

طراحی الگوی توسعه فردی به‌عنوان رویکردی استراتژیک در توسعه منابع انسانی سازمان‌های دانش‌بنیان (مورد: شرکت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات منتخب)

سارا عقیلی*

ندا نفری**

عباسعلی قیومی***

رحیم قربانی قلجولو****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه فردی به‌عنوان رویکردی استراتژیک در توسعه منابع انسانی سازمان‌های دانش‌بنیان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ انجام شد. روش این پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی؛ از نظر نوع داده، آمیخته از نوع اکتشافی؛ از نظر زمان، مقطعی و از نظر محیط، میدانی بود. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در بخش کیفی نخبگان و خبرگان توسعه منابع انسانی بوده که ۲۰ نفر از آن‌ها ۲۰ بر اساس نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی جامعه پژوهش شامل ۹۸۰ نفر از خبرگان و کارشناسان بخش فنی و منابع انسانی شرکت‌های منتخب دانش‌بنیان پارک فناوری پردیس و معاونت شبکه شرکت مخابرات بودند که با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از فرمول کوکران، ۲۷۶ نفر از آنان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و در بخش کیفی از پرسشنامه محقق‌ساخته توسعه فردی استفاده شد که روایی آن با استفاده از روش دلفی و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۲) به دست آمد. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوی و کدگذاری یافته‌های پژوهش و در بخش کمی تحلیل داده با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری بود و برازش داده‌ها با مدل استفاده شد. یافته‌های بخش کمی نشان داد که عوامل بخش کیفی دارای بار عاملی معناداری در مدل هستند و خرده مؤلفه‌های آن‌ها نیز با بار عاملی معنادار سنجه‌های مناسبی برای متغیرهای مکنون بودند و در کل مدل مفهومی پژوهش از برازش مناسبی با داده‌ها برخوردار بود و تمامی ابعاد برنامه توسعه فردی، در مدل نهایی باقی ماندند. نتایج نشان داد عواملی مانند حمایت نهادی حامی از شرکت‌های دانش‌بنیان می‌تواند باعث ثبات کل و تقویت و توسعه فردی و سازمانی شود؛ اما از مهم‌ترین فشارهای برون‌سازمانی، قوانین و مقررات دولتی مانند قانون استخدامی، قانون کار، قانون بیمه، ... و قانون مالیات که توسط دولت انجام می‌شود و می‌تواند مانع توسعه فردی و سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان شود.

واژه‌های کلیدی: الگوی توسعه فردی، توسعه منابع انسانی، سازمان‌های دانش‌بنیان

این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد واحد تهران شمال است.

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

** استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) n-nafari@iau-tnb.ac.ir

*** دانشیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

**** استاد گروه مدیریت صنعتی - تحقیق در عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۲۹

مقدمه

نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه، دارای اهمیتی خاص است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود و پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی مستلزم توجه ویژه به منابع انسانی است (آکار و همکاران^۱، ۲۰۱۹). سازمان‌های دانش‌بنیان به خاطر وابستگی مستمرشان به دانش از این قاعده مستثنا نیستند چراکه سازمان دانش‌بنیان، سازمانی است که عمده‌ترین دارایی آن سرمایه‌های دانشی است (وانگ و احمد^۲، ۲۰۰۳).

توسعه عامل انسانی در سازمان‌ها نیز به فراخور تغییرات سریع، تغییر کرده است. همچنان که ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) عنوان کرده‌اند، اکنون، بلوغ سازمان‌ها و ظهور کارکنان استقلال طلب و خود مسئولیت‌پذیر^۳، رویکردهای توسعه فردی را طلب می‌کند؛ بر این اساس، رهیافت جدیدی که مناسبت بالاتری با دانشگران سازمان‌های دانش‌بنیان دارد، برنامه‌ریزی توسعه فردی کارکنان خواهد بود (نگیو^۴، ۲۰۰۹). از این‌رو حوزه مطالعاتی مهمی که همچون سایر سازمان‌ها، اخیراً در سازمان‌های دانش‌بنیان مورد تأکید قرار گرفته است، حوزه منابع انسانی و به‌ویژه در توسعه کارکنان دانش‌گر مطرح شده است (رجب‌بیگی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ اما مسئله اینجاست که کار دانشی پیچیده است و کسانی که آن را انجام می‌دهند به مهارت‌های معینی نیاز دارند (انجمن دانشگران^۵، ۲۰۰۶). این افراد باید توانایی داشته باشند که کشف کنند، دست یابند، بازنگری کنند و اطلاعات را به کار برند (موهانتا و همکاران^۶، ۲۰۰۶). بر این اساس، توسعه مداوم و تخصصی و مبتنی بر نیاز این دانشگران چالش توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان است. دراکر در سال ۱۹۹۹ اضطراری‌ترین مسئله مدیریت قرن ۲۱ را بهره‌وری دانشگران که ناشی از عدم تقویت دانش و مهارت فنی دانشگران و توجه به انگیزه‌های فردی‌شان است، عنوان شده است (سوی‌بی و سایمونز^۷، ۲۰۰۲)؛ توجه به ارتقای دانش و مهارت کارکنان دانشی مسئله مهمی تلقی می‌شود (نلسون و مکین^۸، ۲۰۱۰)؛ بنابراین نیازمند رویکرد متناسب با خود هستند. بر اساس آنچه عنوان شد، پژوهش حاضر با این مسئله که الگوی توسعه فردی دانشگران در معاونت شبکه مخابرات استان تهران از چه ابعاد و روابطی برخوردار است؟

