

بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان

محسن آباده^۱، محسن پورخسروانی^۲، مهدی کرهانی^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد سیرجان، دانشگاه پیام نور، سیرجان، ایران.

۳- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران.

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری سیرجان بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان شهرداری‌های سیرجان که تعداد آن‌ها در سال ۱۴۰۲ به ۱۲۰۶ نفر بالغ گردیده است. از جامعه آماری مزبور بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، نمونه‌ای به حجم ۲۹۲ نفر تعیین گردیده است که به روش تصادفی طبقه‌بندی و به شیوه سهمیه‌ای متناسب، سهم هر واحد و نیز کارکنان مربوطه مشخص شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (۲۵ سوالی) نیومن (۱۹۹۹)، مدیریت استعداد پرسشنامه (۲۰ سوالی) کیم (۲۰۰۶) و کارآفرینی سازمانی پرسشنامه (۲۴ سوالی) شین (۲۰۰۰) بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel انجام گرفته است یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که: بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۱

کلید واژه‌ها:

مدیریت استعداد،

مدیریت دانش،

کارآفرینی سازمانی،

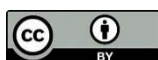
جذب استعداد.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): آباده، محسن، پورخسروانی، محسن، کرهانی، مهدی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان. دو فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی. ۲(۱)، ۲۴-۴۰.

doi <https://doi.org/10.22034/jnamm.2023.383332.1002>



Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

ایمیل: pourkhosravani0708@gmail.com

نویسنده مسئول: محسن پورخسروانی

مقدمه

در هزاره سوم میلادی که تغییر و تحول مستمر و پرشتاب از عمده‌ترین جریان‌های حاکم بر حیات بشری و از مهم‌ترین مشخصات بارز آن به شمار می‌رود، فرایند کارآفرینی و خلاقیت به عنوان اساس و بستر ساز این تحول و دگرگونی، نقش بسیار بنیادین و تعیین کننده‌ای ایفا می‌کند (شایسته و همکاران، ۱۴۰۲). سرعت افزایش بهره‌وری در آمریکا در خلال دهه ۱۹۷۰ بسیار کمتر از دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ بوده است. آگاهی اقتصاددانان در این دهه از نقش کارآفرینی در افزایش بهره‌وری، باعث شد تا به موضوع کارآفرینی علاقه بیشتری نشان دهند. افزایش بهره‌وری به بهبود تکنیک‌های تولید و نحوه انجام تولید بستگی دارد و به نظر «جان کن دریک» افزایش بهره‌وری به یک چیز بستگی دارد و آن «عمل کارآفرینانه است (سعیدی کیا، ۱۳۹۰، خلیقی، ۱۳۸۷) با بررسی رشد اقتصادی کشورهای توسعه یافته، مشخص می‌شود که روحیه کارآفرینی و کارآفرینان در رشد اقتصادی و اشتغال‌زایی آنها نقش بسزایی داشته‌اند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲). واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی *entrepreneur* به معنای «متعهد شدن» نشأت گرفته است. در اوایل سده شانزدهم میلادی کسانی را که در امر هدایت مأموریت‌های نظامی بودند، کارآفرین می‌خواندند. از آن پس درباره دیگر انواع مخاطرات نیز همین واژه را با محدودیت‌هایی مورد استفاده قرار گرفت. از سال ۱۷۰۰ میلادی به بعد، فرانسویان درباره پیمانکاران دولت که دست اندرکار ساخت جاده، بندر و تاسیسات بودند، به کرات لفظ کارآفرین را به کار برده‌اند (صمد آقایی، ۱۳۸۷). کارآفرینی عبارت است از فرایند خلق چیزی جدید و پذیرش مخاطرات و سود حاصل از آن. به عبارت دیگر، کارآفرینی فرایند خلق چیزی جدید و باارزش است که با اختصاص زمان و تلاش لازم و در نظر گرفتن ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی و رسیدن به رضایت فردی و مالی و استقلال به ثمر می‌رسد (حسینی تبار و علیرضایی، ۱۳۹۶).

یکی از مدل‌های مطرح در زمینه کارآفرینی سازمانی می‌توان به مدل ارائه شده توسط شین (۲۰۰۰) اشاره کرد که ابعاد این مدل عبارتند از: کشف فرصت، وجود فرصت، تصمیم بهره‌بردار از فرصت، اکتساب منابع، استراتژی کارآفرینانه و فرایند سازماندهی. بسطامی و تجری (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی و اقدامات مدیریت راهبردی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شعب بانک کشاورزی استان گلستان) به رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای مزبور اشاره کرده‌اند. ضمناً میانگین کارآفرینی سازمانی در این پژوهش در حد متوسط می‌باشد که نیازمند بهبود و توجه بیشتر به موضوع کارآفرینی سازمانی می‌باشد. پس بایستی عوامل مؤثر بر آن بررسی شود از مطالب بالا میزبان اهمیت کارآفرینی و کارآفرینان برای توسعه و پیشرفت اقتصادی روشن و آشکار می‌باشد. این مهارت برای کشورهای از جمله کشور ما که دارای منابع غنی و ثروت ملی بسیاری می‌باشد ولی از نظر اقتصادی پیشرفته و توسعه یافته نمی‌باشد به سازمان با دانش و یادگیرنده و منابع انسانی خلاق نیازمند می‌باشد که از اتلاف این منابع و ثروت‌ها جلوگیری کند، عوامل متعددی می‌تواند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر بگذارد، یکی از این عوامل مدیریت دانش می‌باشد (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه مدیریت دانش سازمانی و فرایندهای آن را، به مثابه یک راهبرد ضروری و آینده‌نگر به منظور کسب مزیت رقابتی و حفظ و بقا و بهبود عملکرد فردی و سازمانی و به‌طور کلی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده در محیط‌های پویا و به شدت تغییرپذیر می‌دانند (رضایی و همکاران، ۱۴۰۱) و سازمانها به منظور دستیابی به مزایای آن، برای پیاده

سازی مدیریت دانش تلاش می‌نمایند که در این راستا با چالش‌ها و الزاماتی روبرو هستند اولین کاری که متخصصان مدیریت دانش باید انجام دهند این است که تعریف کنند مدیریت دانش به‌طور کلی درباره چیست و برای آنها و کسب و کارشان چه معنایی می‌دهد و چه سودهایی در بردارد (سادات هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹). این تعریف‌ها و فعالیتها تا حد زیادی وابسته به منظوری است که آنها برای این کار در نظر می‌گیرند و هر سازمانی رهیافتهای متفاوتی برای مدیریت دانش خود دارد (سرلک و فراتی، ۱۳۹۰). یکی از مدل‌های مطرح در زمینه مدیریت دانش، مدل نیومن (۱۹۹۹) می‌باشد. ابعاد مدیریت دانش در مدل مزبور عبارتند از: خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش.

