

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت رویدادهای ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

مدل سازی معادلات ساختاری ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی

(مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان)

نگارنده: نسرين بیگلری

استاد راهنما

دکتر حسن بحر العلوم

استاد مشاور

ناهید داروغه

شهریور ۱۳۹۵

با احترام تقدیم به:

تمام آزاد مردانی که نیک می اندیشند و عقل و منطق را پیشه خود نموده و جز رضای الهی و پیشرفت و سعادت جامعه هدی ندارند.

و تقدیم به:

استوارترین تکیه گاهم، دستان پر مهر پدرم و نگلسار جاودانی و چشمه سار مهربانی، مادرم.

و سپاسگذار این دو فرشته زندگی ام، هستم که از خواسته هایشان گذشتند، سختی ها را به جان خریدند و خود را سپر بلای مشکلات و ناملایمات کردند تا مرا به جایگاهی که اکنون در آن ایستاده ام برسانند. باشد که حاصل تلاشم، نسیم گونه غبار سختگیتان را بزداید.

منت خدای را عزوجل، پاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشد و به طریق علم و دانش، رهنمونان شود به، همشینی رحروان علم و دانش مستخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

از استاد با کمالات و فریخته؛ جناب آقای دکتر حسن بحر العلوم که در کمال سه صدر، با حسن خلق و فروتنی و با قلبی بزرگ، در تمامی مراحل تدوین پایان نامه با شکلیابی و علاقه مندی، راهنمایی های ارزشمندشان را دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند؛ از استاد با تقوا و فرزانه، سرکار خانم ناهید داروغه عارفی که زحمت مشاوره این پایان نامه را در حالی متمم شند که بدون مساعدت ایشان، پیمودن این مسیر دشوار میسر نبود و از بیچ لگی در این عرصه بر من دریغ نمودند.

و از استاد شایسته، دلوز و صبور؛ جناب آقای دکتر سید رضا حسینی نیا و دکتر مهدی باقری که زحمت داوری این رساله را متمم شند و از اساتید کرامت و دکتر علی یونسیان و دکتر رضا اندام که در طول دوره تحصیلی دانش خود را بی دریغ در اختیار این جانب قرار دادند؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم.

و نهایتاً پاس خود را از سرکار خانم پارسا و جناب آقای علی سلاحته و کلیه کسانی که به هر نحوی در حین تحصیل و پژوهش بنده ریا یاری نموده اند و محفل زحمتم بودند، ابراز می دارم.

تعهد نامه

اینجانب نسرین بیگلری دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی - گرایش رویدادهای ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه:

مدل سازی معادلات ساختاری ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان) تحت راهنمایی دکتر حسن بحر العلوم متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه صنعتی شاهرود» و یا «Shahrood University of Technology» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (یا چینی جاهای آن ها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزارها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

نیروی انسانی سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شود و مشخص شده است که این منابع کلیدی قادر هستند سازمان را صرف‌نظر از صنعت مربوطه، به عنوان یک سازمان ایده‌آل مطرح کنند. چنین سازمان‌هایی که بر افراد و رضایت شغلی کارکنان و ارتباطات آنان متمرکز هستند؛ پس از شناسایی، جذب و نگهداری نخبگان و قرار دادن افراد مناسب در جایگاه‌های مناسب، در جهت پیشی گرفتن از رقبای خود گام برمی‌دارند. هدف از این پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود. روش پژوهش، توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تشکیل دادند (N=۲۶۸) که از بین آن‌ها ۱۶۰ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های مدیریت استعداد (صیادی و همکاران، ۱۳۹۱)، سرمایه اجتماعی (اکبری، ۱۳۹۲) و رضایت شغلی میشیگان (کامان، فیچمن، جنکیس و کلش، ۱۹۷۹) استفاده شد. داده‌ها به کمک روش‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد بر هر دو متغیر سرمایه اجتماعی (۰/۵۴) و رضایت شغلی (۰/۶۰) تأثیر مستقیم و معناداری دارد. اما تأثیر معناداری بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی مشاهده نشد. همچنین مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری را نشان نداد. در نهایت کلیه شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش مطلوب آن بودند. یافته‌های پژوهش بیانگر اهمیت نقش مدیریت استعداد بر رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی کارکنان است. بنابراین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را می‌بایست در سیاست‌های مرتبط با ادارات ورزش و جوانان مورد توجه قرار داد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد، سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، مدل‌سازی معادلات ساختاری

لیست مقالات مستخرج از پایان نامه

۱. بررسی ارتباط مدیریت استعداد با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

فصل اول: طرح پژوهش

۲	۱-۱- مقدمه
۵	۲-۱- بیان مسئله
۸	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۱	۴-۱- اهداف پژوهش
۱۱	۱-۴-۱- هدف کلی
۱۱	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۱۱	۵-۱- فرضیه‌های پژوهش
۱۲	۶-۱- پیش فرض‌ها
۱۲	۷-۱- محدودیت‌های پژوهش
۱۲	۱-۷-۱- محدودیت‌هایی که در اختیار محقق بوده است
۱۲	۲-۷-۱- محدودیت‌هایی که در اختیار محقق نبوده است
۱۳	۸-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش
۱۳	۱-۸-۱- تعریف مفهومی
۱۴	۲-۸-۱- تعاریف عملیاتی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۸	۱-۲- مقدمه
۱۸	۲-۲- مبانی نظری
۱۸	۱-۲-۲- رضایت شغلی
۲۰	۲-۲-۲- ماهیت رضایت شغلی
۲۱	۳-۲-۲- تعاریف رضایت شغلی
۲۳	۴-۲-۲- ابعاد رضایت شغلی
۲۳	۵-۲-۲- عوامل مؤثر در رضایت شغلی
۲۸	۶-۲-۲- آثار وجود رضایت شغلی در سازمان
۳۰	۷-۲-۲- آثار عدم رضایت شغلی در سازمان
۳۲	۸-۲-۲- نظریه‌های رضایت شغلی
۳۵	۹-۲-۲- سرمایه
۳۵	۱۰-۲-۲- شکل‌های گوناگون سرمایه
۳۷	۱۱-۲-۲- مفهوم سرمایه اجتماعی
۳۸	۱۲-۲-۲- تکوین سرمایه اجتماعی
۳۹	۱۳-۲-۲- عناصر سرمایه اجتماعی
۴۱	۱۴-۲-۲- ویژگی‌های کلیدی سرمایه اجتماعی
۴۲	۱۵-۲-۲- کارکردهای سرمایه اجتماعی
۴۴	۱۶-۲-۲- انواع سرمایه اجتماعی

۴۵.....	۱۷-۲-۲- مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی
۴۶.....	۱۸-۲-۲- رویکردهای سرمایه اجتماعی
۴۶.....	۱۹-۲-۲- نظریه پردازان و نظرات اصلی سرمایه اجتماعی
۵۱.....	۲۰-۲-۲- استعداد
۵۴.....	۲۱-۲-۲- مدیریت استعداد
۵۵.....	۲۲-۲-۲- تاریخچه مدیریت استعداد
۵۶.....	۲۳-۲-۲- مفهوم مدیریت استعداد
۵۸.....	۲۴-۲-۲- مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی
۶۰.....	۲۵-۲-۲- دلایل اهمیت مدیریت استعداد
۶۲.....	۲۶-۲-۲- دلایل توجه به مدیریت استعداد
۶۳.....	۲۷-۲-۲- اهداف مدیریت استعداد
۶۴.....	۲۸-۲-۲- فرایند مدیریت استعداد
۶۴.....	۲۹-۲-۲- شرایط اجرای مدیریت استعداد
۶۵.....	۳۰-۲-۲- مدل‌های مدیریت استعداد
۶۹.....	۳-۲- پیشینه پژوهش
۶۹.....	۱-۳-۲- پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۷۵.....	۲-۳-۲- پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور
۸۲.....	۴-۲- مدل مفهومی پژوهش
۸۳.....	۵-۲- جمع‌بندی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۸۶.....	۱-۳- مقدمه
۸۶.....	۲-۳- روش تحقیق
۸۶.....	۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۸۷.....	۴-۳- متغیرهای تحقیق
۸۷.....	۵-۳- ابزار تحقیق
۸۸.....	۱-۵-۳- برگه اطلاعات فردی
۸۸.....	۲-۵-۳- پرسشنامه مدیریت استعداد
۸۹.....	۳-۵-۳- پرسشنامه سرمایه اجتماعی
۹۰.....	۴-۵-۳- پرسشنامه رضایت شغلی
۹۱.....	۶-۳- روایی و پایایی ابزارهای تحقیق
۹۲.....	۷-۳- روایی سازه
۹۳.....	۱-۷-۳- روایی سازه مدیریت استعداد
۹۵.....	۲-۷-۳- روایی سازه سرمایه اجتماعی
۹۶.....	۳-۷-۳- روایی سازه رضایت شغلی
۹۷.....	۸-۳- روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق
۹۸.....	۹-۳- روش‌های آماری تحقیق
۹۸.....	۱-۹-۳- آمار توصیفی

۹۸..... ۳-۹-۲- آمار استنباطی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۰۰.....	۴-۱- مقدمه
۱۰۰.....	۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها
۱۰۰.....	۴-۲-۱- سن
۱۰۱.....	۴-۲-۲- جنسیت
۱۰۱.....	۴-۲-۳- سطح تحصیلات
۱۰۲.....	۴-۲-۴- سابقه کار
۱۰۲.....	۴-۲-۵- وضعیت استخدامی
۱۰۳.....	۴-۳- توصیف آماری متغیرهای تحقیق
۱۰۳.....	۴-۳-۱- مدیریت استعداد
۱۰۳.....	۴-۳-۲- سرمایه اجتماعی
۱۰۴.....	۴-۳-۳- رضایت شغلی
۱۰۴.....	۴-۴- یافته‌های استنباطی
۱۰۴.....	۴-۵- فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها
۱۰۶.....	۴-۶- بررسی همخطی چندگانه متغیرهای تحقیق
۱۰۶.....	۴-۷- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق
۱۰۷.....	۴-۸- مدلسازی معادلات ساختاری
۱۰۹.....	۴-۸-۱- بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم در مدل تحقیق
۱۱۰.....	۴-۸-۲- بررسی اثرات کل در مدل تحقیق
۱۱۲.....	۴-۹- آزمون فرضیات تحقیق
۱۱۲.....	۴-۹-۱- فرضیه اول
۱۱۲.....	۴-۹-۲- فرضیه دوم
۱۱۳.....	۴-۹-۳- فرضیه سوم
۱۱۳.....	۴-۹-۴- فرضیه چهارم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۱۶.....	۵-۱- مقدمه
۱۱۶.....	۵-۲- خلاصه تحقیق
۱۱۹.....	۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری
۱۲۴.....	۵-۴- پیشنهادات پژوهش
۱۲۴.....	۵-۴-۱- پیشنهادات کاربردی
۱۲۶.....	۵-۴-۲- پیشنهادات پژوهشی
۱۲۷.....	منابع و مأخذ
۱۴۳.....	پیوست‌ها

فهرست جداول

جدول (۱-۳)،	گویه‌های مربوط به پرسشنامه مدیریت استعداد	۸۹
جدول (۲-۳)،	گویه‌های مربوط به پرسشنامه سرمایه اجتماعی	۹۰
جدول (۳-۳)،	گویه‌های مربوط به پرسشنامه رضایت شغلی	۹۱
جدول (۴-۳)،	ویژگی پرسشنامه‌های تحقیق	۹۲
جدول (۵-۳)،	پارامترهای الگوی اندازه‌گیری مدیریت استعداد در تحلیل عاملی	۹۳
جدول (۶-۳)،	شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری مدیریت استعداد	۹۴
جدول (۷-۳)،	پارامترهای الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در تحلیل عاملی تأییدی	۹۵
جدول (۸-۳)،	شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی	۹۶
جدول (۹-۳)،	پارامترهای الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی در تحلیل عاملی تأییدی	۹۷
جدول (۱۰-۳)،	شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی	۹۷
جدول (۱-۴)،	توزیع فراوانی سن نمونه‌های تحقیق	۱۰۱
جدول (۲-۴)،	توزیع فراوانی مرتبط با سن نمونه‌های تحقیق	۱۰۱
جدول (۳-۴)،	توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های تحقیق	۱۰۲
جدول (۴-۴)،	توزیع فراوانی سابقه فعالیت نمونه‌های تحقیق	۱۰۲
جدول (۵-۴)،	توزیع فراوانی وضعیت استخدامی نمونه‌های تحقیق	۱۰۳
جدول (۶-۴)،	آمار توصیفی مربوط به مدیریت استعداد آزمودنی‌ها	۱۰۳
جدول (۷-۴)،	آمار توصیفی مربوط به سرمایه اجتماعی آزمودنی‌ها	۱۰۴
جدول (۸-۴)،	آمار توصیفی مربوط به رضایت شغلی آزمودنی‌ها	۱۰۴
جدول (۹-۴)،	نتایج آزمون حد مرکزی جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها	۱۰۵
جدول (۱۰-۴)،	شاخص‌های همخطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی	۱۰۶
جدول (۱۱-۴)،	ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق	۱۰۷
جدول (۱۲-۴)،	برآورد ضرایب رگرسیونی در مدل تحقیق	۱۰۹
جدول (۱۳-۴)،	ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات کل مدل	۱۰۹
جدول (۱۴-۴)،	ضرایب استاندارد شده اثرات کل مدل تحقیق	۱۱۰
جدول (۱۵-۴)،	شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل تحقیق	۱۱۱

فهرست اشکال

شکل (۱-۲)،	مدل فلیپس و روپر (۲۰۰۹)	۶۷
شکل (۲-۲)،	مدل مدیریت استراتژیک استعداد کاینگز و ملاحی (۲۰۰۹)	۶۸
شکل (۳-۲)،	مدل مفهومی پژوهش	۸۳
شکل (۱-۴)،	مسیر تأثیر مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی	۱۰۸

فصل اول

طرح پژوهش

۱-۱- مقدمه

وزارت ورزش و جوانان متولی اصلی ورزش کشور محسوب می‌شود و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها نیز زیر نظر این وزارتخانه در سطح استان‌ها مشغول به فعالیت هستند. این سازمان - عالی‌ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان در کشور است که اهداف آن به طور کلی شامل پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت‌های تربیت‌بدنی و تفریحات سالم، ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه و ترویج ورزش قهرمانی، حل مسائل جوانان، استفاده بهینه از استعداد و توانایی‌های نسل جوان است (سایت رسمی وزارت ورزش و جوانان^۱). بنابراین ادارات ورزش و جوانان در سطح استان‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که نقش بسیار ارزنده‌ای در ورزش کشور دارند و بهبود عملکرد این ادارات باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می‌شود (احمدی، ۱۳۸۸).

مهم‌ترین هدف هر سازمانی از جمله سازمان‌های ورزشی دستیابی به بالاترین سطح ممکن در بهره‌وری و یا بهره‌وری بهینه است. عوامل مهم کارآمد در بهره‌وری؛ سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی است. بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است، زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیش‌ترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و باانگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. ایجاد واحدهای مختلف در داخل سازمان مانند واحد آموزش، واحد برنامه‌ریزی منابع انسانی، واحد رفاه کارکنان و دیگر واحدها بیانگر توجه به کارکنان و اهمیت کسب رضایت آن‌ها است (کریمی، ۲۰۱۰). کارکنان راضی، سرمایه‌های ارزشمند هر سازمانی به شمار می‌روند به طوری که در تمام سطوح مدیریت

^۱ . <http://msy.gov.ir/1>

و منابع انسانی اهمیت خاصی به رضایت شغلی^۱ داده شده است، چرا که این مفهوم در پیشرفت، بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد (زکی، ۱۳۸۷).

رضایت شغلی از جمله مفاهیمی است که نقش اساسی در افزایش عملکرد شغلی کارکنان دارد و تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است (بحرالعلوم و همکاران، ۱۳۸۳). مطالعات متعدد نشان داده است که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری^۲، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار است (بحرالعلوم و همکاران، ۱۳۸۳). هاپاک^۳ (۲۰۰۰) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است؛ به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (برتل و جیمز^۴، ۲۰۱۴).

