شغلی، کیفیت استخدای و فرصت‌های پیشرفت بر رفتارهای جمع‌آوری دانش و نه رفتارهای تسهیم دانش دارد.
کلاس و همکاران (۲۰۱۳) (۲۰)	مدیریت استعداد و پیشرفت شغلی: آنچه برای ارتقاء لازم است	نتایج حاکی از ارتباط نزدیک توسعه مسیر شغلی کارکنان با برنامه‌های مدیریت استعداد داشته و مدیریت استعداد نقش مؤثری در ارتقاء شغلی کارکنان دارد
وهلن و کارکاری ^۲ (۲۰۱۱) (۴۲)	ادغام مدیریت استعداد و مدیریت دانش	مدیریت دانش می‌تواند در پنج حوزه برای مدیریت استعداد مفید باشد؛ ایجاد دانش، شناسایی کارکنان دانشی، اشتراک دانش، توسعه شایستگی‌های دانش و حفظ دانش
بلاس ^۳ (۲۰۰۹) (۴۳)	مدیریت استعداد، موارد و تفسیر	سازمان‌ها وقتی استعدادهای خود را از دست می‌دهند، دانش خود را نیز از دست می‌دهند. چراکه مقدار قابل توجهی از دانش به‌صورت ضمنی است.

مدل مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی، ارتباط موجود میان متغیرهایی که به دنبال اجرای فرآیندهایی چون مشاهده، مصاحبه و بررسی پیشینه پژوهش (ادبیات تحقیق) به دست می‌آیند را نشان می‌دهد. به‌منظور تدوین الگوی مفهومی تحقیق حاضر، از الگوی مدیریت استعداد آینده محور سون^۴ و همکاران (۲۰۱۹)، اهلی^۵ (۲۰۰۷) (۴۴)، الگوی مسیر شغلی گل پرور و میرزایی (۱۳۹۶)، رجبی و شیرازیان (۱۳۹۶) و همچنین معماری دانش سازمانی ورعی و همکاران (۱۳۹۵) بهره گرفته شده است. الگوی مذکور در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

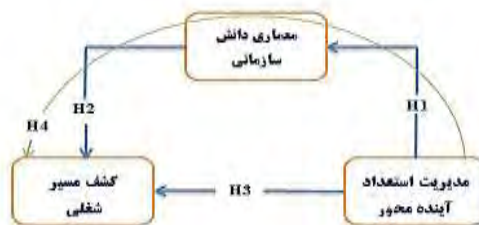
¹ Mohammed

² Whelan and Carcary

³ Gallardo & et al

⁴ Son

⁵ Oehley



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

- H₁:** مدیریت استعداد آینده محور بر معماری دانش سازمانی اثری مستقیم و معنادار دارد.
- H₂:** معماری دانش سازمانی بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی اثری مستقیم و معنادار دارد.
- H₃:** مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی اثری مستقیم و معنادار دارد.
- H₄:** مدیریت استعداد آینده محور از طریق معماری دانش سازمانی بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی اثر می‌گذارد.

۲. روش پژوهش

در این پژوهش به این دلیل که به آزمایش نمودن کارایی نظریه‌های علمی در خصوص مدیریت استعداد آینده محور، معماری دانش سازمانی و کشف مسیر شغلی پرداخته شده است و دانش کاربردی را در مورد تأثیرپذیری و کیفیت رابطه میان متغیرهای مذکور، توسعه می‌دهد از نظر هدف، کاربردی به حساب می‌آید. همچنین، با توجه به اینکه باهدف شناخت بیشتر متغیرها و توصیف شرایط و کمک به کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی انجام می‌شود، توصیفی بوده و به دلیل اینکه از مجموعه همبستگی‌های دو متغیری متغیرهای مورد آزمون در جدول ماتریس کوواریانس یا همبستگی استفاده می‌گردد از نوع تحلیل ماتریس کوواریانس یا همبستگی و پیمایشی به حساب می‌آید. در این پژوهش، دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی استان کرمانشاه به عنوان جامعه آماری انتخاب شده‌اند و از آنجا که حجم جامعه آماری ۱۰۵۰ نفر می‌باشد؛ لذا، با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه لازم با سطح اطمینان ۹۵ درصد ۲۷۸ نفر تعیین شد.

