

سنجش اثرگذاری مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با میانجیگری تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس

دکتر مهرزاد سرفرازی

استاد یار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران

Mehrzadsarfarazi55@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۱۰/۲۴ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۲/۱۹ (مقاله پژوهشی)	پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس می باشد که تعداد آنها ۴۱۱ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد که از پرسشنامه مدیریت مسیر شغلی (ساویکاس و پورفلی)، مدیریت استعداد (فیلیپس و راپر) و تسهیم دانش (موهاجان) استفاده شد روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تایید قرار گرفت و در نهایت استاد راهنما نیز پرسشنامه ها را تایید کردند. و جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم افزار SPSS و PIs از آزمون آماری معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.
کلمات کلیدی: مدیریت مسیر شغلی، مدیریت استعداد، تسهیم دانش، سازمان صنعت، معدن و تجارت	

مقدمه

در دنیای کاری قرن بیست و یکم همه چیز در حال تغییر است این تغییرات که ناشی از جهانی سازی، توسعه تکنولوژی، بی ثباتی اقتصادی و دگرگونی شرایط جمعیت شناختی است، اثر معناداری بر محیط های کاری و تغییر نقش های کاری داشته است. در پاسخ به این تغییرپذیری در دنیای کار، هم سازمانها ناگزیر از برگزیدن افرادی هستند که از توانایی انطباق پذیری بالایی برخوردارند

و هم افراد ناچارند با عواملی که منجر به مدیریت مسیر شغلی آنها میشود، بیشتر آشنا شوند چرا که مسیر شغلی و انطباق با آن جزء لاینفک زندگی بشر در همه دورانها بوده و انتخاب مناسب و آگاهانه مسیر شغلی میتواند به رفع مشکلات اقتصادی، بیکاری و نارضایتی از کار کمک کند (مومنی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

امروزه اعتقاد بر این است که منابع انسانی مهمترین مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی است و به همین دلیل بر نقش ارزشمند استعدادهای سازمان تأکید شده و مدیریت مطلوب آنها بسیار مهم و حساس تلقی میشود. با ظهور واژگانی مانند مدیریت استعدادهای ما شاهد یک تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی هستیم که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوری های مداوم اصلی ترین ویژگی آن است تنها سازمانهایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک کنند و دارای منابع انسانی ماهر، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (گودرزوند چگینی و همکاران، ۱۳۹۵).

در سالهای اخیر، سازمانها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، کارکنان دانشی، مدیریت دانش و سازمان های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می دهند. پیتراکر^۱ با بکارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها میدهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد (الله گانی و مجدزاده، ۱۳۹۸). براساس این نظریه، در آینده جوامعی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمیتواند به اندازه دانش مهم باشد. مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره مؤثر آن دانش ها می تواند مهمترین عامل تغییر یک سازمان باشد. اگرچه بعضی معتقدند دانش قدرت است، ولی به نظر میرسد دانش به خودی خود، قدرت ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت میدهد، آن قسمتی از دانش آنها است که با دیگران تسهیم میکنند (بیدختی و همکاران، ۱۳۹۹).

بیان مساله

امروزه، جذب و نگهداشت نیروهای کارآمد و متخصص ازجمله مهمترین دغدغه سازمانها محسوب میشود. در حقیقت، موفقیت هر سازمان وابسته به کارکنان آن است و بقای سازمان درگرو داشتن نیروی انسانی مناسب، در مشاغل مناسب و در زمان مناسب است. تغییرات سریع در ماهیت فعالیتهای شغلی در سازمان به علت فرایند جهانی سازی، گسترش فناوری و بی ثباتی شرایط اقتصادی، تأثیرات عمیقی بر ماهیت مشاغل دارد؛ ازاینرو، هم سازمانها برای بقاء و موفقیت بیشتر ناگزیر به جذب و نگهداری نیروی انسانی منعطف هستند و هم کارکنان ناچارند خود را بیش از پیش در جهت اهداف سازمانی منطبق کنند (میرصفیان، ۱۳۹۷). مدیریت مسیر شغلی به معنی آمادگی مقابله با وظایف غیرقابل پیش بینی، حضور در نقشهای کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری است که به عنوان مهارتی مهم در هدایت و تصمیم گیری و همینطور در دنیای کار معرفی شده است (عبدالحمیدی و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت مسیر شغلی نشان دهنده آمادگی منابع فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و شوکهای پیش بینی شده در نقشهای مختلف ازجمله نقشهای شغلی است. به عبارتی دیگر، به معنای کسب نگرشها، صلاحیتهای و رفتارهایی است که افراد برای هماهنگ سازی خود با شاغل متناسب به کار می برند (علی پور اصفهانی و صادقی، ۱۳۹۹). این مفهوم ساختاری روانی- اجتماعی دارد و منابعی را برای فرد فراهم میکند که فرد را در رویارویی با وظایف متغیر، تغییرات شغلی و تهدیدات پیش بینی شده و حتی پیش بینی نشده، در نقشهای مختلف شغلی در سازمان آماده میکند (میرصفیان، ۱۳۹۷).

مدیریت استعداد نیز مفهوم نسبتاً جدیدی است که به تغییر الگوها از مسائل سنتی مربوط به منابع انسانی مانند تمرکز بر نخبگان سازمان و مدیریت راهبردی منابع انسانی به الگوهای جدید مدیریت استعداد اشاره دارد که با محیط پویا و رقابتی امروز تناسب

زیادی دارد (جووری، ۱۳۹۹). به طور کلی، واژه مدیریت استعداد برای تعریف فرایندی به کار می‌رود که شامل انتخاب، استخدام، ابقا و توسعه منابع انسانی است و این استعدادهای برای آینده سازمان مهم هستند؛ هنگامی که فعالیتهایی چون انتخاب، ابقا و توسعه منابع انسانی به فعالیتهای دیگر جانشین پروری اضافه می‌شوند، مدیریت استعداد شکل می‌گیرد (زین الدینی بیدمشکی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت استعداد، در صدد ایجاد شرایطی است که در آن مهارتهای کارمندان مستعد شناسایی و از آنها در حوزه های مناسب استفاده شود. برخی سازمانها به دلیل عدم شناخت صحیح توانایی های کارکنان خود نمی توانند به نتایج مورد انتظار دست یابند. بسیاری از دوباره کاری ها، ضایعات، فقدان انگیزه، عدم بهره وری مناسب، فاصله زیاد با برنامه های طراحی شده، ناشی از عدم شناخت استعداد افراد در حیطه های کاری سازمان می باشد (رجب پور و چرختاب مقدم، ۱۳۹۷). با به کارگیری مدیریت استعداد این اطمینان حاصل می شود که هر یک از کارکنان، با استعدادهای و توانایی های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته اند مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مدیریتی سبب توانمند شدن مدیران می شود، انعطاف پذیری را به وجود می آورد که با شرایط در حال تغییر بازار مطابق باشد (ولی پناه فیروزجایی و طهماسبی لیمونی، ۱۳۹۸).

تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارتها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است، به بیان دیگر تسهیم دانش به عنوان اقدامی تعریف میشود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر میکنند (قاسمیان دستجردی و همکاران، ۱۳۹۹). وقتی میگوییم فردی دانش خود را تسهیم میکند، به این معنی است که آن فرد، فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود راهنمایی میکند تا او را کمک کند که موقعیت خود را بهتر ببیند. بعلاوه؛ فردی که دانش خود را تسهیم میکند ایده آل این است و باید از هدف دانش تسهیم شده، و کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکاف های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش اطلاع داشته باشد. با یک رویکرد سیستمی؛ تسهیم دانش را میتوان فعالیتی نظام مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود (قلی پور دمیه، ۱۴۰۱). به عبارت دیگر، تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوبتر مسائل نسبت به گذشته تعبیر میشود (خراشادیزاده و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس بر پایه دانش و تجارب کارکنانی که سالهای متمادی در این سازمان فعالیت داشته اند اداره می شود و این سازمان بایستی تلاش نماید که با جابجایی و بازنشستگی و... سرمایه های این سازمان از میان نرود. مدیریت استعداد ابزارهایی برای مدیران فراهم میکند که آنها را در فهم اینکه چه انتظاراتی می بایست از کارکنان خود داشته باشند، پشتیبانی میکند و این درک، خود منجر به بهبود روابط مدیر و کارکنان میشود. بدین ترتیب، سازمان بازده بالایی از سرمایه گذاری در مدیریت استعداد به دست می آورد. نگاهی به عملکرد سازمان صنعت، معدن و تجارت مشخص می گردد که علیرغم درک ارزش و اهمیت مدیریت استعداد، مدیران سازمان برنامه ریزی صحیح و جدی برای حفظ استعدادهای و پتانسیل های موجود در این سازمان را اجرا نکرده و سالانه شاهد از میان رفتن این استعدادهای هستیم. یکی از ابزارهایی که مدیران سازمان می توانند با استفاده از آن مدیریت استعداد را اجرا نمایند مدیریت مسیر شغلی است چرا که افرادی که مسیر پیشرفت شغلی آنها با نیازها و ظرفیت هایشان متجانس است، تلاش افزون تری دارند تا دانش و مهارت خود را در طول کارراه و مسیر ترقی شغلی خود بهبود بخشند بنا بر توضیحات بیان شده سوال اصلی تحقیق اینگونه مطرح می شود که آیا مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد؟

