



Original Article

The Mediating Role of Organizational Participation in the Relationship between Talent Management and Its Components with Organizational Growth in Public Hospitals

Seyedeh Nafiseh Mohammadi Yousefnejad¹, PhD Candidate; Zahra Shokoh^{2*}, PhD; Shiva Madahian², PhD; Ameneh Firozabadi³, PhD; Hamidreza Molaei⁴, PhD

¹PhD Candidate, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

²Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

³Assistant Professor, Department of Social Sciences, Bardsir Branch, Islamic Azad University, Bardsir, Iran

⁴Assistant Professor, Department of Industrial Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Article Information

Article History:

Received: Dec. 24, 2023

Accepted: Jan. 30, 2024

*Corresponding Author:

Zahra Shokoh, PhD;

Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Email: shokoh.azaduniversity@gmail.com

Abstract

Introduction: This study aimed to investigate the mediating role of organizational participation in the relationship between talent management and its components with organizational growth in public hospitals.

Methods: This descriptive-correlational study included all employees of public hospitals in Bushehr in 2021. Based on Morgan's table, a sample size of 384 participants was estimated, and stratified random sampling was used to select participants proportionally to the size of each department. Talent management was measured using Bani Asadi's questionnaire, organizational participation was assessed using Hosseini Noh's questionnaire, and organizational growth was evaluated using a researcher-made questionnaire. The face and content validity were checked and confirmed by 30 experts, and reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed using SPSS software (version 23).

Results: The results indicated that organizational participation played a mediating role in the relationship between talent management and its components, including human resource recruitment, talent identification, and talent pool creation, with organizational growth in public hospitals ($P < 0.05$). However, no significant relationship was found between talent retention, employee engagement, and talent development and improvement ($P > 0.05$).

Conclusion: Organizational growth was a critical factor in the success of organizations. Without growth, organizations risk falling behind in competition and becoming isolated. Therefore, identifying factors influencing organizational growth is essential.

Keywords: Workforce; Aptitude; Organizations; Hospitals; Organizational Development

Please cite this article as:

Mohammadi Yousefnejad SN, Shokoh Z, Madahian S, Firozabadi A, Molaei HR. The Mediating Role of Organizational Participation in the Relationship between Talent Management and Its Components with Organizational Growth in Public Hospitals. Sadra Med. Sci. J. 2025; 13(1): 44-54. doi: 10.30476/smsj.2025.101158.1477.



مقاله پژوهشی

بررسی نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی

سیده نفیسه محمدی یوسف نژاد^۱، زهرا شکوه^{۲*}، شیوا مداحیان^۲، آمنه فیروزآبادی^۲، حمیدرضا ملائی^۴

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
^۲استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
^۳استادیار، گروه علوم اجتماعی، واحد بردسیر، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسیر، ایران
^۴استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰

نویسنده مسئول:

زهرا شکوه،

استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی،

کرمان، ایران

پست الکترونیکی:

shokoh.azaduniversity@gmail.com

مقدمه: هدف این مقاله بررسی نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی و جامعه هدف آن شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر در سال ۱۴۰۰ بود که بر اساس جدول مورگان برابر ۳۸۴ نفر برآورد شدند و در نهایت با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم کارکنان هر اداره انتخاب شدند. جهت سنجش مدیریت استعداد از پرسشنامه بنی‌اسدی، جهت سنجش مشارکت سازمانی از پرسشنامه حسینی‌نوه، و جهت سنجش بالندگی سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با کسب نظر ۳۰ نفر از نخبگان بر اساس ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن (جذب نیروی انسانی، شناسایی استعدادها و ایجاد مخزن استعدادها) با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی نقش میانجی دارد ($P < 0.05$). در مؤلفه‌های ارزیابی مستمر، حفظ و نگهداری استعدادها، درگیر کردن نیروی انسانی و توسعه و بهسازی استعدادها رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید ($P > 0.05$).

نتیجه‌گیری: یکی عوامل مهم در موفقیت سازمان‌ها بالنده و روبه رشد بودن آن‌هاست. اگر سازمانی بالندگی نداشته باشد خیلی زود از دور رقابت خارج می‌شود و ممکن است منزوی گردد، بنابراین باید تلاش کرد تا عوامل مؤثر بر آن شناسایی شود.

کلمات کلیدی: نیروی کار؛ استعداد؛ سازمان‌ها؛ بیمارستان‌ها؛ توسعه سازمانی

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

محمدی یوسف نژاد س، شکوه ز، مداحیان ش، فیروزآبادی آ، ملائی ح. بررسی نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی. مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۳، شماره ۱، زمستان ۱۴۰۳، صفحات ۴۴-۵۴.

مقدمه

کشور نیز بر این موضوع صحنه می‌گذارد (۹). امروزه پرسش اساسی و بزرگی که فراروی سازمان‌های ایرانی قرار دارد، این است که چگونه و با چه ابزاری می‌توان حوزه‌های قابل بهبود را ارتقاء داد؟ (۱۰). برای پاسخ به این پرسش ضروری است که عوامل مرتبط با بهبود سازمانی شناسایی شوند و ازجمله مهم‌ترین عواملی که می‌تواند در تحقق بالندگی سازمانی مؤثر واقع شود، میزان تسهیم دانش در سازمان و خودکارآمدی کارکنان سازمان است (۱۱).