در رابطه (۱)، حداکثر خطای مجاز برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. در نتیجه ضریب اطمینان ۰/۹۵ و مقدار آماره Z از جدول توزیع نرمال برابر ۱/۹۶ استخراج شده است. مقدار p نیز برابر ۰/۵ در نظر گرفته شده است. چراکه اگر مقدار p برابر ۰/۵ باشد حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند و این امر باعث می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد.

$$E = 0.05, \quad Z = 1.96, \quad P = 0.5, \quad N = 1050$$

رابطه (۱)،

$$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 \times P(1-p)}{\varepsilon^2 \times (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \times P(1-p)} = \frac{1050 (1.96)_{0.05/2}^2 \times (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 \times (1049) + (1.96)_{0.05/2}^2 \times (0.5)(0.5)} = 277.83$$

در تحقیق حاضر، ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده است و برای سنجش سؤالات پرسشنامه در هر سه متغیر موردبررسی از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش شامل دو قسمت بود. قسمت اول؛ مربوط به پرسش‌های جمعیت شناختی بود که نتایج آن به صورت جدول ۲ می‌باشد؛

جدول ۲. نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی

نتایج						متغیر
مرد						جنسیت
زن						
۱۴۴		۵۲٪		۱۳۴		۴۸٪
کمتر از ۲۰ سال						سن
۲۰ تا ۲۵ سال						
۲۵ تا ۳۰ سال						
بیش از ۳۰ سال						
۱۲٪		۵۷٪		۱۹٪		۱۰٪
۳۶		۱۵۸		۵۳		۲۸
سال اول		سال دوم		سال سوم		سنوات تحصیل در دوره پزشکی
سال ششم و بالاتر <td colspan="2">سال پنجم<td colspan="2">سال چهارم</td></td>		سال پنجم <td colspan="2">سال چهارم</td>		سال چهارم		
۲۲٪		۱۹٪		۱۷٪		۱۴٪
۶۱		۵۳		۴۷		۳۹
۴۲		۳۶		۳۶		۲۸

در قسمت دوم؛ برای بررسی متغیر مدیریت استعداد آینده محور با ابعاد جذب و استخدام نیروهای مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به‌کارگیری استعدادها، توسعه استعدادها، ایجاد و حفظ روابط مثبت و نگهداری استعدادها، هر یک سه گویه برگرفته از پرسشنامه تحقیق آهلی^۱ (۲۰۰۷)، استفاده شده است. برای بررسی متغیر مسیر شغلی با ابعاد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، از هشت گویه برگرفته از پرسشنامه تحقیق ساویکا و پرفلی^۲ (۲۰۱۲) (۴۵)، استفاده شده است. برای سنجش متغیر معماری دانش سازمانی با ابعاد کارکنان دانشی، فرایندهای سازمانی، رفتارهای دانشی، فناوری اطلاعات و منابع دانش مشارکتی، ده گویه برگرفته از پرسشنامه تحقیق چورون^۳ (۲۰۰۱)، استفاده شده است. برای معتبر سازی ابزار سنجش تحقیق، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید صاحب‌نظر قرار گرفتند تا از لحاظ محتوا تأیید شوند. بعد از اخذ نظریات اصلاحی و استفاده از آنها،

¹ Oehley² Savickas, Porfeli³ Chevron

به منظور بررسی روایی صوری، از قابل فهم بود سؤالات، در اختیار ۲۰ نفر از اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه مقدماتی قرار گرفت و تأیید شد. همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، با توجه به اینکه مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است، روایی همگرا نیز تأیید شد. در راستای بررسی پایایی متغیرها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بود که پایایی سازگاری درونی مناسب مدل را نشان می دهد. ضرایب پایایی ترکیبی برای همه متغیرها نیز بزرگتر از ۰/۷ است که برازش مدل را تأیید می کند. در بررسی بارهای عاملی، میزان بارهای عاملی برای اکثر گویه ها از ۰/۷ بیشتر بود که مناسب بود سؤالات را به جهت تخمین متغیر مربوطه را نشان می دهد. سؤالات با بار عاملی کمتر از ۰/۷ از مدل پژوهشی حذف شدند.

جدول ۳. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، میانگین واریانس، و بار عاملی