یکی از عواملی که بر روی مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد مدیریت استعدادها در سازمان است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دست یابی به بهترین نتیجه‌ها، نیازمند مدیریت می‌باشند. مدیریت استعدادها بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می‌شوند و رشد می‌کنند. مدیریت استعدادها فقط شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه شناسایی و حذف افراد غیر ضروری و کاملاً نامناسب را نیز در بر می‌گیرد (دورودیان و غفارزاده ۱۴۰۱).

در تعریفی دیگر مدیریت استعداد دربرگیرنده تمامی فرایندهای منابع انسانی، مدیریت امور و فن‌آوریهاست. مدیریت استعداد عموماً به معنی کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، به کارگیری، و بازسازی نیروی کار است (بذرکار، ۱۳۹۵) گروهی دیگر از محققین مدعی‌اند که بهتر است مدیریت استعداد به منزله مجموعه‌ای از موضوعات در نظر گرفته نشود بلکه به منزله نوعی دیدگاه یا نگرش ذهنی به آن نگریسته شود (کرلمن، ۲۰۰۴). در یک تعریف نسبتاً کاملی که تعریف مبنای این تحقیق محسوب می‌شود استعداد دربرگیرنده بلوغ برجسته‌ای است که عموماً شایستگی‌ها (دانش، مهارت و توانایی) نامیده می‌شود و به نحوی است که فرد را جزو ده درصد افراد برتر در میان همکارانی قرار می‌دهد که در همان حوزه فعالیت می‌کنند (گاگن، ۲۰۰۷). یکی از مدل‌های مطرح در زمینه مدیریت استعداد، مدل معالی تفتی (۱۳۹۰) می‌باشد. ابعاد مدیریت استعداد در مدل مزبور عبارتند از: جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها، توسعه استعدادها. با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی و نقش مدیریت استعداد و مدیریت دانش در آن، این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

دورودیان و غفارزاده (۱۴۰۱) پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران) انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد با ضریب رگرسیونی ۰/۴۷ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر فراموشی سازمانی هدفمند در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تأثیر مثبت معناداری دارد. هم‌چنین، مدیریت استعداد با ضریب رگرسیونی ۰/۵۳ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تأثیر مثبت معناداری دارد. در نهایت،

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت استعداد ضمن تأثیر مستقیم روی فراموشی سازمانی (۰/۰۵۷-) از طریق متغیر میانجی چابکی سازمانی به میزان ۰/۵۲۶ نیز بر روی فراموشی سازمانی تأثیر دارد و باعث افزایش فراموشی سازمانی می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیریت استعداد به عنوان یکی از مهم‌ترین اقدامات سازمانی در اولویت‌های برنامه‌های اجرایی ادراة کل ورزش و جوانان استان تهران قرار گیرد.

بذرکار (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در کمیته امداد امام خمینی استان فارس انجام داد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین مدیریت استعداد و ابعاد آن (به جز بعد همسو سازی و نگهداشت استعداد) با کارآفرینی سازمانی در کمیته امداد امام خمینی استان فارس رابطه معناداری وجود دارد. محمودی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه مدیریت استعداد و مدیریت دانش در سازمانهای دانش بنیان» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که از مدیریت استعداد و مدیریت دانش می‌توان به عنوان ابزارهایی مفید جهت جذب، توسعه و حفظ کارکنان کلیدی با استعداد که دارای دانش هستند در سازمانهای دانش بنیان بهره برد. ساموئل و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان «رفتار ابتکاری کارآفرینی و عملکرد جدید سرمایه گذاری: شرایط شرکت در سطح سازمانی» انجام دادند. مدل نظری مطالعه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی و رگرسیون سلسله مراتبی تأیید شده است. اطلاعات اولیه از ۳۹۵ شرکت جدید در غنا به دست آمده است. نتایج نشان می‌دهد که قابلیت منابع مالی نقش تعدیل کننده‌ای در رابطه مثبت و معنادار بین رفتارهای ابتکارانه کارآفرینان و عملکرد سرمایه گذاری شرکت دارد. همچنین نتایج نشان داد که اثربخشی رفتارهای ابتکارانه در موفقیت شرکت بستگی به سطح پشتیبانی نهادی (سازمانی) دارد. شیرخانی و ناظری (۲۰۱۴) تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی «مطالعه موردی: فرآورده‌های نفتی استان ایلام در ایران» انجام دادند. این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی از نظر ماهیت و روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی بوده است. یافته‌های پژوهش به دست آمده از داده‌های جمع آوری در یک نمونه ۹۵ تایی نشان داد که مدیریت استعداد و ابعاد آن دارای اثر قابل توجهی بر کارآفرینی سازمانی دارد

چارچوب نظری تحقیق مدیریت استعداد

مدیریت استعداد فرآیندی است که در دهه ۱۹۹۰ پدیدار شد و کماکان مسیر تحول را می‌پیماید. در سال ۱۹۹۷ واژه جنگ استعداد برای اولین بار توسط شرکت مشاوره‌ای مکنزی^۱ ارائه شد. در بررسی شرکت مکنزی مشاهده شد که سازمان‌هایی که در جذب، توسعه و نگهداری مدیران با استعداد موفق‌تر هستند میزان سود دهی بیشتری دارند. همین امر سبب شد نگرش به افراد با استعداد برای سازمان‌ها عوض شده و به آنها به دید یک منبع ایجاد مزیت رقابتی نگریسته شود (بذرکار، ۱۳۹۵). پیش از آن در سال ۱۹۹۶ تولگان^۲ در کتاب خود با نام مدیریت نسل X عنوان می‌کند که استعدادهای نسل X (متولدین پس از جنگ جهانی دوم) و تمایلشان برای به چالش کشیدن فعالیت استخدامی منجر به

