نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش
سال دهم، شماره اول، نیمسال اول تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰
مقاله تحقیقاتی

بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک

ابراهیم رحیمی*[۱]، هادی غفاری[۲]، ابوالفضل حاج کریم[۳]

چکیده

مقدمه: بسیاری از نویسندگان و پیشگامان تغییرات در سازمان و خدمات مدیریت دولتی، کارآفرینی در بخش دولتی را به عنوان تنها راه حل مدیریت دولتی در مواجهه با این چالش‌ها و مشکلات می‌دانند. این تحقیق به بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک پرداخته است.

روش‌ها: مطالعه حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش یک تحقیق کمی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک به تعداد ۴۸۰ نفردر سال ۱۳۹۹بودند که تعداد ۲۱۳ نفر با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از ۳ پرسشنامه استاندارد انجام شد. برای سنجش مدیریت استعداد از پرسشنامه استاندارد فلیپس و راپر (۲۰۰۹)، سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه استاندارد بونتیس (۱۹۹۸)، و برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد رابینز و کولتر (۱۹۸۹)، استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون آماری توصیفی و استنباطی به کمک SPSS و معادلات ساختاری با نرم‌افزار LISREL انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۳ و آماره تی ۵/۰۲؛ مدیریت استعداد بر سرمایه فکری با ضریب مسیر ۰/۹۳ و آماره تی ۹/۷۶؛ سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۱و آماره تی ۳/۸۰ تاثیر داشت. نتایج نشان داد مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته مطالعه و تاثیر مدیریت استعداد و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک، پیشنهاد می‌گردد مدیران به مدیریت استعداد و بهبود سرمایه فکری توجه نمایند.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، کارآفرینی سازمانی، سرمایه فکری، دانشگاه، کارکنان.

مقدمه

سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه به مرور زمان کارایی خود را در پاسخگویی به نیازهای متنوع و رو به رشد، از دست داده‌اند. در این شرایط، بسیاری از نویسندگان و پیشگامان تغییرات در سازمان و خدمات مدیریت دولتی، کارآفرینی در بخش دولتی را به عنوان تنها راه حل مدیریت دولتی در

۱ـ دکترای مدیریت منابع انسانی، عضو هیات علمی دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشکده فنی و حرفه‌ای استان قم، قم، ایران (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیکی: erahimi57@gmail.com
۲ـ دکترای برنامه ریزی و توسعه، عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور اراک، اراک، ایران
۳ـ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور واحد خمین، ایران.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

مواجهه با این چالش‌ها و مشکلات می‌دانند. آسیب‌شناسی نظام اداری کشور گویای آن است که بخش دولتی ایران در حوزه کارآفرینی ضعیف و دچار موارد نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کندی و پرپیچ وخم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت ناپذیری، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است (۱).

پژوهشگران بسیاری معتقدند، توسعه سازمانی، رشد و حتی بقای سازمان در شرایط رقابت بالای جهانی به رفتار کارآفرینانه افراد بستگی دارد. کارآفرینی تنها به فعالیت‌های مخاطره آمیز مستقل فردی منحصر نمی‌شود، بلکه مجموعه‌های سازمانی را نیز درگیر می‌کند. کارآفرینی سازمانی به این معنی است که سازمان می‌تواند نوآوری را با تشویق کارکنان توسعه دهد و به آنها برای تعقیب برنامه هایشان، آزادی و انعطاف‌پذیری بدهد (۲). برخی از صاحبنظران کارآفرینی سازمانی را یکی ازعوامل تولید مانند سرمایه و کار می‌شناسند. همچنین با افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمان‌ها و نیز از دست دادن بهترین نیروهای کاری ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها جدی است (۳).

کوراتکو و همکاران، بر این باورند کارآفرینی سازمانی ممکن است تحت عنوان فعالیت‌های رسمی و یا غیررسمی با ایجاد کسب و کارهای جدید در درون شرکت‌ها و بر اساس نوآوری فرآیندها، محصولات و توسعه بازارها هدف‌گذاری شود. به عقیده جان ساویر، کارآفرینی نه تنها در واحدهای کسب و کار بلکه در سایر سازمان‌ها و در همه وظایف و کارها، چه کارهای کاملاً نوآورانه یا کاملا ساده می‌تواند دیده شود (۴). بورگلمن معتقد بود کارآفرینی سازمانی به عنوان توسعه حدود سازمان از لحاظ صلاحیت و تطبیق فرصت برای تولیدات داخلی از ترکیبات منابع جدید می‌باشد و در نتیجه کارآفرینان ارزش‌ها را تغییر می‌دهند و ماهیت آن را دچار تحول می‌کنند. کارآفرینان مسئول نوآوری و خلاقیت در داخل سازمان هستند و می‌کوشند یک ایده را به یک واقعیت سودآور تبدیل کنند. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که از راه القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصول و فرایندها می‌انجامد (۵).