ضرورت و اهمیت پژوهش

مدیریت مسیر شغلی یکی از ویژگی های اساسی کارکنان موفق به حساب می آید. چرا که برای موفقیت در محیط کار لازم است افراد بتواند با ابهام ناشی از محیط های متغیر کنار بیایند و خواهند تجربه محیط های کاری جدید و متفاوت باشند همچنین لازم است انعطاف پذیری برای سازگاری محیط های کاری متفاوتی داشته باشند (سلطان زاده و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت مسیر شغلی

دغدغه مسیر شغلی از آینده احساس واقعی میسازد و به فرد کمک میکند تا گذشته را به خاطر داشته باشد، به وضع فعلی توجه کند و آینده را پیش بینی نماید (صفری و همکاران، ۱۳۹۵). فقدان دغدغه مسیر زندگی، بی تفاوتی مسیر شغلی نامیده میشود و بی برنامه گی و بدبینی درباره آینده را منعکس میکند. این بی علاقه گی را میتوان از طریق مداخله مسیر زندگی که برای تقویت جهت گیری به سمت جلو طراحی شده و آگاهی از وظایف رشد شغلی و گذارهای حرفه ای پیشرو حل و فصل کرد در واقع مدیریت مسیر شغلی کنار آمدن با تغییرات را تسهیل میکند (رسولی و تاجیک، ۱۳۹۶).

در عصر حاضر تغییرات به عنوان یک عامل ضروری برای پیشرفت آینده درک می شوند. بنابراین لازم است که سازمان ها برای حفظ بقاء، همگام به تغییرات متحول گردند و استعداد کارکنان خود را همراستا با تغییرات در جهت دستیابی به اهداف سازمان هدایت نمایند. این در حالی است که گروسمن (۲۰۰۷) مدیریت استعداد را بخشی از تغییرات ضروری قرن بیست و یکم و جزء مکمل استقرار تحول در سازمان می داند. مدیریت استعداد ابزاری است که منابع انسانی سازمان را به عنوان عامل حیاتی در حفظ مزیت رقابتی پایدار، به اولویت استراتژیک سازمان مبدل می سازد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). در واقع به کارگیری مدیریت استعدادها، مهم ترین مزیت رقابتی در سازمان های امروزی است و شناسایی استعدادها، از مهم ترین دغدغه های مدیریت منابع انسانی به شمار می رود. در واقع مدیریت استعداد بیان می کند که همه افراد استعدادهایی دارند که باید آنها را شناخت و آزاد کرد. بهره گیری از مدیریت استعداد، می توان اطمینان یافت که هر یک از کارکنان با استعدادها و توانایی های ویژه خود، در شغل مناسبی به کار گرفته خواهند شد (ولی پناه فیروز جایی و طهماسبی لیمونی، ۱۳۹۸).

دانش یگانه ابزاری است که میتواند برای یک سازمان به عنوان مزیت رقابتی در این عرصه قلمداد شده و به سازمان در تطبیق خود با شرایط متغیر بیرونی کمک کند بدین دلیل مدیریت دانش به معنای شناسایی دانش مورد نیاز و جذب و بکارگیری آن در سازمان از اهمیت فوق العاده ای برخوردار خواهد شد و در این عرصه سازمانهایی موفق خواهند بود که بتوانند دانش مورد نیاز و ضروری را به سرعت در اختیار کارکنان قرار دهند (رحیمیان و زرین، ۱۴۰۱). تسهیم دانش این توانایی را دارد که بر مزیت رقابتی سازمان ها و فرموله کردن و پیاده سازی استراتژی سازمان تأثیر بگذارد. همچنین یک سازمان، از طریق فرایند ایجاد استراتژی مدیریت دانش و تسهیم دانش در رابطه با نقاط قوت و ضعف و فرصتها و تهدیداتی از جنس مدیریت دانش برای رسیدن به اهداف خود آگاه میگردد (قربانی و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس همچون بسیاری از سازمان های دیگر توسط نیروی انسانی اداره می شود و این نیروی انسانی است که میتواند به اهداف سازمان جامه عمل بپوشاند اما سازمان برای اینکه کارکنان بتوانند به سطح مطلوبی از دانش و تجارب دست یابند هزینه های زیادی را متقبل می شود و لذا بایستی از دانش و تجارب بدست آمده کارکنان نگهداری نمایند بنابراین مدیریت استعداد عامل حیاتی سازمان می باشد چرا که مدیریت استعداد، یکی از اصلی ترین مسائل پیش روی هر سازمانی به شمار می آید. پیش نیاز یک جامعه توسعه یافته، برخورداری از سازمان های توسعه یافته است و سازمان های توسعه یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود منابع انسانی متخصص، به منزله سرمایه های استراتژیک بدست می آورند. انسان هایی که به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان ها را پدید آورند. رقابت شدید، حفظ طولانی مدت مزیت رقابتی را بسیار دشوار ساخته است. با توجه به چالش های فراوان پیش رو، برای کسب مزیت رقابتی در رویارویی با این محیط پیچیده، سازمان صنعت، معدن و تجارت به نخبگان و مدیریت استعداد نیاز دارند. بنابراین مدیریت استعداد و استعدادیابی یکی از ضروریات اصلی در جهت موفقیت سازمان صنعت، معدن و تجارت می باشد. با توجه به مطالب بیان شده هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس می باشد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

مدیریت مسیر شغلی بر تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

تسهیم دانش بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

کنترل بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

کنجکاوی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

اعتماد بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری در تحقیق، نوعی مبانی نظری هدایت کننده برای دستیابی به علل وقوع یک پدیده اجتماعی است؛ که می توان واقعیت یا بخشی از واقعیت را در مورد آن پدیده کشف کرد؛ و به تبیین و تفسیر، و تحلیل و تشریح پدیده مورد تحقیق بپردازد. در چارچوب نظری تحقیق از طریق روش های شناختی به درک جزئیات عناصر نظری می پردازیم؛ و آنها را به صورت کمی و کیفی با توجه به ابزار فنون خاص روشی بر روی پدیده، مشاهده و آزمایش و استدلال می کنیم؛ این استدلال منطقی بین پدیده های مورد تحقیق همراه با قواعد منطقی به کشف و درک تبیین واقعیت ناآشنا می گردد. در پژوهش حاضر جهت سنجش مدیریت مسیر شغلی از مدل ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، جهت سنجش مدیریت استعداد از مدل فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) و جهت سنجش تسهیم دانش از مدل موهاجان (۲۰۱۷) استفاده خواهیم کرد.