^۱ -Mckinsey

^۲ -Tulgan

انقلابی در این فعالیت‌ها شده است. انقلابی که استعدادگر است. در چنین شرایطی مفهوم استخدام دائمی در یک سازمان به سرعت در حال کمرنگ شدن است (کارت رایت، ۱۳۸۷: ۲۱) در دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان‌هاست، بسیار جدی‌تر از گذشته مورد نظر قرار گرفته است (معالی و تاج‌الدین، ۱۳۸۷)

مدیریت استعداد به صورت کلی شامل برنامه ریزی و تقویت نیروهای با استعداد می‌باشد که مفهوم نسبتاً جدیدی به شمار می‌رود. و شامل سه بعد زیر می‌باشد

جذب استعدادها: استخدام یا جذب استعداد، سازوکاری است برای جایگزینی استعداد، همچنین ابزاری است برای رشد راهبردی. با ترکیب برنامه‌های سطح کسب و کار و برنامه‌های جایگزین پروری و ابزارهای استخدام، مدیران می‌توانند جذب استعدادها را به صورت فعالانه حمایت کنند، نه به صورت انفعالی (بذکار، ۱۳۹۵)

همسوسازی و نگهداشت استعدادها: راهبردهای نگه‌داری افراد مستعد باید بر مبنای فهم درستی از عواملی باشد که بر افراد اثر می‌گذارد در مطالعه‌ی هال بک (۱۹۹۸) عوامل عمده‌ی کمک به نگه‌داشت و انگیزش کارکنانی که عملکرد مناسب دارند، عبارتند از: ایجاد فرصت‌های چالش برانگیز و حصول موفقیت (مانند آمورت‌های مختلف)، سبک رهبری مربی‌گری، خودارزیابی واقع‌گرایانه و فرایندهای بازخوردی.

توسعه استعدادها: گام‌نهایی این فرآیند، شامل مباحث مربوط به یادگیری و توسعه است. در این مرحله کارکنان به یک مسیر توسعه شغلی قابل لمس و شفاف نیاز دارند. در همین مورد، سازمان به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی کارکنان با هدف ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه نیاز دارد تا از این راه بتواند مهارت‌های آن‌ها را در جهت پاسخگویی به انتظارات و نیازهای آینده سازمان به روز نگه‌دارد (همان)

مدیریت دانش

از دهه ۱۹۷۰ به بعد در غرب و به‌ویژه در برخی از کشورهای پیشرفته، تحولات عظیمی در زمینه اطلاعات و اطلاع‌رسانی صورت گرفت. در دهه ۱۹۸۰ کامپیوتر وارد خانه‌ها و ادارات شد، تشکیلات اقتصادی دارای بخش اطلاع‌رسانی گردید و داد و ستدهای جهانی و بین‌المللی در طول شبانه‌روز از طریق شبکه‌های ارتباطی با سرعت بیشتری صورت می‌پذیرفت و عامل تعیین‌کننده‌ای در زندگی مردم به شمار می‌رفت. در دهه ۱۹۹۰ مردم با ساعات کار کمتر، بازده کاری بیشتری را ارائه می‌دهند و کارهای اداری، بدون تبادل کاغذ صورت می‌پذیرد، درست مانند کلبه الکترونیکی که در این دهه بیش از یک افسانه می‌نماید. بدین ترتیب تولد عصر جدیدی به نام عصر اطلاعات به وقوع پیوسته است. در این دوران نه تنها افزایش حجم اطلاعات یا فعالیت‌های مربوط به اطلاع‌رسانی، بلکه تحولاتی که به تغییر (جامعه متکی به کشاورزی) به (جامعه متکی به صنعت) و پس از آن به (جامعه متکی بر اطلاعات) مرتبط می‌باشد، بارز است (باقری، ۱۳۹۵).

در تعریف مدیریت دانش از پیش فرض‌های تعریف داده^۱، اطلاعات^۲، دانش^۳ و خرد^۴ (حکمت) استفاده می‌شود، که یکی از پیشرفت‌های اصلی در مسیر تعریف دانش، شناخت تفاوت میان دانش، اطلاعات و داده ذکر شده است (رضایی و همکاران، ۱۴۰۱).

برای دستیابی به تعریف جامعی در مورد مدیریت دانش لازم است ابتدا مفاهیم داده، اطلاعات، دانش و خرد تعریف شوند زیرا یکی از مبانی اصلی مباحث مرتبط با دانش، درک مفهوم سه جزء داده، اطلاعات، دانش و تعامل بین آنهاست که گاهی به این قسمت ضلع چهارمی به نام معرفت یا خرد نیز افزوده می‌شود که به آن هرم دانش یا سلسله‌مراتب داده تا خرد نیز گفته می‌شود (ستارالعیوب، ۱۳۸۹).

مدیریت دانش یک ابزار مدیریتی جهت نیل به اهداف سازمانی است و یک استراتژی است برای خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش در سازمان (باقری، ۱۳۹۵). مدیریت دانش دارای چهاربعد: خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش.

خلق دانش: رفتارهای مربوط به ورود دانش جدید به سیستم انسانی یا اجتماعی است که دامنه وسیعی را دربردارد. نظیر کشف، کسب، فراخوانی و توسعه. در حقیقت سازمانهای موفق دانش را خلق و از آن استفاده می‌کنند. آنها بدون دانش‌های جدید نمی‌توانند پویایی خود را حفظ کنند (رضایی و همکاران، ۱۴۰۱).