متغیر	سؤال	بار عاملی	متغیر	سؤال	بار عاملی
جذب و استخدام نیروهای مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به کارگیری استعدادها، توسعه استعدادها، ایجاد و حفظ روابط مثبت، نگهداری استعدادها. ضریب آلفا کرونباخ: ۰/۹۰۱ پایایی مرکب: ۰/۸۶۳ میانگین واریانس: ۰/۸۷۶	۱	۰/۸۲۵	دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد.	۱۸	۰/۸۰۱
	۲	۰/۸۴۳		۱۹	۰/۸۷۲
	۳	۰/۸۹۱		۲۰	۰/۹۰۶
	۴	۰/۹۴۰	ضریب آلفا کرونباخ: ۰/۸۱۵ پایایی مرکب: ۰/۷۹۸ میانگین واریانس: ۰/۸۰۳	۲۱	۰/۸۳۹
	۵	۰/۷۹۲		۲۲	۰/۸۵۷
	۶	۰/۸۳۸		۲۳	۰/۷۴۳
	۷	۰/۸۶۴	کارکنان دانشی، فرایندهای سازمانی، رفتارهای دانشی، فناوری اطلاعات و منابع دانش مشارکتی.	۲۴	۰/۷۳۳
	۸	۰/۹۰۳		۲۵	۰/۷۹۰
	۹	۰/۹۲۱		۲۶	۰/۸۱۱
	۱۰	۰/۸۵۱		۲۷	۰/۸۳۲
	۱۱	۰/۷۸۴		۲۸	۰/۷۹۶
	۱۲	۰/۹۳۱		۲۹	۰/۸۶۴
	۱۳	۰/۸۶۴		۳۰	۰/۸۱۶
	۱۴	۰/۹۰۵		۳۱	۰/۷۶۲
	۱۵	۰/۷۴۶		۳۲	۰/۷۸۵
	۱۶	۰/۸۴۳		۳۳	۰/۷۸۳
	۱۷	۰/۸۴۳			

به منظور تحلیل داده های حاصل از نمونه ها، هم از شیوه های آمار توصیفی و هم از شیوه های آمار استنباطی بهره گرفته شده است. به همین منظور برای انجام این تحلیل ها نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL مورد استفاده قرار گرفته اند.

۳. یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی شامل؛ میانه، میانگین، مد و پارامترهای پراکندگی انحراف معیار، دامنه تغییرات و واریانس جهت عامل‌های اصلی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

جدول ۴. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
مدیریت استعداد آینده محور	۲۷۸	۷۸۹,۳	۵۶,۳۷	۸۱,۳	۳۹۰,۰	۱۴۵,۰	۱۳,۳	۴۲۶,۱	۵۱۶,۴
معماری دانش سازمانی	۲۷۸	۶۵۱,۳	۶۱,۳۶	۹۲,۳	۴۲۱,۰	۱۶۷,۰	۴۶,۳	۳۵۶,۱	۳۵۴,۴
کشف مسیر شغلی	۲۷۸	۷۹۱,۳	۱۲,۳۷	۷۴,۳	۴۱۷,۰	۱۸۳,۰	۵۸,۳	۵۷۴,۱	۵۱۹,۴

بر اساس جدول شماره ۴؛ تعداد ۲۷۸ پاسخ صحیح به تمامی پرسش‌های تحقیق داده شده است. با عنایت به جدول فوق، بیشترین میانگین مربوط به مسیر شغلی با مقدار ۳/۷۹۱ است که از مقدار متوسط طیف لیکرت نیز بالاتر می‌باشد. به علاوه، مد و میانه حاکی از این هستند که اکثر پاسخ‌دهندگان گزینه‌های ۳ و ۴ را انتخاب کرده‌اند به معنی متوسط و زیاد.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

به دلیل اینکه تحقیقات مبتنی بر مدل ساختاری بر فرض نرمال بودن داده‌ها انجام می‌شوند، بنابراین نخست آزمون نرمال بودن صورت گرفته است. در تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست، بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند (۴۶). آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. بررسی نرمال بودن داده‌ها

محاسبه	مدیریت استعداد آینده محور	معماری دانش سازمانی	کشف مسیر شغلی
تعداد	۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
میانگین	۳,۷۸۹	۳,۶۵۱	۳,۷۹۱
انحراف معیار	۰,۳۹۰	۰,۴۲۱	۰,۴۱۷
کولموگروف-اسمیرنوف	۱,۶۰۱	۲,۰۲۵	۲,۱۵۶
سطح معناداری	۰,۱۳۵	۰,۱۰۲	۰,۱۱۴

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۵؛ در همه موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰.۵۰ است. به این معنی که توزیع داده‌های مورد آزمون در هریک از ابعاد نرمال هستند؛ بنابراین می‌توانیم از آزمون پارامتریک استفاده کنیم.

برازش کلی مدل

قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، به منظور بررسی میزان همخوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی تحقیق، به بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل (شکل‌های ۲ و ۳) پرداختیم. جدول ۶ نشان‌دهنده شاخص‌های برازش مدل می‌باشد. با توجه به ارزیابی مقادیر برازش با مقادیر قابل قبول برازش، می‌توان استنباط کرد که شاخص‌های برازش به دست آمده در حد قابل قبول و مطلوبی هستند و نشان از برازش مناسب داده‌ها با مدل دارند.