پیشینه پژوهش

کلاته و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش معلمان پایه ابتدایی شهرستان بجنورد انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش معلمان رابطه وجود دارد. بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش معلمان رابطه وجود دارد. بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد. مرادی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان راهبرد مدیریت استعداد کارآفرینانه برای بهسازی عملکرد کارکنان در شهرداری تهران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که طراحی و اجرای سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه برای عملکرد بهسازی کارکنان در شهرداری تهران به حمایت و توجه جدی و مستمر محیط سازمانی و فراسازمانی نیاز دارد حقانی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر مدیریت استعداد و ابعاد آن بر سلامت سازمانی در اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل جام داد و به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد بر سلامت سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد. سیستم مدیریت استعداد با ارائه اطلاعات یکپارچه در خصوص استعدادهای مرتبط با پست های سازمانی کارکنان، به افراد کمک می کند تا تعداد اقدامات بهبودی و خطاهای خود را کاهش دهند،

1 . Phillips and Roper

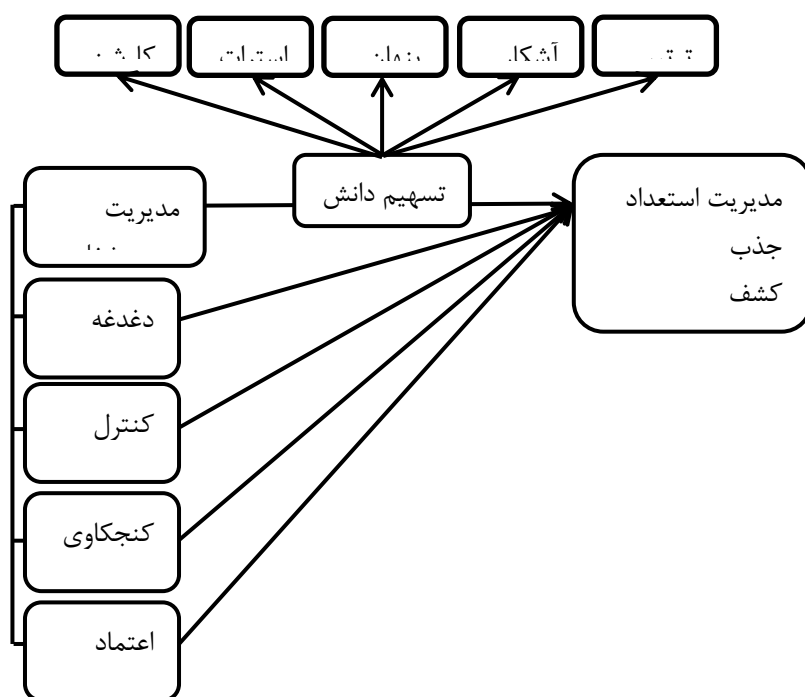
2 . Mohajan

از طرف دیگر مدیریت استعداد با تکیه بر آموزش و پرورش نیروی انسانی می تواند نقش موثری بر سلامت سازمانی داشته باشد. سپهوند و فعلی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی در بین تمامی کارکنان رسته های تخصصی فرماندهی نیروی انتظامی استان لرستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت مسیر شغلی سازمانی، دو متغیر معماری دانش سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور را به طور مثبت و معناداری تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین معماری دانش سازمانی بر مدیریت استعداد آینده محور تأثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت نقش میانجی این متغیر در تأثیر مدیریت مسیر شغلی سازمانی بر مدیریت استعداد آینده محور مورد تأیید قرار گرفت سبزواری و نصیری (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی در بین مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش و عملکرد شغلی یعنی تسهیم دانش بر عملکرد شغلی، تسهیم دانش بر سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد موسوی چشمه کبودی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان طراحی مدل مدیریت استعداد جهانی با تأکید بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان های ورزشی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که عوامل محیطی و هوشمندی استراتژیک میتوانند موجب شکل گیری مدیریت استعداد جهانی در سازمان های ورزشی شوند همچنین مدیریت استعداد جهانی به همراه سلامت محیط کار و ساختار درونی سازمان میتوانند انضباط مدیریتی را در سازمان های ورزشی ایجاد کنند. وانگ ۱ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان نقش انطباق پذیری مسیر شغلی بر درک دانشجویان بین المللی آفریقایی از حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی در چین در همه گیری کرونا انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که انطباق پذیری مسیر شغلی بر درک دانشجویان بین المللی آفریقایی از حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی تأثیر معناداری دارد لذا دانشجویان بین المللی آفریقایی با انطباق پذیری مسیر شغلی بالاتر، حمایت اجتماعی آفلاين بیشتری را در جامعه میزبان در ارتباط با کیفیت زندگی بالاتر دریافت کردند. توان ۲ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان تأثیر تسهیم دانش و نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت های صنعتی در ویتنام انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش و نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد سازمان ها ممکن است با انتخاب و پرورش رهبران تحول آفرین از مزایای نیروی کار نوآور بهره ببرند. بنابراین لازم است با به تسهیم گذاشتن دانش و تجربه بین کارکنان، عملکرد سازمانی افزایش یابد. یونس و محمد ۳ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان رابطه بین شیوه های مدیریت استعداد و حفظ کارکنان نسل Y نقش میانجی توسعه شایستگی در خانه های پنجاب، پاکستان انجام دادند و نتیجه گرفتند رهبری استراتژیک، رسانه های اجتماعی به طور مثبت بر قصد ماندن کارکنان نسل Y تأثیر می گذارند، در حالی که اشتراک دانش تأثیر معناداری بر قصد ماندن ندارد. توسعه شایستگی رابطه بین رهبری استراتژیک، رسانه های اجتماعی، اشتراک دانش و قصد ماندن را واسطه می کند. با این حال، توسعه شایستگی به طور قابل توجهی رابطه بین مربیگری و قصد ماندن را واسطه نمی کند. سولامان حافظ ۴ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان تسهیم دانش و قابلیت های نوآوری با نقش میانجی یادگیری سازمانی انجام دادند و نتیجه گرفتند بین تسهیم دانش و قابلیت های نوآوری با نقش میانجی یادگیری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد نتایج این مطالعه نشان داد برای ایجاد قابلیت های نوآوری وجود تسهیم دانش بین کارکنان امری ضروری است. مالکاو ۵ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در منطقه ویژه اقتصادی عقبه، اردن انجام داد و به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد منجر به افزایش تعهد سازمانی می گردد. مدیریت استعداد باعث می شود کارکنان نسبت به سازمان، اهداف و ارزش های آن پایبند و متعهد باشند. بنابراین پیشنهاد می گردد سازمان در انتخاب و گزینش کارکنان دقت بعمل

- 1 . wang
- 2 . Toan
- 3 . Younas & Muhammad
- 4 . Sulaman Hafeez
- 5 – Malkawi, Eman

آورده همچنین برگزاری دوره ها و کلاس های ضمن خدمت ابزارهای مناسبی جهت بهبود مدیریت استعداد می باشند. احمد آفر و یودین (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی در بخش خرده فروشی در شهر سیلت، بنگلادش انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد. سازمان ها و شرکت ها می توانند با استفاده از جذب مؤثر افراد نخبه و مستعد در مشاغل گوناگون با به کارگیری سیستم جذب نیرو و ارتقا از درون سازمان، اعمال ساعات کاری مناسب، در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی عملکرد سازمانی را افزایش دهند. جیانگ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان رابطه بین انطباق پذیری شغلی و فلات محتوای شغلی: نقش واسطه ای ادراکات مناسب در یک شرکت تحقیقاتی حرفه ای در چین انجام داد و به این نتیجه رسید که انطباق پذیری شغلی ابتدا منجر به افزایش تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان شد که به نوبه خود منجر به کاهش سطح محتوای شغلی شد اثر میانجی تناسب فرد-شغل برای کارمندان زن قوی تر از کارمندان مرد بود.

مدل مفهومی پژوهش



مدل اقتباس از سپهوند و فعلی (۱۳۹۹)

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. تحقیق های توصیفی تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آن ها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. پژوهش همبستگی، پژوهشی می باشد که در آن به بررسی رابطه بین دو یا چند متغیر پرداخته می شود. همچنین در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه ای بین دو یا چند متغیر وجود دارد و اگر وجود دارد اندازه و حد آن چقدر

1 - Afir,Ahmad Anwar, Uddin, Reaz

2 . Jian

است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و مدیران ارشد، میانی و عملیاتی سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تشکیل می دهند که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آنها ۴۱۱ نفر می باشد. براساس فرمول کوکران حجم نمونه در این تحقیق ۲۰۱ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از سازمان انتخاب می شوند.