حفظ دانش: تمام فعالیت‌هایی که منجر به بقا و نگهداری دانش، بعد از ورود آن به سیستم می‌شود، مثل فعالیت‌های مربوط به اعتبار دانش، به روز کردن آن و ... حفظ کردن دانش می‌گویند. در این راستا می‌توان به حافظه سازمانی اشاره کرد. اما باید توجه داشت که حافظه سازمانی، صرفاً توانایی نگهداری دانش‌های صریح را دارد. در کنار حافظه سازمانی باید حافظه فردی را که محل نگهداری دانش‌های نهفته است، مورد توجه قرار داد. برای اثربخشی برنامه‌های مدیریت دانش، باید میان این دو نوع حافظه، پیوندی تنگاتنگ برقرار کرد (باقری، ۱۳۹۵).

انتقال دانش: یکی از مشکلات اصلی مدیریت دانش، تبدیل و انتقال دانش نهفته به دانش صریح است. در اینجا فعالیت‌هایی مطرح می‌شود که با جریان دانش از شکلی به شکل دیگر و یا فردی و یا گروهی به فرد یا گروهی دیگر، در ارتباط است. فعالیت‌هایی نظیر کد گذاری دانش و تشکیل تیم‌های تبادل دانش در این مرحله حائز اهمیت است (رضایی و همکاران، ۱۴۰۱).

کاربرد دانش: استفاده از دانش موجود برای تصمیم‌گیری‌ها، عملکردها و نیل به هدف‌هاست. نیومن بیان می‌کند که رعایت توالی رفتارها در مدل عمومی دانش الزامی است. این مدل بسیار شبیه رویکرد تکنولوژی به دانش است و کمتر به ماهیت انسانی دانش توجه کرده است (جعفری مقدم، ۱۳۸۵).

1- Data
2- Information
3- Knowledge
4- Wisdom

کارآفرینی سازمانی

واژه کارآفرینی از کلمه‌ای فرانسوی به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است و بنابر تعریف واژه نامه دانشگاهی وبستر کارآفرین کسی است که مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل نماید (منتظری و همکاران، ۱۳۹۵).

کارآفرین و کارآفرینی اولین بار مورد توجه اقتصاددانان قرار گرفت و از قرن شانزدهم به نوعی کارآفرینی را در نظریه‌های اقتصادی خود تشریح کرده‌اند. در بین نظریات اقتصاددانان می‌توان به نظریه توسعه اقتصادی ژوزف شومپتر (پدر علم کارآفرینی) در سال ۱۹۳۴ اشاره کرد. نظریات وی مبتنی بر آن که کارآفرینان را موتور محرکه توسعه اقتصادی تلقی و عملکرد آنان را تخریب خلاق می‌داند مورد توجه بسیاری از محققین قرار گرفته است (افراسیابی و هادی، ۲۰۱۳). کارآفرینی عبارت است از فرآیند شناسایی فرصتها، نوآوری برای استفاده از فرصتها و اقدام مخاطره آمیز برای ایجاد ارزش (موریس، ۲۰۰۲) و دارای ابعاد کشف فرصت، وجود فرصت، تصمیم بهره برداری از فرصت، اکتساب منابع، استراتژی کارآفرینانه و فرایند سازماندهی می‌باشد.

سازمان‌های هزاره سوم امروزه از «سرمایه انسانی» و «انسان دانایی محور» یاد می‌کنند. توسعه و رشد منابع انسانی در سازمان‌ها به‌عنوان مهمترین منبع تولید، راز ماندگاری و بقاء بنگاه‌ها تلقی شده است و مهمترین چالش در عرصه کسب و کار دیگر تنها موضوع فناوری نیست بلکه بهره‌مندی و بهره‌وری بیشتر از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد، راز و رمز اصلی رویارویی و برخورد با چالش‌ها و آسیب‌های کسب و کار می‌باشد بطوریکه در سال‌های اخیر متفکران و اندیشمندان مدیریت از مفهومی به نام مدیریت استعداد سخن و یاد می‌کنند برای متغیر مدیریت استعداد از مدل آمسترانگ (۲۰۰۷) استفاده شده است. آمسترانگ (۲۰۰۷) مدیریت استعداد را شامل سه بعد می‌داند که عبارتند از: جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها.

رشید (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ابعاد استراتژی مدیریت استعداد با کارآفرینی سازمانی از نظر کارکنان ستادی شرکت توزیع برق شهر اصفهان به رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای مزبور اشاره کرده است. محمودی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه مدیریت استعداد و مدیریت دانش در سازمانهای دانش بنیان» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که از مدیریت استعداد و مدیریت دانش می‌توان به عنوان ابزارهایی مفید جهت جذب، توسعه و حفظ کارکنان کلیدی با استعداد که دارای دانش هستند در سازمانهای دانش بنیان بهره برد.

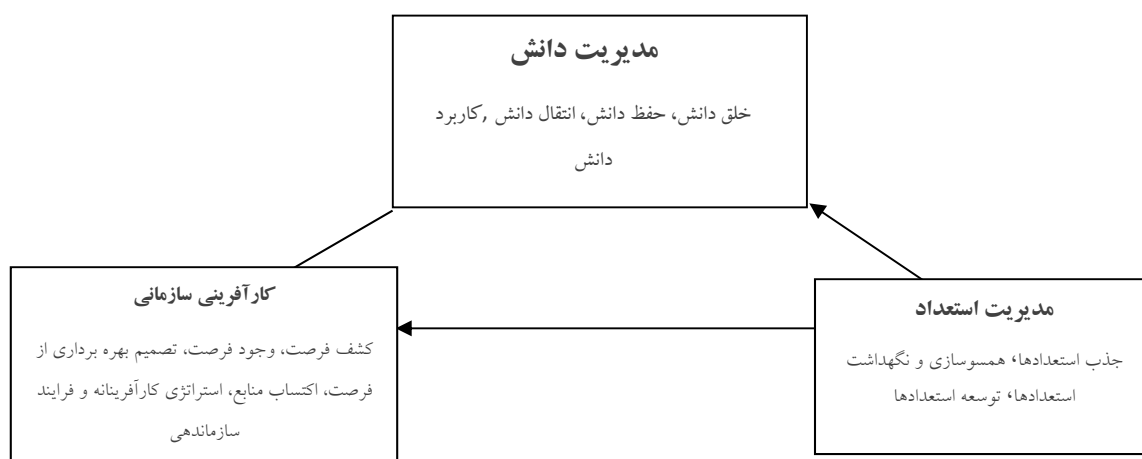
در دنیای کسب و کار امروزی بخش عظیمی از فعالیتهای ما مبتنی بر اطلاعات و دانش است و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش در دسترس است. در این شرایط سازمانها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند، در صورتی که محصولات و خدمات سازمانها هر روز پیچیده‌تر شده و سهم اطلاعات در آنها افزایش می‌یابد. در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، فرصت مناسبی را برای ایجاد بهبود در عملکرد منابع انسانی و همچنین مزایای رقابتی ایجاد می‌کند. از سوی دیگر انعطاف پذیری و عکس العمل سریع در برابر شرایط متغیر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود نزد آنها و همچنین اتخاذ تصمیمات بهتر، دستاوردهای مدیریت دانش برای سازمانهای امروزی است و برخورد هوشمندانه با منابع دانش، عامل مؤثر و مهمی در موفقیت سازمانها بشمار می‌رود (وظیفه دوست و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۶۰)