جدول ۶: شاخص‌های نیکویی برازش مدل پژوهش

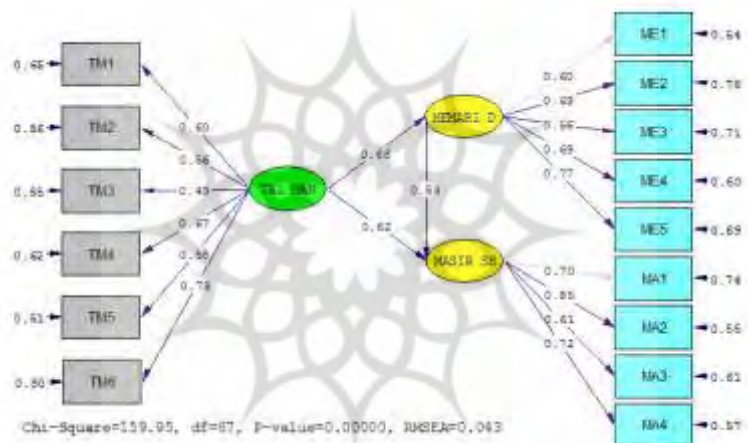
شاخص	GFI شاخص نیکویی برازش	RMSEA چندر برآورد واریانس خطای تقریب	CFI شاخص برازش تطبیقی	NFI شاخص برازش نرم شده	IFI شاخص برازش افزایشی	AGFI شاخص برازندگی تعدیل شده	PNFI شاخص نیکویی برازش مقتصد
نتیجه	۰/۹۱	۰/۰۴۳	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۵۸
برازش قابل قبول	>۰/۹	<۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	۱-۰	>۰/۹	>۰/۵

آزمون فرضیه‌های تحقیق

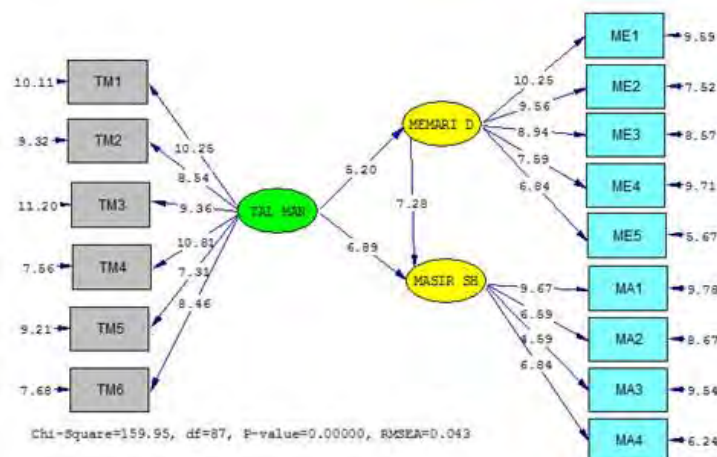
با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری به بررسی روابط میان متغیرها پرداخته‌ایم. در مدل ارائه شده در خروجی نرم افزار لیزرل روابط میان متغیرهای تحقیق قابل مشاهده هستند. در ابتدا، در شکل شماره ۲ بار عاملی آزمون فرضیه‌های پژوهش و در ادامه در شکل شماره ۳ آماره t -value آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

بر اساس مقدار آماره t -value و سطح معناداری ($Si g$) می‌توان در خصوص تأیید یا رد فرضیه‌های تحقیق تصمیم گرفت. به این صورت که وقتی آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از -۱/۹۶ باشد و سطح معناداری ($Si g$) نیز کمتر از ۰/۰۵ باشد فرضیه در سطح خطای ۰/۰۵ تأیید و در غیر این صورت فرضیه رد می‌شود. در فرضیه اول که به این صورت مطرح شد، مدیریت استعداد آینده محور بر معماری دانش سازمانی اثری مستقیم و معنادار دارد؛ با توجه به مقدار آماره t برای این فرضیه که در شکل ۳ مشخص است، برابر با ۵/۲۰ است که بیشتر از ۱/۹۶ است؛ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت استعداد آینده محور با ضریب ۰/۶۸ (مطابق شکل ۲)

بر معماری دانش سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. در فرضیه دوم، معماری دانش سازمانی بر کشف مسیر شغلی اثری مستقیم و معنادار دارد؛ مقدار آماره t برای این فرضیه همچنان که در شکل ۳ مشخص است، برابر با ۷/۲۸ است و بیشتر از ۱/۹۶ بوده و سطح معناداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که معماری دانش سازمانی با ضریب ۰/۵۳ (مطابق شکل ۲) بر کشف مسیر شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. برای فرضیه سوم که به این صورت مطرح شد، مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی اثری مستقیم و معنادار دارد؛ با توجه به مقدار آماره t برای فرضیه سوم همچنان که در شکل ۳ مشخص است، برابر با ۶/۸۹ است که بیشتر از ۱/۹۶ بوده و سطح معناداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، پس می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت استعداد آینده محور با ضریب ۰/۶۲ (مطابق شکل ۲) بر کشف مسیر شغلی اثر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۲. بار عاملی استاندارد آزمون فرضیه‌های تحقیق