با آنکه بالندگی سازمانی پدیده‌ای به نسبت تازه در قلمرو مدیریت به شمار می‌آید، اما در قرن حاضر از گستردگی بسیار زیادی برخوردار بوده است. هم‌اکنون موضوع بالندگی سازمانی در شمار درس‌های مهم و بنیادی دوره‌های آموزشی بسیاری از دانشکده‌های دانش‌های رفتاری (به‌ویژه مدیریت) در سراسر جهان است. بالندگی سازمانی نه‌تنها در دوره‌های آموزشی دانشگاهی آموخته می‌شود، بلکه در بسیاری از برنامه‌های ضمن خدمت کارکنان بخش دولتی و خصوصی به‌صورت گسترده ارائه می‌شود و از روش‌های آموزشی و پژوهشی آن، برای بررسی و شناسایی دشواری‌های سازمانی و برتری بخشیدن به کار سازمان‌ها بهره‌گیری می‌شود. به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، بالندگی سازمانی یعنی فراهم آوردن امکانات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از طریق پرورش منابع انسانی که در سازمان به‌عنوان بارزترین سرمایه محسوب می‌شوند.

فیلبین و میکوش^۱، در نظریه خود، بالندگی سازمانی را فرآیندی می‌دانند که یک سازمان از طریق آن ظرفیت داخلی خود را توسعه می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی خود که در مأموریت سازمان مشخص شده است، دست یابد و در بلندمدت آن را حفظ نماید (۱۲). دارمی و همکاران، بالندگی سازمانی را یک فرآیند میان فردی برای تسهیل پویایی‌های گروهی تعریف می‌کند. و بهبود سازمان را فرآیند برنامه‌ریزی‌شده تغییر در فرهنگ سازمان با استفاده از تئوری، تحقیقات و تکنولوژی علوم رفتاری می‌داند. (۱۳). اگر سازمانی دارای بالندگی نباشد خیلی زود از دور رقابت خارج می‌شود و ممکن است منزوی شود، چون با توجه به ظهور فناوری اطلاعات و دیگر پیشرفت‌ها مشخصه بارز جامعه امروزی تغییر است و به طبع آن سازمان‌ها هم در حال تغییر هستند و اگر سازمان‌ها بالنده نباشند، سازمان‌های فرسوده و عقب‌مانده محسوب می‌شوند بنابراین باید تلاش شود عوامل مؤثر بر آن شناسایی شود (۱۴).

سازمان‌های کنونی در محیط‌های پویایی قرار گرفته و هر روز به‌صورت فزاینده‌ای با تغییرات روبرو می‌شوند (۱). نیروهای که سازمان‌ها را مورد تهاجم قرار می‌دهد و آن‌ها را به نحو اجتناب‌ناپذیری وادار به تغییر می‌کند، در چهار حوزه تغییر فن‌آوری، انفجار دانش، قدمت تولید و خدمت و تغییر اجتماعی خلاصه می‌شود (۲). علاوه بر دگرگونی‌هایی که فرد در جایگاه سازمانی خود با آن‌ها روبه‌رو است، سازمان نیز در کل با دگرگونی‌های پیوسته و بی‌شماری درگیر است. دگرگونی‌های سازمانی که گاهی به نام «بالندگی سازمانی» از آن یاد می‌شود، به دگرگونی رفتار فرد توجه ندارد و سازمان را در کل به‌عنوان یک نظام یا مجموعه به‌هم‌بافته در نظر می‌گیرد (۳). یک برنامه بالندگی سازمانی کوششی است آینده‌نگر، برنامه‌ریزی‌شده و پایدار که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است و می‌کوشد تا با تشخیص منطقی و منظم دشواری‌ها و با بسیج همه نیروها و منابع موجود، به اجرای یک برنامه دگرگونی دست بزند (۴، ۵).

در دنیای متحول امروز، سازمان‌ها همواره با پدیده «دگرگونی» روبه‌رو می‌شوند. در این تغییرات و دگرگونی‌ها، جایگاه بسیار مهم نیروی انسانی به‌عنوان طراح، سازنده و پردازنده نظام‌های عملیاتی، بیش‌ازپیش نمایان می‌شود. عدم توجه کافی به مدیریت آن‌ها، باعث عدم کسب نتایج مورد انتظار از این پروژه‌ها و عدم نیل به نرخ بازگشت سرمایه مورد انتظار خواهد شد.

امروزه ازجمله راهکارهای غلبه بر این مشکلات و مواجهه با محیط در حال تغییر که مورد توجه بسیاری از متخصصان سازمانی و علوم مدیریت قرار گرفته است، توجه به مفهوم بالندگی سازمانی است (۶). بالندگی سازمانی، به‌عنوان مبحثی مشخص و به‌عنوان یک قلمرو پژوهشی متمایز در علم مدیریت سابقه‌ای نسبتاً کوتاه دارد (۷). هم‌اکنون، موضوع بالندگی سازمانی در شمار درس‌های مهم و بنیادی دوره‌های آموزشی بسیاری از دانشکده‌های دانش‌های رفتاری، به‌ویژه مدیریت در سراسر جهان است. بالندگی سازمانی روشی است که در اجرای آن، عملکرد سازمان بهبود می‌یابد و اصولاً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد (۸). حال آنکه ما در نظام اداری کشور در حوزه بالندگی سازمانی با مشکلات جدی و اساسی مواجه هستیم. به‌طوری‌که آسیب‌شناسی نظام اداری

1. Philbin & Mikush

نظرات استادان، مدیران و رؤسای باسابقه بهره گرفته شد.

ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

- جهت سنجش مدیریت استعداد از پرسشنامه بنی اسدی (۱۷) استفاده گردید. این پرسشنامه ۷۸ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم دارد و نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ دارد. پرسشنامه مذکور مدیریت استعداد را در ۷ بعد شامل جذب نیروی انسانی، شناسایی استعدادها، ایجاد مخزن استعدادها، ارزیابی مستمر، حفظ و نگهداری استعدادها، درگیر کردن و توسعه و بهسازی استعداد می‌سنجد. بنی اسدی، روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را ۰/۸۳ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ ذکر کرده است (۱۷).

- جهت سنجش مشارکت سازمانی از پرسشنامه حسینی نوه، استفاده شد. این پرسشنامه ۵ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم دارد که نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ است. پرسشنامه مذکور مشارکت سازمانی را در ۱۰ بعد شامل مشارکت در برنامه‌ریزی، مشارکت در سازمان‌دهی، مشارکت در فرماندهی، مشارکت در هدف‌گذاری، مشارکت در حل مسئله، مشارکت در تغییر و تحول، مشارکت در ارزیابی و مشارکت در مدیریت دانش می‌سنجد. حسینی نوه روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را ۰/۸۷ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ ذکر کرده است (۱۸).

- جهت سنجش بالندگی سازمانی، پرسشنامه محقق‌ساخته تدوین شد. این پرسشنامه ۴۳ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم داشت و نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ بود. این پرسشنامه، بالندگی سازمانی را در ۹ بعد شامل گشودگی و شفاف بودن نظام، بازخورد از درون و بیرون، مشارکت با دیگران، اثربخشی، پروردن و اختیار دادن، کم‌لایه بودن ساختار سازمانی، توسعه، پویایی و سیستم‌های پیشنهاددهنده، سنجید.

- در نهایت، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد کرمان، مدیر ارشد یا میانی در بیمارستان‌های دولتی در شهر بوشهر،

درزمینه رابطه تسهیم دانش با بالندگی سازمانی، کیم و جو^۲ در پژوهش خود به این رسیدند که سازمان‌ها از طریق تسهیم دانش می‌توانند کارایی خود را بهبود بخشند و خطرات ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند (۱۵). تقی زاده و تاری در پژوهشی تحت عنوان «بررسی نقش مدیریت دانش و خالقیت بر بالندگی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی» نتیجه گرفتند که مدیریت دانش و اجزای آن بر روی بالندگی سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

با توجه به اینکه امروزه «سرمایه انسانی»^۳ و مدیریت استعداد به عنوان سرمایه مهم و رقابتی سازمان شناخته می‌شود و مدیران منابع انسانی با آگاهی از اهمیت این سرمایه، قادر به ایجاد بالندگی سازمانی می‌باشند (۱۶). این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت توصیفی از نوع همبستگی، و از نظر روش پیمایشی است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر بوشهر در سال ۱۴۰۰ به ۱۲۲۶۴ نفر است.

معیارهای ورود و خروج

کارکنان سازمان‌ها با مدرک تحصیلی دانشگاهی و سابقه خدمت بالای ۵ سال معیار ورود به مطالعه، و عدم تمایل به حضور در تحقیق و سابقه خدمت زیر ۵ سال، معیارهای خروج از این مطالعه بودند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر ۳۸۴ نفر برآورد شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم کارکنان هر اداره انتخاب شدند. از ۸ بیمارستان دولتی منتخب تعداد ۴۸ کارمند به صورت تصادفی ساده انتخاب و وارد مطالعه شدند.

روش جمع‌آوری اطلاعات

از ۳ پرسشنامه که شرح آن در ادامه خواهد آمد و

2. Kim, Ju

3. Human Capital

4. Cronbach's alpha coefficient

جدول ۱. خصوصیات دموگرافیک نمونه‌ها

متغیر	تعداد	درصد فراوانی
جنس	مؤنث	۱۰۷
	مذکر	۲۷۷
سن (سال)	زیر ۳۰ سال	۲۱
	۳۱-۴۰	۱۰۷
	۴۱-۵۰	۱۰۳
	۵۱ سال و بیشتر	۱۵۳
نوع استخدام	رسمی	۲۴۰
	قراردادی	۱۴۴
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۱۵
	لیسانس	۲۲۶
	فوق لیسانس	۸۰
	دکتر	۶۳

رعایت شده است.

• این مقاله برگرفته از رسالهٔ مقطع دکتری رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان با عنوان «ارائه مدل بالندگی سازمانی بر اساس رهبری اصیل و مدیریت استعداد با توجه به نقش میانجی مشارکت سازمانی (مطالعه موردی ادارات دولتی شهر بوشهر)» است و از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان نامه تأییدیه اخلاق به شماره ۰۷/۲۵/۵/۲۰۰۴ مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۲۵ دارد.