در این تحقیق در خصوص متغیر میانجی (مدیریت دانش) از مدل نیومن (۱۹۹۹) استفاده شده است. نیومن (۱۹۹۹) مدیریت دانش را شامل ۴ بعد می‌داند که عبارتند از: خلق دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش و حفظ دانش. امیرخانی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان (مورد مطالعه: وزارت صنایع) انجام داده‌اند. نتایج تحقیق بیانگر این است که مدیریت دانش بستری برای ایجاد کارآفرینی سازمانی فراهم می‌آورد و می‌تواند در ایجاد کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد.

کارآفرینی به عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی در عصر اطلاعات نقش محوری ایفا می‌کند (مقیمی، ۱۳۸۳). تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی، کوتاه‌شدن چرخه حیات محصولات و افزایش روزافزون انتظارات جامعه نیاز به کارآفرینی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. از همین رو، در سال‌های اخیر مطالعه کارآفرینی، به دلیل سهم اقتصادی-اجتماعی فعالیت‌های کارآفرینانه نوپا و نقش برجسته آن در ایجاد پل بین نوآوری و بازار، اهمیت کاربردی یافته است. این نقش هم در افزایش درآمد ملی و بیش از آن، در ایجاد مشاغل پویا اهمیت دارد. کارآفرینی عبارت است از فرایند شناسایی فرصت‌ها، نوآوری برای به کارگیری فرصت‌ها و اقدام مخاطره‌آمیز برای ایجاد ارزش (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین برای متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) از مدل شین (۲۰۰۰) استفاده شده است که شامل ابعاد وجود فرصت، کشف فرصت، تصمیم بهره برداری از فرصت، اکتساب منابع و فرایند سازماندهی می‌باشد. با توجه به توضیحات فوق مدل مفهومی به شرح ذیل مطرح می‌گردد.

مدل مفهومی تحقیق

(متغیر مستقل) (متغیر میانجی) (متغیر وابسته)



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد
۲. بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد
۳. بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی و از منظر هدف، کاربردی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد پرسشنامه مدیریت دانش (۲۵ سوالی) نیومن (۱۹۹۹)، مدیریت استعداد پرسشنامه (۲۰ سوالی) کیم (۲۰۰۶) و کارآفرینی سازمانی پرسشنامه (۲۴ سوالی) شین (۲۰۰۰) بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه کارکنان شهرداری‌های سیرجان است که تعداد آن‌ها در سال ۱۴۰۲ برابر ۱۲۰۶ نفر بوده است. از جامعه آماری مزبور براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۸۰) نمونه‌ای به حجم ۲۹۲ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقاتی سهم هر واحد سازمانی و کارکنان مربوطه مشخص شد. از ۲۹۲ پرسشنامه برگردانده شده، ۲۷۱ پرسشنامه کامل بوده و تجزیه و تحلیل شد. به منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، روایی سازه به کار گرفته شد. جهت بررسی پایایی و روایی نیز از شاخص پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد که نتایج در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

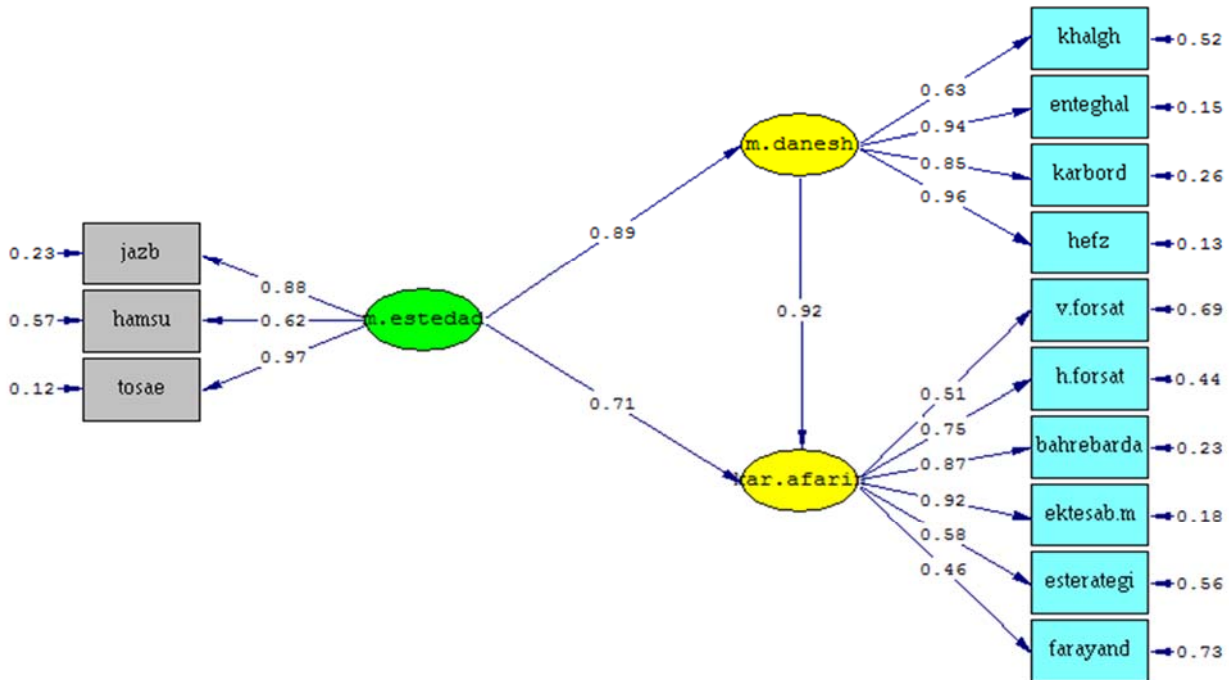
مقیاس (سازه)	پایایی مرکب (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
مدیریت استعداد	۰/۸۱۷	۰/۷۲۹
جذب استعداد	۰/۸۵۵	۰/۷۷۱
همسو و نگهداشت استعداد	۰/۸۷۶	۰/۶۹۵
توسعه استعداد	۰/۸۸۷	۰/۷۸۶
مدیریت دانش	۰/۸۱۴	۰/۷۱۷
خلق دانش	۰/۸۳۹	۰/۷۴۳
انتقال دانش	۰/۸۷۴	۰/۷۶۶
کاربرد دانش	۰/۷۶۵	۰/۶۹۹