شکل ۳. آماره t -value آزمون فرضیه‌های تحقیق

به منظور بررسی نقش میانجی معماری دانش سازمانی در تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی (فرضیه چهارم)، از آزمون سوبل استفاده شده است که در این فرمول a : مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ b : مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ S_a : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ S_b : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. نتیجه آزمون در زیر آمده است:

$$z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = \frac{0.68 \times 0.53}{\sqrt{(0.53^2 \times 0.097^2) + (0.68^2 \times 0.12^2) + (0.097^2 \times 0.12^2)}} = 3.58$$

با توجه به قدر مطلق مقدار Z برای آزمون سوبل، برابر با $3/58$ و بیشتر از $1/96$ است، بنابراین اثر غیرمستقیم مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی به واسطه معماری دانش سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی با نقش میانجی‌گری معماری دانش سازمانی پرداخت. در راستای هدف تحقیق چهار فرضیه مطرح شد که برای بررسی آن‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری در شکل‌های (۲) و (۳) و جدول (۶) آمده است. در فرضیه اول به بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر معماری دانش سازمانی پرداختیم. با توجه به یافته‌های تحقیق (ضریب مسیر و مقدار بحرانی در شکل‌های (۲) و (۳)) و تأیید این فرضیه، با اطمینان بالایی نتیجه‌گیری می‌شود که مدیریت استعداد آینده محور باعث بهبود معماری دانش سازمانی می‌شود. نتایج این فرضیه با نتیجه تحقیقات گالاردو (۲۰۱۹) و محمد و همکاران (۲۰۱۷) هم‌راستا است. گالاردو (۲۰۱۹) تأکید می‌کند مدیریت استعداد با انجام فعالیت‌هایی نظیر؛ جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان با توجه به اهداف حال و آینده سازمان، موجب ارتقاء یادگیری فردی و سازمانی، افزایش دانش سازمانی، تسهیم مؤثر دانش و روان‌سازی دانش سازمانی می‌گردد. همچنین، محمد و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود نتیجه گرفتند، ارتباط و وابستگی نزدیکی بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش وجود دارد و این دو اثرات مثبتی بر یکدیگر می‌گذارند. در حقیقت، مدیریت استعداد آینده محور با فراهم نمودن دانش سازمان‌دهی شده در خصوص علائق، دانش، استعدادها و مهارت‌های موجود و قابل کسب توسط کارکنان سازمان، مقدمات تکمیل و ارتقاء معماری دانش را در سازمان فراهم می‌آورد.

در فرضیه دوم به بررسی تأثیر معماری دانش سازمانی بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی پرداخته شد. با توجه به یافته‌های تحقیق (ضریب مسیر و مقدار بحرانی در شکل‌های (۲) و (۳)) و نهایتاً تأیید این فرضیه، با اطمینان بالایی نتیجه‌گیری می‌شود، معماری دانش سازمانی، کشف مسیر شغلی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. نتایج آزمون این فرضیه با نتیجه تحقیق شکوهی فرد و همکاران (۱۳۹۶) (۴۷) که نتیجه گرفتند معماری دانش در سازمان با فراهم نمودن زمینه تبادل دانش ضمنی، می‌تواند اثربخشی کارکنان در شغلشان را افزایش دهد، هم‌راستا است. معماری دانش سازمان، ساختار کلی و کلان دانش آن سازمان است که روابط درونی، بیرونی، مؤلفه‌ها و سیاست‌های طراحی و توسعه آن‌ها را بیان می‌نماید. در حقیقت، چنانچه کارکنان آگاهی کافی از اهداف سازمان، فرایندهای سازمانی، دانش موردنیاز، محتوا و کلیت سازمان داشته باشند، این موضوع به آن‌ها کمک می‌کند، با شناخت جامعی که از سازمان و اهداف حال و آینده آن دارند، مسیر شغلی خود را به‌طور مؤثری کشف و با توجه به تناسب بین شخص و شغل، برای خود و سازمان ایجاد ارزش کنند؛ بنابراین، بهره‌گیری از معماری دانش سازمانی (خصوصاً دانش مربوط به مشاغل، فرایندها، استعدادهای موجود در سازمان، اهداف و استراتژی‌های سازمان) از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند به کشف مسیر شغلی صحیح افراد کمک کند.