یافته‌ها

اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در بخش کمی پژوهش حاضر به شرح ذیل است:

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها از بین پاسخگویان ۲۷/۹ درصد (۱۰۷ نفر) زن و ۷۲/۱ درصد (۲۷۷ نفر) مرد بوده‌اند و از بین پاسخگویان مورد بررسی ۲۱ نفر (۵/۵ درصد) پاسخگویان ۳۰ سال و کمتر، ۱۰۷ نفر (۲۷/۹ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۰۳ نفر (۲۶/۸ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۵۳ نفر (۳۹/۸ درصد) ۵۱ سال و بیشتر سن داشتند. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۱۵ نفر (۳/۹ درصد) از پاسخگویان فوق دیپلم، ۱۱۶ نفر (۵۸/۹ درصد) لیسانس، ۸۰ نفر (۲۰/۸ درصد) فوق لیسانس و ۶۳ نفر (۱۶/۴ درصد) دکتری داشته‌اند (جدول ۱).

پنج نفر از روسای دستگاه‌های اجرایی شهر بوشهر با سابقه بیش از ۵ سال سابقه مدیریت بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های تحقیق، بالاتر از ۰/۷۰ برآورد شد که می‌توان گفت پایایی قابل قبولی دارد.

آنالیز آماری داده‌ها

برای آنالیز داده‌ها از ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها شامل مدیریت استعداد (تعداد گویه: ۷۸ و ضریب آلفای کرونباخ: ۰/۹۵۳)، مشارکت سازمانی (تعداد گویه: ۵۰، ضریب آلفای کرونباخ: ۰/۹۲۳ و بالندگی سازمانی (تعداد گویه: ۴۳ و ضریب آلفای کرونباخ: ۰/۹۳۴)، و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از آزمون سوبل^۵ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۳ استفاده شد. آزمون سوبل روشی آماری برای بررسی تأثیر میانجی‌گری^۶ در روابط بین متغیرها است. این آزمون کمک می‌کند تا مشخص شود که آیا یک متغیر واسطه‌ای^۷ در ارتباط بین متغیر مستقل (X) و متغیر وابسته (Y) نقش معناداری دارد یا نه.

ملاحظات اخلاقی

• در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری

5. Sobel Test
6. Mediation Effect
7. Mediating Variable

جدول ۲. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و بالندگی سازمانی

مدیریت استعداد و بالندگی سازمانی	a	b	c	Sa	Sb	Z	VAF	معنی داری
	۰/۴۹	۰/۷۰۳	۰/۵۹۶	۰/۵۴۵	۰/۴۵۹	۳/۲۹	۰/۳۶۶	۰/۰۰۱

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

جدول ۳. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین جذب نیروی انسانی و بالندگی سازمانی

جذب نیروی انسانی * مشارکت سازمانی * بالندگی سازمانی	a	b	c	Sa	Sb	z	VAF	sig
	۰/۶۸۶	۰/۷۰۳	۰/۷۴۹	۰/۴۵۵	۰/۴۵۹	۳/۹۳	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱

* نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین جذب نیروی انسانی و بالندگی سازمانی، a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF، sig: معنی داری

جدول ۴. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین شناسایی استعدادها و بالندگی سازمانی

شناسایی استعدادها * مشارکت سازمانی * بالندگی سازمانی	a	b	c	Sa	Sb	z	VAF	معنی داری
	۰/۴۵	۰/۷۰۳	۰/۴۹۳	۰/۵۵۸	۰/۴۵۹	۲/۴۱	۰/۳۹۱	۰/۰۰۵

* نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین شناسایی استعدادها و بالندگی سازمانی، a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

جدول ۵. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین ایجاد مخزن استعدادها و بالندگی سازمانی

ایجاد مخزن استعدادها مشارکت سازمانی بالندگی سازمانی	a	b	c	Sa	Sb	z	VAF	معنی داری
	۰/۳۷۹	۰/۷۰۳	۰/۴۶۸	۰/۵۷۸	۰/۴۵۹	۲/۰۱	۰/۳۵۴	۰/۰۴۱

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

است و این بدان معناست که ۰/۳۹۲ درصد از رابطه بین جذب نیروی انسانی و بالندگی سازمانی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی مشارکت سازمانی تبیین می‌شود.

در بررسی مشارکت سازمانی در رابطه بین شناسایی استعدادها و بالندگی سازمانی نقش میانجی مطابق (جدول ۴)، تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون سوبل نشان می‌دهد که Z برابر ۲/۴۱ است، در نتیجه مشارکت سازمانی در رابطه بین شناسایی استعدادها و بالندگی سازمانی از ۰/۳۹۱ است و این بدان معناست که ۰/۳۹۱ درصد از رابطه بین شناسایی استعدادها و بالندگی سازمانی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی مشارکت سازمانی تبیین می‌شود.

مطابق (جدول ۲) تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که Z برابر ۳/۲۹ است، لذا مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و بالندگی سازمانی نقش میانجی دارد، مقدار VAF برابر ۰/۳۶۶ است و این بدان معناست که ۰/۳۶۶ درصد از رابطه بین مدیریت استعداد و بالندگی سازمانی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی مشارکت سازمانی تبیین می‌شود.