1. Aaker, D. A., et al.
2. Wang, C. L., & Ahmed, P. K.
3. self-responsibility
4. Neagu, C.

5. Knowledge Workers Forum
6. Mohanta, G., et al.
7. Sveiby, K. E., & Simons, R.
8. Nelson, K., & McCann, J. E.

بیگلی و قلی‌پور (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند عوامل فردی، تیمی و سازمانی متفاوتی موجب می‌شود افراد و سازمان‌ها برای توسعه شایستگی‌های فردی تلاش کنند. خنیفر و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد اجرای این طرح، بر روی روابط کارمند با سرپرست، عملکرد کارکنان، همسویی اهداف توسعه شخصی و سازمانی تأثیر مثبت دارد. فرهنگی (۱۳۹۴) نشان داد، برنامه‌ریزی توسعه فردی به ارتقای دانش و مهارت‌های شغلی برنامه‌ریزی مناسب کمک می‌کند. بالوک و مور^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی، تأثیر حمایت سرپرستان در استفاده از طرح توسعه فردی، نشان از گذراندن دوره‌های آموزشی بیشتر است. بک و همکاران^۲ (۲۰۰۵)، نشان دادند، اثربخشی طرح توسعه فردی به میزان منابع در دسترس افراد و زمان و فرصت آن‌ها بستگی دارد. آئوستین و همکاران^۳ (۲۰۰۵)، معتقدند که اثربخشی طرح توسعه فردی، بستگی به فرد استفاده‌کننده از آن دارد. بیوسرت و همکاران^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که استفاده‌کنندگان از طرح توسعه فردی، در مقایسه با کارکنانی که از این طرح استفاده نمی‌کنند، فعالیت‌های بیشتری برای توسعه خود انجام می‌دهند.

بنا بر آنچه تاکنون عنوان شد، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به دو سؤال مشخص است:

- ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فردی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان کدام است؟
- آیا مدل توسعه فردی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار است؟

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی؛ از نظر نوع داده، آمیخته از نوع اکتشافی؛ از نظر زمان، مقطعی و از نظر محیط، میدانی بود و با استفاده از روش برخاسته از داده‌ها در بخش کیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در بخش کمی انجام شده است. در بخش کمی نیز به تبیین و تأیید یافته‌های بخش کیفی پرداخته شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در بخش کیفی نخبگان و خبرگان توسعه منابع انسانی بوده که ۵۰ درصد مرد و ۵۰ درصد زن بودند و حداقل دارای یک کتاب و یا مقاله معتبر در این حوزه بودند انتخاب شدند که تعداد آن‌ها ۲۰ نفر بوده است که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به قاعده اشباع نظری انجام شده است. ابزار

1. Bullock, M. A., & Moore, J. M.

2. Beck, R., et al.

3. Austin, E. J., et al.

4. Beauseart, S., et al.

گردآوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده که بر اساس مبانی نظری استراتژیک در توسعه منابع انسانی سازمان‌های دانش‌بنیان تهیه شد و دارای ۱۰ سؤال باز پاسخ بود که از متخصصین سؤال شد. بدین صورت که ابتدا سؤالات کلی برای شروع مصاحبه و بر اساس پاسخ نمونه‌ها روند مصاحبه هدایت می‌شد. روش تحلیل این داده با استفاده از تحلیل محتوی و کدگذاری یافته‌های پژوهش استفاده شد

در بخش کمی جامعه پژوهش شامل ۹۸۰ نفر از خبرگان و کارشناسان بخش فنی و منابع انسانی شرکت‌های منتخب دانش‌بنیان پارک فن‌آوری پردیس و معاونت شبکه شرکت مخابرات بود که شامل کارکنان زن و مرد با تحصیلات حداقل لیسانس و با سابقه حداقل ۵ سال بود که با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از فرمول کوکران، ۲۷۶ نفر از آنان انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته توسعه فردی که دارای ۳۶ سؤال بود، استفاده شد که روایی آن با استفاده از روش دلفی و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۲) به دست آمد، روش تحلیل این داده با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد و برازش داده‌ها با مدل استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش کیفی و کمی تدوین شده است که در ادامه هر یک از این بخش‌ها به‌طور مجزا تشریح شده است. بخش کیفی: در پژوهش حاضر از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای تبیین یافته‌های بخش کیفی و دستیابی به مدل بخش کیفی استفاده شده است. یافته‌های بخش کیفی نشان داده‌اند که مدل پژوهش دارای ابعادی از جمله شامل عوامل فردی، سازمانی، فرایند توسعه فردی، راهبردها، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای به‌عنوان نتایج بوده است.