بررسی نرمال بودن داده های پژوهش

در این قسمت با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به بررسی داده های پژوهش می پردازیم. در این آزمون، فرض صفر بر نرمال بودن توزیع داده ها بنا شده است. بنابراین اگر فرض صفر رد شود به معنی غیر نرمال بودن داده ها است. با توجه به اینکه مقدار احتمال برای هر سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ می باشد فرض نرمال بودن مدیریت مسیر شغلی، مدیریت استعداد، تسهیم دانش تایید می شود. بنابراین بر اساس ضریب همبستگی پیرسون به بررسی ارتباط بین متغیرها خواهیم پرداخت.

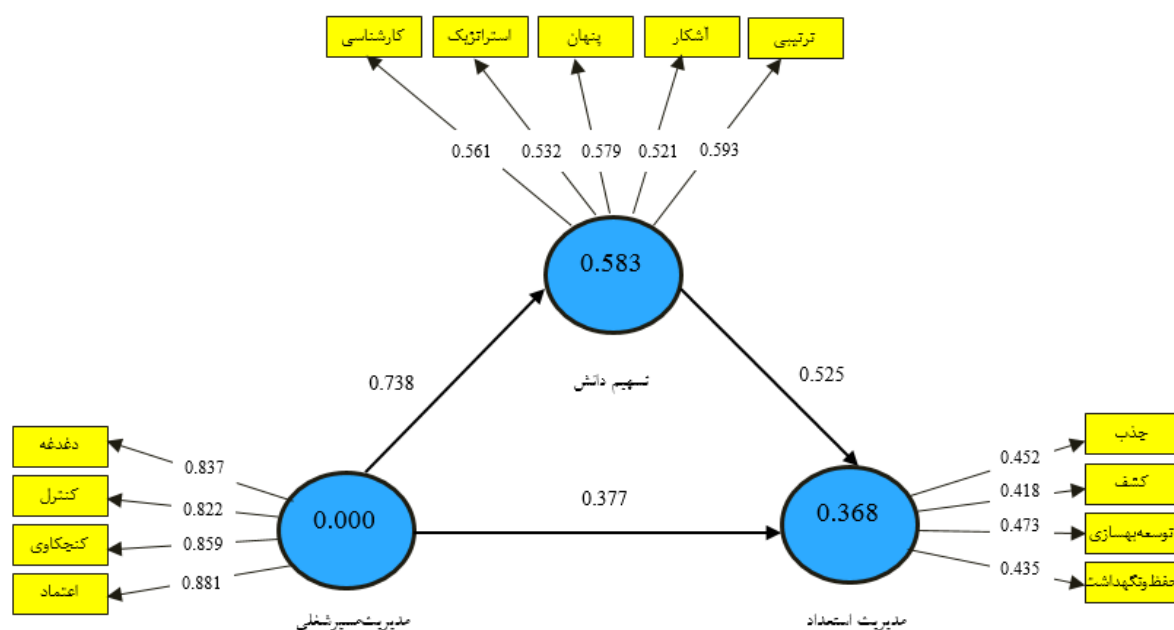
جدول ۴-۵ بررسی فرض نرمال بودن

نام متغیر	نمونه آماری	مقدار احتمال
مدیریت مسیر شغلی	۲۰۱	۰/۰۶۳
مدیریت استعداد	۲۰۱	۰/۰۵۵
تسهیم دانش	۲۰۱	۰/۰۵۸

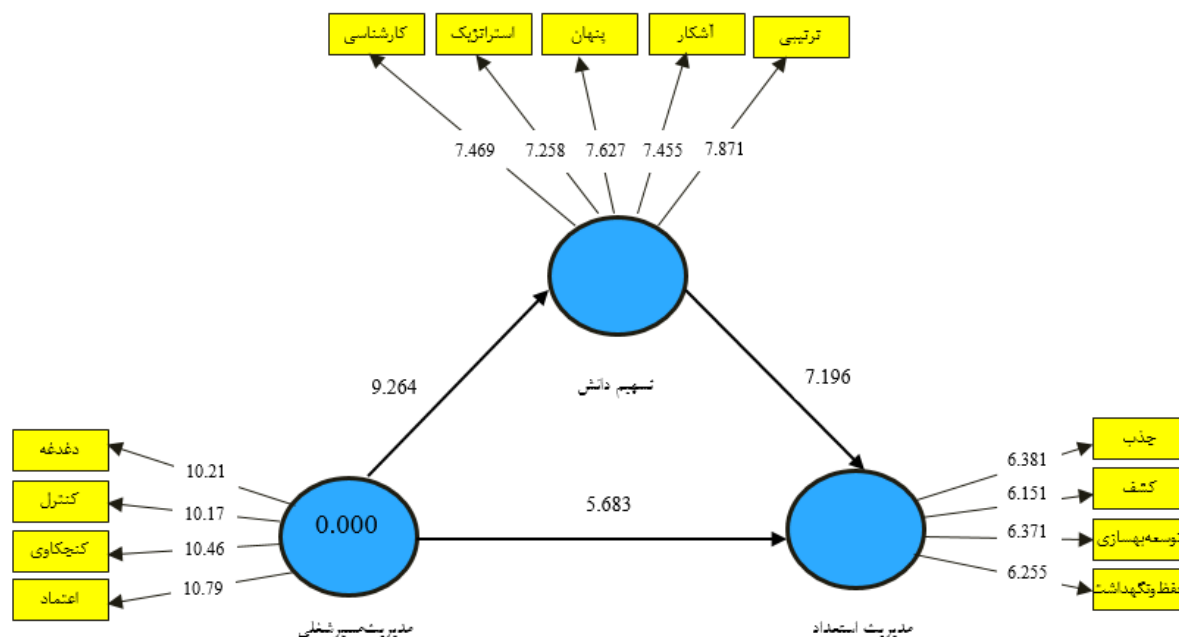
آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس می باشد که با استفاده از تحلیل مسیر، فرضیه اصلی را می توان با استفاده از نرم افزار پی ال اس انجام داد. نمودار زیر رابطه بین سه متغیر را نشان می دهد. اعداد روی جهت های ارتباطی همان ضرائب بتا می باشند.



نمودار ۴-۵ مدل ساختاری پژوهش در حالت ضریب مسیر



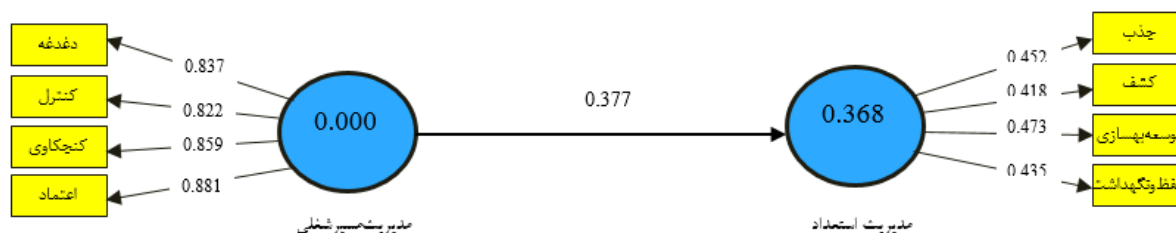
نمودار ۴-۶ مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

نمودار اول رابطه همبستگی و نمودار دوم میزان معنی داری بین سه متغیر را نشان می‌دهد. اعداد روی جهت‌های ارتباطی همان ضرائب بتا می‌باشند. میزان ارتباط بین مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد ۰/۳۷۷ می‌باشد که در سطح قابل قبول قرار دارد و آزمون معنادار است. میزان ارتباط بین دو متغیر مدیریت مسیر شغلی و تسهیم دانش ۰/۷۳۸ می‌باشد و این آزمون نیز معنادار است. میزان ارتباط بین مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد ۰/۳۷۷ می‌باشد که در سطح قابل قبول قرار دارد و آزمون معنادار است. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تایید میگردد.