رضایت شغلی تابعی از سرمایه اجتماعی^۵، بالأخص شبکه روابط اجتماعی میان همکاران است. این روابط و مناسبات مبتنی بر اعتماد بین همکاران، نقش مهمی در شکوفایی استعدادهای ذاتی افراد دارد (نوابخش و همکاران، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به عنوان یک عامل موفقیت، مورد استقبال فراوان واقع شده است و نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی در سازمان‌ها دارد. در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار است (یزدخواستی و غلامی کوتنایی، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی روابط دوجانبه، تعامل‌ها و شبکه‌هایی است که در میان گروه‌های انسانی پدیدار است (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۳). پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با رضایت شغلی نشان می‌دهد ضعف در نظام ارتباطی بین کارکنان (سرمایه اجتماعی) می‌تواند بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر منفی داشته باشد. لذا شناسایی آن به

1 . Job Satisfaction

2 . Efficiency

3 . Hopak

4 . Brettell & James

5 . Social Capital

عنوان نوعی سرمایه چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم اقتصادی و اجتماعی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر سازمان یاری کند (نوابخش و همکاران، ۱۳۹۱).

از سویی دیگر سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به کشف^۱، نگهداری^۲ و توسعه استعدادها^۳، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها، نیاز به مدیریت دارند (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷). در گذشته مدیریت استعداد^۴ به عنوان یک مسئولیت جنبی به بخش پرسنلی محول شده بود؛ در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی محسوب می‌شود که مسئولیت آن به عهده تمام بخش‌ها است و بسیار جدی‌تر از قبل مورد توجه قرار گرفته است. عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند (رانلاند^۵، ۲۰۰۹).

پیاده‌سازی یک سیستم مدیریت استعداد^۶ مؤثر، رقابتی بودن سازمان را افزایش و از این طریق ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان و تعهد آن‌ها به سازمان می‌شود (مک کالی و ویکفیلد^۷، ۲۰۰۶). از آنجا که یکی از چالش‌های فعلی و آینده مدیران منابع انسانی سازمان این است که چگونه با امکانات موجود، کارکنان را در حد مطلوبی از رضایت نگه‌دارند (سلطانی، ۱۳۸۷) و از سوی دیگر خلق شرایط مناسب به منظور حفظ و توسعه روابط کارکنان، راضی نمودن و در سطح بالاتر، تداوم رضایت کارکنان امری است که

1 . Talent Discovery

2 . Talent Preservation

3 . Talent Development

4 . Talent Management

5 . Ronnlund

6 . Talent Management (T-M)

7 . McCauley & Wakefield

مستلزم توجه و تلاش مستمر مدیران است (سلطانی، ۱۳۸۷). از این رو پژوهش حاضر در نظر دارد که رابطه مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد تا در نهایت بتواند با ارائه راهکارهای مناسب هرچند اندک، گامی مهم در افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان و در سطوح بالاتر پیشرفت هرچه بیشتر ورزش کشور بردارد.

۱-۲- بیان مسئله

در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها با تلاش فراوان به دنبال رقابت هستند و بخش مهمی از انرژی سازمان، صرف توجه به کارکنان می‌شود؛ زیرا نیروی انسانی سازمان عامل اصلی ماندن در صحنه رقابت است. همه ساله بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها در خصوص احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغلشان نظرسنجی‌های متعددی را انجام می‌دهند. هر چه هدف‌های سازمان به خواسته‌ها و آرمان‌های کارکنان نزدیک‌تر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی در افراد ایجاد کند و به عبارتی، شرایط مناسبی را در راستای رضایت شغلی آنان فراهم آورد، سریع‌تر و بهتر به نتایج مثبت و آرمانی خود دست می‌یابد (تهوری، ۱۳۸۴).

رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری سازمان می‌باشد (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۸۹)، که آن را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت (عابدی و مزروعی، ۲۰۱۰).

پژوهش‌ها بیانگر آن است که بین عملکرد در کار و عدم رضایت از کار رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان کاملاً راضی گرایش کمتری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی و طول عمر بیشتری برخوردار هستند، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کمتر رو به رو می‌شوند (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۸۹).

در هر سازمان عوامل بسیاری در شکل‌گیری رضایت نقش دارند، به طور کلی می‌توان این عوامل را در دو مقوله‌ی فردی و سازمانی دسته‌بندی کرد و البته برخی، این عوامل را به دو دسته درونی و بیرونی نیز تقسیم‌بندی می‌کنند که جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات، عواطف و حالت‌های هیجان و جنبه بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی می‌شود. عوامل فردی یا درونی در حوزه‌ی تبیین‌های روان-شناختی قرار می‌گیرند. در مورد عوامل سازمانی می‌توان به شاخص‌های بسیاری از جمله محتوای شغلی، سرپرستی، فرصت‌های ترفیع و سرمایه‌ی اجتماعی فرد در سازمان اشاره کرد (میرکمالی، ۱۳۸۷). امروزه در جامعه‌شناسی، اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است (کاروس^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع اجتماعی است که از طریق روابط فردی عمل می‌کند (چو^۲، ۲۰۰۹). بدین معنا که منابع انسانی سازمان با یکدیگر روابط اجتماعی برقرار می‌سازند؛ این روابط، سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود. این نوع از سرمایه می‌تواند کارکنان را به سمت کنش اجتماعی سوق دهد (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین سرمایه اجتماعی، ایجادکننده شبکه‌های اجتماعی همراه با هنجارها، ارزش‌ها و درک مشترک است که این امر به نوبه خود همکاری میان گروه‌ها را تسهیل می‌کند (چادھاری^۳، ۲۰۱۱).

سرمایه اجتماعی برای جوامع و سازمان‌ها کارکردهای فراوانی دارد؛ از جمله اینکه با ایجاد ارتباطات موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌شود (رکویینا^۴، ۲۰۰۲). بر اساس پژوهش‌های متعددی که انجام شده، روابط و مناسبت‌های بین همکاران که به عنوان یک پاداش برای کارکنان محسوب می‌شود، از جمله عوامل مهم خشنودی کارکنان

1 . Krause

2 . Chow

3 . Choudhury

4 . Requena

است که به بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی و در نهایت رضایت شغلی منجر می‌شود (ارشادی، ۱۳۸۸).

از طرفی دیگر در شرایط رقابتی موجود و در شرایطی که تغییرات و نوآوری‌های پی‌درپی اصلی‌ترین ویژگی آن‌ها است تنها سازمان‌هایی موفق به برتری خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک کنند و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (آرمسترانگ^۱، ۲۰۰۸). شرکت‌های سراسر جهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌کنند. از این رو مدیران و برنامه‌ریزان باید توانایی شناخت افراد بااستعداد، ارائه‌ی آموزش لازم به آن‌ها و حفظ و نگهداری کارکنان باارزش را برای بلندمدت داشته باشند و برای این امر راهبردهایی را در نظر بگیرند (مک‌کالی و ویکفیلد، ۲۰۰۶).

مدیریت استعداد مجموعه کاملی از فرایندهای شناسایی، به کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی کسب و کار مورد نیاز سازمان است که به سه حوزه اصلی جذب استعداد، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها تقسیم می‌شود (تاج‌الدین و معالی‌تفتی، ۱۳۸۷). مدیریت استعداد نه تنها بر این مطلب متمرکز است که افراد چگونه به سازمان راه می‌یابند و رشد می‌کنند بلکه شناسایی و حذف نیروهای نامناسب و غیرضروری را نیز شامل می‌شود (اولریش و بروک بنک^۲، ۱۳۸۸). سازمان‌ها باید متناسب با ساختار و فرهنگ خود مدیریت استعداد را به کار بگیرند. یکی از روش‌هایی که بتوان بدان وسیله افراد مستعد را در سازمان حفظ نمود، ایجاد انسجام و همبستگی بالا بین نیروی انسانی در سازمان است که همانا این مقوله در حوزه مدیریت، علوم اجتماعی و علوم انسانی تحت عنوان سرمایه اجتماعی مطرح است (عسکری، ۱۳۹۳). گستردگی ابعاد فعالیت سازمان‌های ورزشی و نقش مهم آن‌ها در دستیابی به اهداف ورزشی، اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی، لزوم

^۱ . Armestrang

^۲ . Olrish & Bruk Bank

توجه به افزایش رضایت شغلی کارکنان و اثربخشی این سازمان‌ها را نمایان می‌کند؛ زیرا نارضایتی یکی از مسائل جدی در سازمان‌ها به شمار می‌رود که احساس تعلق به سازمان را کاهش داده و کارایی را پایین می‌آورد (یزد خواستی و غلامی کوتنایی، ۱۳۹۱). همچنین توجه به این که در ادارات ورزش و جوانان کار گروهی دارای اهمیت می‌باشد و به منظور رشد کارکنان آموزش‌دیده، باید محیطی برای ایجاد اعتماد و همکاری بین کارکنان فراهم شود. از طرفی دیگر امروزه پدیده مدیریت استعداد موضوعی نیست که به دقت موشکافی شده باشد. مدیریت استعداد با رویکردی انحصارطلبانه یا خاص، دیدگاهی متمایز و مجزا از نیروی کار ارائه می‌دهد. با در نظرگیری پژوهش‌های محدود انجام شده درباره ماهیت و کاربرد استعداد و راهبردهای مدیریت استعداد در فعالیتهای سازمانی و مسائل بر خواسته از آن و با توجه به این که امروزه اغلب سازمان‌ها بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات فراوانی برای نگهداری از استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ جابجایی کارکنان و استراتژی‌های منابع انسانی با بحران استعداد مواجه هستند (فیلیپس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹)، بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان ارتباط معناداری وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان واقعیتی است که امروزه از نظر هیچ‌کس پوشیده نیست. به راستی پیشرفت و استمرار حیات سازمان‌ها در گرو توجه همه‌جانبه مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است. شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمان‌ها، اقدام‌های گوناگونی را می‌طلبد. یکی از این اقدام‌ها، تأمین رضایت شغلی کارکنان است (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۸). افزایش رضایت شغلی باعث برانگیخته شدن کارکنان به کار بیشتر می‌شود و با افزایش رضایت آنها، می‌توان خدمات بهتری را به مشتریان ارائه کرد (قربانی و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به تأثیر سریع

^۱ . Phillips

تغییرات محیطی بر روی سازمان‌ها و شکل‌گیری تغییرات سازمانی این الزام ایجاد شده است که چگونگی حفظ کارکنان، تعهد و رضایت شغلی آنان را درک کنیم (اصل سلیمانی و ساعی، ۱۳۸۶). دلایلی وجود دارد که باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت داده شود؛ از جمله اینکه رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارایی کارکنان و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می‌شود، کارکنان رضایتمند، سلامت بیشتر و عمر طولانی‌تری دارند (رابینز^۱، ۲۰۰۱). همچنین اهمیت رضایت شغلی به دلیل رابطه آن با دیگر پیامدهای سازمانی شامل: غیبت، تعهد سازمانی، جابجایی شغلی و عملکرد است (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از عواملی که در افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان بسیار مؤثر است، سرمایه اجتماعی حاکم در میان کارکنان است (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۸۹). تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه امری ضروری است؛ زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد فرد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند مفید است (جونز^۲، ۲۰۱۰). همچنین در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار است (یزدخواستی و غلامی کوتنایی، ۱۳۹۱). از سوی دیگر بر اساس پژوهش‌های متعددی که در زمینه رضایت شغلی کارکنان انجام شده، مشخص شده است که از جمله عوامل مهم خشنودی شغلی کارکنان روابط و مناسبت‌های بین همکاران است که می‌تواند یک پاداش برای کارکنان باشد و به بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی و در نهایت رضایت شغلی منجر شود (ارشادی، ۱۳۸۸). گروهی از اندیشمندان بر آن هستند که سرمایه اجتماعی از یک سو سبب بهبود زندگی افراد و از سوی دیگر سبب افزایش انباشت سرمایه انسانی، توسعه مالی، افزایش نوآوری، کارایی و عملکرد سازمان می‌شود (رحمانی، ۱۳۸۷).

^۱ . Robbins

^۲ . Jones

این تعیین وضعیت سرمایه اجتماعی سبب می‌شود تا عموم کارکنان پی ببرند که سرمایه اجتماعی به اندازه سایر سرمایه‌ها اثربخش است و دارای کارایی می‌باشد و می‌تواند در زمینه‌های مختلفی همچون زمینه‌های اقتصادی و مشکلات سازمان‌ها اثربخش و مشکل‌گشا باشد و لازم است که سازمان‌ها در این زمینه بیشتر سرمایه‌گذاری کنند. همچنین سرمایه اجتماعی رضایت را جانشین اجبار می‌کند و خودکنترلی را در رأس امور قرار می‌دهد و باعث می‌شود تا شناسایی و جذب، نگهداشت و توسعه افراد مستعد با موفقیت انجام شود (خیرخواه، ۱۳۹۰).

علاوه بر این سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار به بهترین استعدادها نیاز دارند (تاج‌الدین و معالی-تفتی، ۱۳۸۷). با توجه به پیچیدگی محیط و تنوع در فرهنگ‌ها و مشاغل، در ارزش‌های نیروی انسانی و نگرش کارکنان به مشاغلشان، تغییرات بسیاری به وجود آمده است و شناسایی و جذب و حفظ افراد بااستعداد نسبت به قبل مشکل‌تر شده است. یکی از چالش‌های اساسی مدیریت منابع انسانی، مدیریت استعدادهای سازمان است تا اطمینان حاصل شود که افرادی مناسب در زمان مناسب و برای شغلی مناسب در خدمت سازمان خواهند بود. مدیریت استعداد حداقل به دو دلیل مهم می‌باشد: الف) تضمین می‌کند که سازمان‌ها به‌طور موفقیت‌آمیزی استعدادهای مورد نیاز خود را به دست آورده و حفظ می‌کنند. ب) مدیریت استعداد به‌طور گسترده‌ای به نامزدی کارکنان کمک می‌کند (کالینگز و کالیگیوری^۱، ۲۰۱۰). همچنین پیاده‌سازی یک سیستم مدیریت استعداد مؤثر، رقابتی بودن سازمان را افزایش داده و از این طریق نرخ ترک خدمت کارکنان را کاهش داده و سبب رضایت شغلی کارکنان و تعهد آن‌ها به سازمان می‌شود (مک‌کالی و ویکفیلد، ۲۰۰۶). آنچه که اهمیت پژوهش حاضر را بیش از پیش نمایان می‌سازد، پرداختن به متغیرهایی است که در رضایت شغلی کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند و کمتر در کنار هم به خصوص در ادارات ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

^۱ . Callings & Caligiuri

۱-۴- اهداف پژوهش

۱-۴-۱- هدف کلی

هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان است.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱- تعیین میزان تأثیر مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان.

۲- تعیین میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان.

۳- تعیین میزان تأثیر مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان.

۴- تعیین میزان تأثیر مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان.

۱-۵- فرضیه‌های پژوهش

۱- مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معناداری وجود دارد.

۲- سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معناداری وجود دارد.

۳- مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

- ۴- مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر غیرمستقیم و معناداری دارد.

۱-۶- پیش فرض‌ها

- ۱- سؤالات پرسش‌نامه‌های استفاده شده با فرهنگ ایرانی هماهنگی دارند.
- ۲- نمونه‌های پژوهش در این مطالعه، نمایانگر کل جامعه پژوهش بوده‌اند.
- ۳- کارکنان با صداقت و دقت، به سؤالات پاسخ می‌دهند.
- ۴- کارکنان از سؤالات پرسش‌نامه‌ها درک یکسان و روشنی داشته‌اند.
- ۵- سؤالات پژوهش توانسته است به خوبی اهداف پژوهش را تبیین کند.