جدول ۱. کدگذاری یافته‌های پژوهش

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای خبره
	محوری ثانویه	
A1	اولیه	به بحث آموزش‌های تخصصی در ارتباط با شغل خود توجه کند
A2		در کنار اون علاقه به بیشتر رو در خودشان تقویت کنند
A3	میل به یادگیری و پیشرفت	کارکنان میرن دنبال تحصیلات دانشگاهی.
A4	عوامل فردی	علايق فردی خیلی می تونه به توسعه اون فرد کمک کنه
A6		شخصیت یادگیرنده میتونه به فرد توی توسعه شغلیش کمک کنه

کدهای باز	کدهای محوری اولیه	کدهای محوری ثانویه	کد خبره
		خودش به توسعه تمایل داشته باشد	A16
		کارکنان باید از لحاظ جنبه توسعه به تکامل فکری برسند	A1
	بلوغ ذهنی	میزان استقلال و بلوغ فکری داشته باشند	A7
		داشتن سلامت و بلوغ فکری است	A12
		داشتن اخلاق حرفه‌ای	A5
	اخلاق	افرادی که دارای پوشش مناسب و رسمی اخلاقی هستند	A8
		نگرش‌های مذهبی	A9
		نقش خودکارآمدی مهم است	A11
	خودکارآمدی	از چالش‌های شغلی با احساس کارآمدی بیرون بیاد	A13
		احساس ارزشمندی	A17
		این حس اعتماد جهت ترفیع و رشد شغلی	A2
	قابل اعتماد بودن	جذابیت و شخصیت قابل اعتماد مدیر	A4
	مدیر	شخصیت مدیریت توی به سازمان که قابل اعتماد هم باشد	A5
		دادن اختیارات بیشتر به کارکنان هشتش	A3
	تفویض اختیار	اجازه بدن تا گروه‌های کاری مستقل توی سازمان ایجاد بشه	A11
	مدیر	داشتن آزادی فردی و اختیار	A16
		مشارکت کارکنان توی جلسات	A19
		این انگیزه لازم رو برای توسعه فردی اونا فراهم میاره.	A3
		پاداش‌های مناسب	A5
	عوامل	خودش هم باید بتونه توسعه پیدا کنه تا انگیزه بده	A6
	مدیریتی	انگیزه بدهند به کارکنان	A8
		بازخورد انگیزشی	A10
		عادلانه بودن دست مزد مدیران	A14
		افزایش احساس مسئولیت و انگیزش	A18
		حمایت و پشتیبانی مدیریت	A12
		وقتی مدیران روی حرف‌هایی که میزنن وایسن	A2
	حمایت مدیران	بودجه آموزش کارکنان	A15
		وقتی کارکنان احساس کنن به اونا توجه کافی میشه	A17
		حمایت کنه با پیگیری	A20
		ساختار سازمان از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار باشه	A1
	عوامل	زیرساخت‌های منعطف از طریق فناوری اطلاعات	A14
	سازمانی	وجود اعتماد	A2
		اعتماد وجود داشته باشد.	A7

کدهای باز	کدهای محوری اولیه	کدهای محوری ثانویه	کد خبره
در قالب یک کار تیمی			A2
توی تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داشته باشه	کار تیمی		A5
کارکنان بااستعداد می تونن تحت حمایت سازمان رشد کنن	حمایت		A3
تخصصی کردن کارها و حمایت از آن	سازمانی		A19
فرهنگ رشد و توسعه هم نهادینه باشه	فرهنگ سازمانی		A4
توسعه فردی توی یه سازمان باید به‌عنوان یک ارزش نهادینه بشه.			A17
محیط خانوادگی اون هستش چراکه حمایت خانوادگی کمک می‌کنه			A1
به نظر میاد محیط خانوادگی که فرد زندگی می‌کنه.	محیط		A7
کارکنانی که دارای همسران تحصیل کرده هستنند بیشتر تمایل به توسعه فردی دارن	خانوادگی		A15
محل سکونت فرد می تونه بر وجهه کاری اون تأثیر بزاره			A16
افرادی که دارای همسران شاغل هستنند از حمایت‌های بیشتری برخوردارند			A18
باید منابع مالی کافی و امکانات لازم وجود داشته باشه.	منابع لازم	عوامل	A2
محیط فیزیکی مناسب		محیطی	A13
ثبات شغلی و امنیت شغلی	ثبات		A4
حمایت دولت از قوانین استخدامی کارکنان			A11
فرهنگ توسعه توی یک محیط			A8
نقش بهداشت فیزیکی و صوتی و دیداری	فرهنگ		A14
راهنمایی‌ها و نظرات اطرافیان فرد می تونه به توسعه شغلی فردی کمک کنه	اجتماعی		A17
داشتن روابط اجتماعی مناسب			A20
توجه به نیازسنجی آموزشی هستش که کارکنان باید چه مهارت‌هایی را یاد بگیرنند.	نیازسنجی		A1
پایه و اساس توسعه مهارت‌های فردی آموزش‌های مفید و تجربی هستش.	توسعه فردی		A3
سازمانی که محتوای برنامه‌های آموزشی رو بروز رسانی کنه			A20
بودجه مناسب و کافی رو در نظر بگیره.	تأمین بودجه و		A2
انگیزه‌های لازم رو در برنامه‌های توسعه مدنظر قرار بده	منابع		A11
سازمان باید منابع آموزش‌های توسعه فردی رو هدفمند برگزار کنه.	برگزاری	فرایند توسعه	A5
شبیه‌سازی موقعیت‌های مختلف	فعالیت‌های	فردی	A9
برنامه‌های توسعه فردی باید دارای تنوع کافی و از یکنواختی دور باشه	توسعه فردی		A14
سازمان باید برنامه‌های توسعه فردی رو با وظایف شغلی ترکیب کنه			A18
به ارزیابی کارکنان توجه داشته باشه	ارزیابی و ارائه		A6
توجه به پایش و کنترل شغلی کارکنان باشه			A12
ارائه بازخورد به کارکنان تحت آموزش هستش	بازخورد		A8
حمایت‌های لازم در خصوص آموزش‌های تخصصی	آموزش	راهبردهای	A1
مهارت‌های مدیریت زمان و اولویت‌بندی کارا رو یاد بده	توسعه فردی		A3