در فرضیه سوم به بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی پرداخته شد. با توجه به یافته‌های تحقیق و نهایتاً تأیید این فرضیه، با اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، مدیریت استعداد آینده محور نقش بسیار مهمی در کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی

دارد. نتایج آزمون این فرضیه با نتیجه تحقیق آبا (۲۰۱۹) که در تحقیق خود نتیجه می‌گیرد مدیریت استعدادها جهانی بر موفقیت شغلی در بازارهای در حال توسعه تأثیر مثبت دارد؛ همچنین با تحقیق کرولی هنری (۲۰۱۸) که در تحقیق خود نتیجه می‌گیرد، مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی فرد در شغل، سازمان و صنعت تأثیر قابل توجهی دارد، هم‌راستا است. از منظر کاربردی نیز مدیریت استعداد آینده به دو دلیل عمده برای سازمان‌ها دارای اهمیت است: اولاً، موجب می‌شود سازمان‌ها استعدادها را مورد نیاز خود را به شکلی موفقیت‌آمیز جذب و نگهداری کنند. ثانیاً، کارکنان را برای پست‌های کلیدی در آینده برگزیده و آماده کنند. گلاستر و همکاران (۲۰۱۹) تأکید می‌کنند، به واسطه مدیریت استعداد، کارفرمایان نیاز به سرمایه انسانی را در خصوص افراد مناسب با مهارت‌های مناسب در مشاغل متناسب در زمان مناسب پیش‌بینی و برآورده می‌کنند. بنابراین، مدیریت استعداد آینده محور با فراهم نمودن زمینه فعالیت‌هایی جهت جذب کارکنان با استعداد، نگهداری، انگیزش و توسعه آنان با توجه به اهداف حال و آینده سازمان، این قابلیت را دارد که طی فرآیندهایی که اشاره شد، استعدادها موجود در سازمان را شناسایی، توسعه و زمینه انتخاب و جایگذاری آنان در جایگاه‌ها و مشاغل متناسب در حال و آینده فراهم نماید.

نقش میانجی معماری دانش سازمانی در تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی در فرضیه چهارم مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه آزمون سوبل برای این فرضیه حاکی از تأیید آن است. در نتیجه می‌توان بیان کرد که معماری دانش سازمانی دارای نقش میانجی در تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی است.

همان‌طور که از مستندات پژوهش مشخص شد فرضیات تحقیق تأیید شدند. در راستای نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادها کاربردی زیر مطرح می‌شوند؛ با توجه به اینکه مدیریت استعداد آینده محور زمینه جذب کارکنان با استعداد، نگهداری، انگیزش و توسعه آنان با توجه به اهداف حال و آینده سازمان را فراهم می‌نماید و معماری دانش سازمانی نیز با معرفی ساختار کلی و کلان دانش سازمان، روابط درونی، بیرونی، مؤلفه‌ها و سیاست‌های طراحی و توسعه سازمان، نقش بسیار مهمی در شناخت و کشف مسیر شغلی کارکنان در سازمان دارند؛ لذا به مسئولین دانشگاه علوم پزشکی استان کرمانشاه پیشنهاد می‌گردد، رویکرد مدیریت استعداد آینده محور و همچنین معماری دانش سازمانی را به‌منظور شناخت و انتخاب صحیح مسیر شغلی دانشجویان پزشکی این دانشگاه، در دستور کار خود قرار دهند. همچنین، به دلیل شباهت ساختاری و رویکردی دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور، به این دانشگاه‌ها نیز پیشنهاد می‌شود دستاوردهای تحقیق حاضر را جهت انتخاب مستعدترین دانشجویان پزشکی برای مناسب‌ترین رشته‌های تخصصی به‌کارگیرند. چراکه با استفاده از مدیریت استعداد آینده محور و نیز بهره‌گیری از معماری دانش سازمانی، می‌توانند استعدادها، علایق و نیازهای دانشجویان خود را بهتر بشناسند و آنان را جهت شناسایی و انتخاب مسیر شغلی اثربخش و انگیزاننده کمک و

راهنمایی کنند که هم خود دانشجویان و هم سازمان بهداشت و درمان و در نهایت جامعه، از قرارگیری پزشکان مستعد در رشته‌های متناسب، منتفع شوند.

محدودیت‌های پژوهش

اگرچه تحقیق حاضر نگرشی معنادار به اثر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی دارد. اما از محدودیت‌هایی نیز برخوردار است؛ از آنجاکه پاسخ‌دهندگان، دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بودند؛ بنابراین، تعمیم‌پذیری نتایج ممکن است محدود باشد. علاوه بر این، از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر، کسب مجوز، حضور، برقراری ارتباط به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از دانشجویان پزشکی است که به دلایل مشغله فراوان درسی از محدودیت برخوردار بودیم.