مدیریت استعداد یکی از متغیرهایی است که بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد. مدیریت استعداد شیوه‌ای است که هم برای سازمان و هم برای افراد مفید می‌باشد و به افراد کمک می‌کند تا درفعالیت‌هایی پیشی گیرند که امروزه بسیار مهم هستند و همچنین آنها را قادر می‌سازد تا چالش‌ها را در هر زمان و مکان به بهترین نحو کنترل کنند. این روش کاربردی به افراد کمک می‌کند تا بهره‌وری عملکردشان ارتقا پیدا کند و به کارآفرینی سازمانی برسند (۶). مدیریت استعداد، تسهیل و توسعه پیشرفت مسیر شغلی افراد بسیار با استعداد و ماهر در سازمان با استفاده از دستورالعمل‌های تدوین شده، منابع، سیاست‌ها و فرآیندها می‌باشد (۷). مدیریت استعداد یک فرآیند کسب و کار است که به صورت نظام‌مند شکاف بین استعدادهای فعلی سازمان و استعدادهای مورد نیاز را جهت پاسخگوئی به چالش‌های کسب و کار جاری و آتی سازمان پوشش می‌دهد (۸).

نتایج مطالعات بیانگر تاثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی است. پایدارفرد و مرادی (۱۳۹۷) در با تبیین تاثیر مدیریت استعداد کارکنان بر کارآفرینی سازمانی نشان دادند بین مدیریت استعداد و ابعاد آن یعنی (جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه و آموزش استعدادها، حفظ استعدادها) و کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد (۹). نتایج پژوهشی دیگر، حاکی از تاثیر مستقیم و معنادار مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی سازمانی بر تعهد سازمانی و همچنین اثر مستقیم و غیرمستقیم مثبت و معنادار مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی است (۱۰).

نیک‌پور (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

کارآفرینانه در بخش دولتی به تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته و نشان داد که مدیریت استعداد علاوه بر تأثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز بر رفتار کارآفرینانه تأثیر می‌گذارد که میزان تأثیر غیرمستقیم از میزان تأثیر مستقیم بیشتر است. هم‌چنین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه تأیید شد (۱). نتایج پژوهشی بیانگر آن است که بین مولفه‌های مدیریت استعداد (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به‌کارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت، نگهداری استعدادها) و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد (۶).

سرمایه فکری به عنوان همه دارایی‌های غیرمالی یک سازمان تعریف می‌شود که در ترازنامه منعکس نمی‌شود و شامل دانش افراد، خلاقیت، شهرت سازمان، ظرفیت‌های سازمانی، روابط با مشتریان، عرضه کنندگان و فناوری اطلاعاتی است (۱۱). در ادبیات، سرمایه فکری بیشتر به عنوان یک منبع دانش‌محور ناملموس است که می‌تواند تبدیل به برند، مارک‌های تجاری و فرآیندهای با ارزش تعریف شود (۱۲). صاحب نظران علم مدیریت بیان کردند که سرمایه فکری دارای سه بُعد انسانی، بُعد ساختاری و بُعد رابطه‌ای می‌باشد (۱۳).

سرمایه انسانی، انباشت توانمندی‌های افراد مسئول به منظور ایجاد راه حل‌های مناسب برای مشتریان می‌باشد. سرمایه انسانی برخوردار از تفکرات است (۱۴). سرمایه ساختاری آن دسته از دارایی‌های شرکت است که با حمایت از سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای را موجب می‌شود. بدین معنی که شرکت با داشتن رویه‌ها، سیستم‌ها، برنامه‌ها و راهبردهای مناسب می‌تواند به کارکنان در رسیدن به هدف نهایی شرکت که همان رضایت مشتری و کلیه ذینفعان است، کمک نماید (۱۵). سرمایه رابطه‌ای شامل روابط با ذینفعان درون و بیرون سازمان است. سرمایه رابطه‌ای روابط رسمی و غیررسمی سازمان را با ذینفعان برون سازمانی و ادراک آنها درباره سازمان و نیز تبادل اطلاعات بین سازمانی را مشخص می‌کند (۱۶).

دهانی (۱۳۹۵) با بررسی تاثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی و رشد اقتصادی نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه فکری و ابعاد آن با کارآفرینی درون سازمانی کارکنان سازمان وجود دارد و بین سرمایه فکری دانشگاه، مدیریت دانش و کارآفرینی فردی رابطه مستقیمی وجود دارد. بدین معنی که با سرمایه‌گذاری سازمان در ابعاد انسانی، ساختاری و شناختی می‌توان انتظار داشت کارآفرینی درون سازمانی کارکنان بهبود یابد (۱۷). دو مؤلفه سرمایه فکری شامل سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی است و مؤلفه ساختاری بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارد (۱۸). سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری دارد (۱۹). ایار (Ayar) و همکاران (۲۰۱۶) با بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی نشان دادند سرمایه فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری) با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری دارد (۲۰). نتایج مطالعه ایبز و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد سرمایه فکری در کارآفرینی شرکت‌ها نقش موثری دارد (۲۱). رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای با کارآفرینی مشاهده شده است (۲۲).