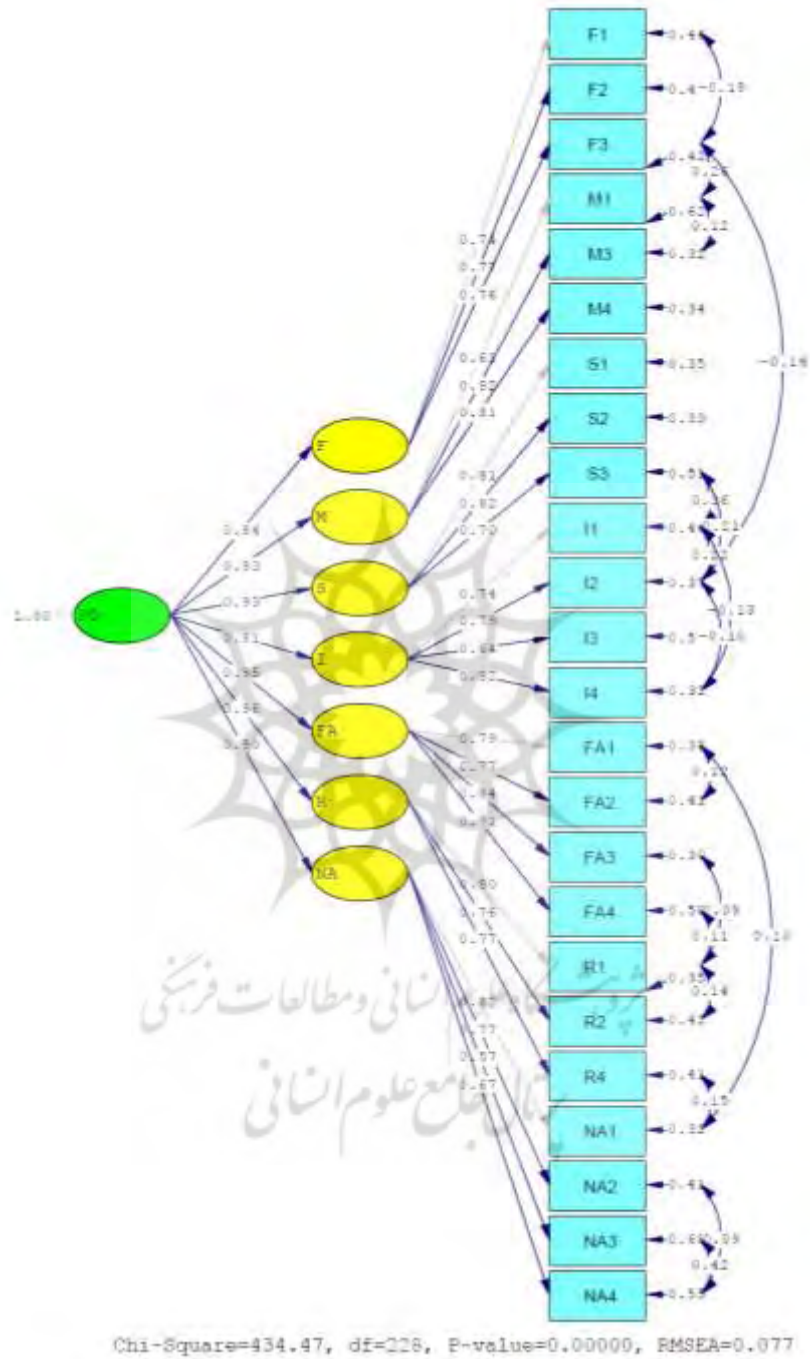
کد خبره	کدهای باز	کدهای محوری اولیه	کدهای محوری ثانویه
A5	آموزش‌های لازم رو در مهارت‌های ارتباطی		
A2	پرورش خلاقیت و نوآوری اونا کمک کنه.	پرورش استعداد	
A11	شناخت استعدادهای کارکنان		
A4	توجه به بحث جانشین پروری	جانشین پروری	
A14	با مطالعه و کسب آگاهی از کارشون به رشد خودشون کمک کنند		
A7	با مشارکت کارکنان یک مسیر شغلی مناسب رو برای کارکنان تعریف کنه.	تعریف مسیر	
A15	برنامه‌ریزی عملیاتی و اجرایی جهت تحقق اهداف استراتژیک منابع انسانی	پیشرفت شغلی	
A17	هدف‌های شغلی مناسب جهت رشد شغلی تعریف کنند.		
A1	فرد با توسعه خودش باعث میشه که سازمان از عملکرد بهتری برخوردار باشه.		
A4	کارکنان به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان باشند		
A8	توسعه فردی کارکنان باعث کاهش رفتارهای کاری مخرب میشه	بهبود عملکرد	
A9	کارکنان توانمند باعث افزایش سودآوری در یک سازمان خواهند شد.	(فردی و سازمانی)	
A11	افزایش ارزش افزوده در یک سازمان کمک کنه		
A14	نقش مهم کارکنان در تحقق اهداف سازمانی		
A16	رسیدن به سطح بهتری از بهره‌وری کاری کارکنان		
A2	توسعه فردی توی به سازمان باعث افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان شده.	نتایج توسعه فردی	نوآوری
A10	به باور من کارکنان توانمند نوآوری رو نشون بدن		
A15	کارکنان توسعه‌یافته باعث افزایش سرعت و سهولت انجام کار بشن		
A7	یکی از مهم‌ترین مزایای توسعه فردی کارکنان افزایش اخلاق کاری		
A6	توسعه فردی کارکنان باعث حس مسئولیت‌پذیری در سازمان بیشتر بشه.	بهبود اخلاق	
A5	کارکنان توسعه‌یافته باعث میشن فضای سازمان از لحاظ کاری حرفه‌ای‌تر بشه.	حرفه‌ای	
A18	کارکنان توسعه‌یافته می‌تونن باعث بهبود مسئولیت اجتماعی شرکت بشه.		
A12	باعث میشه اعتماد در یک سازمان بین افراد بیشتر بشه.	بهبود اعتماد	
A13	باعث میشن که حس تعلق سازمانی هم بالا بره و اعتماد بیشتر بشه	سازمانی	