۵. منابع

1. Rajabi, Pooneh and Shirazian, Zahra. Investigating the effect of job characteristics on career path growth and matching capabilities with that Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, 2017, 9th year, No. (4), 126-107.
2. Ottino, S. "The relationship between personality and employability", M. A thesis, university of south African. 2010.
3. Naeemi, Ebrahim and Mazaheri, Zahra. Investigating the Impact of Admission and Commitment-Based Counseling (ACT) on Student Adaptability. Quarterly Journal of Clinical Psychology Studies, Allameh Tabatabai University, 2017, Year 7, Issue 27, pp. 161-180.
4. Golparvar, Mohsen and Mirzaei, Zeinab. The structural model of the effect of psychological capital on career success according to the mediating role of commitment and satisfaction. Positive Psychology Research Journal, 2017, Second Year, Second Issue, pp. 81-94.
5. Jooss Stefan, Burbach Ralf And Ruel Huub. Examining Talent Pools As A Core Talent Management Practice In Multinational Corporations. The International Journal Of Human Resource Management. 2019. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579748>.
6. Gallardo-Gallardo, Eva, Thunnissen Marian, And Scullion Hugh. Talent Management: Context Matters. The International Journal Of Human Resource Management 2019. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
7. Bhalla, V. , Caye, J. -M. , Lovich, D. , & Tollman, P. A CEO's guide to Talent Management today. Boston Consulting Group. 2018, Retrieved from <https://www.bcg.com/publications/2018/ceo-guide-talent-management-today.aspx>.
8. Vaiman, V. , Collings, D. G. , & Scullion, H. Contextualising talent management (Editorial). Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2017, 4(4), 294–297. doi:10.1108/JOEPP-12-2017-070
9. Glaister, Alison J. Al Amri, Rayya and David P. Spicer. Talent management: managerial sense making in the wake of Omanization. The International Journal Of Human Resource Management, 2019. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1496128>.
10. Gholipour, Rahmatullah and Khazaei, Mahmoud. The study of the effect of talent management strategy perception on employees' job performance with the mediating role of emotional intelligence. Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 2017, Year 27, No. 87, pp. 1-28.
11. Hughes, Julia Christensen and Evelina Rog. "Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2008, Vol. 20 Iss: 7, pp. 743 – 757.

12. Tyskbo, Daniel. Competing institutional logics in talent management: talent identification at the HQ and a subsidiary. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579248>
13. Varai, Turaj. Habibi, Jafar and Mohaghar, Ali. Proposing a conceptual framework for knowledge architecture of large-scale organizations. *Quarterly Journal of Scientific Research*, Iran Institute of Information Science and Technology. 2016, Volume 32, Number 2, pp. 439-466.
14. Jahangiri, Ali and Abbaspour Tehrani Fard, Hossein. The effect of talent management on job performance: with the mediating role of work effort and job satisfaction. *Development Period Process*, 2017, Volume 30, Number 1.
15. McDonnell, A. , Collings, D. G. , Mellahi, K. , & Schuler, R. Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11, 86–128. doi:10.1504/EJIM. 2017. 10001680.
16. Farley, C. HR's Role in Talent Management and Driving Business Results. *Employment Relations Today*, 2005, 32(1), pp. 55-61.
17. Son, Jooyeon. Park, Owwon. Bae, Johnseok & Ok, Chiho. Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. *The International Journal of Human Resource Management*, 2018 <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443955>.
18. Sparrow, P. R. , & Makram, H. What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 2015, 25(3), 249–263. doi:10.1016/j.hrmr. 2015. 04. 002.
19. Taj al-Dini, Mohammad and Ma'ali Tafti, Marjan. Talent Management: Why Talent Management. *Tadbir*, 2008, Volume 19, Number 191, pp. 63-62.
20. Ahi, Parviz and Bajani, Hossein, The role of career path planning in the success of the organization, *NAJA Human Resources Promotion Scientific Journal*, 2012, Year 7, No. 109, 28-79.
21. Rajabzadeh, Ali and Elahi, Shaban, Designing a Model in the Career Planning of System Employees. *Banki, Scientific Research Journal of Shahed University*, 2008, No. 2.
22. Shamsudin, F. M., Al-Badi, S. H., Bachkirov, A., & Alshuaibi, A. S. (2016). Perceived career-related practices and knowledge sharing behavior: a preliminary study in Oman. *Asian Academy of Management Journal*, 21 .
23. Shafieh Abadi, Abdullah, *Career Counseling and Job Selection Theories*. Twenty-first edition. 2012. Tehran: Roshd.
24. Seyed Javadin, Seyed Reza, *Human Resource Management and Employee Affairs*, Tehran: Negah Danesh. 2009.
25. Zachman, J. A. A framework for information systems architecture. *IBM systems journal* 1987, 26: 276- 292.
26. Hilliard, R. J Ieee-std-1471-2000 recommended practice for architectural description of softwareintensive systems, 2000, IEEE, <http://standards.ieee.Org>, (accessed February 2015).
27. Sowa, J. F. , and J. A. Zachman. Extending and formalizing the framework for information systems architecture. *IBM systems journal* 1992. 31: 590-616.
28. Dalkir, K. *Knowledge management in theory and practice*. Routledge, MA, USA: Butterworth-Heinemann. 2013.
29. Tang, A. , J. Han, and P. Chen. A comparative analysis of architecture frameworks, in: *Software Engineering Conference*, 2004. 11th Asia-Pacific, IEEE. 2004, pp. : 640-647.
30. Evers, H. -D. Knowledge hubs and knowledge clusters: Designing a knowledge architecture for development. *ZEF Working paper Series*, 2008, 27: 1-22.
31. sayman, R. , and C. J. Kruger. The interdependency between strategic management and strategic knowledge management. *Journal of knowledge management*. 2004, 8: 5-19.
32. chevron, J. S. Developing an integrated enterprise-wide knowledge architecture, in: *APQC Conference – Next Generation KM*, Houston, TX. 2001. pp. : 1-20.