۱-۷- محدودیت‌های پژوهش

۱-۷-۱- محدودیت‌هایی که در اختیار محقق بوده است

- ۱- آزمودنی‌های پژوهش محدود به کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود.
- ۲- محدوده زمانی اجرای پژوهش زمستان ۱۳۹۴ بوده است.

۱-۷-۲- محدودیت‌هایی که در اختیار محقق نبوده است

- ۱- با توجه به این که آزمودنی‌ها در شهرستان‌های مختلف بوده‌اند، احتمال تفاوت فرهنگی وجود دارد.
- ۲- احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و عدم دقت.
- ۳- عدم پاسخگویی کامل برخی آزمودنی‌ها به تمامی سؤالات پرسش‌نامه.
- ۴- عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمامی آزمودنی‌ها هنگام تکمیل پرسش‌نامه.

۱-۸- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش

۱-۸-۱- تعریف مفهومی

- رضایت شغلی: عبارت است از احساسات مثبت یا خوشایندی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (مقیمی، ۱۳۸۵).
- سرمایه اجتماعی:** منظور از سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود (فوکویاما^۱، ۲۰۰۹).
- ۱- **اعتماد:** عبارت است از میزان اعتماد در فضای تعاملات میان افراد؛ و در برگیرنده اعتماد به همکاران، دوستان و خانواده است (شارع‌پور، ۱۳۸۳).
- ۲- **هویت:** بیان‌کننده این است که افراد تا چه اندازه دارای ارزش‌ها و بینش‌های مشترک بوده و تا چه حد شناختی کافی از خود و دیگران دارند (اکبری، ۱۳۹۲).
- ۳- **توانمندسازی و آموزش:** عبارت است از فرایندی که افراد از راه آن از نیازها و خواسته‌های خود آگاه شده، نوعی خود اتکایی و اعتماد به نفس را برای برطرف کردن آن نیازها به دست می‌آورند و بر اساس آن از توانایی‌های لازم برای تحقق اهداف برخوردار می‌شوند (اکبری، ۱۳۹۲).
- ۴- **کمک و همیاری:** عبارت است از فعالیت‌های داوطلبانه افراد به منظور کمک به دیگران که با انگیزه خیرخواهی و دگرخواهی و در جهت منافع عمومی انجام می‌پذیرد (شارع‌پور، ۱۳۸۳).
- ۵- **تعهد:** عبارت است از احساس و نگرش افراد در قبال منافع، خدمات و آموزه‌هایی که از سازمان خود دریافت می‌کنند (اکبری، ۱۳۹۲).

^۱ . Fukuyama

۶- **اطلاعات و آگاهی:** عبارت است از مجموعه‌ای از افکار، عقاید و حساسیت نسبت به زندگی و توجه به هر آنچه که در وسیع‌ترین معنا به امور عمومی، اعم از سیاسی و یا اجتماعی مربوط می‌شود (شارع‌پور، ۱۳۸۳).

۷- **مشارکت و کار تیمی:** بیانگر کنشی هدفمند، ارادی و اختیاری بین کنشگر و محیط اجتماعی است و منعکس‌کننده مشارکت افراد در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد (شاه حسینی، ۱۳۸۲).

مدیریت استعداد: عبارت است از انجام یک سری فعالیت‌های یکپارچه به منظور تضمین جذب، نگهداری، توسعه و آموزش استعدادهای کارکنان مستعد مورد نیاز حال حاضر و آینده توسط سازمان (مالی^۱، ۲۰۰۹).

۱- **جذب استعداد:** عبارت است از مجموعه موضوع‌های مرتبط با شناخت افراد دارای مهارت سطح بالا، برای مشاغل مورد نیاز سازمان (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷).

۲- **همسوسازی و نگهداشت:** عبارت است از همسو شدن و قرارگیری مجموعه مهارت‌های مناسب افراد با وظایف شغلی آن‌ها در یک راستا (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷).

۳- **توسعه استعداد:** عبارت است از سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منظور ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷).

۱-۸-۲- تعاریف عملیاتی

رضایت شغلی: در این پژوهش منظور از رضایت شغلی احساسی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند که توسط ۳ سؤال سنجیده شده است. بنابراین رضایت شغلی در این پژوهش میانگین نمره پاسخ‌دهندگان در پرسش‌نامه ۳ سؤالی رضایت شغلی (پیوست الف) است.

^۱ . Maali

سرمایه اجتماعی: منظور از سرمایه اجتماعی در این پژوهش میانگین نمره افراد در هفت عامل مشارکت و کار تیمی، تعهد، کمک و همیاری، اعتماد، هویت، اطلاعات و آگاهی، توانمند-سازی و آموزش است؛ که در قالب پرسش نامه ۲۶ سؤالی (پیوست الف) سنجیده می شود.

مدیریت استعداد: منظور از مدیریت استعداد در این پژوهش میانگین نمره افراد در سه عامل جذب، همسوسازی و نگهداشت و توسعه استعداد است؛ که در قالب پرسش نامه ۱۹ سؤالی (پیوست الف) سنجیده می شود.

جذب استعداد: در این پژوهش منظور کارمندیابی و استخدام کارکنان است که توسط ۶ سؤال (۱-۵-۶-۱۰-۱۱-۱۶) در پرسش نامه مدیریت استعداد سنجیده می شود.

همسوسازی و نگهداشت استعداد: در این پژوهش منظور ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان است که توسط ۴ سؤال (۲-۴-۸-۱۴) در پرسش نامه مدیریت استعداد سنجیده می شود.

توسعه استعداد: در این پژوهش منظور فرصت های آموزش، یادگیری و توسعه مهارت کارکنان است که توسط ۹ سؤال (۳-۷-۹-۱۲-۱۳-۱۵-۱۷-۱۸-۱۹) در پرسش نامه مدیریت استعداد سنجیده می شود.

اعتماد: در این پژوهش منظور از اعتماد، اعتقاد داشتن به دیگران و نداشتن سوءظن نسبت به اکثریت کارکنان است که توسط ۳ سؤال (۹-۱۰-۱۹) در پرسش نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می شود.

هویت: در این پژوهش منظور از هویت نوعی خودآگاهی است که توسط ۳ سؤال (۱۱-۱۲-۲۰) در پرسش نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می شود.

توانمندسازی و آموزش: در این پژوهش منظور از توانمندسازی، اعتماد به توانایی و شایستگی‌های خود فرد است که توسط ۴ سؤال (۷-۸-۱۷-۱۸) در پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می‌شود.

کمک و همکاری: در این پژوهش منظور تعاون، فعالیت‌های داوطلبانه و رعایت منافع جمعی است که توسط ۵ سؤال (۵-۶-۱۶-۲۴-۲۵) در پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می‌شود.

تعهد: در این پژوهش منظور از تعهد، وفاداری کارکنان به سازمان و اشتیاق آنان به کار در سازمان است که توسط ۴ سؤال (۳-۴-۱۵-۲۳-۲۶) در پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می‌شود.

اطلاعات و آگاهی: در این پژوهش منظور از اطلاعات و آگاهی؛ اطلاع از گروه، جامعه و اعضای جامعه با استفاده از رسانه‌ها و آگاهی عمومی است که توسط ۲ سؤال (۱۳-۲۱) در پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می‌شود.

مشارکت و کار تیمی: در این پژوهش منظور مشارکت افراد در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها است که توسط ۴ سؤال (۱-۲-۱۴-۲۲) در پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سنجیده می‌شود.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق

۲-۱- مقدمه

در این فصل، مطالب در قالب دو بخش آورده شده است. بخش نخست مربوط به مبانی نظری است که در آن اطلاعاتی در مورد متغیرهای پژوهش بیان شده است و بخش دوم شامل پیشینه و ادبیات پژوهش در داخل و خارج از کشور است.

۲-۲- مبانی نظری

۲-۲-۱- رضایت شغلی

از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر به علت آن است که مفهوم رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و فصل مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد و سیاست است. به همین دلیل دیدگاه‌ها و مفهوم‌های متعدد و گاه متناقضی درباره آن شکل گرفته و توسعه‌یافته است. رضایت شغلی از جمله عوامل مهمی است که باید در توسعه اقتصادی مورد توجه دقیق قرار گیرد، چرا که یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱) از دهه ۱۹۲۰ تاکنون، رضایت شغلی به گونه وسیعی مورد بررسی قرار گرفته و نظریه‌های متعددی درباره آن ارائه شده است. تنوع رویکردها و نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی را می‌توان ناشی از سه دیدگاه یا حرکت اساسی دانست که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ شکل گرفت و بیش از هر چیز مفهوم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار داد:

۱) نهضت روابط انسانی: نظریه‌پردازان دیدگاه روابط انسانی در مطرح کردن رضایت شغلی نقش بسزایی داشته‌اند. این نهضت در دهه ۱۹۳۰ پای گرفت و به رویداد بزرگی مربوط است که در مطالعات به "هاثورن"^۱ معروف است. این رویداد عبارت است از مجموعه آزمایش‌هایی که در کارخانه هاتورن وابسته به شرکت الکتریکی غربی در شیکاگو انجام گرفت. اثر این بررسی تا حدی بود که آن را نقطه عطف حرکت روابط انسانی در مدیریت می‌دانند. نظریه-پردازان این مکتب با پژوهش‌های خود نشان دادند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است و رضایت شغلی بیش از هر چیز تحت تأثیر نقش گروه‌های کاری و سرپرستان است.

۲) اتحادیه‌های کارگری: تعارض‌ها و درگیری‌های فراگیر بین مدیران کارخانه‌ها و مراکز تولیدی و صنعتی با کارگران و سرانجام رشد اتحادیه‌گرایی، تأثیر زیادی در بررسی مقوله رضایت شغلی داشت. در سال ۱۹۳۲ نخستین پژوهش مربوط به رضایت شغلی منتشر شد. علاوه بر آن، مدیران نیز به‌عنوان بخشی از برنامه‌های بلندمدت خود، شروع به استخدام روان-شناسان کردند تا با زمینه‌یابی و افزایش رضایت شغلی، از ایجاد اتحادیه‌ها جلوگیری کنند. در اواخر دهه ۱۹۳۰ این روند سبب شد که جامعه مطالعات روان‌شناختی مسائل اجتماعی در آمریکا، کتابی در زمینه اندیشه‌های روان‌شناختی مسائل کارگری منتشر کنند.

۳) دیدگاه رشد یا ماهیت کار: بسیاری از صاحب‌نظران رشته‌های مدیریت و روان‌شناسی، بر پایه پژوهش‌های متعدد دریافتند که فهم رفتار در محیط کار، مستلزم چیزی بیش از مطالعه خصوصیات افراد و سپس متناسب ساختن آن با یک سازمان است. از این رو سازمان‌ها، باید راه تحول و دگرگونی را در پیش گیرند و عقاید تازه‌ای نسبت به مفاهیم موقعیت کار، رضایت شغلی و مانند آن پدید آورند. نیاز به این تحول، هم در زمینه‌های فردی و هم در زمینه‌های سازمانی احساس می‌شد که سرانجام سبب شد دیدگاه‌های روشن‌فکرانه ناشی از مدیریت، روان-شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی، بر مفاهیم سنتی گذشته غلبه کند. از این رو اهمیت نظام-

^۱ . Hawthorne

های مدیریتی، تأثیر رفتاری و نگرشی سازمان‌ها و نیز تکامل آن با فرایندهای اجتماعی و روانی بیش از پیش مشخص شد و این حقیقت پذیرفته شد که سلامت و موفقیت کسانی که به این سازمان‌ها متکی‌اند به سلامت و موفقیت آن‌ها وابسته است و موفقیت و رضایت در کار، اغلب برای عزت‌نفس و سلامت روانی اشخاص ضروری به حساب می‌آید. بیشتر حرکت‌های صورت گرفته در این زمینه، مانند نهضت آزادی زنان و خواست مردان برای بررسی مجدد مشاغل و فنی ساختن آن‌ها، شواهدی بر درستی این ادعاست (کورمن^۱، ۱۳۷۸).

با بررسی این سه دیدگاه مشخص می‌شود که درباره مفهوم رضایت شغلی و عوامل ایجاد آن، اتفاق نظر وجود ندارد و نظری‌های گوناگونی در زمینه رضایت شغلی وجود دارد. به اعتقاد "رولینسون^۲، برادفیلد^۳ و ادواردز^۴" مرور پیشینه مطالعاتی و پژوهشی رضایت شغلی نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان، به طور کلی این مفهوم را از دو دیدگاه نگرشی و انگیزشی مورد بررسی قرار داده‌اند. برای مثال "هلریگل^۵، اسلوکام^۶ و وودمن^۷" رضایت شغلی را بازخورد عمومی فرد نسبت به شغل یا حرفه خویش تعریف می‌کنند، درحالی که برخی دیگر مانند "لوکه^۸" رضایت شغلی را، حالت هیجانی لذت‌بخش یا مثبتی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۸).

۲-۲-۲- ماهیت رضایت شغلی

رضایت شغلی به نوعی اشاره به نگرش‌های کارکنان دارد. رضایت شغلی ابعاد بسیاری دارد و ممکن است نمایانگر نگرش کلی نسبت به شغل باشد یا فقط به قسمت‌هایی از شغل بازگردد. رضایت شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا دارد. یعنی به همان شدتی که پدید می‌آید، از میان می‌رود (شاید با شدت بیشتر). بنابراین برای تداوم آن، توجه مستمر

1. Corman
2. Rollinson
3. Broadfield
4. Edwards
5. Herrigel
6. Slocum
7. Woodman
8. Locke

مدیران، ضرورت دارد (دیویس و نیو استورم^۱، ۱۳۷۰). از طرف دیگر، رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی است، به نحوی که سرشت محیط بیرونی، بر احساسات فرد در کارش اثر می-گذارد. به همین ترتیب، چون شغل بخش مهمی از زندگی انسان است، رضایت از شغل بر رضایت کلی از زندگی نیز تأثیر دارد (خدایاری فرد، ۱۳۸۸).

۲-۲-۳- تعاریف رضایت شغلی

همه افراد در زندگی روزمره خود به مسائلی برخورد می کنند که برایشان مطلوب یا نامطلوب است و از برخورد یا انجام دادن آن‌ها احساس رضایت یا نارضایتی می کنند. محیط کار و فعالیت آدمی نیز، احساس‌های متفاوتی را در افراد مختلف به وجود می آورد که احساس رضایت یا نارضایتی از مهم‌ترین آن‌ها است که در شخص ظاهر می شود (لاولر^۲، ۱۹۸۱). فلامن و آرنولد^۳ رضایت شغلی را مجموعه گرایش‌های افراد نسبت به شغل دانسته و معتقدند وقتی گفته می شود یک فرد از شغل خود رضایت بالایی دارد در حقیقت منظور این است که وی به طور کلی به میزان زیاد شغلش را دوست دارد و توانسته است از طریق شغلش نیازهای خود را تأمین نماید و در نتیجه احساسات مثبتی به آن دارد (الوانی، ۱۳۷۲).