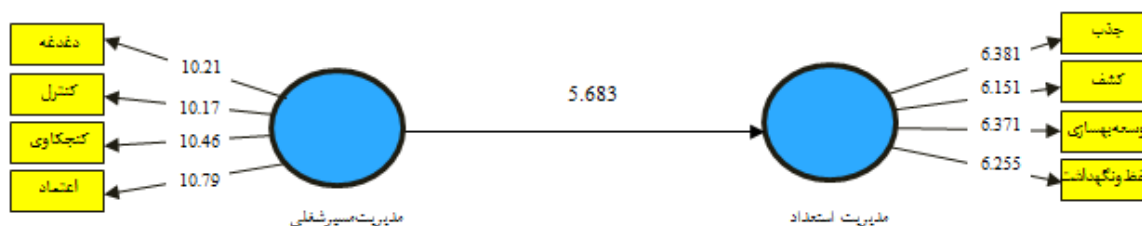
جدول ۴-۶ نتایج فرضیه اصلی

ارتباط	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه	اثر کل
مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد	۰/۳۷۷	۵/۶۸۳	تایید	۰/۳۷۷
مدیریت مسیر شغلی و تسهیم دانش	۰/۷۳۸	۹/۲۶۵	تایید	۰/۷۳۸
تسهیم دانش و مدیریت استعداد	۰/۵۲۵	۷/۱۹۶	تایید	۰/۵۲۵
مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد (اثر غیر مستقیم)	۰/۳۷۷	---	تایید	۰/۳۸۷

فرضیه فرعی اول: مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.



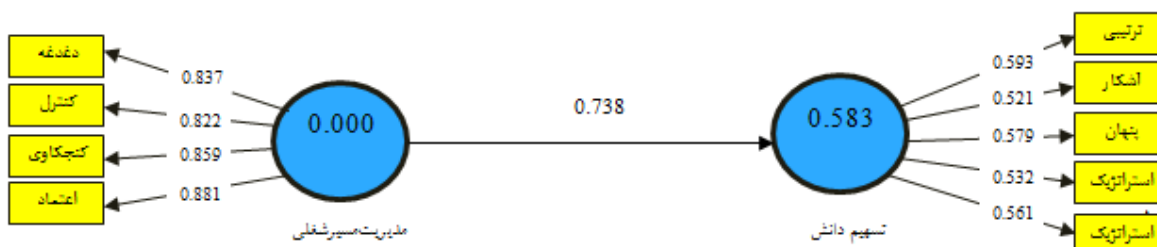
نمودار ۴-۷ ضریب مسیر فرضیه فرعی اول



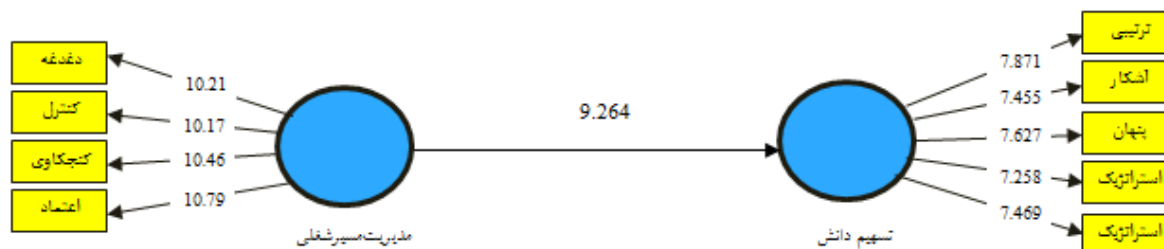
نمودار ۴-۸ معناداری فرضیه فرعی اول

چون ضریب معناداری محاسبه شده (۵/۶۸۳) بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و ضریب مسیر (۰/۳۷۷) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی بین مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می یابند بدین معنی که با افزایش مدیریت مسیر شغلی، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش مدیریت مسیر شغلی، مدیریت استعداد نیز کاهش می یابد. بر اساس ضریب مسیر مشخص می شود که ۰/۳۷۷ درصد از تغییرات مدیریت استعداد توسط مدیریت مسیر شغلی صورت می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش مدیریت مسیر شغلی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان ۰/۳۷۷ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش تایید میگردد.

فرضیه فرعی دوم: مدیریت مسیر شغلی بر تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.



نمودار ۴-۹ ضریب مسیر فرضیه فرعی دوم

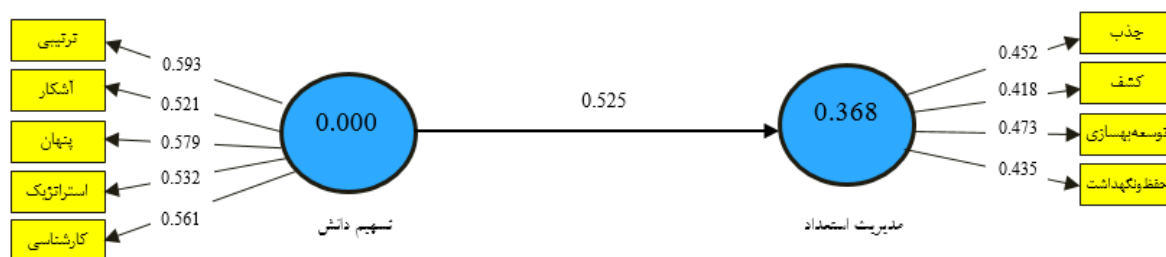


نمودار ۴-۱۰ معناداری فرضیه فرعی دوم

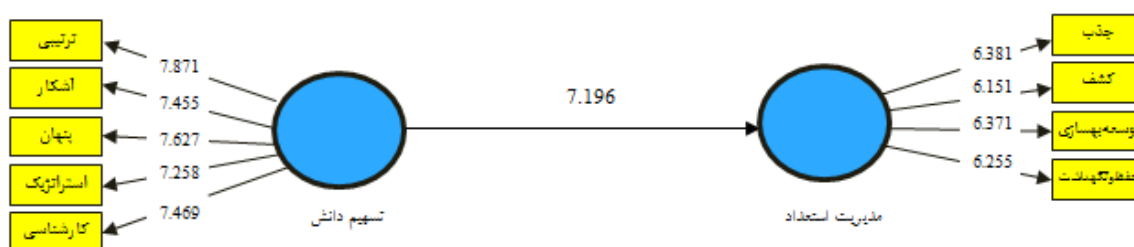
چون ضریب معناداری محاسبه شده (۹/۲۶۴) بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و ضریب مسیر (۰/۷۳۸) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم

که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی تسهیم دانش بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده بدین معنی که با افزایش تسهیم دانش، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش تسهیم دانش، مدیریت استعداد نیز کاهش می یابد. بر اساس ضریب مسیر مشخص می شود که $0/738$ درصد از تغییرات مدیریت استعداد، توسط تسهیم دانش صورت می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان $0/738$ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش تایید میگردد.

فرضیه فرعی سوم: تسهیم دانش بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.



نمودار ۴-۱۱ ضریب مسیر فرضیه فرعی سوم



نمودار ۴-۱۲ معناداری فرضیه فرعی سوم

چون ضریب معناداری محاسبه شده ($7/196$) بیشتر از $1/96$ می باشد و ضریب مسیر ($0/525$) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان $0/95$ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی تسهیم دانش بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می یابند بدین معنی که با افزایش تسهیم دانش، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش تسهیم دانش، مدیریت استعداد نیز کاهش می یابد. بر اساس ضریب مسیر مشخص می شود که $0/525$ درصد از تغییرات مدیریت استعداد توسط تسهیم دانش صورت می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان $0/525$ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش تایید میگردد.

فرضیه فرعی چهارم: دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

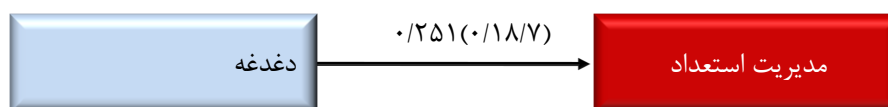
H0: دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری ندارد.

H1: دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی ارتباط بین دغدغه و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهیم کرد.

جدول ۴-۷ ضریب همبستگی فرضیه فرعی چهارم

مدیریت استعداد دغدغه	همبستگی پیرسون (r)	تعداد نمونه	معنی داری	df	میزان خطا	درصد تبیین واریانس	ارتباط
	۰/۲۵۱	۲۰۱	۰/۰۰۰	۲۰۰	۰/۰۵	۱۸/۷	دارد



نمودار ۴-۱۳ ضریب همبستگی و ضریب تعیین فرضیه فرعی چهارم

چون ضریب معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ می باشد و ضریب همبستگی (۰/۲۵۱) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده بدین معنی که با افزایش دغدغه، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش دغدغه، مدیریت استعداد کاهش می یابد. بر اساس واریانس تبیین شده مشخص می شود که ۱۸/۷ درصد از تغییرات مدیریت استعداد توسط دغدغه صورت می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش دغدغه در در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان ۱۸/۷ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم پژوهش تایید می گردد.