همان‌گونه که در شکل ۱ آمده است، در این پژوهش ۹۵ بعد به دست آمد که شامل ۷ مؤلفه اصلی بودند که عبارت‌اند از عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرایند و راهبردها، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی و دستاوردهای توسعه فردی شناسایی شده است.



شکل ۱. مدل توسعه فردی منابع انسانی شرکت‌های دانش‌بنیان

بخش کمی: در بخش کمی پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد که طی آن تمامی ابعاد اصلی برنامه توسعه فردی در مدل باقی ماند فقط تعدادی از زیرمؤلفه‌ها حذف گردید. برای این منظور از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است که طی آن ضمن اجرای مدل، شاخص‌های برازش بررسی شده و مقادیر سطح معناداری یا همان طی ویو نیز مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری نهایی توسعه فردی (ضرایب مسیر)

پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI) نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل نهایی توسعه فردی

IFI	NNFI	NFI	RMSEA	GFI	AGFI	SRMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
0-1	>0.9	>0.9	<0.08	>0.9	>0.9	>0.05	1-5	دامنه پذیرش
۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۰۷۸	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۰۵۸	۱/۷۰	مقدار محاسبه شده

جهت بررسی معنادار بودن روابط مدل، از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد. از آنجاکه معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از $\pm 1,96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. مقدار آزمون t محاسبه شده بیان‌گر این مهم بوده است که تمامی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه فردی از روابط معناداری برخوردار بوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه فردی به‌عنوان رویکردی استراتژیک در توسعه منابع انسانی سازمان‌های دانش‌بنیان و در شرکت‌های منتخب پارک فن‌آوری پردیس و معاونت شبکه شرکت مخابرات انجام شده است. ضرورت و یافته‌های پژوهش حاضر در پژوهش‌هایی از جمله ابوخیبر^۱ (۲۰۱۶)، الاجریا^۲ (۲۰۱۳)، خلخالی (۱۳۹۴)، بیگی و قلی‌پور (۱۳۹۵)، خنیفر و همکاران (۱۳۹۵)، بیوسرت و همکاران (۲۰۱۱)، بالوک و همکاران (۲۰۰۷)، بک و همکاران (۲۰۰۵) و دیگر پژوهش‌ها مورد تأکید بوده است که نشان از اهمیت و اولویت این موضوع دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان از وجود هفت بعد کلیدی توسعه فردی است. اولین بعد برنامه‌ریزی توسعه فردی، عوامل فردی بوده‌اند. عوامل فردی ظرفیت‌هایی در افراد هستند که ورود و مداخله آن‌ها را در برنامه‌ریزی توسعه فردی، امکان‌پذیر کرده و پیش‌بینی می‌کنند عوامل فردی در پژوهش‌های زیادی

از جمله ایلی و همکاران (۱۳۹۵)، الاجریا و همکاران (۲۰۱۵) و دیگر پژوهش‌ها نیز مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است. بعد دیگر توسعه فردی شناسایی شده بعد عوامل محیطی نیز در این پژوهش شناسایی شده است که خود می‌تواند بستر مناسبی برای توسعه فردی کارکنان و مدیران سازمان فراهم کند. آقاپور و همکاران (۱۳۹۱) نیز از تأثیرات محیط و نگرش‌های حاصل از محیط یاد کرده است. فرایند توسعه فردی به عنوان پدیده اصلی پژوهش حاضر شناسایی شده است.