مدیریت استعداد بر سرمایه فکری نیز تاثیر دارد. مدیریت استعداد بر این موضوع تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می‌شوند و رشد می‌کنند.مدیریت استعداد بر الزامات شایستگی تمرکز دارد و اینکه چگونه افراد در درون سازمان یا بیرون از آن حرکت کنند (۲۳). فراشبندی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر سرمایه فکری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد ارتقای مدیریت استعداد تا حد زیادی می‌تواند به افزایش سرمایه فکری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر کمک نماید (۲۴).

ناکارآمدی بخش دولتی در حوزه کارآفرینی مشهود می‌باشد

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

نارضایتی بیش از پیش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اراک سبب شد تا عوامل مؤثر بر ارتقای کارآفرینی در این دانشگاه علوم پزشکی بررسی و شناسایی گردد. با توجه به آنچه بیان شد، پژوهشها نشان دادند که مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری تاثیر دارد. همچنین سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی نیز تاثیر دارد. این پژوهش در نظر دارد تا به بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی گری سرمایه فکری بپردازد. فرضیه اصلی پژوهش: مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد.

روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان علوم پزشکی اراک به تعداد۴۸۰ نفر در سال ۱۳۹۹ بودند که تعداد ۲۱۳ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع تصادفی ساده است. ابزار جمع‌آوری سه پرسشنامه استاندارد بود. برای سنجش مدیریت استعداد از پرسشنامه فلیپس و راپر (۲۰۰۹) دارای ۱۳ گویه می‌باشد (۲۵). ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۲۷ به دست آمد. برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه رابینز و کولتر (۱۹۸۹) استفاده شده است (۲۶). ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۱۴ به دست آمد. برای سنجش سرمایه فکری از پرسشنامه بونتیس (۱۹۹۸) استفاده شده است (۲۷). این پرسشنامه دارای ۱۰ گویه می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۷۳ به دست آمد. سوالات هر سه پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملا موافق: ۵، موافق: ۴، نظری ندارم: ۳، مخالف: ۲، کاملا مخالف: ۱) طراحی شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزارSPSS و روش معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: برای جمع‌آوری داده‌ها پس از کسب اجازه و رعایت نکات اخلاقی، پژوهشگر در محیط پژوهش حاضر شد و در مورد هدف پژوهش اطلاعات لازم را در اختیار افراد نمونه قرار دارد و به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات پرسشنامه به صورت محرمانه می‌باشد.

یافته‌ها

نتایج متغیرهای دموگرافیک نشان داد ۱۱۷ نفر شرکت‌کننده در مطالعه مرد (۵۴/۹۳٪) و تعداد ۹۶ نفر زن (۴۵/۰۷٪) بودند. از لحاظ ویژگی سن افراد نمونه ۱۶ نفر (۷/۵۱٪) زیر۳۰ سال؛ ۵۳ نفر (۲۴/۸۸٪) بین۳۰ تا ۳۹ سال؛ ۸۶ نفر (۴۰/۳۷٪) بین ۴۰ تا ۴۹ سال؛ و ۵۸ نفر (۲۷/۲۳٪) ۵۰ سال و بالاتر سن داشتند. از لحاظ سطح تحصیلات افراد نمونه ۲۶ نفر (۱۲/۲۱٪) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین‌تر، ۹۷ نفر لیسانس (۴۵/۵۴٪)؛ ۹۰ نفر (۴۲/۲۵٪) فوق لیسانس و بالاتر بودند.

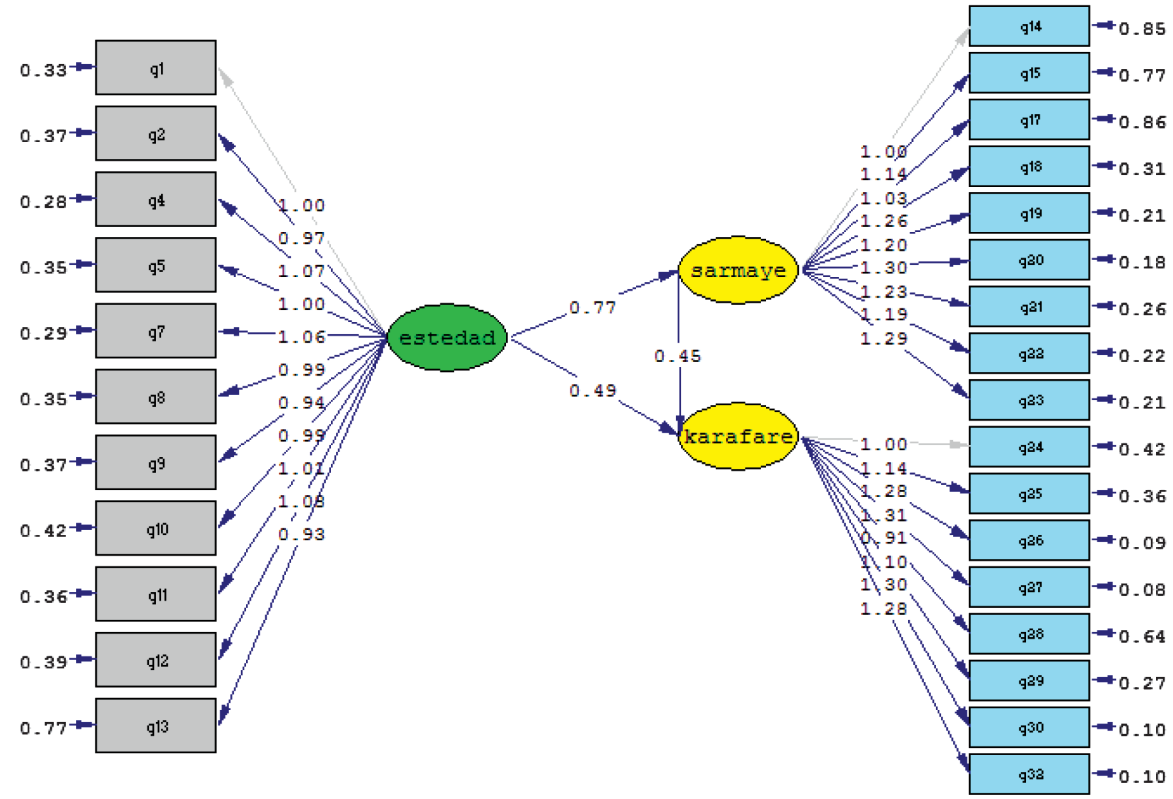
نتایج شاخص‌های برازش در جدول ۱ آورده شده است.