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها، به کار خود می نگرند. وقتی کارکنان به سازمان می پیوندند، مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که بر روی هم انتظارات شغلی را می سازند، با خود به همراه دارند که نشانی از ارتباط انتظارات نخواستار کارکنان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می آورد. به بیان دیگر، رضایت شغلی به معنی دوست داشتن وظایف وابسته به هر شغل، شرایطی که شغل در آن انجام می گیرد و پاداشی است که برای انجام آن دریافت می شود. این که فعالیت‌ها، امور و شرایطی که کار را تشکیل می دهند تا چه حد نیازهای فرد را بر طرف می سازد، به قضاوت

¹ . Davie & Storm

² . Lawler

³ . Flamn & Arnold

فرد بستگی دارد. فرد باید موارد خوب و بد شغلش را بسنجد؛ چنانچه خوبی‌ها بر بدی‌ها غلبه کند، احتمال دارد فرد از شغل خود راضی باشد (دیویس و نیو استروم، ۱۳۷۰). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله سطح درآمد، ارزش‌های اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و سود اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد، به روش‌های گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند. از این رو رضایت شغلی واکنشی عاطفی است که از ادراک فرد نسبت به اینکه شغل او ارزش‌های شغلش را تأمین می‌کند، یا به او اجازه می‌دهد که این ارزش‌ها را برآورده کند، ناشی می‌شود. از این گذشته، رضایت شغلی به توافق این ارزش‌ها با نیازهای شخص بستگی دارد (شرتوز^۱، ۱۳۷۱). فلدمن^۲ و آرنولد (۱۹۸۳) نیز رضایت شغلی را چنین تعریف کرده‌اند: مجموعه تمایلات مثبت یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. زمانی که می‌گوییم فرد رضایت شغلی زیادی دارد، منظورمان این است که وی به طور کلی تا حد زیادی شغل خود را دوست دارد و به کمک آن توانسته است نیازهای خود را ارضا کند و در نتیجه احساسات مثبتی به آن دارد. لاک^۳ (۱۹۸۴) رضایت شغلی را احساسی تعریف می‌کند که از ارزیابی شغل به عنوان عامل تسهیل‌کننده در رسیدن به ارزش‌های شغلی حاصل می‌شود. وی رضایت شغلی را در برگیرنده چهار عامل توصیف می‌کند. این عوامل عبارت‌اند از:

۱- پاداش به معنی حقوق و شرایط ارتقاء

۲- زمینه شغلی به معنی شرایط و مزایای شغلی

1. Shertus
2. Feldman
3. Locke

۳- عوامل و روابط انسانی با همکاران و سرپرستان

۴- ویژگی‌های شغل

۲-۲-۴- ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی را به دو نوع مختلف تقسیم‌بندی کرده‌اند: رضایت درونی و رضایت بیرونی. رضایت درونی از دو منبع به دست می‌آید. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد؛ که شامل خصوصیات و عامل فردی می‌باشند، در مقایسه با عوامل بیرونی نظیر شرایط محیط کار، از ثبات بیشتری برخوردارند. بنابراین شاید بتوان گفت که رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. رضایت شغلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است. ایجاد رضایت شغلی در کارکنان احتمالاً سرعت بالایی نخواهد داشت، اما قطعاً با شتاب بسیار بالایی از بین می‌رود. ممکن است همه شرایط برای بالا نگه‌داشتن رضایت کارمندی در حدی فوق‌العاده باشد، اما صرفاً با یک برخورد نامناسب مدیر، امکان تأثیر این شرایط مناسب به صورت کاملاً محسوسی به سمت صفر حرکت کند.

رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی، شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

۲-۲-۵- عوامل مؤثر در رضایت شغلی

اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی‌توان آن‌ها را به یک یا چند عامل محدود نمود. انسان در کارهای روزانه خود با افراد، تجهیزات سروکار دارد که هر یک به نوبه خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارند. ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به

عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شود و چه‌بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. عواملی از قبیل ارتقای شغلی، میزان درآمد، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار، ساختار، فرهنگ، سرمایه اجتماعی، ارزیابی عملکرد، انعطاف، که در این مجال اشاره و مروری گذرا به تعدادی از آن‌ها می‌نماییم. کازمایر^۱ (۱۳۷۰) اظهار می‌کند که رضایت از شغل و علاقمندی به کار تنها از طریق توجه به عوامل انگیزشی امکان‌پذیر است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱).

از جمله عواملی که بر روی رضایت از شغل مؤثر است، عبارت است از:

تشویق و پاداش: عامل دیگری که انگیزش افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تشویق و تنبیه است.

تشویق و پاداش مجموعه یا بخشی از عواملی است که احتمال تکرار یک رفتار پسندیده را افزایش می‌دهد و تنبیه نوعی آموزش است که هدف آن بهبود در رفتار می‌باشد؛ سرزنش فرد برای جلوگیری از کاری در جهت بهتر ساختن آن است؛ بنابراین تشویق عامل انگیزنده قوی و نیروی محرکه سازمان است و تنبیه به‌جا و به موقع نیز موجب باز داشتن فرد از کردار و رفتار ناخوشایند غیر صحیح است. ساده‌ترین الگوی انگیزش را روان‌شناسان "الگوی محرک و پاسخ" نام گذاشته‌اند و بدین ترتیب است که در برابر هر پیشامدی موجود زنده واکنشی از خود نشان می‌دهد. پاداش سبب می‌شود که رفتار قبلی مجدداً بروز کند به این جهت می‌توان وسیله مهمی برای انجام کارهای مورد نظر مدیریت سازمان باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). وقتی که فرد در یک سازمان به کار اشتغال می‌ورزد و نیروی خود را برای ارائه خدمت یا تولید محصول صرف می‌نماید و در مقابل انتظار دارد که سازمان این صرف وقت و نیرو را جبران نماید. انگیزه‌ها همان امکانات مادی و معنوی هستند که به فرد داده می‌شوند تا رفتار او را در جهت

^۱ . Kazmayr

خاصی هدایت نمایند. این عوامل باید برای فرد از اهمیت و ارزش برخوردار باشد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

قدردانی و تشکر از تلاش‌های فرد: قوی‌ترین فعالیتی است که می‌تواند در پرورش نیروی انسانی به کار رود و البته قدردانی از جانب مراجعین خود می‌تواند به‌عنوان یک تشویق منجر به رضایت و دل‌گرمی کارمند شود. عوامل تشویق به دو دسته تقسیم می‌شوند: یکی عوامل مربوط به ویژگی‌های شخصی و دیگری عوامل رفتاری. عوامل شخصی به خود فرد و تاریخچه زندگی او بستگی دارد مثل وضع تحصیلی و سابقه خدمت؛ اما میزان تولید و یا کیفیت ارائه خدمات و ایفای وظایف از جمله عوامل رفتاری می‌باشند. علاوه بر پاداش‌های نقدی، پاداش‌های غیر نقدی نیز وجود دارد مثل لوح‌های تقدیر، تشویق‌نامه کتبی یا مرخصی تشویقی و ترفیع به‌موقع (ساعتچی، ۱۳۸۷).

حقوق و دستمزد: یکی دیگر از عوامل بسیار مهم شغلی، حقوق و دستمزد است. دستمزد به معنی پولی است که درازای انجام کار به فرد داده می‌شود. بسیاری از مدیران "حقوق و دستمزد" را مهم‌ترین عامل انگیزش رفتار فرد در سازمان می‌دانند در حالی که روان‌شناسان معتقدند وقتی که نیازهای اولیه کارکنان یک سازمان در حد معقول تأمین شده باشد میزان حقوق در ردیف سوم تا ششم اهمیت قرار می‌گیرد و ثابت بودن شغل و توانایی انجام کار و وظایف شغلی بیش از میزان حقوق باعث برانگیختن فرد به کار می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۷). این عامل تقریباً برای همه گروه‌های شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار به شمار می‌رود. با در نظر داشتن تفاوت فردی و به تبع در دیدگاه‌ها نسبت به پول، حالت‌های متنوعی را می‌توان متصور شد. به نظر می‌رسد این عامل برای کسانی که نمی‌توانند از راه‌های دیگری در کار خود رضایت به دست آورند از اهمیت بیشتر برخوردار است. در مواردی دیده شده است که بسیاری به دلیل کمی حقوق با تغییر شغل خود حتی با شغل‌هایی با منزلتی پایین‌تر اقدام می‌کنند.

تشویق و تحسین و دادن حقوق منطقی و ایجاد رفاه نیز از اصولی است که می‌توان به‌وسیله آن درجه نارسایی را پایین آورد و روحیه افراد را بالا برد. مایو^۱ معتقد است که برای جلب رضایت و همکاری افراد سازمان باید علاوه بر پاداش مادی با در نظر گرفتن احساسات، عواطف و احتیاجات روحی آن‌ها رضایت خاطر بیشتر و در نتیجه کارایی مطلوب‌تری به دست آورد. البته در جامعه ما که عوامل غیرمادی در پیشرفت کارها مؤثر هستند؛ عوامل دیگری غیر از پول می‌توانند حائز اهمیت بیشتر باشند. هرزبرگ^۲ معتقد است که برای بسیاری افراد پول مهم‌ترین عامل انگیزشی نیست بلکه جلوی نارضایتی را می‌گیرد؛ یعنی کمبود حقوق و مزایا سبب نارضایتی می‌شود ولی نمی‌توان با یقین گفت که زیاد بودن آن عامل رضایت از شغل است. آنچه به پول اهمیت انگیزشی می‌دهد، این است که پول وسیله‌ای برای رسیدن به خواسته‌های گوناگون فرد است. با پول می‌توان نیازهای فیزیکی، امنیتی و اجتماعی را برآورده ساخت و یا گاه با دارا بودن بالاترین میزان دریافتی احساس برتری و احترام و منزلت اجتماعی داشت. پول در واقع انگیزه‌ای بسیار پیچیده است زیرا چنان با دیگر نیازها از جمله نیازهای فیزیولوژیک در هم شده است که با اشکال می‌توان اهمیت آن را تأیید کرد. مثلاً گاهی پول می‌تواند اشیاء مادی خاصی را برای فرد فراهم نماید که با داشتن آن‌ها احساس اعتبار نماید. مثل یک‌منزل شیک و یا ممکن است سمبل مقام باشد و یا حتی خود شکوفایی، مثل راننده برجسته اسپرت بودن. به نظر گلرمن^۳ مهم‌ترین مشخصه پول، قدرت به‌عنوان یک سمبل است. مشهورترین قدرت سمبلیک آن در بازار است. یعنی قدرت پول برای خرید. بنابراین چون پول معنای حقیقی و ذاتی خود را ندارد، تقریباً می‌تواند سمبل همه نیازهایی باشد که انسان از آن در ذهن خود مجسم کند.

1. Myo

2. Herzberg

3. Glrmm

پول: وسیله‌ای است برای رسیدن به کم‌ترین سطح زندگی که در این سطح با افزایش رفاه ارتقاء می‌یابد. برای نمونه فردی که به داشتن خانه‌ای کوچک راضی بوده، ممکن است با ارتقاء این سطح همان اندازه رضایت‌مندی را از یک خانه بزرگ‌تر و راحت‌تر به دست آورد؛ اما نمی‌توانیم این مسئله را به هم تعمیم دهیم زیرا برای برخی افراد پول همیشه بیش‌ترین اهمیت را خواهد داشت، در حالی که برای برخی دیگر پول هرگز چنین ارزشی ندارد.

ارتقای شغلی: یکی از پایدارترین یافته‌ها حاکی از این است که هرچه سطح شغل بالاتر باشد رضایت شغلی بیشتر است. به دلیل آنکه افراد غالباً دوستدار و خواستار ارتقای مقام و پیشرفت در کار خود هستند. بنابراین برای افزایش رضایت در سازمان‌ها بایستی در این زمینه چاره‌اندیشی شده و برنامه‌ریزی‌های دقیقی صورت و انجام پذیرفته تا زمینه‌های ارتقای کارکنان سطوح مختلف در قالب فرآیندی منطقی فراهم گردد.

ایمنی شغلی: در بیان کلی، مفهوم ایمنی مشاغل به معنای فارغ از خطر بودن تعبیر می‌شود و هر عاملی که بتواند خطرات محیط کار (اعم از جسمی و روحی روانی) را از بین برده و یا به حداقل برساند، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد (ساعتچی، ۱۳۸۷).

مزایای شغلی: یکی از عوامل دیگری است که بخشی از دریافتی و یا خدمات خاص مثل بیمه و بازنشستگی را شامل می‌شود. مزایای مقرر مستمر و غیرمستمر به غیر از حقوق ماهیانه برای تصدّی پست‌هایی در سازمان بر اساس درجه و طبقه شغلی پست‌های اشغال شده در سازمان است. در برخی منابع رفاهی، سرویس ایاب‌ذهاب، غذاخوری و تسهیلات مربوط به آن تهیه مسکن شرکت تعاونی، باشگاه ورزشی و تفریحات سالم همگی جزء این خدمات محسوب می‌شوند. بیمه و بازنشستگی به منظور ایجاد امنیت اقتصادی و تأمین معاش زندگی کارمند و خانواده‌اش در زمان بیکاری، بیماری و پیری تهیه و اجرا می‌گردد. ایاب و ذهاب در شهرهای بزرگ یکی از مشکلات اساسی کارکنان مؤسسات مختلف است. در مؤسساتی که کارکنان تمام روز یا دو نوبت کار می‌کنند وجود سالن غذاخوری و تسهیلات آن امکان تغذیه مناسب و سالم

را فراهم نموده و ضمناً از اتلاف وقت و انرژی افراد می‌کاهد. تهیه خانه و مسکن نیز یکی دیگر از مشکلات ساکنین شهرهای بزرگ است و یکی از وظایف خاص مدیریت هر مؤسسه کمک به کارکنان در جهت مسکن است و از جمله این کمک‌ها می‌توان به ایجاد خانه‌های سازمانی، پرداخت وام مسکن یا کمک هزینه مسکن اشاره نمود. شرکت‌های تعاونی به دلیل قیمت‌های نازل‌تر و نزدیکی به محل کار و صرف وقت کمتر جهت خرید اجناس مورد نیاز در تأمین رفاه و آسایش کارکنان حائز اهمیت هستند و وجود برنامه‌های رفاهی باعث ایجاد فرصت برای رفع خستگی‌های ناشی از کار و فعالیت و نیز ایجاد روحیه دوستی و رفاقت بین کارکنان و افراد خانواده آن‌ها می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۸۵). در همه پژوهش‌ها و نظریه‌های انگیزشی که در سال‌های اخیر با آن‌ها برخورد می‌شود، هنوز تشویق و تنبیه به عنوان عامل‌های نیرومند در نظر گرفته می‌شوند. در این میان عوامل بی‌شمار دیگری نیز وجود دارد که می‌توانند بر انگیزش انسان تأثیر بگذارند از جمله آن‌ها عوامل مربوط به محیط، ارتباطات و نحوه ارتباط بین فردی، ارتباط فرآیندی پویا که زیربنای بقاء رشد و تحول تمام سیستم‌های زنده در سازمان‌هاست؛ می‌باشد. ارتباط یکی از نقش‌ها و وظایف حیاتی انسان می‌باشد که به وسیله آن انسان یا سازمان، ارگان‌های داخلی خود را با هم مرتبط می‌سازند. یعنی مبادله افکار، احساسات، عقاید و معانی بین دو نفر از طریق علائم و اشارات (علوی، ۱۳۸۱).

۲-۲-۶- آثار وجود رضایت شغلی در سازمان

آگاهی از نتایج مهم رضایت از شغل به اندازه شناخت آنچه موجب رضایت می‌شود؛ اهمیت دارد. این نتایج عبارت است از:

رضایت و ترک خدمت: رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. وروم^۱ پی برد که دامنه همبستگی بین این دو متغیر در بررسی‌های گوناگون، از ۲۵ تا ۴۲ درصد است. سپس پورتر و استیرز در پانزده بررسی، پی بردند که همبستگی میان رضایت و ترک خدمت ۲۵

^۱ . Vroom

درصد است (شکرکن، ۱۳۸۹). بازنگران قرن اخیر، که به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رها کردن شغل پرداخته‌اند، گزارش دادند که بین این دو یک رابطه منفی برقرار است، یعنی اگر کارکنان از شغل خود راضی باشند، کار خود را رها نخواهند کرد و اگر از شغل خود راضی نباشند، به رها کردن شغل خود مبادرت می‌ورزند.

رضایت از شغل و غیبت از کار: شواهد نشان می‌دهد که رابطه‌ای متعادل و معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار خود وجود دارد. وروم در چندین بررسی نشان داد که دامنه همبستگی از ۱۴ تا ۳۸ درصد است. این بررسی مورد نیز قرار گرفت.

رضایت و عملکرد: یکی از بحث‌انگیزترین مباحث در زمینه رضایت شغلی، ارتباط آن با عملکرد است. سه نظریه در این باره ارائه شده است:

(۱) رضایت موجب عملکرد می‌شود (۲) عملکرد موجب رضایت می‌شود (۳) پاداش بین عملکرد و رضایت به عنوان واسطه عمل می‌کند (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵).