همچنین از جمله نتایج دیگر این پژوهش همسو با بسیاری از پژوهش‌های دیگر (بل و همکاران^۱، ۲۰۱۳، سننمو و گاردنر، ۲۰۰۸)، می‌توان به این نکته اشاره کرد که بین نظر کارکنان و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان در مورد عوامل شناسایی شده اختلاف چندانی وجود نداشت. علت آن را می‌توان در وضعیت شرکت‌های دانش‌بنیان دانست. به دلیل اینکه ماهیت این نوع شرکت‌ها اکثراً توسط افراد جوان و با انگیزه پیشرفت بالا و دارای شوق یادگیری و مسلط به نرم‌افزارها و تکنولوژی روز اداره می‌شود و خود مدیران جوان این مجموعه‌ها، معمولاً دارای تجربه فعالیت در سطح کارشناسی در محیط مشابه هستند، بنابراین دغدغه کارکنان دانشی خود را به خوبی درک می‌کنند و بین آن‌ها زبان مشترک وجود دارد که این موضوع به نوعی می‌تواند تفاوت عمده فعالیت کارکنان دانشی در شرکت‌های دانش‌بنیان نسبت به سازمان‌های دیگر مخصوصاً سازمان‌های دولتی یا سازمان‌های نیمه‌خصوصی مردم‌نهاد مرتبط با دولت باشد که این نتیجه توسط پژوهش داوینورت (۲۰۰۵) نیز مورد تأیید قرار گرفته است، هرچند شاید مقایسه رتبه‌بندی عوامل در میان این دو گروه، تفاوت‌هایی داشته باشد.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر و همسو با یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها (دنيسا، ۲۰۰۸؛ فرانسیس و راجرز، ۲۰۱۲؛ گولو^۲، ۲۰۱۰) شرکت‌های دانش‌بنیان باید برای افزایش ماندگاری خود توانمندی‌های فردی کارکنان و مدیران خود را در راستای اهداف شرکت توسعه دهند و پروژه استعداد سنجی را پیاده کنند به این معنی که افراد مستعد را شناسایی و در راستای تقویت بهره‌مندی شرکت به استخدام درآورند و ایده‌های خلاقانه آن‌ها را به کار گیرد و تبدیل به محصول‌های استراتژیک کند و از محل فروش آن‌ها کارمندان متخصص و با استعداد بیشتری استخدام کند و شرکت را توسعه دهد و به همین

1. Bell, M. P. , et al.

2. Francis A. A & Roger A. A.

3. Gunlu, E.

واسطه حمایت‌های بیشتری را از طرف دولت دریافت کند. پرواضح است که در چنین شرایطی کارکنان باعث رشد و پایداری کل مجموعه آنان نیز می‌شود، در پیاده‌سازی فرهنگ‌سازمانی مناسب، ساختار سازمانی متناسب، نظام ارزشیابی و پاداش، حمایت معنوی، برگزاری برنامه‌های توانمندسازی و آموزشی تلاش بیشتری می‌کند.

نکته دیگر در ارتباط با یافته‌های پژوهش بر اساس بسیاری از نظریه‌ها (دنزین و لینکلن^۱، ۲۰۰۰؛ مهراری و رضایی^۲، ۲۰۱۵) این است که از کارکنان در ابتدای استخدام حمایت مختلف رفاهی انجام شود تا انگیزه آن‌ها برای توسعه حرفه و تخصصشان چند برابر شود؛ زیرا افراد در این سنین اکثراً نیازمند به حمایت‌های بیشتری برای همراهی کار و زندگی آتی خود هستند. مدیران این نوع شرکت‌ها می‌توانند با اعتمادبخشی به کارکنان، طراحی و تدوین راهبرد و مدل کسب‌وکار شفاف برای ذی‌نفعان مختلف و تلاش برای برندسازی قوی محصولات شرکت، به ماندگاری کارکنان دانشی خود کمک قابل توجهی کنند. نکته مهم دیگر در ماندگاری این نوع کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان، شفاف‌سازی اطلاعات سازمان و تلاش برای ایجاد رقابت سالم بین کارکنان توانمند خود است. نتایج پژوهش‌های مشابه نشان می‌دهد اکثر کارکنان دانشی، در رقابت سالم و سازنده، علاوه بر شکوفایی بیشتر خود و علاقه به ماندگاری بیشتر در مجموعه، در راستای ارتقای سازمان نیز تلاش بیشتری می‌کنند (موون و کیم^۳، ۲۰۰۶؛ ال‌دیاج، ۲۰۱۶؛ آماه^۴، ۲۰۰۶) که این موضوع باید مدنظر این نوع شرکت‌ها قرار گرفته و با اتخاذ سیاست‌های مناسب، مانع شکل‌گیری رقابت ناسالم شوند.