در بررسی مشارکت سازمانی در رابطه بین جذب نیروی انسانی و بالندگی سازمانی نقش میانجی مطابق (جدول ۳) تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که Z برابر ۳/۹۳ است، در نتیجه مشارکت سازمانی در رابطه بین جذب نیروی انسانی و بالندگی سازمانی نقش میانجی دارد، مقدار VAF برابر ۰/۳۹۲

جدول ۶. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین ارزیابی مستمر و بالندگی سازمانی

معنی داری	VAF	z	Sb	Sa	c	b	a	ارزیابی مستمر مشارکت سازمانی بالندگی سازمانی
۰/۱۲۹	۰/۲۹۷	۱/۱۰	۰/۴۵۹	۰/۶۱۱	۰/۳۵۳	۰/۷۰۳	۰/۲۱۴	

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

جدول ۷. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین حفظ و نگهداری استعدادها و بالندگی سازمانی

معنی داری	VAF	z	Sb	Sa	c	b	a	حفظ و نگهداری استعدادها مشارکت سازمانی بالندگی سازمانی
۰/۲۱۱	۰/۲۵۲	۰/۹۰	۰/۴۵۹	۰/۶۱۶	۰/۳۶۷	۰/۷۰۳	۰/۱۷۶	

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

جدول ۸. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین درگیر کردن نیروی انسانی و بالندگی سازمانی

معنی داری	VAF	z	Sb	Sa	c	b	a	درگیر کردن نیروی انسانی مشارکت سازمانی بالندگی سازمانی
۰/۰۹۱	۰/۳۲	۱/۳۲	۰/۴۵۹	۰/۶۰۵	۰/۳۸۱	۰/۷۰۳	۰/۲۵۶	

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

جدول ۹. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی مشارکت سازمانی در رابطه بین توسعه و بهسازی استعداد و بالندگی سازمانی

معنی داری	VAF	z	Sb	Sa	c	b	a	توسعه و بهسازی استعداد مشارکت سازمانی بالندگی سازمانی
۰/۱۲۷	۰/۳۶	۱/۱۱	۰/۴۵۹	۰/۶۷۲	۰/۳۲۸	۰/۷۰۳	۰/۲۶۳	

a: ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته، c: مقدار آماره، Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Z: مقدار آماره VAF، Z: ضریب VAF

Z برابر ۱/۱۰ با p مقدار ۰/۱۲۹ محاسبه شده است، لذا مشارکت سازمانی در رابطه بین ارزیابی مستمر و بالندگی سازمانی نقش میانجی ندارد.

در بررسی مشارکت سازمانی در رابطه بین حفظ و نگهداری استعدادها و بالندگی سازمانی نقش میانجی، مطابق (جدول ۷) Z از طریق آزمون سوبل برابر با ۰/۹۰ محاسبه شد که نشان می‌دهد، مشارکت سازمانی در رابطه بین حفظ و نگهداری استعدادها و بالندگی سازمانی نقش میانجی ندارد.

برای ارزیابی مشارکت سازمانی در رابطه بین درگیر کردن نیروی انسانی و بالندگی سازمانی نقش میانجی، مطابق (جدول ۸) Z برابر ۱/۳۲ به دست آمد؛ لذا مشارکت سازمانی در رابطه بین درگیر کردن نیروی انسانی و بالندگی سازمانی نقش میانجی ندارد.

ارزیابی مشارکت سازمانی در رابطه بین توسعه و بهسازی استعداد و بالندگی سازمانی نقش میانجی

بررسی مشارکت سازمانی در رابطه بین ایجاد مخزن استعدادها و بالندگی سازمانی نقش میانجی، مطابق (جدول ۵) تجزیه و تحلیل داده‌ها، نشان می‌دهد که Z برابر ۲/۰۱ است، لذا مشارکت سازمانی در رابطه بین ایجاد مخزن استعدادها و بالندگی سازمانی نقش میانجی دارد، مقدار VAF^8 برابر ۰/۳۵۴ است. این معیار (واریانس توضیح داده شده) نشان‌دهنده‌ی میزان واریانسی است که یک مدل آماری یا یک تحلیل مؤلفه‌ای از داده‌ها توضیح می‌دهد و این بدان معناست که ۳۵۴ درصد از رابطه بین ایجاد مخزن استعدادها و بالندگی سازمانی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی مشارکت سازمانی تبیین می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ارزیابی مشارکت سازمانی در رابطه بین ارزیابی مستمر و بالندگی سازمانی نقش میانجی، مطابق (جدول ۶)

8. Variance Accounted For

مطابق (جدول ۹) تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که Z برابر $2/81$ است، لذا مشارکت سازمانی در رابطه بین توسعه و بهسازی استعداد و بالندگی سازمانی نقش میانجی ندارد.

بحث

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مشارکت سازمانی نقش میانجی مهمی در رابطه بین برخی از متغیرهای مدیریت استعداد و بالندگی سازمانی ایفا می‌کند. مقدار Z آزمون سوبل در برخی از روابط مورد بررسی بالاتر از مقدار بحرانی $1/96$ ، و مقدار VAF نیز نشان‌دهنده سهم مسیر غیرمستقیم در تبیین رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته بود. با این حال، در برخی دیگر از روابط، مقدار Z کمتر از مقدار بحرانی بود و لذا مشارکت سازمانی نقش میانجی معناداری در این روابط نداشت. طبق نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق، مشارکت سازمانی در رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن (جذب نیروی انسانی، شناسایی استعدادها و ایجاد مخزن استعدادها) با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی نقش میانجی دارد. به این صورت که شناسایی استعدادها برتر شغلی و توانمند و جذب نیروی انسانی کارآمد و ایجاد پایگاه استعدادها برتر و توانمند باعث تقویت مشارکت و ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود و افزایش مشارکت سازمانی کارکنان مسیر بالندگی و ارتقای سازمانی را هموارتر می‌کند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که مدیریت استعداد، زمانی که با مشارکت سازمانی همراه باشد، می‌تواند اثرات چشمگیری بر بالندگی سازمانی داشته باشد؛ بر این اساس، سازمان‌هایی که فرآیندهای مدیریت استعداد از جمله جذب، شناسایی و توسعه استعدادها را به‌طور هم‌زمان با افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اجرا می‌کنند، به نتایج بهتری در زمینه بالندگی سازمانی دست می‌یابند (۱۴).