دو نظریه نخست از حمایت ضعیفی برخوردار است، اما نظریه سوم، که بر اساس آن پاداش به عنوان واسطه عملکرد و رضایت عمل کند، از حمایت بیش‌تری برخوردار می‌باشد. عملکرد قبلی موجب دریافت پاداش درونی (احساس کامیابی شخصی) و پاداش برونی (حقوق و ترفیع) می‌شود. این پاداش به نوبه خود، هم عملکرد آینده فرد را بالا می‌برد و هم در بالا بردن میزان رضایت شغلی او مؤثر است (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵). وروم در تحقیقات خود، به این نتیجه دست یافت که بین رضایت شغلی و میزان کارایی و عملکرد، رابطه مثبتی وجود دارد. هر قدر انگیزه کاری کارمند و کارگر بالاتر باشد و هر قدر نگرش او به شغلش مثبت‌تر باشد از کارش راضی‌تر و عملکرد او نیز در سطحی بالاتر خواهد بود و بالعکس هر قدر انگیزه و نگرش مثبت نسبت به کار پایین‌تر باشد (رضایت از کار کم‌تر باشد)، عملکرد فرد نیز در سطح پایین‌تری قرار خواهد گرفت (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). توجه به اثر سطح رضایت شغلی بر سلامت کارکنان به دو دلیل برای مدیران مهم است اولاً به دلیل نوع دوستی، مدیران تمایل دارند اثر

شغل را روی سلامت کارکنان بررسی کنند؛ ثانیاً به علت افزایش هزینه‌های سازمان به دلیل اختلال‌هایی که از نظر روحی و روانی برای کارکنان ایجاد می‌شود؛ از نظر مدیریت، نیروی کار راضی به دلیل کاهش غیبت و نیز از آن جهت که سلامت افراد به سبب هزینه‌های بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان است، موجب افزایش بازدهی خواهد شد. ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان یک سازمان از شغل خود رضایت داشته باشند، سازمان آن‌ها نیز دارای اثرات مثبتی خواهد بود و به صورت یک سازمان اثربخش و مفید خواهد شد. علاوه بر موارد مذکور، رضایت شغلی نتایج دیگری نیز دارد: کارکنان کاملاً راضی تمایل کمتری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند، طول عمرشان بیشتر است، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کم‌تر روبه‌رو می‌شوند (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵).

۲-۲-۷- آثار عدم رضایت شغلی در سازمان

عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود؛ روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر در نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. بعضی از شاخص‌های روحیه پایین عبارت‌اند از:

تشویش کاری: تشویش یک شرایط کلی است که ناخشنودی فرد از شغل را نشان می‌دهد و ممکن است به شکل‌های مختلف ظاهر شود. فرد ممکن است تمایل زیادی به شغل خود نداشته باشد، در محیط کاری خواب‌آلود، فراموش کار، در کار بی‌دقتی کند، از شرایط کاری شکایت کند، دیر سر کار حاضر شود و یا غیبت کاری داشته باشد که بر سلامت ذهنی فرد تأثیر منفی بر جای می‌گذارد.

غیبت کاری: مطالعات نشان می‌دهد، کارکنانی که رضایت کمتری دارند احتمالاً بیشتر غیبت می‌کنند. دو نوع غیبت وجود دارد: یکی غیبت غیر ارادی است که به علت بیماری یا سایر

دلایل موجه و حوادث پیش‌بینی نشده اتفاق می‌افتد که غیرقابل اجتناب است و ارتباطی با رضایت شغلی ندارد. دیگری غیبت اختیاری است که ناشی از عدم رضایت شغلی فرد است. ضمن اینکه بررسی زیادی در زمینه غیبت از کار انجام نشده است؛ شواهد حاکی از وجود رابطه معکوس بین رضایت از شغل و غیبت کارکنان از محل کار است.

تأخیر در کار: تأخیر کاری همانند غیبت این باور را به وجود می‌آورد که فرد از کارش ناراضی است. این نشان می‌دهد که فرد برای شغل خود اهمیتی قائل نیست و بیش‌تر اوقات خود را به استراحت در خانه اختصاص می‌دهد. وقتی هم که سرکار حاضر می‌شود، بیش‌تر به تلفن‌های شخصی پرداخته و به طور کلی در پی اتلاف وقت است (مقیم، ۱۳۸۵).

ترک خدمت: ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. شواهد نشان می‌دهد که رضایت از شغل و ترک خدمت با یکدیگر رابطه دارند. بدین‌سان، ضمن این که معلوم شد که عوامل چندی در ترک خدمت مؤثرند، رضایت از شغل از تأثیر مهمی برخوردار است. به علاوه این تأثیر، بیان‌گر زیان مستقیم مادی برای سازمان است (محمدزاده و مهرورزان، ۱۳۷۵).

فعالیت اتحادیه: مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالا، تمایلی به عضویت در اتحادیه ندارند و به آن به عنوان یک ضرورت نمی‌نگرند. شواهدی در دست است که نشان می‌دهد، عدم رضایت شغلی علت اصلی اتحادیه‌گرایی است. سطح فعالیت اتحادیه‌ها به سطح عدم رضایت شغلی بستگی دارد. هر چه سطح عدم رضایت شغلی کم‌تر باشد، ممکن است تنها به شکایت بسنده شود ولی اگر سطح عدم رضایت شغلی بالاتر باشد ممکن است موجبات اعتصاب کارکنان را فراهم آورد (مقیم، ۱۳۸۵).

بازنشستگی زودرس: مطالعات اسمیت و مک لن^۱، ارتباط رضایت شغلی و بازنشستگی زودرس را نشان می‌دهد. شواهدی وجود دارد، مبنی بر اینکه کارکنانی که تقاضای بازنشستگی

^۱ . Len Smith and MC

پیش از موعد را می‌کنند، تمایل دارند نگرش‌های مثبت خود را کم‌تر معطوف به کار خود بسازند. از طرف دیگر کارکنانی که پست‌های سازمانی عالی‌تری دارند و دارای فرصت‌های کاری چالشی هستند، نسبت به مشاغل سطوح پایین‌تر کم‌تر به دنبال بازنشستگی زودرس هستند (مقیمی، ۱۳۸۵).

۲-۲-۸- نظریه‌های رضایت شغلی

۲-۲-۱-۸- نظریه امید و انتظار^۱

این نظریه با نام‌های نظریه "انتظارات" و نظریه "احتمال" نیز مطرح می‌باشد. انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثر است. اگر انتظارات فرد از شغلش بسیار باشد، رضایت شغلی دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود. مثلاً ممکن است فردی در صورتی از شغل راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین شخصی به مراتب، دیرتر از کسی که کم‌ترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نائل می‌آید. از این رو، رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل، میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد. این نظریه معتقد است که رضایت‌مندی شغلی به وسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، درحالی که نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است. در این نظریه، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیش‌تر گردد و پاداش‌های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم‌تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش‌ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش‌تر می‌شود (سفیری، ۱۳۸۷).

^۱ . Hoping and Waiting

۲-۲-۱-۲- نظریه ارزش^۱

این نظریه مدعی است رضایت‌مندی شغلی به وسیله این پدیده تعیین می‌گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه؟ این نظریه بیان می‌کند که اگر شغل با حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی شاغل سازگار باشد، او از شغل خود رضایت دارد. ولی چنانچه شغلش با ارزش‌های خصوصی او در تعارض و تناقض باشد؛ رضایت شغلی برایش حاصل نخواهد شد (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۱-۳- نظریه بریل^۲

بر طبق این نظریه، انسان طبیعی در انتخاب شغل نیازی به پند و سفارش ندارد؛ خود او فعالیتی را که باید دنبال کند، به نحوی حس می‌کند. تفسیر ضمنی این نظریه آن است که اگر فرد با فکر و تصمیم خود، شغلش را انتخاب کند، به طور طبیعی، از آن رضایت خواهد داشت؛ اما اگر با اجبار آن را انتخاب کند، به احتمال قوی، از شغل خود ناراضی خواهد بود (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۱-۴- نظریه نقش^۳

در این نظریه، به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگروهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیش‌تر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی او را مشخص می‌نماید. رضایت کلی نتیجه‌ای است که فرد از ترکیب جنبه اجتماعی و روانی سهمیم می‌شود (خلیل زاده، ۱۳۸۶).

1. Worth

2. Brill

3. Role

۲-۲-۱-۵- نظریه هالند^۱

این نظریه بر مبنای دو اصل مهم استوار است:

۱- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد.

۲- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

معنای ضمنی این نظریه چنین است که اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی-اش انتخاب کند و نسبت به این شغل گرایش و نگرش مثبتی داشته باشد، از شغلش راضی است و در غیر این صورت از شغل خود رضایتی نخواهد داشت (توسلی، ۱۳۹۱).

۲-۲-۱-۶- نظریه آلدرفر^۲

در حقیقت این تئوری بازسازی شده نظریه مازلو است. این نظریه دارای سه سطح نیاز زیستی، وابستگی و رشدی است. هر نیاز شامل دو بخش است:

الف) هدفی که نیازها را جهت می‌دهد.

ب) فرایندی که نیازها را ارضاء می‌کند.

آلدرفر نیازهای پنج‌گانه مازلو را به دو دسته تقسیم کرد و نشان داد که: الف) در هر زمان امکان دارد بیش از یک نیاز فعال باشد. ب) اگر یکی از نیازهای سطح بالا ارضا شود میل به ارضای نیاز سطح پایین‌تر تشدید می‌گردد (سفیری، ۱۳۸۷).

۲-۲-۱-۷- نظریه کینز برگ^۳

کینز برگ به دو نوع رضایت درونی و رضایت بیرونی اشاره می‌کند رضایت درونی خود از دو منبع حاصل می‌شود:

الف) احساس لذتی انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود.

۱ . Halend
۲ . ALdrfr
۳ . Keynes

ب) لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌های خود به انسان دست می‌دهد. رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد (خلیل زاده، ۱۳۸۶).

۲-۲-۹- سرمایه

مفهوم سرمایه را می‌توان از نظریات مارکس پی گرفت. از نظر وی در جامعه سرمایه‌داری؛ سرمایه بیانگر دو عنصر مرتبط اما متمایز است.

از یک سو سرمایه بخشی از ارزش اضافی است که به زعم مارکس، توسط کارگران تولید شده اما نصیب سرمایه‌داران می‌شود. از سوی دیگر، سرمایه بیانگر یک سرمایه‌گذاری از سوی سرمایه‌گذاران (در تولید و گردش کالاها) به امید بازدهی و کسب سود در بازار است. سرمایه در مفهوم مارکس نظریه‌ای درباره روابط اجتماعی اقتصادی میان دو طبقه است. از دهه ۱۹۶۰ به این سو شاهد ظهور نظریه‌های جدید سرمایه همچون سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی هستیم؛ اما به رغم تمام اصلاحات و جرح و تعدیل‌هایی که در این نظریه صورت گرفته؛ اندیشه اصلی مفهوم سرمایه یعنی "سرمایه‌گذاری با بازدهی مورد انتظار" در همه نظریه‌ها زیر مجموعه نظریه سرمایه؛ حفظ شده است. (توسلی، ۱۳۹۱).

۲-۲-۱۰- شکل‌های گوناگون سرمایه

از نظر بوردیو^۱ (۱۹۸۳) سرمایه بسته به عرصه‌ای که در آن عمل می‌کند به سه شکل اساسی ظاهر می‌شود:

۱- سرمایه اقتصادی^۲ که بی‌درنگ و مستقیماً قابل تبدیل به پول است و ممکن است به

شکل حقوق مالکیت درآید.

۲- سرمایه فرهنگی^۱ که با بعضی شروط قابلیت تبدیل به سرمایه اقتصادی را دارد و ممکن

است به شکل مدرک تحصیلی درآیند.

^۱ . Bourdiur

^۲ . Economical capital

۳- سرمایه اجتماعی که ساخته شده از تکالیف و تعهدات اجتماعی (پیوندها و ارتباطات) است و در برخی شرایط اقتصادی قابل تبدیل است و چه بسا به شکل اصالت و اشرافیت درآمد (بورديو، ۱۳۸۵).

بورديو دو مورد سرمایه فرهنگی و اجتماعی را اشکال جدید سرمایه می‌نامد. وی از این طریق می‌کوشد در نظریه عمومی تولید اجتماعی^۲ جوامع صنعتی، فرآیندهایی را مشخص نماید که بر اساس آن نظم و محدودیت اجتماعی در جامعه توسط ساز و کارهای غیرمستقیم فرهنگی (خشونت نمادین) نه کنترل اجتماعی مستقیم و قهرآمیز، تولید می‌شود (توسلی، ۱۳۹۱). چهار استدلال در مورد این که سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است وجود دارد. اول این که سرمایه اجتماعی مانند دیگر انواع سرمایه منبعی است با امکان سرمایه‌گذاری برای انتظارات آینده؛ عدم اطمینان سرمایه‌گذاری در ساختن شبکه‌های روابط خارجی، کنشگران را در جهت دستیابی به اطلاعات و قدرت توانمند می‌سازد و توسعه شبکه‌های درونی به کنشگران جمعی امکان تقویت هویت جمعی و کارهای مشارکت جمعی را فراهم می‌نماید. به عبارت دیگر همیشه نمی‌توان از سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارایی برونزا و غیرقابل کنترل یاد کرد.

دوم این که سرمایه اجتماعی مانند گونه‌های دیگر سرمایه، چند منظوره و تبدیل‌پذیر است. شبکه‌های دوستانه کنشگران اجتماعی مانند سرمایه‌های فیزیکی می‌توانند برای اهداف متفاوت به کار گرفته و به تولید کمک نماید. همچنین منافی که افراد از جایگاهشان در شبکه می‌برند قابل تبدیل به دیگر انواع سرمایه و به ویژه سرمایه اقتصادی است. به همین دلیل اعتماد و اعتبار را بعضی مواقع به عنوان جایگزین سرمایه مالی مطرح می‌کنند. بورديو معتقد است استراتژی تبدیل سرمایه به همدیگر متأثر از تغییر در ساختار فرصت‌های سودی است که هر یک ارائه می‌کنند.

¹ . cultural capital

² . Social Reproduction

دلیل سوم به جایگزینی یا مکمل بودن سرمایه اجتماعی برای دیگر اشکال سرمایه اشاره شده دارد. عوامل اقتصادی می‌توانند گاه کمبود سرمایه اقتصادی یا انسانی خویش را با روابط اجتماعی قوی جبران کنند. دلیل چهارم اینکه سرمایه اجتماعی نیز مانند سرمایه فیزیکی و انسانی نیازمند حفاظت و هزینه نگهداری است و باید به طور متناوب بازسازی و تقویت شود. هر چند این سرمایه همچون سرمایه انسانی نرخ استهلاک قابل پیش‌بینی ندارد؛ به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی مانند دانش و مهارت یا برخی کالاهای عمومی با عدم استفاده هم ممکن است دچار استهلاک شود (بورديو، ۱۹۸۳).

۲-۲-۱۱ - مفهوم سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی یک مفهوم فرا رشته‌ای است که اخیراً مورد توجه بسیاری از شاخه‌های علوم انسانی قرار گرفته است. این مفهوم در واقع پل ارتباطی مهمی بین اقتصاد، جامعه‌شناسی، مدیریت و علوم سیاسی است تا با نگرشی جدیدتر به بررسی ارزش‌های اجتماعی مخصوصاً ارزش ارتباطات مردمی برای دستیابی به اهداف مشترک کلان بپردازد. ارتباطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان‌ها جریان داشته و رفتار و نگرش آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهیافت‌های نظری در این حوزه عموماً بر بازدهی سرمایه در قالب سرمایه اجتماعی به عنوان یک فرآیند سرمایه‌گذاری اشاره دارد؛ اما این بازدهی در برخی مباحث برای فرد و در برخی موارد برای جمع تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی گاهی اوقات دارایی فرد به شمار می‌آید که در آن صورت به شبکه‌های اجتماعی گسترده و منابع قابل دسترسی برای فرد تأکید می‌کند و در موارد دیگر به کیفیت این روابط در قالب هنجارهای اعتماد و همیاری می‌پردازد و سرمایه اجتماعی دارایی جمع قلمداد می‌شود. به همین ترتیب بر حسب تعاریف متفاوت از سرمایه اجتماعی کارکردهای متنوعی نیز برای آن قابل تصور است. از این جهت مفهوم سرمایه اجتماعی موضوع مطالعات وسیع و متنوع نظری و تجربی در سال‌های اخیر بوده است. اگرچه سرمایه اجتماعی جزء مفاهیمی است که دارای تبعات دوگانه (مثبت و منفی) بوده

و از آن به صورت متفاوت می‌توان بهره برد؛ اما کارکرد مثبت آن پیامدهای اندیشیده و آگاهانه-ای را به بار خواهد آورد. این امر در کشورهای جهان سوم به ویژه ایران که قدم در مرحله گذر نهاده‌اند، می‌تواند عامل مهمی برای تسریع و حتی تثبیت وضعیت آینده قلمداد گردد (اکبری، ۱۳۹۲).