لازم به ذکر است محتویات شغل و تناسب آن با شاغل، شرایط کاری فعالانه، مسیر پیشرفت و ارتقای شغلی و امنیت شغلی یک فعالیت نیز، می‌تواند در تصمیم‌گیری کارکنان برای ادامه همکاری با سازمان بسیار مهم باشد. به‌طوری‌که دلیل برخی از کم‌کاری‌ها، علاقه نداشتن‌ها و خستگی روحی مربوط به سازگار نبودن شغل با روحیه و نیازهای کارکنان و همچنین داشتن حالتی تکراری، ساده و کم‌محتواست. مشاغلی که به‌خوبی طراحی شده باشند، در جذب و نگهداشت نیروی کار با انگیزه که قادر به تولید کالا و خدمات باشد، اهمیت بیشتری خواهند داشت (آناکس و همکاران^۵، ۲۰۱۴).

1. Denzin, N. & Lincoln, Y.

2. Mehrara, M., Ali Rezaei, A.

3. Moon, Y. J., & Kym, H. G.

4. Amah, E.

5. Annakis, J., et al.

هرچند که بسیاری از پژوهش‌ها مانند (رحمان و ناس^۱، ۲۰۱۳؛ اسکولتن^۲، ۲۰۰۶؛ رامیز و نمبهارد^۳، ۲۰۰۴) معتقدند که حمایت نهادهای حامی از شرکت‌های دانش‌بنیان باعث ثبات کل مجموعه می‌شود و این موضوع به‌نوبه خود، موجبات رشد و پایداری کارکنان دانشی را نیز فراهم می‌کند. به‌طوری‌که یکی از مهم‌ترین فشارهای برون‌سازمانی، قوانین و مقررات دولتی است؛ اما تعدادی از پژوهش‌ها معتقدند حمایت‌های دولتی مربوط به شرکت‌های خاصی و شامل حال همه شرکت‌ها نمی‌شود و این خود باعث شده بسیاری از شرکت‌های دانش‌بنیان نتوانند به حیات خود تداوم بخشند؛ و تنظیم قوانین و مقررات مانند قانون استخدامی، قانون کار، قانون بیمه، ...، قانون مالیات و غیره که توسط دولت انجام شده برنامه‌های منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ که در زمره محدودیت‌های پژوهش حاضر محسوب می‌شود که به سیاست‌گذاران کشور پیشنهاد می‌شود در راستای توسعه اقتصاد مقاومتی و حل برخی از این مشکلات، قوانین معادلی برای شرکت‌های دانش‌بنیان وضع کنند و مالیات‌ها را کمتر کنند و قسمت از حقوق‌های پرداختی کارکنان را تقبل کنند و یا اینکه در سال‌های اولیه تأسیس شرکت یا پنج سال اول قوانین ساده‌تری برای شرکت‌ها وضع شود تا بتوانند جایگاه خود را پیدا کنند سپس مشمول قوانین مالیاتی و بیمه سنگین شوند.

یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر عدم تبلیغ و بیان جزییات و شرایط دریافت مجوز شرکت‌های دانش‌بنیان است که باعث شده است اکثر افراد تصورات نادرستی در مورد تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان داشته باشند و در این زمینه توانمندی‌های فردی خود را افزایش ندهند و کمتر مهارت‌ها و استعداد‌های خود را در این حوزه توسعه دهند. دومین محدودیت این‌که به علت دیر بازده بودن شرکت‌های دانش‌بنیان افراد حقیقی کمتر به سمت این شرکت‌ها می‌روند. با توجه به محدودیت‌ها و نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، (۱) عوامل فردی در جذب افراد مدنظر قرار گیرند. (۲) این عوامل در طی دوره‌های ضمن خدمت به افراد آموزش داده شود. (۳) شرکت‌های مورد مطالعه تهران، عزم خود را برای ایجاد چنین عوامل سازمانی در خود بیشتر کند. (۴) برای مقابله و مدیریت عوامل محیطی انکارناپذیرند به افراد کمک شود. (۵) فرایند توسعه فردی به‌صورت یک اقدام سازمانی و نهادی درآید. (۶) راهبردهای توسعه فردی باید در

1. Rahman, W., & Nas, Z.
2. Scholten, V.

3. Ramírez, Y.W. & Nembhard, D.

سازمان طراحی شود تا افراد دسترسی به راهبردها داشته باشند. (۷) نتایج توسعه فردی، برای مدیران و کارکنان تصریح شود تا بدانند که قرار است کجا بروند.

منابع

- ابیلی، خ. و مزاری، ا. (۱۳۹۳). توسعه منابع انسانی (با تأکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبری و خودمدیریتی). تهران: امید.
- ابیلی، خ.، مزاری، ا. و زمانی، م. (۱۳۹۵). برنامه‌ریزی توسعه فردی (راهنمای عمل خودتوسعه‌ای مدیران و کارکنان). تهران: ابداع.
- آقاپور، ش.، موحد موحدی، ح.، علم بیگی، ا. و شبانعلی فمی، ح. (۱۳۹۱). بررسی نقش مهارت‌های توسعه فردی در برنامه درسی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۱) ۶۳، ۱۱۳-۱۲۸.
- بیگی، و. و قلی‌پور، آ. (۱۳۹۵). توسعه منابع انسانی با بهره‌گیری از طرح توسعه فردی در سازمان‌های پروژه محور. مدیریت دولتی، (۱) ۸، ۱۵-۳۲.
- خلخال، ع. (۱۳۹۴). تأثیر تمرین‌های فراتدریس بر بازشناسی ضمیر ناخودآگاه تدریس استادان. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۴ (۲)، ۱۴۹-۱۸۴.
- خنیفر، ع.، باغبان، ک.، رضایی، ع. م. و هژبریان، س. (۱۳۹۵). تدوین برنامه استراتژیک توسعه فردی کارکنان در صنعت نفت. دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ایران.
- رجب‌بیگی، م.، فروزنده، ل. ا. و وایزی، ا. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر توانمندسازی دانشگران پژوهشگاه صنعت نفت. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴ (۱۴)، ۹۳-۱۱۹.