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. با استفاده ازآزمون تی معناداری ضرایب مسیر میان متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار گرفت. از آن جایی که در این تحقیق سطح اطمینان ۰/۹۵ یا سطح خطای ۰/۰۵ مدنظر است، ضرایب مسیر مثبت با مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ معنادار شناخته شد و فرضیه پژوهشی مرتبط با آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود (نمودار ۱، ۲ و۳). بار

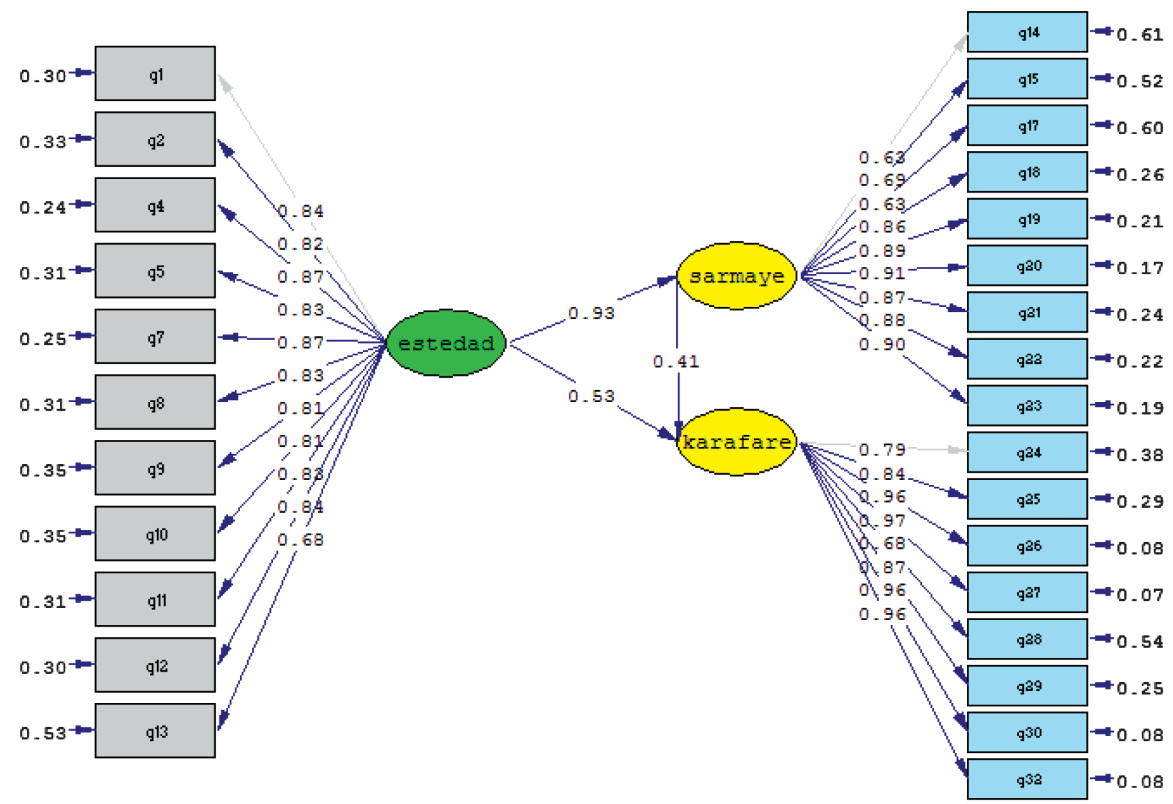
جدول ۱- شاخص‌های برازندگی

جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	< ۰/۱	۰/۰۸۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	>۰/۹۰	۰/۹۱
شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)	>۰/۹۰	۰/۹۰
شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	>۰/۹۰	۰/۹۱