فرضیه فرعی پنجم: کنترل بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

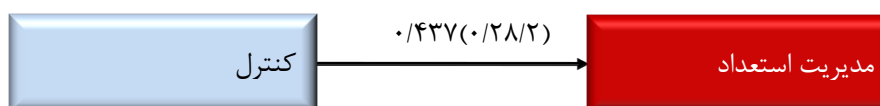
H0: کنترل بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری ندارد.

H1: کنترل بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی ارتباط بین کنترل و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهیم کرد.

جدول ۴-۸ ضریب همبستگی فرضیه فرعی پنجم

مدیریت استعداد کنترل	همبستگی پیرسون (r)	تعداد نمونه	معنی داری	df	میزان خطا	درصد تبیین واریانس	ارتباط
	۰/۴۳۷	۲۰۱	۰/۰۰۰	۲۰۰	۰/۰۵	۳۸/۲	دارد



نمودار ۴-۱۴ ضریب همبستگی و ضریب تعیین فرضیه فرعی پنجم

چون ضریب معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ می باشد و ضریب همبستگی (۰/۴۳۷) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی بین کنترل و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده بدین معنی که با افزایش کنترل، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش کنترل، مدیریت استعداد کاهش می یابد. بر اساس واریانس تبیین شده مشخص می شود که ۳۸/۲ درصد از تغییرات مدیریت استعداد توسط کنترل صورت می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش کنترل در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان ۳۸/۲ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی پنجم پژوهش تایید می گردد.

فرضیه فرعی ششم: کنجکاوی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

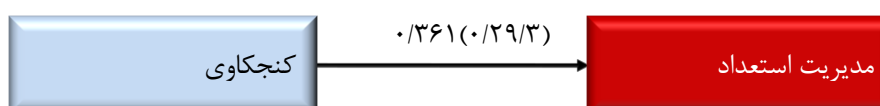
H0: کنجکاوی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری ندارد.

H1: کنجکاوی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی ارتباط بین کنجکاوی و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهیم کرد.

جدول ۴-۹ ضریب همبستگی فرضیه فرعی پنجم

مدیریت استعداد کنجکاوی	همبستگی پیرسون (r)	تعداد نمونه	معنی داری	df	میزان خطا	درصد تبیین واریانس	ارتباط
	۰/۳۶۱	۲۰۱	۰/۰۰۰	۲۰۰	۰/۰۵	۲۹/۳	دارد



نمودار ۴-۱۵ ضریب همبستگی و ضریب تعیین فرضیه فرعی ششم

چون ضریب معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ می باشد و ضریب همبستگی (۰/۳۶۱) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی بین کنجکاوی و مدیریت استعداد در سازمان

صنعت، معدن و تجارت استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده بدین معنی که با افزایش کنجکاوی، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش کنجکاوی، مدیریت استعداد کاهش می یابد. بر اساس واریانس تبیین شده مشخص می شود که $29/3$ درصد از تغییرات مدیریت استعداد توسط کنجکاوی می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش کنجکاوی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان $29/3$ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی هشتم پژوهش تایید می گردد.

فرضیه فرعی هفتم: اعتماد بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

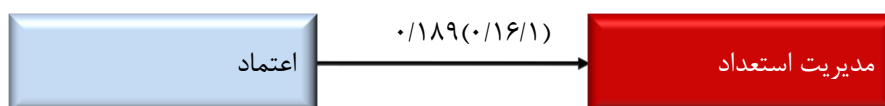
H0: اعتماد بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری ندارد.

H1: اعتماد بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی ارتباط بین اعتماد و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهیم کرد.

جدول ۴-۱۰ ضریب همبستگی فرضیه فرعی هفتم

مدیریت استعداد اعتماد	همبستگی پیرسون (r)	تعداد نمونه	معنی داری	df	میزان خطا	درصد تبیین واریانس	ارتباط
	۰/۱۸۹	۲۰۱	۰/۰۰۰	۲۰۰	۰/۰۵	۱۶/۱	دارد



نمودار ۴-۱۶ ضریب همبستگی و ضریب تعیین فرضیه فرعی هفتم

چون ضریب معناداری محاسبه شده ($0/000$) کمتر از $0/05$ می باشد و ضریب همبستگی ($0/189$) بدست آمده ارتباط از نوع مثبت می باشد بنابراین در سطح اطمینان $0/95$ می توان گفت که فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تایید می گردد و نتیجه می گیریم که از لحاظ آماری رابطه معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی بین اعتماد و مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده بدین معنی که با افزایش اعتماد، مدیریت استعداد افزایش یافته و با کاهش اعتماد، مدیریت استعداد کاهش می یابد. بر اساس واریانس تبیین شده مشخص می شود که $16/1$ درصد از تغییرات مدیریت استعداد توسط اعتماد می گیرد به عبارتی دیگر با افزایش اعتماد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس، مدیریت استعداد به میزان $16/1$ درصد افزایش می یابد. بنابراین فرضیه فرعی هفتم پژوهش تایید می گردد.

ررسی نتایج و یافته های پژوهش (بحث و بررسی)

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با کلاته و همکاران (1402) با عنوان بررسی ارتباط

مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش معلمان پایه ابتدایی شهرستان بجنورد، مرادی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان راهبرد مدیریت استعداد کارآفرینانه برای بهسازی عملکرد کارکنان در شهرداری تهران، وانگ ۱ و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان نقش انطباق پذیری مسیر شغلی بر درک دانشجویان بین‌المللی آفریقایی از حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی در چین در همه گیری کرونا، توان ۲ (۲۰۲۱) با عنوان تأثیر تسهیم دانش و نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت های صنعتی در ویتنام همسو می باشد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با حقانی (۱۴۰۰) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت استعداد و ابعاد آن بر سلامت سازمانی در اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل، سپهوند و فعلی (۱۳۹۹) با عنوان مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی در بین تمامی کارکنان رسته های تخصصی فرماندهی نیروی انتظامی استان لرستان، یونس و محمد ۳ (۲۰۲۰) با عنوان رابطه بین شیوه های مدیریت استعداد و حفظ کارکنان نسل Y نقش میانجی توسعه شایستگی در خانه های پنجاب، پاکستان، مالکاوی (۲۰۱۷) با عنوان رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در منطقه ویژه اقتصادی عقبه، اردن همسو می باشد. بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد مدیریت مسیر شغلی بر تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با کریمی (۱۳۹۸) با عنوان نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و قصد کارآفرینانه از دانشجویان سال سوم و آخر کارشناسی رشته های کشاورزی دانشگاه های بوعلی سینا و اراک، رسولی و تاجیک (۱۳۹۶) با عنوان رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و هوش معنوی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان شاغل به تحصیل دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، جیانگ ۴ (۲۰۱۶) با عنوان رابطه بین انطباق پذیری شغلی و فلات محتوای شغلی: نقش واسطه ای ادراکات مناسب در یک شرکت تحقیقاتی حرفه ای در چین، سولامان حافظ ۵ و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان تسهیم دانش و قابلیت های نوآوری با نقش میانجی یادگیری سازمانی همسو می باشد. بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد تسهیم دانش بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با کلاته و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان بررسی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش معلمان پایه ابتدایی شهرستان بجنورد، سبزواری و نصیری (۱۴۰۰) با عنوان بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی در بین مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز، توان ۶ (۲۰۲۱) با عنوان تأثیر تسهیم دانش و نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت های صنعتی در ویتنام، سولامان حافظ ۷ و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان تسهیم دانش و قابلیت های نوآوری با نقش میانجی یادگیری سازمانی همسو می باشد. بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با موسوی چشمه کبودی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان طراحی مدل مدیریت استعداد جهانی با تأکید بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان های ورزشی، کریمی (۱۳۹۸) با عنوان نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی

1 . wang

2 . Toan

3 . Younas & Muhammad

4 . Jian

5 . Sulaman Hafeez

6 . Toan

7 . Sulaman Hafeez

کارآفرینانه در رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و قصد کارآفرینانه از دانشجویان سال سوم و آخر کارشناسی رشته های کشاورزی دانشگاه های بوعلی سینا و اراک، احمد آفر و یودین (۲۰۱۶) با عنوان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی در بخش خرده فروشی در شهر سیلت، بنگلادش، جیانگ (۲۰۱۶) با عنوان رابطه بین انطباق پذیری شغلی و فلات محتوای شغلی: نقش واسطه ای ادراکات مناسب در یک شرکت تحقیقاتی حرفه ای در چین همسو می باشد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد کنترل بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با رسولی و تاجیک (۱۳۹۶) با عنوان رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و هوش معنوی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان شاغل به تحصیل دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، مرادی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان راهبرد مدیریت استعداد کارآفرینانه برای بهسازی عملکرد کارکنان در شهرداری تهران، یونس و محمد (۲۰۲۰) با عنوان رابطه بین شیوه های مدیریت استعداد و حفظ کارکنان نسل Y نقش میانجی توسعه شایستگی در خانه های پنجاب، پاکستان، مالکاو (۲۰۱۷) با عنوان رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در منطقه ویژه اقتصادی عقبه، اردن همسو می باشد. بنابراین فرضیه فرعی پنجم پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد کنجکاو بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با حقانی (۱۴۰۰) با عنوان بررسی تاثیر مدیریت استعداد و ابعاد آن بر سلامت سازمانی در اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل، سپهوند و فعلی (۱۳۹۹) با عنوان مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی در بین تمامی کارکنان رسته های تخصصی فرماندهی نیروی انتظامی استان لرستان، احمد آفر و یودین (۲۰۱۶) با عنوان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی در بخش خرده فروشی در شهر سیلت، بنگلادش، جیانگ (۲۰۱۶) با عنوان رابطه بین انطباق پذیری شغلی و فلات محتوای شغلی: نقش واسطه ای ادراکات مناسب در یک شرکت تحقیقاتی حرفه ای در چین همسو می باشد. بنابراین فرضیه فرعی ششم پژوهش تایید میگردد.

نتیجه فرضیه فرعی هفتم تحقیق نشان داد اعتماد بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با موسوی چشمه کبودی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان طراحی مدل مدیریت استعداد جهانی با تأکید بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان های ورزشی، کریمی (۱۳۹۸) با عنوان نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و قصد کارآفرینانه از دانشجویان سال سوم و آخر کارشناسی رشته های کشاورزی دانشگاه های بوعلی سینا و اراک، یونس و محمد (۲۰۲۰) با عنوان رابطه بین شیوه های مدیریت استعداد و حفظ کارکنان نسل Y نقش میانجی توسعه شایستگی در خانه های پنجاب، پاکستان، مالکاو (۲۰۱۷) با عنوان رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در منطقه ویژه اقتصادی عقبه، اردن همسو می باشد. بنابراین فرضیه فرعی هفتم پژوهش تایید میگردد.

پیشنهادهای کاربردی بر مبنای یافته های پژوهش

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم بهترین کارمندان خود را حفظ کنید، به کارکنان حس هدفمندی القا کنید، افراد برتر را جذب کنید، توانمندی ها، تجارب و تنوع را در نیروی کار خود افزایش کنید، یک فرهنگ کارمندمحور ایجاد کنید، با سایر سازمان ها در بازار خود رقابت داشته باشید

1 . Jian

2 . Younas & Muhammad

3 . Jian

4 . Younas & Muhammad

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد مدیریت مسیر شغلی بر تسهیم دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم چارت سازمانی خود را به روزرسانی کنید و جایگاه های شغلی را تعریف کنید حالا که یک نمودار سازمانی در اختیار دارید، کار خود را با فهرست کردن شرح شغل و مسئولیت های کلیدی هر جایگاه شغلی شروع کنید. سپس، الزامات آموزشی، گواهینامه ها و مهارت های سخت/نرم را به آن اضافه کنید. تا جایی که ممکن است در این مرحله از طراحی مسیر شغلی دقیق عمل کنید. به پروژه هایی که اخیرا تکمیل شده نگاه بیندازید تا مطمئن شوید که هیچ شایستگی ای را از دست نداده اید.

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد تسهیم دانش بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم برای حل مشکلات و ارائه راه حل ها، جلسات هم اندیشی تشکیل گردد و با استفاده از روش های گروهی تصمیم گیری، اعضای سازمان شرکت کرده و از طریق تبادل نظر، تجارب و دانش بین اعضای سازمان به اشتراک گذاشته شود همچنین با ایجاد آرشیو و کتابخانه های الکترونیکی، کارکنان از آخرین روش ها انجام کار و تکنولوژی های روز آگاه شوند.

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد دغدغه بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم مدیران آگاه باشند که برخی افراد به خاطر ایمان و هدف مند بودن، خود را مسئول و پاسخگو می دانند. و این بستر مناسبی برای مدیران است که با توجیه صحیح و آموزش متناسب با شغل، و سپس با سپردن مسئولیت و اختیار، دغدغه آنان را افزایش دهند همچنین دستیابی به اهداف شغلی و پیشرفت در مهارت شغلی از دغدغه های مهم به شمار می آید. مدیران باید با ایجاد آموزش های مهارتی، زمینه های موفقیت را تقویت کنند و بی تفاوتی از کنار آن عبور نکنند.

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد کنترل بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم کارکنان و مدیران انتقادپذیر باشند، با دیگران همدلی کنند، اهل معاشرت و خوش مشرب باشند همچنین به آسانی با دیگران ارتباط برقرار کنند و از رفتارهای کلیشه ای و قضاوت زود هنگام خودداری کنند.

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد کنجکاوی بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم کنجکاوی را مدل سازی کنند. رهبران سازمانی می توانند تلاش کنند تا خودشان فردی کنجکاو باشند و از این طریق کنجکاوی را در سراسر سازمان شان تشویق کنند همچنین مدیران می توانند با بیان اهمیت یادگیری و پاداش دادن به کارمندان نه تنها بابت عملکردشان بلکه به خاطر یادگیری لازم برای رسیدن به آن سطح از عملکرد، کاری کنند که کارمندان در پس زمینه ذهنشان همیشه یادگیری را در نظر داشته باشند.

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی هفتم تحقیق نشان داد اعتماد بر مدیریت استعداد در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تاثیر معناداری دارد بنابراین به مدیران ارشد سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس پیشنهاد میکنیم مدیران با رفتارهای منصفانه با کارکنان برخورد کنند. هنگامی که مدیری تمایل به خیرخواهی، حفظ آبرو و حیثیت دیگران داشته باشد و صادقانه به رفاه افراد توجه کند، کارکنان مطمئن می شوند که فرصت طلبانه عمل نخواهد کرد و به او اعتماد خواهند کرد همچنین مدیر باید بین وعده ها، حرف و عمل خود تناسب ایجاد نماید به گونه ای که به وعده های خود جامه عمل بپوشاند.