۲-۲-۱۲- تکوین سرمایه اجتماعی

لغت سرمایه اجتماعی با مفهومی متفاوت در سال ۱۸۹۰ توسط آلفرد مارشال^۱ به کار برده شد. ولکاک (۱۹۹۸) در مقاله خود لیدیا چودسون هانیفان^۲ (۱۹۲۰) و جین ژاکوب^۳ (۱۹۶۷) را به عنوان اولین پشتیبانان مفهوم جدید سرمایه اجتماعی معرفی کرده است. گئورک زیمل^۴ در آلمان و امیل دورکیم^۵ در فرانسه را نیز می‌توان آغازگران این مبحث دانست. هانیفان مسئولیت نظارت بر مدارس منطقه‌ای را در ایالات ویرجینیای آمریکا بر عهده داشت. او در نوشته‌هایش با استمداد از مفهوم سرمایه اجتماعی، بر اهمیت توسعه جامعه برای موفقیت مدارس انگشت تأیید نهاد. مشابه تفکر هانیفان، به‌طور مستقل در دهه ۱۹۵۰ توسط گروهی از جامعه‌شناسان شهری کانادا (سیلی، سیم و لوزلی^۶، ۱۹۵۶) در ۱۹۶۰ توسط یک دانشمند شهرسازی (ژاکوب^۷، ۱۹۶۱) و در دهه ۱۹۷۰ توسط یک اقتصاددان (لوری^۸، ۱۹۷۷) مطرح شد. در دهه ۱۹۸۰ جامعه‌شناسان فرانسوی؛ پیر بوردیو (۱۹۸۳، ۱۹۸۰) بر منابع اجتماعی و اقتصادی تأکید کرد که در شبکه‌های اجتماعی به صورت بالقوه یا بالفعل وجود دارند، اما آنچه پایه مطالعات جدید سرمایه اجتماعی را فراهم کرده است، پژوهش‌های چندگانه جیمز کلن (۱۹۸۸، ۱۹۹۰) و رابرت پاتنام (۱۹۹۳، ۲۰۰۰) است. این دو و دیگر نویسندگان، سعی‌شان بر

1. Marshall

2. Hanifan

3. Gacobs jane

4. Simmel

5. Durkheim

6. Seeley, Sim and Loosely

7. Jacob

8. Lowry

آن بوده تا با موشکافی، سرمایه اجتماعی را تعریف کنند و چارچوبی نظری و عملی را برای آن تدارک ببینند (شارع‌پور، ۱۳۸۳).

۲-۲-۱۳- عناصر سرمایه اجتماعی

بر اساس تعریفی که پاتنام از سرمایه اجتماعی ارائه داده است و دیدگاه‌های نظری وی در این مورد، اجزا و عناصر اصلی سرمایه اجتماعی عبارت است از شبکه‌ها، مشارکت، ارزش‌های مشترک و اعتماد (فیلد^۱، ۲۰۰۶).

شبکه‌ها: منظور از شبکه‌ها روابط و تعاملات موجود در سطح فردی میان افراد، در سطح گروهی میان گروه‌ها، در سطح اجتماعی بین گروه‌ها و در سطح ملی میان گروه‌ها با یکدیگر، نهادهای رسمی و غیررسمی با یکدیگر و میان تمامی گروه‌ها و نهادهای غیررسمی با دولت است. از نظر پاتنام، شبکه‌ها در کنار سایر عناصر سرمایه اجتماعی می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارآمدی جامعه را افزایش دهد (تونکیس^۲، ۲۰۰۷).

مشارکت اجتماعی: شکل‌گیری شبکه‌ها و اثرگذاری آن‌ها بر زندگی افراد و گروه‌ها تنها از طریق مشارکت اجتماعی تحقق می‌یابد. این مشارکت اجتماعی در دیدگاه پاتنام به صورت تعهد مدنی و از طریق کنش جمعی، نقش خود را در ثبات سیاسی و رونق اقتصادی بازی می‌کند. پاتنام اذعان می‌دارد که چگونه سرمایه اجتماعی، حکومت شایسته و پیشرفت اقتصادی را تقویت می‌کند که تحت شبکه‌های مشارکت مدنی، هنجارهای مستحکم رابطه متقابل را تقویت می‌کنند (پاتنام، ۲۰۰۰). تحقق مشارکت مدنی در درون شبکه‌ها مستلزم وجود ارزش‌های مشترک و پایبندی و اعتقاد افراد و اعضای گروه‌ها به این ارزش‌های مشترک است. از نظر پاتنام، این شبکه‌های مشارکت مدنی تجسم همکاری‌های موفقیت‌آمیز گذشته هستند که می‌تواند همچون الگویی فرهنگی برای همکاری‌های آتی عمل کند (بورديو، ۱۳۸۵).

^۱ . Field

^۲ . Tvnkys

اعتماد: اعتماد نیز یکی از عناصر مهم سرمایه اجتماعی است که بدون آن رابطه‌ها منجر به نتیجه مطلوب نخواهد شد. پاتنام پیوندهای اجتماعی متراکم را از بنیادهای ضروری اعتماد در جوامع پیچیده می‌داند. اعتماد از جمله ذخایر سرمایه اجتماعی است که در کنار هنجارها و شبکه‌ها، ضامن حسن اجرای خود است و از خصلت انباشته شدن برخوردار است. اعتماد، عنصری است که در تمامی تعاریف از سرمایه اجتماعی حضور دارد (تونیکس، ۲۰۰۷). فوکویاما، اعتماد را انتظاری می‌داند که در یک اجتماع از رفتار منظم، صادقانه و همکاری جویانه مبتنی بر هنجارهای مشترک برمی‌خیزد. بنابراین، اعتماد تنها جزئی از عناصر سرمایه اجتماعی نیست، بلکه پیش شرطی برای شکل‌گیری آن نیز هست. کارآمدی و تداوم رابطه‌ها و شبکه‌ها بستگی به وجود عنصر اعتماد در میان اعضای آن‌ها دارد. تنها در صورت وجود اعتماد است که یک رابطه و تعامل تبدیل به یک برگه اعتباری قابل‌خرج کردن در آینده می‌شود. در واقع از نظر فوکویاما، اعتماد امری حیاتی برای کارایی سازمان (و در معنایی وسیع‌تر کارایی اقتصادی) است به این ترتیب؛ اعتماد عنصری است که در تمامی سطوح سرمایه اجتماعی (چه سرمایه اجتماعی بین فردی، بین گروهی و بین سازمانی) حضور دارد و شرط کارآمدی رابطه‌ها می‌باشد (تونیکس، ۲۰۰۷).

ناهایپیت و قوشال^۱ (۱۹۹۸) سه بعد زیر را برای مفهوم سرمایه اجتماعی ارائه می‌دهند:

(۱) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد الگوی کلی روابطی را که در سازمان یافت می‌شود در نظر دارد. میزان ارتباطی که افراد در سازمان با یکدیگر برقرار می‌کنند را در بر می‌گیرد؛ که شامل پیوندهای موجود در شبکه، شکل، ترکیب و تناسب سازمانی می‌شود.

(۲) بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: که ماهیت روابط در یک سازمان را شامل می‌گردد که مشتمل بر اعتماد^۲، هنجارها^۳، تعهد^۴ و هویت^۱ می‌شود.

^۱ . Nahapiet & Ghoshal

^۲ . confidence

^۳ . Norm

^۴ . commitment

۳) بعد شناختی سرمایه اجتماعی: در برگیرنده میزان اشتراکات کارکنان درون یک شبکه‌ی اجتماعی در یک دیدگاه با درک مشترک میان آنان است که مواردی نظیر زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک را شامل می‌شود (ناهایپیت و قوشال، ۱۹۹۸).

۲-۲-۱۴- ویژگی‌های کلیدی سرمایه اجتماعی

الف) مصرف کمتر با استهلاک بیشتر

ب) اصل حداقل لازم، دو نفر

ج) ماهیت حاوی منفعت

د) نداشتن هزینه

الف) مصرف کمتر، استهلاک بیشتر: سرمایه اجتماعی با مصرف بیشتر افزایش می‌یابد؛ به عبارت دیگر انباشت آن نتیجه مصرف آن است و بر خلاف سرمایه فیزیکی است که مصرف بیشترش باعث استهلاک بیشتر است. پاتنام با اشاره به آلبرت هیرشمن، فیلسوف علوم اجتماعی، سرمایه اجتماعی را منبع اخلاقی می‌نامد؛ یعنی منبعی که بر خلاف سرمایه فیزیکی به تبع استفاده، نه تنها دچار کاستی نمی‌شود بلکه افزایش می‌یابد و برعکس؛ در صورت مورد استفاده قرار نگرفتن، نابود می‌شود. وجود چنین رابطه‌ای میان مصرف و انباشت، برای سرمایه اجتماعی نیز متصور است. برای مثال هرچه در رفتارهای روزمره نقش اعتماد که با پیش‌بینی رفتارها ارتباط دارد، پررنگ‌تر باشد، راحت‌تر می‌توان رفتار آنی را پیش‌بینی کرد؛ به عبارت دیگر استفاده کردن مداوم از اعتماد، چیزی از آن نمی‌کاهد؛ بلکه برعکس بر میزان آن می‌افزاید. با استفاده از سرمایه اجتماعی کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی تا آنجا که برای دو طرف سودمند باشد، افزایش پیدا خواهد کرد؛ این بدان معنی است که سرمایه اجتماعی هم داده و هم ستاده یک عمل جمعی است.

¹ . Identity

ب) اصل حداقل لازم، دو نفر: تفاوت اساسی سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی، در همین ویژگی است. سرمایه انسانی مجموعه دانش، مهارت و تجربه یک فرد است. در حالی که سرمایه اجتماعی مجموعه روابط و ارتباطاتی است که یک فرد با دیگران دارد. این سبب می‌شود که سرمایه اجتماعی، خصلت کالای عمومی به خود بگیرد؛ به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی در شبکه روابط قرار دارد.

ج) ماهیت حاوی منفعت: از آنجا که مفهوم سرمایه اجتماعی یک موجودی انباشته شده و حاوی منافع است، می‌تواند سرمایه تلقی شود. نگاهی که سرمایه اجتماعی را نوعی سرمایه یا دارایی می‌پندارد، در حقیقت برای این مفهوم به چیزی فراتر از سازمان‌های اجتماعی باارزش و هنجارهای اجتماعی نظر دارد.

د) نداشتن هزینه: تشکیل سرمایه اجتماعی نیازمند سرمایه‌گذاری است گرچه محتاج پول نیست، ولی مقدار معینی فرصت و همت می‌طلبد. چنانچه پانتم در تحلیل خود از تشکیل‌های مدنی در ایتالیا نشان داده، چندین نسل طول می‌کشد تا سرمایه اجتماعی به‌طور کامل ساخته و مؤثر واقع شود. علاوه بر آن، چنانچه بسیاری از درگیرهای مدنی در سراسر جهان گواهی دادند، تخریب سرمایه اجتماعی خیلی ساده‌تر از تجدید بنای آن است. به همین خاطر، یک هزینه تعمیر هم برای سرمایه اجتماعی می‌توان تصور کرد که معمولاً به شکل زمان است؛ یعنی زمان هزینه اصلی تشکیل و تقویت سرمایه اجتماعی است (اکبری، ۱۳۹۲).

۲-۱۵- کارکردهای سرمایه اجتماعی

به نظر کلمن سرمایه اجتماعی به لحاظ هنجاری و اخلاقی خنثی است؛ یعنی نه مطلوب است و نه نامطلوب و صرفاً با فراهم کردن منابع لازم، وقوع کنش‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد. به نظر فوکویاما مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد.

چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشد؛ بنابراین می‌توان کارکردهای سرمایه اجتماعی را در دو دسته مثبت و منفی جای داد.

الف) کارکردهای مثبت سرمایه اجتماعی: این موضوع که مشارکت فرد در امور جمعی به نتایج مثبتی برای فرد و جامعه‌اش می‌انجامد، از آغاز مورد توجه جامعه‌شناسان بوده است. به طور مشخص برخی از این کارکردهای مثبت از قرار زیرند:

۱- افزایش سلامت روانی افراد از طریق فراهم آوردن حمایت‌های عاطفی و روانی، کاهش عوامل استرس‌زا، کاهش حوادث زندگی (مانند از دست دادن شغل).

۲- از نظر پاتنام تقویت هنجارهای مستحکم بده - بستان (از طریق افزایش هزینه‌های بالقوه جدا شدن)، تسهیل جریان اطلاعات از جمله: اطلاعات مربوط به شهرت کنش‌گران و تجسم موفقیت‌های گذشته که به تحقق کنش جمعی کمک می‌کند.

۳- سرمایه اجتماعی خصوصاً در شکل جمعی آن (هنجارهای همیاری و اعتماد) می‌تواند افراد جامعه را در حل مشکل کنش جمعی یاری رساند و در آن صورت همه افراد جامعه از برکات آن برخوردار می‌گردند.

۴- تأثیر درونی سرمایه اجتماعی بر جامعه مدنی و گسترش دموکراسی، افزایش شهروندانی با جهت‌گیری معطوف به اجتماع و قانون‌مدار می‌باشد که با دولت بهتر همکاری کنند.

۵- تجارب بانک جهانی نشان داده است که سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی را بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد. افزایش آن موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان‌ها می‌گردد (توسلی، ۱۳۹۱).

ب) کارکردهای منفی سرمایه اجتماعی: رابطه معکوس بین پیوندهای مستحکم اخلاقی داخلی گروه با میزان اعتماد گروه به افراد غیر عضو، گاهی اوقات می‌تواند موجب کاهش همکاری مؤثر گروه با جامعه گردد. مثلاً فوکویاما ضمن تأیید اهمیت خانواده به‌مثابه شکلی از سرمایه اجتماعی به جوامعی اشاره دارد که در آن‌ها توازنی میان مناسبات خانوادگی و مناسبات

غیر خانوادگی وجود نداشته است و بر مناسبات خانوادگی به زیان دیگر مناسبات اجتماعی تأکید می‌شود (خانواده‌مداری غیراخلاقی) و اصولاً به دلیل وجود روابط اخلاقی غیررسمی در شبکه‌ها، وجود پدیده‌هایی از قبیل آشنا پروری، پارتی بازی، ناشکیبایی و نژادگرایی را همیشه محتمل می‌داند که البته می‌بایست از اشکال واقعی سرمایه اجتماعی تفکیک گردند (لهسایی زاده و همکاران، ۱۳۸۶).

۲-۲-۱۶- انواع سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی شناختی (رابطه‌ای): این نوع از سرمایه شامل تجلیات انتزاعی تر سرمایه اجتماعی است که به ایجاد و تقویت وابستگی متقابل مثبت برای کنش جمعی دو طرفه می‌انجامد. شاخص‌هایی از قبیل تضاد، اعتماد عمومی و نهادی، انسجام و همبستگی، همکاری و مشارکت غیررسمی هم یارانه و شرکت در اتحادیه‌ها، انجمن‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات مدنی رسمی، آگاهی به امور عمومی- سیاسی و اجتماعی، گذشت، فرهنگ مدنی، هنجارها و ارزش‌هایی که بین اعضای یک اجتماع مشترک می‌باشد و باعث همکاری افراد آن اجتماع با همدیگر برای رسیدن به منافع مشترک می‌شود.