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

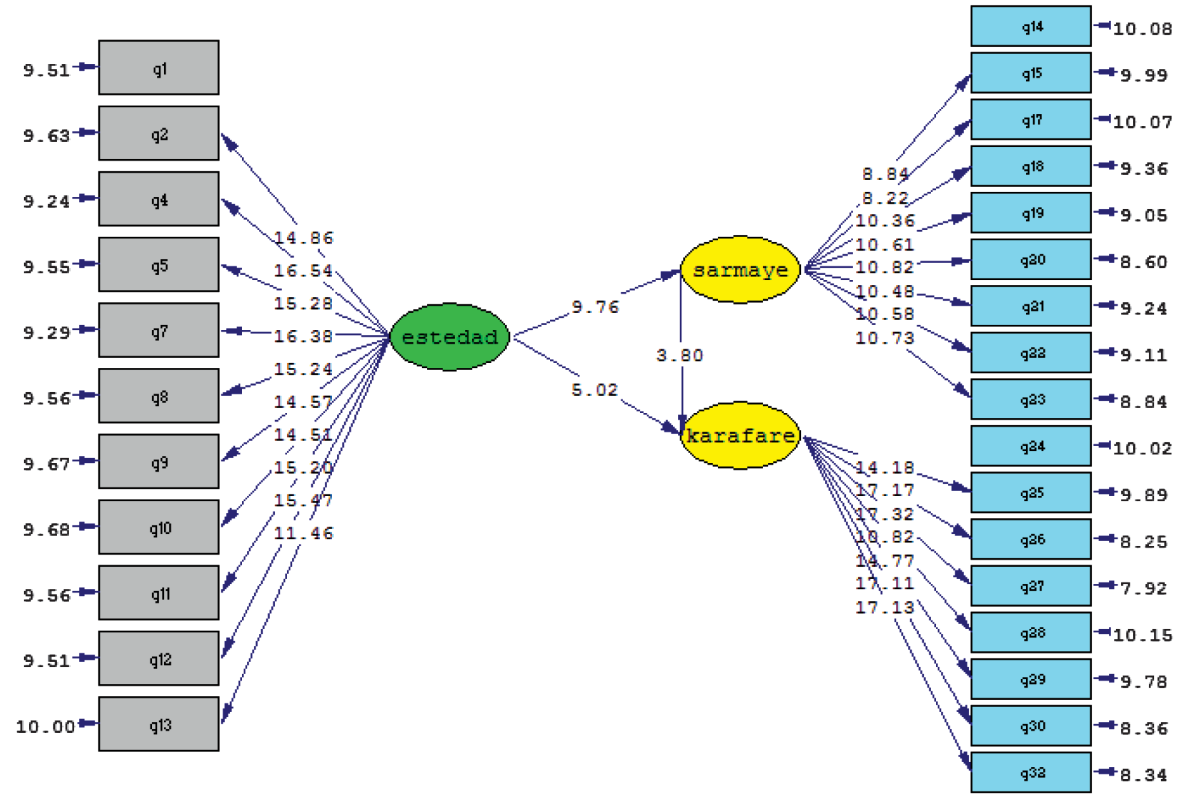


نمودار ۱- نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده شده



نمودار ۲- نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]



نمودار ۳- محاسبات آماره تی

عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف درنظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. نمودار ۱، نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده شده و نمودار ۲، نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد را نشان می دهد. زمانی که آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، نشان از آن دارد که تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثبات می‌شود و زمانی که ضریب مسیر مثبت باشد، این تاثیر یک تاثیر مثبت خواهد بود.

لذا با توجه به جدول ۲ می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های فرعی تحقیق اثبات می‌شود.

بررسی فرضیه اصلی: مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد (جدول ۳).

آزمون سوبل جهت بررسی نقش متغیر میانجی (واسطه) در تاثیر متغیر مستقل بر وابسته استفاده شد. اگر مقدار آماره آزمون بدست آمده از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان‌دهنده این است که تاثیر میانجی در این فرضیه اثبات می‌شود. فرمول محاسبه آزمون سوبل: در فرمول سوبریل a ضریب رگرسیونی رابطه

جدول ۲- نتایج فرضیه فرعی تحقیق

بررسی فرضیه های فرعی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد.	مدیریت استعداد	کارافرینی سازمانی	۰/۵۳	۵/۰۲	۵/۰۲ > ۱/۹۶	تایید
مدیریت استعداد بر سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد.	مدیریت استعداد	سرمایه فکری	۰/۹۳	۹/۷۶	۹/۷۶ > ۱/۹۶	تایید
سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد.	سرمایه فکری	کارآفرینی سازمانی	۰/۴۱	۳/۸۰	۳/۸۰ > ۱/۹۶	تایید

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

جدول ۳- نتایج کلی تحقیق

فرضیه	نتیجه
مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد.	تایید
مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد.	تایید
مدیریت استعداد بر سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد.	تایید
سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد.	تایید

میان متغیر مستقل و میانجی= ۰/۷۷، b ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته= ۰/۴۵، Sa خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و میانجی=۰/۰۸، Sb خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و وابسته =۰/۱۲ می‌باشد.