منابع

- احمدی، حسن، زاهد بابلان، عادل، مرادی، مسعود، خالق خواه، علی (۱۳۹۸)، واکاوی فرایند مدیریت استعداد معلمان در دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل (نظریه داده بنیاد)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۷، شماره ۱، صص ۲۷۴-۲۵۲
- الله گانی، فریبا، مجدزاده، منور (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده با چابکی سازمانی در اداره کل و شعب تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال ۴، شماره ۲، صص ۱۸۳-۱۶۷
- بیدختی، علی اکبر، نعمتی، محمدعلی، محمودی، سودابه (۱۳۹۹)، تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با بررسی نقش میانجی‌گیری یادگیری سازمانی در دانشگاه امیرکبیر، صنعت و دانشگاه، سال ۶، شماره ۱۹، صص ۵۸-۴۷
- جووری، بهنوش (۱۳۹۹)، شناسایی الگوی ساختاری-تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط آفرین (مورد مطالعه: منابع انسانی دانشگاه ها)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۱۰، شماره ۲، صص ۳۳۸-۳۰۵
- حقانی، بهمن (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر مدیریت استعداد و ابعاد آن بر سلامت سازمانی در اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل، فصلنامه چشم انداز حسابداری و دولتی، دوره ۴، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۱۰۶
- خرشادیزاده، محمدهادی، مهرمنش، حسن، فتحی، زاده (۱۳۹۹)، مطالعه پیش‌آیندها و پیامدهای تسهیم دانش با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت صنعتی، سال ۱۸، شماره ۵۹، صص ۲۹۷-۲۶۳
- رجب پور، ابراهیم، چرختاب مقدم، جهانشاه (۱۳۹۷)، سنجش راهبرد مدیریت استعداد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشی، مجله مدیریت توسعه و تحول ویژه نامه، صص ۱۱۷-۱۰۹
- رحیمیان، حمید، زرین، حمیدرضا (۱۴۰۱)، روشهای تسهیم دانش در مدارس جهت توانمندسازی منابع انسانی، پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۲۴، صص ۱۵۲-۱۲۳
- رسولی، آراس، تاجیک، افسانه (۱۳۹۶)، رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۹، شماره ۳۳، صص ۴۸-۳۳
- زین الدینی بیدمشکی، زهره، عدلی، فریبا، وزیری، مرزده (۱۳۹۳)، مقایسه وضعیت موجود جانشین پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۳، صص ۷۳-۵۱
- سبزواری، حامد، نصیری، ماریا (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی در بین مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز، دو فصلنامه سواد تربیتی معلم، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۷-۱
- سپهوند، رضا، فعلی، راضیه (۱۳۹۹)، مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی، علوم مدیریت ایران، سال ۱۴، شماره ۵۵، صص ۱۵۹-۲۵
- سلطان زاده، شیدا، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران (۱۳۹۵)، پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه های سرمایه روانشناختی، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، سال ۲، شماره ۱، صص ۳۰-۱۹
- صفری، معصومه، ربیعی، محمد، مصباح، نسرين (۱۳۹۵)، بررسی میزان و عوامل مؤثر بر انطباق پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره ۳، صص ۹۴-۸۳
- عبدالحمیدی، حمیرا، حسینیان، سیمین، یزدی، سیده منور (۱۴۰۱)، مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه ای سرمایه روان شناختی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۵۰، صص ۲۶-۹
- علی پور اصفهانی، ندا، صادقی، احمد (۱۳۹۹)، نقش خوش بینی و انطباق پذیری مسیر شغلی در موفقیت تحصیلی دانشجویان، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، سال ۶، شماره ۱، صص ۱۲-۱
- قاسمیان دستجردی، زهرا، امین بیدختی، علی اکبر، جعفری، سکینه (۱۳۹۹)، تبیین رابطه ساختاری تسهیم دانش با اثربخشی گروههای آموزشی مدرسه: نقش میانجی اعتماد و همکاری درونگروهی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۲، صص ۲۲-۱
- قربانی، محمدحسین، شهلائی باقری، جواد، مظلومی، فرزانه، قاسم زاده، میعاد (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر تمایل به تسهیم دانش کارکنان بر حوزه های استراتژیک مؤثر فدراسیونهای ورزشهای تیمی، فصلنامه علمی بازیابی دانش و نظامهای معنایی، دوره ۹، شماره ۳۱، صص ۱۰۵-۶۵

قلی پور دمیه، حمیدرضا(۱۴۰۱)، بهینه سازی همزمان تسهیم دانش و وفاداری مشتریان در شبکههای اجتماعی تحت رویکرد بازاریابی دیجیتال، فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار، دوره ۲، شماره ۴، صص ۲۴-۲

کلاته، زهرا، محمدی، فاطمه، کلاته، اکرم (۱۴۰۲)، بررسی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تسهیم دانش معلمان پایه ابتدایی شهرستان بجنورد، ششمین کنفرانس بین المللی حقوق، روانشناسی، علوم تربیتی و رفتاری

گودرزوند چگینی، مهرداد، چیرانی، ابراهیم، مقدم، هادی، قانع کوشالشاھی، سیده فاطمه، مرادی، مریم(۱۳۹۵)، بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی(مورد مطالعه: شهرداری های استان گیلان)، مدیریت بهره وری، سال ۱۰، شماره ۳۸، صص ۲۷۸-۲۵۳

مرادی، فریده، ممیز، آیت اله، زمانی مقدم، افسانه (۱۴۰۱)، راهبرد مدیریت استعداد کارآفرینانه برای بهسازی عملکرد کارکنان در شهرداری تهران، فصلنامه اقتصاد و برنامه ریزی شهری، دوره ۳، شماره ۳.

موسوی چشمه کبودی، کیوان، حکاک، محمد، سپهوند، رضا، هوشنگ نظریوری، امیر(۱۳۹۸)، طراحی مدل مدیریت استعداد جهانی با تأکید بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان های ورزشی، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۷، شماره ۱، صص ۲۲۴-۲۰۷

مومنی پور، معصومه، رحیمی پردنجانی، طیب، احمد برآبادی، حسین(۱۳۹۸)، اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیتدرمانی بر انطباق پذیری مسیر شغلی، رویش روان شناسی، سال ۸، شماره ۸، صص ۱۰۸-۹۸

میرصفیان، حمیدرضا(۱۳۹۷)، نقش مدیریت کوانتومی در ارتقای انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۵۱، صص ۱۸۶-۱۶۵

ولی پناه فیروزجایی، فاطمه، طهماسبی لیمونی، صفیه(۱۳۹۸)، تحلیل رابطه ابعاد استراتژی مدیریت استعداد با خلاقیت از نظر کارکنان کتابخانه های عمومی استان مازندران، فصلنامه دانش شناسی، سال ۱۲، شماره ۴۷، صص ۹۵-۸۱

Afir,Ahmad Anwar, Uddin, Reaz(2016), Talent Management and Organizational Performance: An Empirical Study in Retail Sector in Sylhet City, Bangladesh, Journal of Business and Management, Vol 16, No 10, pp 18-11

Jian, Zho(2016), The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perception, Journal of Vocational Behavior, pp 1-25

Malkawi, Eman(2017), The Relationship Between Talent Management and Organizational Commitment Case Study: Aqaba Special Economic Zone Authority, Jordan, International Business and Management, Vol 14, No1, pp 80-84.

Minha Younas & Muhammad Waseem Bari (2020) The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development, Economic Research-Ekonomiska Istraživanja, 33:1

Sulaman Hafeez, S, Rasheed, R, Nawaz, S, Abbas, M.2019. Knowledge sharing and innovation capabilities: The moderating role of organizational learning, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 13(2), 455-486

Toan, Khanh Pham TRAN(2021), The Effect of Knowledge Sharing and Innovativeness on Organizational Performance: An Empirical Study in Vietnam, Toan Khanh Pham TRAN / Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 8, No 8, pp 503-511

Wang, Huiqi, kodzo, Lalit Dzifa, Yajun, Wang, Jiubo, Zhao, Xueling, Wang, You(2022), The benefits of career adaptability on African international students' perception of social support and

quality of life in China during the COVID-19 pandemic, international journal of intercultural relation, Vol 90, pp 1-10

Investigating the effect of Career Path management on talent management With Mediating Role of Sharing knowledge In Industrial, Mine and Trade of Fars province

Mehradsarfarazi

Abstract

The present study was carried out trying to the effect of Career Path management on talent management With Mediating Role of Sharing knowledge in organizational Industrial, Mine and Trade of Fars province. In terms of research objective and data collection method, the study is an applied and descriptive-correlation one. The research statistical population consisted of 411 Employees in Industrial, Mine and Trade of Fars province. from which a total of 201 subjects were selected as the sample using Cochran formula and accident sampling method. In addition, research data was collected through Career Path management (Savickas & Porfeli), talent management (Phillips and Roper) and Sharing knowledge (Mohajan) In order to assess the validity of the questionnaires, the views of the distinguished professor of guidance and some experts in this field were used and finally the questionnaires were approved. survey and the reliability of which was calculated through Cronbach's Alpha. After the questionnaires were collected and it was found, by means of Kolmogorov-Smirnov test, that variables were normal, the data were analyzed using Pearson Correlation in SPSS and Pls software. The results of the research original hypothesis indicated that Career Path management significantly influences on talent management With Mediating Role of Sharing knowledge in organizational Industrial, Mine and Trade of Fars province.

Keywords: Career Path management, talent management, Sharing knowledge, organizational Industrial, Mine and Trade