امروزه ضرورت توجه به تغییر و تحول بر کسی پوشیده نیست و هیچ سازمانی نمی‌تواند نسبت به تحول و بالندگی بی‌تفاوت باشد. در این میان سازمان‌های آموزشی به‌عنوان قلب تپنده فرهنگ جامعه بیشتر از بقیه سازمان‌ها باید به دنبال محرک‌های مؤثر بر تغییر سازمانی باشند، از جمله نیروهای درونی سازمان برای تسهیل تغییرات، سیاست‌های سازمان و رفتار مدیران و کارکنان است، نتایج پژوهش نشان داد مشارکت سازمانی به‌طور مستقیم و به واسطه مدیریت

استعداد با نگرش به تغییر سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری دارد و می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر تحول مدیریت استعدادها و بالندگی سازمانی نقش داشته باشد، به کارگیری افراد مستعد در سازمان فرایند مدیریت سازمانی را تسهیل کرده و از طرفی مشارکت سازمانی باعث توانمندتر شدن افراد و بهبود نگرش آنان نسبت به پدیده تغییر می‌شود.

در تأیید این نتایج بر اساس مطالعه صیادی و همکاران، مدیریت استعداد موجب جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها می‌گردد (۱۹). سویم به این نتیجه رسیده است که مدیریت استعداد باعث مشارکت سازمانی وسیع‌تر و تعهد سازمانی بیشتر کارکنان می‌شود (۲۰). فیلبین و میکوش^۹، در پژوهش خود مشارکت سازمانی را عاملی در تقویت بالندگی سازمانی و بالندگی سازمانی را فرایندی که یک سازمان از راه آن ظرفیت داخلی خود را توسعه می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی خود در مأموریت سازمان دست یابد می‌دانند (۱۲). باهاتانجر^{۱۰}، به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد ازجمله جذب نیروی انسانی، ایجاد پایگاه استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها، توسعه و بهسازی استعداد می‌تواند باعث شکوفایی و بالندگی سازمانی بشود (۲۱).

نتایج نشان می‌دهند، شناسایی استعدادها به‌عنوان اولین رکن فرایند مدیریت استعداد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بالندگی سازمانی دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت بهبود و ارتقای فرایند شناسایی استعدادها می‌تواند منجر به افزایش بالندگی سازمانی بگردد. شناسایی استعدادها بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی تأثیر معنی‌داری دارد. می‌توان نتیجه گرفت که همسو با یافته‌های محققان، راهبردهای شناسایی استعدادها ازجمله عواملی هستند که بر مؤلفه‌های بالندگی سازمانی شامل تعهد سازمانی، انگیزش و مزیت رقابتی پایدار تأثیر مستقیم و مثبتی می‌گذارد.

در این راستا، شناسایی استعدادها به‌عنوان فرایندی که به کشف و پرورش افراد با توانمندی‌های ویژه می‌پردازد، می‌تواند موجب افزایش کارایی و انگیزش در سازمان شود. وقتی افراد مستعد شناسایی شوند و فرصت‌های مناسبی برای رشد و توسعه آن‌ها فراهم گردد، سازمان قادر خواهد بود که از این توانمندی‌ها بهره‌برداری کند و به بالندگی و پایداری بیشتری دست یابد.

9. Philbin, Mikush

10. Bhatnagar

سازمانی همسو سازند (۳۱). می‌توان بیان نمود تأثیر معنادار بین استراتژی‌های منابع انسانی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی پذیرفته شده است که با مطالعه حاضر همسو است (۳۲).

مسئولین سازمان‌های دولتی اهمیت مدیریت استعداد و شناسایی افراد مستعد و کارا و سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی ماهر را درک کرده و در این زمینه فعالیت‌های عملیاتی و برنامه‌ریزی شده انجام دهند و از طریق جذب نیروی انسانی ماهر، و ارزیابی و شناخت استعدادهای برتر و توسعه آن‌ها از طریق آموزش و تلاش برای نگه‌داشتن آن‌ها در بانک تلاش کنند و آن‌ها را در راستای نوآوری سازمانی مدیریت کنند. در سازمان‌های دولتی کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، به‌کارگیری، و بازسازی نیروی کار به‌صورت کارآمد و مستمر انجام گیرد. در سازمان‌های دولتی، مدیران در جهت شناسایی کارمندان مستعد تلاش و به کارمندان توانا و سخت‌کوش پاداش داده و به کارکنان جهت اثبات کردن توانایی‌ها و استعدادشان فرصت داده و از افراد مشتاق جهت فعالیت بهتر حمایت شود. در سازمان‌های دولتی سیاست‌های مدونی برای حفظ کارکنان بااستعداد و توانا وجود داشته باشد و به‌صورت عملی در این زمینه تلاش شود. سازمان‌های دولتی سیاست‌های مدونی برای حفظ کارکنان بااستعداد و توانا وجود داشته باشد و به‌صورت عملی در این زمینه تلاش شود.