مقیاس (سازه)	پایایی مرکب (CR)	میانگین وریانس استخراج شده (AVE)
حفظ دانش	۰/۸۷۱	۰/۷۸۶
کارآفرینی سازمانی	۰/۸۰۹	۰/۷۳۷
وجود فرصت	۰/۷۸۱	۰/۷۳۱
حفظ فرصت	۰/۷۹۱	۰/۷۶۴
بهره برداری از فرصت	۰/۸۱۹	۰/۷۸۴
اکتساب منابع	۰/۸۲۸	۰/۷۶۲
استراتژی کارآفرینانه	۰/۷۹۳	۰/۷۵۲
فرایند سازماندهی	۰/۸۲۵	۰/۷۸۵

یافته‌ها

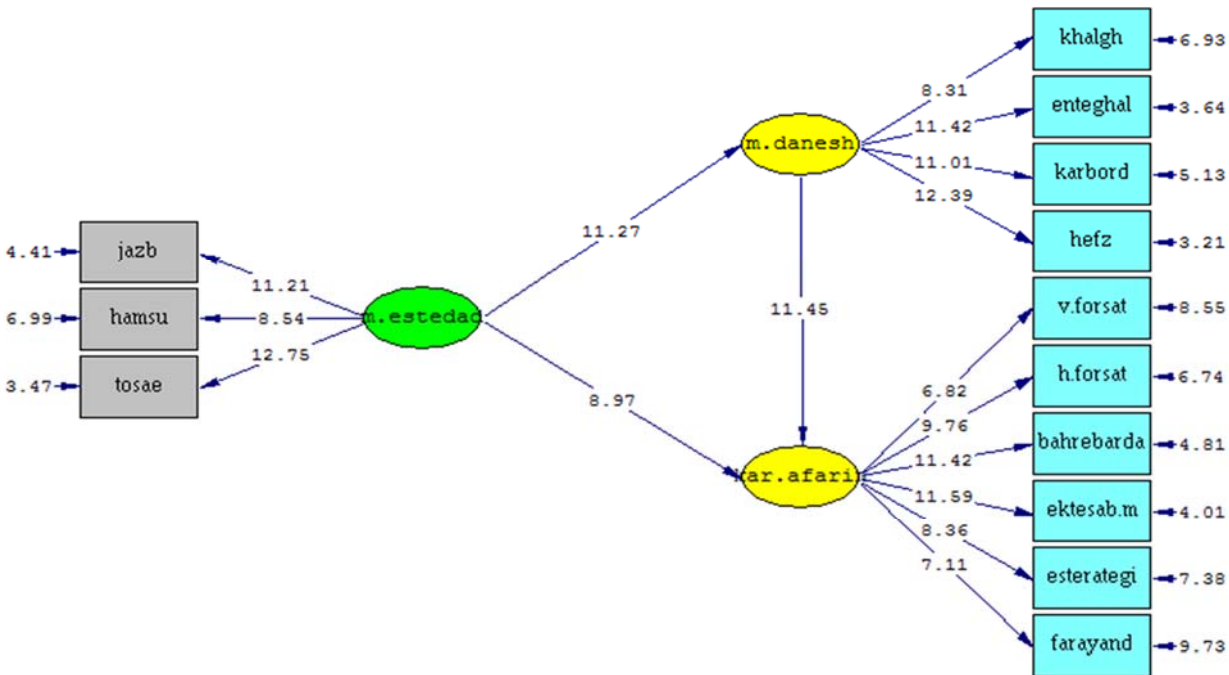
به منظور تأیید یا رد فرضیات از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده می‌شود. منظور از عدد معناداری در نرم افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار spss می‌باشد با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد و در کل برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق بکار می‌رود. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد نشان دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قویتری روی متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب استاندارد بارهای عاملی می‌باشد، هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می‌تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید و به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۳ باشد، متوسط اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد خوب و اگر بالای ۰/۶ باشد عالی است.