References

- Abu El Khair, R. H. (2016). Productive university requirements, And their relationship with Organizational effectiveness in technical colleges in Gaza Governorates. *Gaza, Palestine: Al Azhar University*.
- Alagaraja, M. (2013). Mobilizing organizational alignment through strategic human resource development. *Human Resource Development International*, 16(1), 74-93. doi:10.1080/13678868.2012.740794.
- Alagaraja, M., Cumberland, D. M., & Choi, N. (2015). The mediating role of leadership and people management practices on HRD and organizational performance. *Human Resource Development International*, 18(3), 220-234.
- Al-aldaaja, F. M. (2016). The effect of organizational development of the parties participating in King Abdullah II Award on the organizational performance. *Tlemcen, Algeria: Abu Bakr Blqayd University*.
- Amah, E. (2006). *Human Resource Management*. Port Harcourt, Nigeria: Amethyst Publishers.
- Annakis, D., Dass, M., & Isa, A. (2014). Exploring factors that influence talent management competency of academics in Malaysian GLC's and non-

- government universities. *Journal of International Business and Economics*, 2(4), 163-185.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., & Egan, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 547-558.
- Beusaert, S., Segers, M., & Gijsselaers, W. (2011). The use of a personal development plan and the undertaking of learning activities, expertise-growth, flexibility and performance: The role of supporting assessment conditions. *Human resource development international*, 14(5), 527-543. 10.1080/13678868.2011.620782.
- Beck, R. J., Livne, N. L., & Bear, S. L. (2005). Teachers' self-assessment of the effects of formative and summative electronic portfolios on professional development. *European Journal of Teacher Education*, 28(3), 221-244.
- Bell, M. P., Berry, D. P., Marquardt, D. J., & Green, T. G. (2013). Introducing discriminatory job loss: Antecedents, consequences, and complexities. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 584-605.
- Bullock, M. A., & Moore, J. M. (2007). Atmospheric conditions on early Mars and the missing layered carbonates. *Geophysical Research Letters*, 34(19). L19201, doi:10.1029/2007GL030688.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2011). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *IEEE Engineering Management Review*, 39(2), 24-36.
- Davenport, T. H. (2005). Improving Knowledge Worker Performance, *MIT Sloan Management Review*, 46(4), 215-235.
- Denisa, N. (2008). *Knowledge Based Organization*, Springer.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2000). *Handbook of Qualitative Research*, London: Sage Publication Inc.
- Francis, A. A., & Roger, A. A. (2012). Motivation and retention of health workers in Ghana's district hospitals, *Journal of Health Organization and Management*, 26(4), 467-485.
- Gunlu, E. (2010). Job Satisfaction and Organization Commitment of hotel managers in turkey. *International Journal of contemporary hospitality management*, 22(3), 693-717.
- Knowledge Workers Forum, Knowledge Workers (2006). Website: <http://www.referenceforbusiness.com/management/Int-Loc/Knowledge-Workers.html>
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2019). *Marketing Research* (13th Edition). John Wiley & Sons.
- Mehrrara, M., & Rezaei, A. (2015). Knowledge Economy Index (KEI) in Iran and comparison with other countries of region: the vision 1404 document. *International Journal of Applied Economic Studies*, 3(2), 1-7.
- Mohanta, G. C., Kannan, V., & Thooyamani, K. P. (2006). Strategies for improving productivity of knowledge workers-An overview. *Strength Based Strategies*, 77-84.
- Moon, Y. J., & Kym, H. G. (2006). A model for the value of intellectual capital. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 23(3), 253-269.
- Neagu, I. C. (2009). *Career placement of skilled migrants in the US labor market: A dynamic approach*. The World Bank.
- Nelson, K., & McCann, J. E. (2010). Designing for knowledge worker retention & organization performance. *Journal of Management and Marketing Research*, 3, 1.
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European journal of training and development*, 37(6), 564-579.

- Ramírez, Y. W., & Nembhard, D. A. (2004). Measuring knowledge worker productivity. *Journal of Intellectual Capital*, 5(4), 602-628.
- Scholten, V. (2006). *The Early Growth of Academic Spin-offs, Factors Influencing the Early Growth of Dutch Spin-offs in the Life Sciences*, Phd Thesis, Wageningen University and Research centrum, Netherlands.
- Sveiby, K. E., & Simons, R. (2002). Collaborative climate and effectiveness of knowledge work—an empirical stud. *Journal of knowledge Management*, 6(5).
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2003). Structure and structural dimensions for knowledge-based organizations. *Measuring Business Excellence*, 17, 18-25.