33. Raman, R. , Chadee, D. , Roxas, B. , & Michailova, S. "Effects of partnership quality, talent management, and global mindset on performance of offshore IT service providers in India". *Journal of International Management*, 2013, 19(4), 333-346.
34. Nwa pasand, Seyed Mohammad; Malek Akhlaq, Ismail; Ashegh Hosseini Mehravani, Majid, A Study of the Relationship between Talent Management and Organizational Performance, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, 2013, 6th year. No. 1: pp. 51-31.
35. Bethke- langenegger, P. , Mahler, P. , & Staffebach, B. " Effectiveness of Talent Management Strategies in Swiss Companies Effectiveness of Talent Management Strategies". *Universitat Zurich. Institut fur Strategie und Unternehmensokonomik, Diskussionspapier*, 2010, 16, 1-20.
36. Chegeni, B. , & Salavati, A. "Investigating the Relationship between Employee's Talent Management and Job Performance in Agricultural Jihad Organization of Kurdistan (Three Headquarters)". *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* 2016. ISSN, 1336-1352.
37. Claussen, J., Grohsjean, T., Luger, J., & Probst, G. Talent management and career development: What it takes to get promoted. *Journal of World Business*, 2013.49 (2), 2014.
38. Jahangiri, Ali and Abbaspour Tehrani Fard, Hossein. The effect of talent management on job performance: with the mediating role of work effort and job satisfaction. *Development Period Process*, 2017. Volume 30, Number 1.
39. Abeuova, Dana. Muratbekova-Touron Maral. (2019). Global talent management: Shaping the careers of internationally educated talents in developing markets. *Thunderbird Int. Bus. Rev.* 2019;61:843–856. [wileyonlinelibrary.com/journal/tie](https://www.wileyonlinelibrary.com/journal/tie). DOI: 10.1002/tie.22085
40. Crowley-Henry, Marian. Benson, Emily T. And Al Ariss, Akram. (2018). Linking Talent Management to Traditional and Boundaryless Career Orientations: Research Propositions and Future Directions. *European Management Review*, Vol. 16, 5–19, (2019). DOI: 10.1111/emre.12304
41. Mohammed, A. A., Gururajan, R., & Hafeez-Baig, A. Primarily investigating into the relationship between talent management and knowledge management in business environment. 2017 In *Proceedings of the International Conference on Web Intelligence* (pp. 1131-1137). ACM.
42. Whelan, E. and Carcary, M. Integrating talent and knowledge management: where are the benefits? *Journal of Knowledge Management*, 2017. 15, 4, 675-687.
43. Blass, E. (2009), *Talent management: cases and commentary*. Palgrave Macmillan, London.
44. Oehley, A. M. The development and evaluation of a partial talent management competency model (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch).2007.
45. Savickas, M. L. , Porfeli, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. .2012. *Journal of Vocational Behavior* 80 .661–673.
46. Kline, R. B. "Principles and practice of structural equation modeling". Guilford publications. .2015.
47. Shokohifard, Hussein. Mohammad Reza, Ahanchian. Bakhtiar, Shabani Varki. Saeedi Rezvani, Mahmoud. The role of knowledge architecture in promoting the effectiveness of teachers' performance. *Bi-Quarterly Journal of Educational Planning Studies*, Volume 6, Number 12, Fall and Winter 2017.