آزمون فرضیه‌ها



Chi-Square=185.01, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

شکل ۲. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



Chi-Square=185.01, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

شکل ۲. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

فرضیه اصلی: بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

اعداد معناداری بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی ۸,۹۷ می‌باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی معنادار است. ضریب استاندارد بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی ۰,۷۱ می‌باشد. چون اعداد استاندارد بزرگتر از ۰,۶ می‌باشند. پس رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. اعداد معناداری بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش ۱۱,۲۷ می‌باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین رابطه بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش معنادار است. ضریب استاندارد بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش ۰,۸۹ می‌باشد. چون اعداد استاندارد بزرگتر از ۰,۶ می‌باشند. پس رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش وجود دارد. اعداد معناداری بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی ۱۱,۴۵ می‌باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی معنادار است. ضریب استاندارد بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی ۰,۹۲ می‌باشد. چون اعداد استاندارد بزرگتر از ۰,۶ می‌باشند. پس رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی ۸,۹۷ می‌باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی معنادار است. ضریب استاندارد بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی ۰,۷۱ می‌باشد. چون اعداد استاندارد بزرگتر از ۰,۶ می‌باشند. پس رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش ۱۱,۲۷ می‌باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین رابطه بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش معنادار است. ضریب استاندارد بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش ۰,۸۹ می‌باشد. چون اعداد استاندارد بزرگتر از ۰,۶ می‌باشند. پس رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش وجود دارد. بنابراین بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. اعداد معناداری بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی ۱۱,۴۵ می‌باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی معنادار است. ضریب استاندارد بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی ۰,۹۲ می‌باشد. چون اعداد استاندارد بزرگتر از ۰,۶ می‌باشند. پس رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۲. ارائه شده است:

جدول شماره ۲. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری

رابطه	نتیجه	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم (R)	ارزش t	روابط متغیرهای تحقیق
معنادار و	تأیید	۰,۸۱	۰,۸۹*۰,۹۲=۰,۸۱۸	-	-	مدیریت استعداد - مدیریت دانش -
معنادار و	تأیید	۰,۷۱	-	۰,۷۱	۸,۹۷	مدیریت استعداد - کارآفرینی
معنادار و	تأیید	۰,۸۹	-	۰,۸۹	۱۱,۲۷	مدیریت استعداد - مدیریت
معنادار و	تأیید	۰,۹۲	-	۰,۹۲	۱۱,۴۵	مدیریت دانش - کارآفرینی

ملاحظه می‌شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش برای مدل

IFI	NFI	CFI	AGFI	RMR	GFI	RMSEA	درجه آزادی/کای دو	شاخص
۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۱	۰,۳	۰/۹۳	۰/۰۸۶	۲,۹۸	مقدار محاسبه شده
>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰,۵	>۰/۹۰	<۰/۱	<۵	سطح قابل قبول
مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	نتیجه

با توجه به مقادیر شاخصها در جدول فوق مدل از برازش خوبی برخوردار است و قابل قبول است.

بحث و بررسی

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان بوده است. یافته‌ها بیانگر این است که مدیریت استعداد از طریق مدیریت دانش می‌تواند باعث بهبود کارآفرینی سازمانی گردد. یعنی با افزایش مقدار عددی در بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. مدیریت دانش افزایش یافته و به تبع آن کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد. این یافته‌ها حاکی از آن است که وقتی سازمانی از مدیریت استعداد مطلوبی برخوردار باشند، میزان مدیریت دانش افزایش می‌یابد و بدون شک سازمان به سمت کارآفرینی پیش خواهد رفت. نتایج آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است که چنانچه مدیران یک برنامه ریزی خوب برای استعداد یابی و تقویت نیروهای با استعداد داشته باشند بدون شک موجبات کارآفرینی سازمانی بهتری ایجاد خواهد شد. نتایج این آزمون به طور کلی با

یافته‌های تحقیق رشید (۱۳۹۱) و خوشدل مفیدی و همکاران (۱۳۹۹) هم راستا می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تأیید می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم نشان داد بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است که چنانچه در سازمان فرایندهای منابع انسانی، مدیریت امور و فناوری‌ها به طور اساسی انجام شود است و توسعه و بهسازی منابع انسانی شکل گیرد، بدون شک می‌تواند موجبات بهبود مدیریت دانش شود. نتایج این آزمون به طور کلی با یافته‌های تحقیق محمودی و همکاران (۱۳۹۳) و خوشدل مفیدی و همکاران (۱۳۹۹) هم راستا می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تأیید می‌کند. نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم نشان داد بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در شهرداری‌های سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است که چنانچه در سازمان مجموعه‌ای از اطلاعات مناسب ساخت یافته وجود داشته و از دانش کارکنان استفاده شود بدون شک کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج این آزمون به طور کلی با یافته‌های تحقیق امیرخانی و همکاران (۱۳۹۰) هم راستا می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تأیید می‌کند.

براساس یافته‌های این پژوهش، در حوزه عملی پیشنهاد می‌شود. با توجه به اینکه منابع انسانی ارزشمندترین دارایی هر سازمان می‌باشد و استفاده صحیح و مناسب از این دارایی، یک مزیت رقابتی پایدار به حساب می‌آید، پس لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران به این دارایی سازمان توجه بیشتری کنند. ساز و کاری مشخص جهت تبدیل دانش ضمنی کارکنان به دانش آشکار داشته باشند. سیستم‌های اطلاعاتی که باعث افزایش دانش سازمانی می‌شود تقویت گردد تا موجب بالا رفتن دانش کارکنان شود و در نتیجه، داشتن چنین نگاه استراتژیک مبتنی بر دانش به کارآفرینی سازمانی منجر می‌شود. زمینه لازم را فراهم نمایند تا کارکنان از مهارت تصمیم‌گیری آگاهانه برخوردار باشند، و با ایجاد یک بانک اطلاعاتی زمینه این فراهم شود تا کارکنان از توانایی مراجعه به حافظه و یادآوری اطلاعات ذخیره شده برخوردار باشند

منابع:

- امیرخانی طیبه، آغاز عسل، عبدالله‌پور مونا. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان (مورد مطالعه: وزارت صنایع). راهبردهای بازرگانی - دانشور رفتار سابق، ۱ (۴۷): ۳۰۸-۲۹۵.
- بذرکار، حسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در کمیته امداد امام خمینی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۵). طرح پیاده سازی مدیریت دانش در شرکت مشاوران توسعه نیرو. مجموعه مقالات مدیریت.
- حسینی تبار، سیداحمد و علیرضایی، اسدالله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و بهروری سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: صنایع غذایی شهرک‌های صنعتی استان البرز)، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- خلیقی، شهین (۱۳۸۷) بررسی ارتباط بین مهارت‌های کارآفرینانه‌ی مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای شهرستان سنندج (SMEs) کوچک و متوسط. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد سنندج.