سرمایه اجتماعی ساختاری (نهادی): این نوع از سرمایه شامل جنبه‌های قابل رؤیت و قابل لمس تر مفهوم سرمایه اجتماعی است. کنش جمعی منافع دو طرفه را تسهیل می‌کند. جنبه‌هایی از قبیل عضویت گروهی، حمایت متقابل، تفاوت و خدمات، نهادهای محلی، سازمان‌ها و شبکه‌های موجود در میان مردم که قادر به پیگیری اهداف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی می‌باشند. جنبه ساختاری باعث ایجاد روابط افقی و عمودی در جامعه می‌گردد و از این طریق سرمایه اجتماعی کل جامعه را تقویت می‌نماید.

سرمایه اجتماعی درون گروهی: سرمایه اجتماعی درون گروهی تنها گروه‌های هم‌جنس (مانند ارتباطات محدود با دوستان و خانواده) را پیوند می‌زند و اثر منفی بر معاشرت پذیری اجتماعی دارد.

سرمایه اجتماعی برون گروهی: پاتنام (۲۰۰۰) به نقل از دیک و اسمولدرس^۱ (۲۰۰۳) سرمایه برون گروهی را به عنوان پل ارتباطی گروه‌های اجتماعی گوناگون (تعامل افراد با خارج از محیط بسته) تعریف می‌کند و اثر مثبت بر رشد و سرمایه اجتماعی دارد (خواجه دادی و همکاران، ۱۳۸۷).

۲-۲-۱۷- مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

با بررسی ادبیات مربوط به سرمایه اجتماعی مشخص می‌شود که این سرمایه دارای دو جزء است:

الف) پیوند عینی بین افراد: این مؤلفه حکایت از آن دارد که افراد در فضای اجتماعی با یکدیگر پیوند دارند. این پیوندها از دو نوع می‌تواند باشد:

۱- افراد می‌توانند به شیوه غیررسمی از طریق انتخاب دوستی‌ها و انواع پیوندهای شبکه‌ای با یکدیگر در ارتباط باشند.

۲- جدا از پیوندهای غیررسمی با دیگران، فرد می‌تواند از طریق عضویت رسمی در انجمن‌ها و گروه‌های داوطلبانه با دیگران در ارتباط باشد. پیوندهای رسمی و شبکه‌های غیررسمی برحسب پیوند بین افراد تعریف می‌شود، ولی ادامه حیات پیوندهای رسمی فراتر از شبکه اجتماعی درونی است.

ب) پیوند ذهنی: پیوندهای بین افراد می‌بایست دارای ماهیت متقابل، مبتنی بر اعتماد و دارای هیجان‌ات مثبت باشد. اعتماد به این معناست که افراد از موفقیت‌های گروهی یا نهادی برای منافع خود بهره‌مند نمی‌شوند (موسوی، ۱۳۸۶).

^۱ . Dijk & Smulders

۲-۲-۱۸- رویکردهای سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی را می‌توان به رویکرد جمعی و فردی تقسیم کرد. سرمایه اجتماعی جمعی شامل دو بعد سرمایه و اعتماد اجتماعی است. رویکرد فردی شامل سه بعد تعامل اجتماعی، حمایت اجتماعی و ساختار روابط اجتماعی می‌باشد. تفکیک سرمایه اجتماعی به عنوان دارای فرد از سرمایه اجتماعی به عنوان دارای اجتماع بسیار مهم است، زیرا خلط سطح فردی و جمعی سرمایه موجب ابهام در مصادیق و ناتوانی در سنجش سرمایه اجتماعی به عنوان یک دارای جمعی می‌گردد (فولادیان، ۱۳۸۸).

۲-۲-۱۹- نظریه پردازان و نظرات اصلی سرمایه اجتماعی

به منظور فهم بهتر مفهوم سرمایه اجتماعی در برداشتهای متفاوت؛ دیدگاه صاحب‌نظرانی را که آنها هم به لحاظ تجربی در دهه‌های اخیر الهام‌بخش بوده و رویکردهای نظری اصلی را شکل داده‌اند مرور می‌نماییم.

۲-۲-۱۹-۱- بورديو

بورديو سرمایه اجتماعی را جمع منافع واقعی یا بالقوه‌ای می‌داند که از شبکه‌ای پایدار از روابط کما بیش نهادینه شده؛ آشنایی و شناخت متقابل یا به بیان دیگر با عضویت در یک گروه حاصل می‌شود. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق "اعتبار" می‌سازد (بورديو، ۱۳۸۵). از نظر بورديو ایجاد و اثربخشی سرمایه اجتماعی بستگی به عضویت در یک گروه اجتماعی دارد که اعضای آن مرزهای گروه را از طریق مبادله اشیاء و نهادها بنیان نهاده‌اند. این روابط ممکن است از طریق کاربرد یک نام مشترک (خانواده، ملت، انجمن، حزب) و مجموعه‌ای کامل از کنش‌ها برای نهادینه کردن، نظیر مبادلات مادی و نهادی تضمین شود. از نظر بورديو حجم سرمایه اجتماعی در تملک یک فرد به دو مورد زیر بستگی دارد.

۱- به اندازه شبکه پیوندهایی که فرد می‌تواند به شیوه‌ای مؤثر بسیج کند.

۲- به حجم سرمایه (اقتصادی، فرهنگی یا نمادین و ...) در تصرف کسانی که وی با آنها مرتبط است. این بدان معنی است که سرمایه اجتماعی اگرچه به سرمایه اقتصادی و فرهنگی مورد تملک یک فرد، یا حتی مورد تملک کل مجموعه عواملی که وی با آنان مرتبط است قابل تقلیل نیست. با این حال هرگز به طور کامل از آن مستقل نمی‌باشد.

همچنین به اعتقاد بورديو سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه‌ای از روابط یک ودیعه^۱ طبیعی یا حتی یک ودیعه اجتماعی نیست بلکه چیزی است که در طول زمان با تلاش بی‌وقفه به دست می‌آید، به عبارت دیگر، شبکه روابط، محصول راهبردهای سرمایه‌گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناخودآگاه است که هدفش ایجاد یا باز تولید روابط اجتماعی است که مستقیماً در کوتاه یا دراز مدت قابلیت استفاده دارند. بورديو توجه خود را برای فوایدی که از برکت مشارکت در گروه‌ها نصیب افراد می‌شود، به تعبیر خود "معاشرت پذیری عمدی باهدف دسترسی به منابع اجتماعی" متمرکز می‌سازد، ولی معتقد است برخورداری افراد از منافع گروهی به واسطه موقعیت آنها در گروه یکسان نیست؛ هر گروه برای خود شکل‌های کما بیش نهادینه شده‌ای دارد که قادرش می‌سازد تا تمامیت سرمایه اجتماعی را که اساس موجودیت گروه است (بیشتر خانواده یا ملت)، در دستان یک عامل واحد یا گروه کوچکی از عوامل متمرکز کند. در جایی دیگر می‌نویسد که افراد مختلف از طریق نمایندگی گروه‌ها و بسته به میزان سرمایه آنها سود-های بسیار نابرابر از سرمایه (اقتصادی، فرهنگی) به دست می‌آورند؛ چرا که سازوکارهای تفویض اختیار و نمایندگی که به منزله شرط تمرکز سرمایه اجتماعی معنا می‌یابد بذره‌ای حیف و میل و سوءاستفاده از سرمایه‌ای را که گروه گرد می‌آورد، نیز در خود دارد. در نتیجه نابرابری و رقابت بر سر منابع نه تنها در میان طبقات و گروه‌های ممتاز جامعه، بلکه در درون گروه‌ها و در میان

^۱ . Given

افراد نیز جریان دارد و لذا سرمایه اجتماعی از نظر بورديو ابزاری است که وضعیت گروه و در نتیجه فرد را باز تولید می‌کند (بورديو، ۱۳۸۵).

۲-۲-۱۹-۲- جیمز کلمن

به نظر کلمن (۱۹۲۶) سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند:

الف) همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی هستند (عناصر و پیوندهایی که حیات اجتماعی را تداوم می‌بخشند).

ب) واکنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند (اعم از اشخاص حقیقی یا عاملان حقوقی) تسهیل می‌کند و دستیابی به هدف‌های معین را که در نبود آن دست نیافتنی خواهند بود امکان‌پذیر می‌سازند (کلمن، ۲۰۰۱).

سرمایه اجتماعی ویژگی‌های معینی دارد که آن را از کالاهای خصوصی که در نظریه اقتصاد نئوکلاسیک بحث می‌شود، متمایز می‌سازد. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

۱- به آسانی مبادله نمی‌شود، اگرچه این سرمایه منبعی است که ارزش استفاده دارد.

۲- سرمایه اجتماعی دارایی شخصی هیچ یک از افرادی که از آن سود می‌برند نیست و این به واسطه صفت کیفی ساختار اجتماعی است که فرد در آن قرار گرفته است.

۳- نتیجه فرعی فعالیت‌های دیگر است و معمولاً شخص خاصی آن را به وجود نمی‌آورد.

۴- سرمایه اجتماعی در صورت استفاده بیشتر، برخلاف بعضی اشکال دیگر سرمایه، نه تنها مستهلک نمی‌شود بلکه افزایش می‌یابد (کلمن، ۱۳۷۷).

از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر اشکال سرمایه، به طور ذاتی در ساختار روابط کنشگران با هم در رابطه بین آنها حضور دارد. این سرمایه اجتماعی در خود کنشگران یا در وسایل فیزیکی تولید ایشان نهفته نیست از آنجا که سازمان‌هایی با اهداف مشخص و معین می‌تواند درست مثل اشخاص حقیقی کنشگر به حساب آیند (مثل شرکت‌ها) روابط بین اشخاص

حقوقی هم می‌تواند معادل سرمایه اجتماعی برای ایشان باشد. کلمن در ادامه مجموعه گوناگونی از منابع که همه آن‌ها سرمایه اجتماعی را برای عاملان تشکیل می‌دهند، مورد بررسی قرار می‌دهد (کلمن، ۱۳۷۷).

۱- تکالیف، انتظارات و قابلیت اعتماد ساختارها

۲- ظرفیت بالقوه اطلاعات

۳- هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر

۴- روابط اقتدار

۵- سازمان اجتماعی انطباق‌پذیر

۶- سازمان تعهدی

از نظر کلمن سرمایه اجتماعی نمایانگر منبعی از انتظارات دو طرفه و بنابراین با شبکه‌های گسترده‌تر ارتباطات، اعتماد و ارزش‌های مشترک، بالاتر از افراد قرار می‌گیرد (کلمن، ۱۳۷۷).

۲-۲-۱۹-۳ - رابرت پاتنام

رابرت پاتنام (۱۹۴۱) مفهوم سرمایه اجتماعی را فراتر از سطح فردی به کار می‌گیرد و به چگونگی کارکرد سرمایه اجتماعی در سطح منطقه‌ای و ملی و نوع تأثیرات سرمایه اجتماعی بر نهادهای دموکراتیک و در نهایت توسعه اقتصادی علاقمند است. به همین منظور در دو مطالعه تطبیقی میان ایالت‌های مختلف در آمریکا و همچنین حکومت‌های منطقه‌ای تازه تأسیس ایتالیا در شمال و جنوب در دهه هفتاد، تأثیر سرمایه اجتماعی را در تقویت جامعه مدنی و کارآمدی دموکراسی و رشد و توسعه اقتصادی را مورد بررسی قرار داده است (توسلی، ۱۳۹۱)؛ و به نتیجه تأثیر مثبت آن پی برده است. پاتنام سرمایه اجتماعی را آن دسته از عناصر و ویژگی‌های نظام اجتماعی (مانند اعتماد اجتماعی، هنجارهای معامله متقابل و شبکه‌های اجتماعی) می‌داند که هماهنگی و همکاری را در بین افراد یک جامعه برای دستیابی به سود متقابل تسهیل می‌کند (پاتنام، ۱۳۸۰).

او برای فهم و ارزیابی سرمایه اجتماعی به چهار وجه تمایز اشاره دارد. پاتنام در این رابطه، سرمایه اجتماعی رسمی را در مقابل غیررسمی (انجمن‌ها یا مهمانی‌های دوره‌ای)، سرمایه اجتماعی متراکم در مقابل سرمایه اجتماعی پراکنده و ضعیف، سرمایه اجتماعی درون‌نگر در مقابل برون‌نگر (برحسب اختصاص منافع به افراد غیر عضو یا عموم مردم) و نهایتاً سرمایه اجتماعی محدود (بین افراد شبیه از نظر قومیت، سن) در مقابل اتصالی (بین افراد غیرمشابه) مطرح می‌سازد (پاتنام، ۱۳۸۰).

۲-۱۹-۴- فرانسیس فوکویاما

فرانسیس فوکویاما (۱۹۵۱) فوکویاما نیز مانند پاتنام، سرمایه اجتماعی را در سطح کلان (در سطح کشورها و در ارتباط با رشد و توسعه اقتصادی آن‌ها) مورد بررسی قرار داده است و مؤلفه‌های مورد بحث پاتنام (شبکه‌های مشارکت مدنی، هنجارهای اعتماد و همیاری) در بحث وی نیز تکرار می‌شود. وی برخلاف دیگر نظریه‌پردازان صرفاً بر خصلت جمعی سرمایه اجتماعی تأکید کرده و آن را به منزله دارایی گروه‌ها و جوامع تلقی کرده است به نظر وی سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به‌عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی (صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه) تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است در آن سهیم هستند مهم‌ترین منابع سرمایه اجتماعی از نظر فوکویاما عبارت است از خانواده و هنجارهای اجتماعی (فوکویاما، ۱۳۸۵).

۲-۱۹-۵- نان لین

از نگاه وی سرمایه اجتماعی به مثابه منابع نهفته در ساختار اجتماعی است که با کنش‌های هدفمند، قابل دسترسی یا گردآوری است. از نظر لین سرمایه اجتماعی سه جز دارد:

۱- منابع نهفته در ساختار اجتماعی

۲- قابلیت دسترسی افراد به این گونه منابع اجتماعی

۳- استفاده یا گردآوری این گونه منابع اجتماعی در کنش‌های هدفمند.

وی منابع ارزشمند در اکثر جوامع را ثروت و پایگاه اجتماعی معرفی می‌کند و لذا سرمایه اجتماعی افراد را برحسب میزان یا تنوع ویژگی‌های افرادی که فرد با آن‌ها پیوندهای مستقیم یا غیرمستقیم دارد قابل سنجش می‌داند. او "منابع نهفته"^۱ و "موقعیت‌های شبکه‌ای"^۲ را دو عنصر مفهومی مهم سرمایه اجتماعی قلمداد می‌کند و نتایج سرمایه‌گذاری افراد در روابط و شبکه‌های اجتماعی را در ارتباط دو نوع کنش ابزاری^۳ و کنش اظهاری^۴ طبقه‌بندی می‌نماید. برای کنش ابزاری سه نوع بازگشت سرمایه (بازدهی) را مطرح می‌کند؛ بازدهی اقتصادی (ثروت)، بازدهی سیاسی (قدرت) و بازدهی اجتماعی (شهرت) و برای مورد اخیر می‌نویسد: به نظر من شهرت یکی از شاخص‌های بازدهی اجتماعی است. شهرت را می‌توان به مثابه نظارت مساعد یا نامساعد درباره فرد در یک شبکه اجتماعی تعریف کرد (لین، ۱۹۹۹). درکنش اظهاری، سرمایه اجتماعی ابزاری است برای تحکیم منابع و دفاع در برابر از دست دادن احتمالی منابع. این سه نوع بازدهی را در این رابطه ذکر می‌کند؛ سلامت جسمانی، سلامت روانی و رضایت از زندگی. وی معتقد است اغلب اوقات کنش‌های ابزاری و کنش‌های اظهاری یکدیگر را تقویت می‌کنند (لین، ۱۹۹۹).