$$Z-Value=\frac{a\times b}{\sqrt{(b^2\times S_a^2)+(a^2\times S_b^2)+(S_a^2\times S_b^2)}}$$

$$\frac{۰/۴۵\times ۰/۷۷}{\sqrt{(۰/۴۵^2\times ۰/۰۸^2)+(۰/۷۷^2\times ۰/۱۲^2)+(۰/۰۸^2\times ۰/۱۲^2)}}=۳/۲۱$$

با توجه به مقدار Z-Value که برابر ۳/۲۱ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد. جدول ۳، نتایج کلی تحقیق را نشان می دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات پایدار فرد و مرادی (۹)؛ اندام و همکاران (۱۰)؛ نیک‌پور (۱)؛ شفیعی نیک آبادی و توانگر مروستی (۶) همراستا است. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد. کارآفرینی فرآیند ایجاد یک کسب و کار مبتنی بر یک ایده جدید است که هر چقدر در سازمان از افراد مستعد استفاده شود ایده‌های بهتری ارائه خواهد شد. افراد با استعداد بهتر می‌توانند به عملی خلاق برای ایجاد چیزی جدید، نوآوری مبتنی بر درک و یافتن فرصت از یک محیط نامعلوم، ایجاد فرصت با استفاده از منابع موجود دست بزنند.

نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد بر سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد که با نتایج تحقیقات فراشبندی و همکاران] (۲۴)، حسین‌پور و همکاران (۲۳) هم‌راستا است. نتایج این تحقیق با تحقیقات پایدار فرد و مرادی (۹)، اندام و همکاران (۱۰)؛ نیک پور (۱)؛ شفیعی نیک آبادی و توانگر مروستی (۶) همراستا است. نتایج نشان داد مدیریت استعداد، این اطمینان را بوجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، با استعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته‌اند، مزایای جبران خدمت آن‌ها، منصفانه و عادلانه است و مسیر شغلی آن‌ها شفاف است. مدیریت استعداد به عنوان یک عامل محرک برای فرصت‌های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمان عمل می‌کند. مدیریت استعداد، فرآیندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این رو مدیران درمی‌یابند که از کارکنان خود چه انتظاراتی باید داشته باشند و این امر موجب بهبود روابط کاری می‌شود. در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد می‌تواند دارایی‌های غیرفیزیکی و سرمایه فکری را ارتقا دهد.

نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات دهانی (۱۷)، نادری و رستمی (۱۸)؛ رنجبر و رفیع (۱۹)؛ ایار و همکاران (۲۰)؛ ایبز و همکاران (۲۱)؛ بیاندا و همکاران (۲۲) همراستا است. نتایج تحقیق نشان داد سرمایه فکری شامل دانش افراد، خلاقیت، شهرت سازمان، ظرفیت‌های سازمانی، روابط با مشتریان، عرضه کنندگان، فناوری اطلاعاتی و غیره می‌باشد. در واقع کارآفرینان با خلق دانش بدیع و تبدیل آن به نوآوری، یک زنجیره ارزشی خلق می‌کنند که به ثروت اندوزی و اشتغال نیروی انسانی منتهی می‌شود. ازاین رو، یکی از عواملی که می‌تواند نقش بسیار مهمی در افزایش قابلیت‌های منابع انسانی

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

و گرایش سازمانها به سمت کارآفرینی داشته باشد، ارزیابی دقیق و استفاده مناسب از سرمایه‌های فکری است.

نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد. نتایج نشان داد زمانی که در سازمان افراد با استعداد شناسایی، جذب و حفظ شوند و استعداد افراد درون سازمان ارتقا یابد می‌تواند با این افراد زمینه سازی بهبود دارایی‌های غیرفیزیکی سازمان مانند دانش افراد سازمان، دانش موجود در رابطه‌ها با هر ذی‌نفعی و همه مخازن دانش غیر انسانی در یک سازمان بهتر صورت گیرد و از این رو سرمایه فکری در سازمان ارتقا یافته و با ارتقا سرمایه فکری در سازمان می‌تواند فرصت‌های نوآورانه و ریسک‌پذیری افراد در سازمان ارتقا یابد. همسو با این مطالعه محمدی‌مهر در پژوهش خود بیان داشته است ا توجه به اهمیت تربیت یادگیرندگان خلاق توسط نظام آموزش عالی لازم است در مرحله اول فرهنگ کارآفرینانه را در جو دانشگاه نهادینه سازد. تحقق این موضوع نیاز به شناسایی استعدادهای خلاق، حمایت و رشد آنها، تقویت یادگیری سازمانی، تقویت و ایجاد فرهنگ کار گروهی و ارتقاء سطح مشارکت جمعی در میان اعضای هیئت علمی، دانشجویان و سایر کارکنان دانشگاه دارد (۲۸).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه فکری تاثیر مثبت دارد. از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود سازمان در رویکردهای راهبردی خود و همچنین در اهداف و برنامه‌های عملیاتی به موضوع مدیریت استعداد و زمان‌بندی دقیق نسبت به پیاده سازی مدیریت استعداد توجه ویژه‌ای داشته باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت بهبود کارآفرینی، مدیریت استعداد تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد کرده و نقاط ضعف و اشکالات وارد بر رویکردهای سنتی را مرتفع کند. از این رو به عنوان یک ابزار مناسب در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمان پیشنهاد شود. البته باید برای پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان، برنامه ریزی شود؛ در غیر اینصورت سازمان پس از مدت کوتاهی این رویکرد بسیار مهم را نیز فراموش خواهد کرد.