محدودیت‌های پژوهش

- یکی از مشکلات مهم این پژوهش، جلب همکاری و اعتماد و اطمینان افراد در سازمان‌ها بود.
- محدودیت دیگر این پژوهش جمع‌آوری داده بر اساس پرسشنامه بود. افراد ممکن است به دلایل مختلف، واقعیت‌ها را منعکس نکنند، البته برای رفع این محدودیت از مصاحبه و مشاهده یا سایر موارد بهره گرفته شد که به‌دلیل محدودیت‌های زمانی، گاهی منابع و امکانات، میسر نمی‌شد.
- از دیگر محدودیت‌های این مطالعه، زیاد بودن تعداد سؤالات تحقیق بود که در بعضی موارد باعث خستگی پاسخگویان می‌شد.
- محدود بودن جامعه آماری مطالعه به بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر نیز، محدودیت دیگر این مطالعه است که تعمیم نتایج را با تردید روبرو می‌کند.

سببانی و همپتان، به این نتیجه رسیدند که همبستگی معناداری میان مؤلفه‌های چهارگانه شاخص‌های مشاهده وجود دارد (۲۲). کارکنان هر سازمان به‌دلیل داشتن نظرات، افکار و خلاقیت‌های متنوع و متفاوت با ارزش‌ترین سرمایه‌ها به حساب می‌آیند. به همین منظور می‌توان گفت یکی از راهکارهایی که می‌تواند به این سرمایه با ارزش و متناسب با خصوصیات و روحیات آن‌ها، هویت ببخشد مشارکت است. در این نوع راهکار به نیروی انسانی تنها به‌عنوان ابزاری جهت نیل به اهداف سازمان نگریسته نمی‌شود. ارزش دادن به اندیشه‌ها، پیشنهادها، خلاقیت‌ها، آموزش، مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های امور سازمان به فعال‌سازی آن‌ها برای تحقق کارآمدتر و اثربخش‌تر اهداف سازمانی کمک می‌کند (۲۳). کارکنان مستعد، باعث بالندگی سازمان می‌شوند (۲۴). حاتم پور و همکاران، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که چهار شاخص در مدیریت استعداد یعنی کشف (جذب)، توسعه، ارزیابی و نگهداشت استعدادها بر مشارکت سازمانی و بالندگی سازمانی تأثیرگذار هستند (۲۵). مدیریت استعداد بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می‌شوند و رشد می‌کنند و فقط شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه شناسایی و حذف افراد غیرضروری و کاملاً نامناسب را نیز در برمی‌گیرد (۲۶). پرورش قابلیت‌ها و مدیریت استعدادها بخش لاینفک راهبرد و چشم‌انداز سازمان‌های پیشروی در دنیای امروز است (۲۷). ویک و کوینن^{۱۱}، در تحقیق خود بیان می‌کنند دو نوع تغییر اتفاقی و پیوسته وجود دارد و این دو نوع تغییر از نظر استعاره‌ها و مفاهیم ضمنی مانند سازمان‌دهی، چارچوب‌های تحلیلی، سازمان‌های آرمانی، تئوری‌های مداخله و نقش عوامل تغییر، در تقابل با هم هستند. در تغییر اتفاقی توالی "خروج از انجماد، تغییر، انجماد مجدد" وجود دارد، درحالی‌که تغییر مستمر از توالی "انجماد، توازن مجدد، خروج از انجماد" پیروی می‌کند (۲۸)، همچنین برای پیشرفت و رشد یک کشور استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد (۲۹). امروزه، بهره‌وری نیروی کار، یکی از مهم‌ترین عوامل در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی به شمار می‌رود (۳۰) به‌عبارت دیگر، سازمان‌ها باید عوامل مؤثر یا تسریع در بالندگی سازمانی را شناسایی نموده و با برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مناسب آن‌ها را با اهداف

11. Weick, Quinn

نتیجه‌گیری

در سازمانی پیاده شود و تمام کارکنان خود را محترم بالارزش و مؤثر بداند، کارکنان نیز خود را در سرنوشت و موقعیت سازمان سهیم می‌دانند و نسبت به سازمان تعهد دارند؛ لذا مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌ها باید به سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی، کشف و ارتقای استعداد آنان در راستای توسعه و بالندگی سازمان توجه ویژه نمایند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تضاد منافع وجود ندارد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن (جذب نیروی انسانی، شناسایی استعدادها، ایجاد مخزن استعدادها، ارزیابی مستمر، حفظ و نگهداری استعدادها، درگیر کردن و توسعه و بهسازی استعداد) با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از آنجاکه منابع انسانی از عوامل زیربنایی فرآیند توسعه است و هرگونه توفیق در فرایند توسعه پایدار یک سازمان مشروط به موفقیت در ارتقاء منابع انسانی است، وقتی مدیریت مشارکت