- خوشدل مفیدی مراد، باقرزاده محمدرضا، مهرآرا اسدالله. (۱۳۹۹) تحلیل رابطه مدیریت استعداد و مدیریت دانش با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۲): ۱۷۰-۱۶۶
- دورودیان، علی اصغر، & غفارزاده، محمدرضا. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت استعداد بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی چابکی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان تهران). مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱۱(۵)، ۱-۱۳.
- رشید، سید باقر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ابعاد استراتژی مدیریت استعداد با کارآفرینی سازمانی از نظر کارکنان ستادی شرکت توزیع برق شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- رضایی، قاسم و علی دادی، محسن و زبرجد، کیارش. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر افزایش خلاقیت سازمان با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری، دومین کنفرانس بین المللی بهینه سازی سیستم‌های تولیدی و خدماتی، رودسر.
- سادات هاشمی، صدیقه و محمدی مقدم، یوسف و محمدی مقدم، الهام (۱۳۸۹). مدیریت دانش، الزامات و چالش‌ها. فصلنامه توسعه، سال ششم، شماره ۱۹.
- ستارالعیوب، عالیه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با سرمایه فکری در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی منطقه کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- سرلک، محمدعلی و فراتی، حسن (۱۳۹۰). سیستم‌های اطلاعات مدیریت پیشرفته. تهران: دانشگاه پیام نور.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۹۰) اصول و مبانی کارآفرینی، تهران، انتشارات کیا، چاپ پنجم.
- شایسته، بابک، احمدی، رضا، منصور، عبدالامیر. (۱۴۰۲). بررسی رابطه مدیریت دانش و خودکارآمدی کارآفرینی با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه. آموزش و مدیریت کارآفرینی. doi: 10.22126/eme.10.24.8969, 2023.
- صمد آقایی، جلیل، (۱۳۸۷)، سازمان‌های کارآفرین، تهران، مرکز آموزشی مدیریت دولتی.
- فراهانی، ابوالفضل، قاسمی، حمید، محمدی، نصراله (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر روحیه کارآفرینی دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۳.
- محمودی، شهلا؛ عادل صلواتی و عطالله محمدی. (۱۳۹۳). بررسی مدیریت استعداد و مدیریت دانش در سازمانهای دانش بنیان، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- معالی، مرجان، تاج الدین، محمد (۱۳۸۷)، جنگ استعدادها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۲. آدرس سایت: <http://magiran.com/view.asp?ID=568990>
- مقیم، سید محمد. (۱۳۸۴). "کارآفرینی در سازمان‌های دولتی"، انتشارات فراندیش، چاپ اول.
- منتظری، محمد، پسندی پور، ندا، & علیرضایی، اسداله. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک و متوسط منطقه ویژه اقتصادی سیرجان). مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۳(۴)، ۵۸۳-۶۰۵.

- Afrassiabi, R. & Hadi, T. (2013). A Study Of The Relationship Between Strategic Thinking Effectiveness And Development Of Entrepreneurship Among North Khorasan Islamic Azad Universities' Staff. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, (3). 7, 129-142.
- Creelman, D. (2004): Return on investment in Talent Management: Measures you can put to work right now, Human Capital Institute Position Paper.
- Gagne, F. (2007). "Ten commandments for academic talent development". *Gifted Child Quarterly*, 51, 93-118.
- Hasoumi Fahimeh, Yarmohammadian, Mohammad Hossein, Fadavi Mahboubeh (2014) Relationship innovation with organizational agility among employees case study: islamic azad university of khorasgan (isfahan). *singaporean journal of business economics, and management studies* Vol.2, No.12, 2014.
- Kluge, A. & Gronau, N. (2018). Intentional forgetting in organizations: The importance of eliminating retrieval cues for implementing new routines. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 51. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00051>.
- Morris, M.H. and Kartko, D.F. (2002). *Corporate entrepreneurship*, newyork: Harcourt college publishers
- Shirkhani Saeedeh, Nazari Rouhollah (2014) An examination of the effect of talent management on organizational entrepreneurship, a case study: oil products company of province of ilam in iran. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 3, No.12a; August. 2014
- Samuel Adomakoa; Robert A. Opokub; Kwabena Frimpongc. (2018). Entrepreneurs' improvisational behavior and new venture performance: Firm-level and institutional contingencies. *Journal of Business Research* 83 (2018) 10–18.

Original Article (Quantified)

Investigating the relationship between talent management and organizational entrepreneurship with the mediating role of knowledge management in Sirjan municipalities

Mohsen Abadeh¹, Mohsen Pourkhosravani², Mahdi korhani¹

1- Master of Public Administration, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran.

2- Master of Public Administration, Sirjan Branch, Payam Noor University, Sirjan, Iran.

Receive:

26 January 2023

Revise:

13 May 2023

Accept:

12 July 2023

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between talent management and organizational entrepreneurship with the mediating role of knowledge management in Sirjan municipality. This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of nature and method. The statistical population of this research consists of all the employees of the above-mentioned company, whose number has reached 1206 people in 1402. Based on the table of Karajesi and Morgan (1970), a sample size of 292 people has been determined from the mentioned statistical population, and the share of each unit and the relevant employees has been determined by random class method and proportional quota method. Data collection tools are three questionnaires. has been standard. Data analysis has been done using structural equations and Lisrel software. The research findings indicate that: there is a positive and significant relationship between talent management and organizational entrepreneurship with the mediating role of knowledge management. There is a positive relationship between talent management and organizational entrepreneurship. And there is meaning. There is a positive and meaningful relationship between talent management and knowledge management. There is a direct and meaningful relationship between knowledge management and organizational entrepreneurship.

Keywords:

Talent management
knowledge
management
organizational
entrepreneurship
talent attraction

Please cite this article as (APA): Abadeh, M., Pourkhosravani, M., & korhani, M. (2023). Investigating the relationship between talent management and organizational entrepreneurship with the mediating role of knowledge management in Sirjan municipalities. *New Approaches in Management and Marketing*, 2(1), 24-40.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2023.383332.1002>



Publisher: Iranian Business Management Association

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Mohsen Pourkhosravani

Email: pourkhosravani0708@gmail.com