از محدودیت‌های این پژوهش آن است که این تحقیق در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام شده است لذا نتایج آن را نمی‌توان به جاهای دیگری تعمیم داد. محدودیت زمانی نیز یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش است. تحقیق حاضر به صورت مقطعی و در سال ۱۳۹۹ انجام شده است و با توجه به تغییر شرایط، نمی‌توان انتظار پایداری نتایج در بلندمدت را داشت. بی‌علاقه بودن برخی کارکنان برای همکاری در تکمیل پرسشنامه‌ها به دلیل عدم اعتقاد آنها به امر تحقیق و پژوهش و احتمال پاسخ‌های نادرست کارکنان به علت ترس از افشا شدن اطلاعات پاسخ دهندگان نیز از دیگر محدودیت‌های تحقیق است.

به محققین آتی پیشنهاد می‌شود که به بررسی تأثیرات ابعاد مدیریت استعداد (شناسایی، جذب، توسعه استعداد) بر کارآفرینی و سرمایه فکری سازمان بپردازند. محققان به بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر کارافرینی سازمان با نقش میانجی ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) بپردازند. همچنین از مصاحبه و مشاهده نیز جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق استفاده شود.

References

1- Nikpour, Amin. The Impact of Talent Management on Entrepreneurial Behavior in the Public Sector: Explaining the Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees, Improvement and Transformation Management Studies Winter 2017; 86. [Persian]

2- Akbari, Morteza; Shakiba, Hojjat; Ziaei, Mohammad Sadegh; Marzban, Shirmorad and Razi, Samira. Investigating the Relationship between Organizational Health and Organizational Entrepreneurship: (Case Study: University

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

of Tehran), Public Management, 2013;13(5):1-20. [Persian]
3- Qahramani, Mohammad; Pardakhtchi, Mohammad Hassan and Hosseinzadeh, Taher. Organizational culture and its relationship with organizational entrepreneurship, Public Management Perspectives. 2013; 1: 39-25. [Persian]
4- Amirkabiri, Alireza and Fathi, Samad. Investigating the Relationship between the Dimensions of Psychological Capacity and Intra-Organizational Entrepreneurship (Case Study of Tehran Information Technologists Complex), Scientific-Research Quarterly of Industrial Management Studies, 2010; 16: 99-124. [Persian]
5- Nahid, M. What and why entrepreneurship and organizational entrepreneurship at a glance", Business Reviews. 2009; 34. [Persian]
6- Shafiee Nikabadi, Mohsen, Tavangar Rosti, Zahra. Investigating the Relationship between Talent Management and Organizational Entrepreneurship, Proceedings of the International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, Tehran, Iran. 2015. [Persian]
7- Salau,O,Osibanjo, A, Anthoni,A,(2018), Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a technology-driven private university, Data in Brief , 2018, 19.
8- Krishnan,T, Scullion,H, Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises, Human Resource Management Review, 2017.
9- Paydarfard, D, Moradi, T, Explaining the Impact of Employee Talent Management on Organizational Entrepreneurship (Case Study of Bank Mellat, West Azerbaijan Province), The Second National Conference on Research and Development in Management and Resistance Economy, Tehran, Culture and Art Research Institute Management and Development. 2018. [Persian]
10- Andam, R., Bemani Toofan, A., Kharkan, M. The Relationship between Talent Management and Organizational Entrepreneurship with Employee Organizational Commitment, 2nd International Conference and 4th National Conference on Management Research and Humanities in Iran, Tehran, Research Institute Resourceful management. 2017. [Persian]
11- Rahimi Aghdam, Samad and Ismaili, Mahmoud Reza. Investigating the Impact of Intellectual Capital on Human Resource Flexibility in the Banking Industry, Human Resource Management Research, 2015; 7(2); 129-151. [Persian]
12- Hosseini, M. H, Alizadeh H., Hajloo, T, Nowruzi Ajirloo, R, Moghaddam, M. Investigating the effect of intellectual capital on innovative organizational performance with the mediating role of organizational learning. Bimonthly Journal of Education Strategies in Medical Sciences. 2019; 12 (6): 19-27. [Persian]
13- Obeidat, B, Abdallah, A, Aqqad, N. The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing, Communications and Network, 2017; 9: 1-27.
14- Farmand, M, Islami, S, Honari, M. Presenting a model to investigate the impact of strategic human capital on employee productivity, the first national conference on overcoming the economic recession; Challenges and Solutions, Yazd, Islamic Azad University, Yazd Branch. 2015. [Persian]
15- Moradi, M., Bashkooh, M., Ahmadi, H., (2016), A Study of Talent Management Status among Faculty Members of Mohaghegh Ardabili University, and Educational Management Foundations, 2016; 11(3). [Persian]
16- Mehdipour, A., Mollazadeh, H., Hosseinpour Dashti, A. Investigating the Relationship between Capital Component, Intellectual Capital and the Effectiveness of Educational Programs of Islamic Azad University, Ahvaz Branch, National Conference on Key Topics in Management and Accounting, Gorgan, Education and Research Group of Tadbir Civil Engineering Company, Red Crescent Scientific and Applied Training Center of Golestan Province. 2015. [Persian]
17- Dahani, N. The Impact of Intellectual Capital on Organizational Entrepreneurship and Economic Growth, First International Conference on Entrepreneurship, Creativity and Innovation, Shiraz, Kharazmi Higher Institute of Science and Technology. 2016. [Persian]
18- Naderi, Nader and Rostami, Sahar. The Effect of Intellectual Capital on Organizational Entrepreneurship (Case Study: Kermanshah Agricultural Jihad Organization), Agricultural Extension and Education Research, 2016; 9(3): 55-64. [Persian]
19- Ranjbar ,M, Rafiei, S. Relationship between Intellectual Capital and Organizational Entrepreneurship among Employees: A case study, International Journal of Hospital Research 2017; 6(3).
20- Ayar,s, Bakhnoo,M, Abdoullahi,S, Mahmoodi,A. Investigating the relationship between intellectual capital and organizational entrepreneurship, INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND CULTURAL STUDIES ISSN, 2016; 2356-5926.
21- Illes, C, Nosratabadi, S, Bahrami, P. Role of Intellectual Capital in Corporate Entrepreneurship, QUALITY ccess to asuccess, 2016; 7(1).
22- Binda,N, Benavent,F, Giner,T, The role of intellectual capital and entrepreneurial characteristics as innovation drivers, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. 2014; 24(53):41-60.
23- Hosseinpour, D, Manteghi, M, Malek Mohammadi, S. The role of talent management in the development of intellectual capital of the organization, Innovation Management, 2015; 4(3). [Persian]
24- Farashbandi, R., Habibi Dehneh Siri, Z., Sadeghzadeh, F., Banafian, F. A study of the impact of talent management on