منابع

- Pazhohan A. Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Public Organizations Management*. 2014;2(4):77-94.
- Torkman M. Examine the relationship between organizational culture and organizational development at the police university. *Journal of Management Studies on Police Training*. 2016;9(1):91-118.
- Tousi M. Participation and management of participation. Tehran: Industrial Management Organization. 2022. [Persian].
- Taghizadeh H, Tari G, Parstari H. Determining the priority of the principles of growing organizations in education using the process of hierarchical analysis. *Teaching and learning studies of Shiraz University*. 2018;2(1):56-69.
- Tajuddin M, Ma'ali Tafti M. Talent management in human resources development processes. *Tadbir Monthly*. 2017; 19(202): 72-83. [Persian].
- Taghizadeh H, Tari G. Investigating the role of knowledge management and creativity on organizational development in Tabriz Islamic Azad University. 2009;4(7):113-31.
- Waclawski J, Church AH. *Organization development: a datadriven approach to organizational change*. New Jersey: Wiley and Sons; 2001.
- Daft RL. *Organization theory and design*. 11th ed. Otag: Southwestern college; 2012.
- Lalisarabi A, Abdevi M, Foroutani Z. Identifying factors influencing entrepreneurial behavior in Iranian governmental organizations. *Journal of Organizational Behavior Studies*. 2012;1(2):86-108.
- Mozafari M, Mirdar Harijani Z, editors. *Social capital and its functions in management and organizational development*. The 2nd International Conference on Modern Management, Innovation and Entrepreneurship, Tehran, Iran(in Persian); 2016.
- Loebbecke C, van Fenema PC, Powell P. Managing inter-organizational knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*. 2016;25(1):4-14.
- Philbin A, Mikush S. *A Framework for organizational development: The why, what, and how of OD work*. Winston-Salem: Mary Reynolds Babcock Foundation; 2011.
- Darami Z, Nouri A, Molavi H. Relationship of Perceived Organizational Support and Corporate Culture with Organizational Commitment among Nurses in Private and Public Hospitals. *Health Information Management*. 2013;9(6):908-18.
- Dehbashi N, Rajaeipour S, Salimi G. The managers' decision-making strategies and the staff's job satisfaction in Isfahan hospitals. *Health Information Management*. 2005;2(2):39-46.
- Seonghee K, Boryung J. An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*. 2008;30(4):282-90.

16. Sarchahani Z, Nasiri F, Gholtash A. The Role of Mediator of Talent Management in Relationship to Knowledge Management and Attitude Toward Organizational Change (Case Study; Female Secondary School Teachers). *Quarterly Journal of Woman and Society*. 2018;9(34):233-48.
17. Bani Asadi M. Designing the performance management model of Iran's executive bodies based on talent management and organizational citizenship behavior. Kerman: PhD thesis of Islamic Azad University; 2023. [Persian].
18. Hosseininoveh H. Finding the role of tactics of exercising power in the durability and performance of human resources with regard to the mediating role of organizational participation in the government offices of Kerman. Kerman: PhD thesis of Islamic Azad University; 2022. [Persian].
19. Sayyadi S, Mohammadi M, Nik-pour A. Relationship between talent management and job satisfaction among the employees of the central staff of Social Security Fund. *Management and Development Process*. 2012;25(2):133-48.
20. Sweem SL. Leveraging employee engagement through a talent management strategy: optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study: Benedictine university; 2009.
21. Bhatnagar J. Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee relations*. 2007;29(6):640-63.
22. Sobhani AR, Hamtani N. Investigating the relationship between cultural intelligence of Semnan University managers and employees' perceptions of their original leadership style. *Educational Leadership and Administration*, 2012;6(2):39-51. [Persian].
23. Ghamerizareh Z, Anooshe M. Barriers to employing participative management in nursing units of Arak educational hospitals. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2008;3(9):93-104.
24. Jahangiri A, Abasspour Tehrani Fard H. The effects of talent management on job performance with the mediating role of work effort and job satisfaction. *Management and Development Process*. 2017;30(1):29-50.
25. Hatampour F, Yarmohammadian MH, Tavakoli N, Shams A. Organizational Maturity Needs in Medical Record Departments of Isfahan Public Hospitals Based on People Capacity Maturity Model (PCMM). *Director General*. 2012;8(6):765.
26. Rahimi Alisaraei H, Rezaee Kelidbari H, Rezaei Dizgah M. Presenting the Accreditation Model of Human Resource Management in Iranian Hospitals. *Journal of healthcare management*. 2023;14(2):61-78.
27. Cartwright R. Talent Management: A New Look at Human Capital Development, translated by: Ali Mohammad Guderzi and Seyyed Jamal Hosseini. Tehran: Rasa Publications, 1th ed. 2022. [Persian].
28. Weick KE, Quinn RE. Organizational change and development. *Annu Rev Psychol*. 1999;50:361-86.
29. Malmir A. Investigating the role of talent management in the career development of hospital managers. *Journal of Process Engineering*. 2021;9(15):46-51. [Persian].
30. Afrooznia A, Tavakkoli A. A comparative study of workforce productivity in Iran. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2017;8(4):105-26.
31. Jabbary N, Batyari A, Mohammadnia M. Identifying the Components of Talent Optimization Management from the officers Viewpoints in Medical Sciences University of Bojnurd. *Research on Educational Leadership and Management*. 2016;2(7):125-45.
32. Sadati A, Ahmadi S. Investigation of the relationship between increasing productivity in personnel affairs and strategic management of human resources in government organizations. The fifth international conference on modern researches in economic management and accounting; 2023. [Persian].