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

the intellectual capital of employees of Bushehr Education Department, Fifth National Conference on New Research in Science Humanities and Social Studies of Iran (with a participatory culture approach), Tehran, House of Iranian Participatory Culture. 2018.[Persian]

25- Phillips, D. R.; Roper, K. O. “A framework for talent management in real estate”. Journal of Corporate Real Estate, 2009, 11(1), pp.7–16.

26- Robbins SP, Coulter M. (1989). Management. USA: Prince Hall.

27- Bontis, N. (1998), “Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models”, Management Decision.1998: 36 (2):63-76.

28- Mohammadimehr Mojgan. Investigating the Status of Entrepreneurial University Indicators in the University of Military Medical Sciences in Corona Crisis. Journal of Military Medicine.2021:23(4):349-357

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]

Investigating the Impact of Talent Management on Organizational Entrepreneurship through Intellectual Capital Mediation (Case study of Arak University of Medical Sciences)

Ebrahim Rahimi[1]*, Hadi Ghaffari[2], Abolfazle Hajkarim[3]

Abstract

Introduction: Many authors and pioneers of changing in government management organizations and services considered Entrepreneurship in the public sector as the only solution for public management in the face of these challenges and problems. This study examines the impact of talent management on organizational entrepreneurship with the mediation of intellectual capital at Arak University of Medical Sciences.

Methods: This research was a practical research in terms of purpose and a causal research in terms of the nature and method. The statistical population of the study was 480 staff of Arak University of Medical Sciences in 1399 that 213 of them were selected using Cochran's formula by simple random sampling technique. Data were collected using 3 standard questionnaires. The Phillips and Roper Standard Questionnaire (2009) was used for the Talent Management component, the Bontis Standard Questionnaire (1998) was used for the intellectual capital component, and the Robbins and Colter Standard Questionnaire (1989) was used for the organizational entrepreneurship component. In order to confirm the validity of the questionnaires, it has been approved by the professors and the reliability of the questionnaires has been confirmed by using SPSS software. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistical tests using SPSS and structural equations with LISREL software.

Results: The results showed the effect of talent management on organizational entrepreneurship with a path coefficient of 0.53 and a t-statistic of 5.02; Talent management on intellectual capital with path coefficient of 93 / and T-statistic of 9.76; Intellectual capital had an effect on organizational entrepreneurship with a path coefficient of 0.41 and a T-statistic of 3.80. The results showed that talent management has a positive effect on organizational entrepreneurship mediated by intellectual capital.

Conclusion: Considering the findings of the study and the effect of talent and intellectual capital management on organizational entrepreneurship among the staff of Arak University of Medical Sciences, it is suggested that managers pay attention to talent management and intellectual capital improvement.

Keywords: Talent Management, Organizational Entrepreneurship, Intellectual Capital, University Personnel

1- (*Corresponding author) PhD in Human Resource Management, Faculty Member, Technical and Vocational University, Faculty of Engineering and Technology, Qom Province, Qom, Iran. E-mail: erahimi57@gmail.com
2- PhD in Planning and Development, Faculty Member of Payame Noor University of Arak, Arak, Iran
3- Master of Public Administration, Human Resources Development, Payame Noor University, Khomeini Branch, Iran

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-11]