۲-۲-۲۰- استعداد

با همه توجه رسانه‌های جمعی و فعالان حوزه منابع انسانی تعریف جامعی از استعداد وجود ندارد و هر شرکت می‌کوشد ویژگی‌های استعداد را به‌گونه‌ای که بافرهنگ و ساختار خویش سازگارتر است درک کند. در تعریف استعداد؛ به تعریف میشل و همکاران اشاره می‌کنیم که برای اولین بار عبارت "جنگ استعداد" را مطرح کردند. آن‌ها به طور کلی استعداد را جمع توانایی‌های فرد تعریف کردند که در برگیرنده مهارت‌ها، دانش و توانایی‌ها برای پیشرفت است. در مدیریت استعداد این که سازمان‌ها چه افرادی را به منزله استعداد در نظر می‌گیرند بسیار

^۱ . Embedded resource

^۲ . Network location

^۳ . Instrumental Action

^۴ . Expressive Action

مهم است. تعریف استعدادها کمی دشوار است زیرا هر سازمانی نگرش و نظر خاص خود را در این زمینه دارد و تعریف جهانی و مشترکی از آن وجود ندارد (سپید^۱، ۲۰۰۶).

باکینگهام^۲ و کافمن^۳ (۲۰۱۴) نیز استعداد را این‌گونه تعریف می‌کنند: الگوی دائمی تفکر، احساس یا رفتاری که می‌تواند به گونه‌ای اثربخش به کار برده شود. همچنین میکائیل^۴ و هندفیلد جونز^۵ (۲۰۰۱) آن را به عنوان مجموعه توانایی‌های یک فرد شامل استعداد درونی، مهارت‌ها، دانش، تجربه، هوش، قضاوت، نگرش، شخصیت و انگیزه معرفی می‌کنند (میکائیل و همکاران، ۲۰۰۱). در فرهنگ لغت آکسفورد نیز استعداد به عنوان یک قوه ذهنی خاص تعریف شده است. استعداد در لغت به معنای شیء عتیقه می‌باشد و شیء عتیقه در ذهن ما هر چیز گران‌بها و کمیابی را تداعی می‌کند که به دست آوردن آن ارزشمند اما در عین حال مستلزم صرف وقت، انرژی و هزینه است. واقعیت این است که هریک از ما انسان‌ها در درون خود شیء عتیقه‌ای به نام استعداد داریم که کشف و شناسایی آن افق زیبایی را فرا روی زندگی ما خواهد گشود. همچنین استعداد را میزان نسبی پیشرفت فرد در یک فعالیت برآورد می‌کنند. اگر برای کسب مهارت در یک فعالیت افراد مختلف در شرایط و موقعیت یکسانی قرار بگیرند متوجه خواهیم شد که افراد مختلف تفاوت‌هایی از لحاظ میزان کسب آن مهارت نشان می‌دهند. برخی افراد در یک زمینه یادگیری بهتر و کارایی زیادتری از خود نشان می‌دهند و پیشرفت آن‌ها در آن زمینه سریع‌تر است، در حالی که افراد دیگر در زمینه‌های دیگری ممکن است از خود کارایی و مهارت و سرعت پیشرفت بیشتری نشان دهند. در واقع چنین تفاوتی به تفاوت آن‌ها در استعدادهایشان مربوط می‌شود. همه افراد دارای استعداد هستند؛ اما تنها افرادی که برای استعدادشان تصمیم بگیرند و برای توسعه آن سرمایه‌گذاری کنند، افراد مستعد هستند و این امر

1 . Cipd

2 . Buckingham

3 . Coffman

4 . Michaels

5 . HandfieldJones

در شغل است که افراد می‌توانند شایستگی خود را با ایجاد ارزش نشان دهند (چومیکر^۱، ۲۰۰۵).

استعداد افرادی را شامل می‌شود که می‌توانند با بیشترین توان خود، کارایی سازمان را تحت تأثیر قرار دهند. استعداد را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌های یک شخص نیز می‌توان در نظر گرفت، بر این اساس استعداد شامل مفاهیمی مانند ذوق ذاتی، مهارت‌ها، دانش، قابلیت و توانایی یادگیری هست. استعداد از سه رکن مهارت‌ها، قابلیت‌ها و فرصت تشکیل شده است (سیدی، ۱۳۹۱).

مهارت^۲: توانایی انجام کار به نحو احسن است که حاصل یادگیری یا تمرین است. مهارت ممکن است ذاتی باشد.

قابلیت^۳: قابلیت توانایی ذاتی برای استفاده از مهارت‌های مخصوص و یا انجام امور در موقعیت‌های ویژه است در حقیقت قابلیت توانایی استفاده از مهارت‌ها برای به حداکثر رساندن اثربخشی است. مهارت‌ها می‌توانند آموخته شوند، اما قابلیت از درون آن بر می‌خیزد، هنگامی که مهارت و قابلیت در یک موقعیت فرصت‌طلبانه قرار می‌گیرند، نتایج بالاتر از حد متوسط انتظار می‌رود. استعداد ممکن است نهفته باشد یعنی زمانی که شخص مهارت‌ها و قابلیت‌هایی دارد اما فرصت برای بروز استعدادش را ندارد و یا ممکن است سه عنصر تشکیل دهنده استعداد یعنی فرصت، قابلیت و مهارت در یک موقعیت وجود داشته باشند.

فرصت^۴: استعداد برای بروز و ظهور نیاز به فرصت دارد. استعداد تنها منحصر به یک جنس و یا یک نژاد نیست اما متأسفانه در گذشته تنها به گروه‌های اجتماعی و نژادی خاص و یا تنها به یک جنس (مذکر) فرصت داده می‌شد. فرصت‌ها به دو طریق ایجاد می‌شوند؛ اول افرادی به طور انفرادی به دنبال فرصتی برای نشان دادن استعدادهایشان می‌گردند و دوم اشخاصی

^۱ . Schomaker

^۲ . Proficiency

^۳ . Ability

^۴ . Oportunity

هستند که نقش و کارشان باید به گونه‌ای باشد که فرصت‌هایی را برای استعداد فراهم آورند این افراد عبارت‌اند از: والدین، معلمان و بعدها در زندگی اجتماعی، همکاران، سرپرستان و ما فوق‌ها. در نتیجه می‌توان بیان نمود که استعداد برای تحقق به مهارت‌ها، قابلیت و فرصت نیاز دارد. تأمین مهارت‌ها و فرصت‌ها بخش مهمی از وظیفه هر مدیری می‌باشد استعداد یک ویژگی است و برای این که به طور مؤثر استفاده شود، نیاز به هدایت و راهنمایی دارد (سیدی، ۱۳۹۱).

۲-۲-۲۱- مدیریت استعداد

امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب‌وکار به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. در گذشته مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به بخش پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام بخش‌هاست، بسیار جدی‌تر مورد توجه قرار گرفته است. بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان-هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. در سال‌های اخیر، در سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی نظیر؛ شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و ... مورد توجه قرار گرفته است؛ اما کماکان با وضعیت مطلوب در این زمینه فاصله قابل توجهی وجود دارد. در همین راستا انجام مطالعات و پژوهش‌های گوناگون برای الگوبرداری و بکارگیری تجربه‌های موفق سازمان‌های توسعه یافته از اهمیت بسزایی برخوردار است (رونلاند^۱، ۲۰۰۹).

^۱ . Ronnlund

۲-۲-۲- تاریخچه مدیریت استعداد

مدیریت استعداد فرآیندی است که در دهه ۱۹۹۰ پدیدار شد و کماکان مسیر تحول را می-پیماید. در سال ۱۹۹۷ واژه جنگ استعداد برای اولین بار توسط شرکت مشاوره‌ای مکنزی^۴ ارائه شد. در بررسی شرکت مکنزی مشاهده شد که سازمان‌هایی که در جذب، توسعه و نگهداری مدیران بااستعداد موفق‌تر هستند میزان سوددهی بیشتری دارند. همین امر سبب شد نگرش به افراد بااستعداد برای سازمان‌ها عوض شده و به آنها به دید یک منبع ایجاد مزیت رقابتی نگریسته شود (گای و سیمز، ۲۰۰۹). پیش از آن در سال ۱۹۹۶ تولگان^۱ در کتاب خود با نام مدیریت نسل X عنوان می‌کند که استعداد‌های نسل X (متولدین پس از جنگ جهانی دوم) و تمایلشان برای به چالش کشیدن فعالیت استخدامی منجر به انقلابی در این فعالیت‌ها شده است؛ انقلابی که استعدادگر است. در چنین شرایطی مفهوم استخدام دائمی در یک سازمان به سرعت در حال کمرنگ شدن است (کارت رایت، ۱۳۸۷). در دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان‌هاست، بسیار جدی‌تر از گذشته مورد نظر قرار گرفته است (تاج‌الدین و معال‌تفتی، ۱۳۸۷). آگاه شدن رهبران سازمان‌ها از این حقیقت که استعدادها و توانایی‌های کارکنان آنان است که کسب‌وکار آن‌ها را به سمت موفقیت هدایت می‌کند، شرکت‌ها بر آن شده‌اند تا در زمینه مدیریت استعداد وارد عمل شوند و برای حفظ کارکنان با پتانسیل بالای خود تلاش کنند. به طور کلی از مدیریت استعداد به عنوان آخرین موج در حوزه مدیریت منابع انسانی یاد می‌شود (گای و سیمز^۲، ۲۰۰۹).

^۱ . Tulgan

^۲ . Guy & Sims

۲-۲-۲۳- مفهوم مدیریت استعداد

با آگاه شدن رهبران سازمان‌ها از این حقیقت که استعدادها و توانایی‌های کارکنان آنان است که کسب و کار آن‌ها را به سمت موفقیت هدایت می‌کنند، سازمان‌ها بر آن شدند تا در زمینه مدیریت استعداد وارد عمل شوند و برای حفظ کارکنان با پتانسیل بالای خود تلاش کنند. به طور کلی از مدیریت استعداد به عنوان آخرین موج در حوزه مدیریت منابع انسانی یاد می‌شود (گای و سیمز، ۲۰۰۹). لوئیس و هاگمن^۱ (۲۰۰۶) بر اساس تعاریف موجود از نویسندگان و محققان حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت، سه مفهوم پایه‌ای برای واژه مدیریت استعداد پیدا نمودند. در اولین مفهوم، مدیریت استعداد را مجموعه‌ای از وظایف منابع انسانی مانند استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه تعریف کردند. از این منظر، آن‌ها استدلال می‌کنند که مدیریت استعداد ممکن است کمی فراتر از یک واژه مد روز یا حسن تعبیری از مدیریت منابع انسانی باشد. آن‌ها در متون مورد بررسی به این امر اشاره داشتند که مدیریت استعداد یک روش سیستمی جهت اجرای وظایف مدیریت منابع انسانی است اما نه به نحو سنتی آن بلکه با نگاهی گسترده‌تر و با عملکردی دقیق‌تر با استفاده از وسایل فناوری جدید مثل اینترنت و نرم افزارهای مربوطه و با هدف اجرا در کلیه سطوح و قسمت‌های سازمان. مفهوم دوم لوئیس و هاگمن از مدیریت استعداد به طور خاص تمرکز بر پیش‌بینی یا مدل‌سازی فرآیند منابع انسانی در حیطه سازمان بر اساس عواملی مانند مهارت‌های نیروی کار، عرضه و تقاضا و رشد و فرسایش نیروی کار دارد. از این دیدگاه، مدیریت استعداد کم و بیش مترادف با منابع انسانی یا برنامه‌ریزی نیروی کار است.

مفهوم سوم لوئیس و هاگمن متمرکز بر افراد بااستعداد از لحاظ عملکرد و پتانسیل است. افراد با پتانسیل بالا در جریان استفاده از نیروی کار در سازمان‌ها بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند و سازمان در جذب آن‌ها کوشش بیشتری می‌نماید (گای و سیمز، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد را

^۱ . Louise & Hackman

می‌توان یک رویکرد کلی نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی دانست که با استفاده از طیفی از مداخله‌های منابع انسانی به افزایش توانمندی‌های سازمانی کمک می‌کند. جنبه‌های مختلف مدیریت استعداد، استخدام، انتخاب، ارشادگری، مدیریت عملکرد، مسیر پیشرفت شغلی، برنامه‌ریزی جانشینی و پاداش را در بر می‌گیرد. مدیریت استعداد برای توصیف مفهوم و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با اهداف جذب و نگهداشت افراد مناسب برای پست‌های کلیدی در زمان مناسب است (میکاییل و همکاران، ۲۰۰۱). مدیریت استعداد سیستم جذب، شناسایی، بالندگی و حفظ افرادی با پتانسیل بالا است که ارزش ویژه‌ای برای سازمان دارند. مدیریت استعداد عبارت است از "شناسایی، توسعه و مدیریت مجموعه استعدادها یعنی تعداد، نوع و کیفیت کارکنانی که اهداف عملیاتی و استراتژیک شرکت را محقق می‌سازد" (کنز و رز^۱، ۲۰۰۴).

مدیریت استعداد رهیافتی هوشیارانه برای جذب، توسعه و نگهداری افراد توانمند و مستعد برای دستیابی به اهداف جاری و آتی سازمان معرفی شده است. مدیریت استعداد برای پاسخ به محیط پیچیده و متغیر، توسعه فردی و سازمانی را در بر خواهد داشت و شامل ایجاد و حفظ یک فرهنگ سازمانی حمایتی و در جهت افراد سازمان می‌باشد (استاکلی^۲، ۲۰۰۶).

در تعریفی دیگر مدیریت استعداد در برگیرنده تمامی فرایندهای منابع انسانی، مدیریت امور و فن‌آوری‌هاست. مدیریت استعداد عموماً به معنی کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، به کارگیری و بازسازی نیروی کار است (چویر^۳، ۲۰۱۰). گروهی دیگر از محققین مدعی‌اند که بهتر است مدیریت استعداد به منزله مجموعه‌ای از موضوعات در نظر گرفته نشود بلکه به منزله نوعی دیدگاه یا نگرش ذهنی به آن نگریسته شود. از این منظر، یک دیدگاه مدیریت استعداد بر این باور است که افراد بااستعداد نقش محوری را در موفقیت سازمان

¹ . Kenz & Ruse

² . Stockley

³ . Schweyer

ایفا می‌کنند. یکی از جامع‌ترین تعاریف توسط گای و سیمز ارائه شده است. این دو صاحب‌نظر مدیریت استعداد را بدین صورت تعریف می‌کنند: تسهیل پیشرفت مسیر شغلی و ایجاد افرادی بسیار با استعداد و ماهر در سازمان با استفاده از فرایندها، منابع، سیاست‌ها، روش‌ها و رویه‌های رسمی و مدون (کالینگز و ملاهی^۱، ۲۰۰۹). در یک تعریف نسبتاً کاملی استعداد در برگزیده بلوغ بر جسته‌ای است که عموماً شایستگی‌ها (دانش، مهارت و توانایی) نامیده می‌شود و به نحوی است که فرد را جزء ۱۰ درصد افراد برتر در میان همکارانی قرار می‌دهد که در همان حوزه فعالیت می‌کنند (گاگن^۲، ۲۰۰۷). عبارت مدیریت استعداد گاهی به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که کارفرما برای استخدام، آموزش، توسعه و به طور کلی اداره آن دسته از کارکنانی که مشاغل اجرایی و با اهمیت سازمان را در دست دارند (کاپلی^۳، ۲۰۰۹).

۲-۲-۲۴- مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی

سؤالی که وجود دارد این است که آیا مدیریت استعداد تنها مجموعه‌ای از ایده‌های قدیمی است که به شکل جدیدی بسته‌بندی شده تا بتواند به عنوان افکار جدید ظهور یابد یا واقعاً با مدیریت منابع انسانی فرق دارد؟ برای پاسخ دادن به این سؤال لازم است، شباهت‌ها و تفاوت‌های این دو را مورد توجه قرار دهیم.

۲-۲-۲۴-۱- شباهت‌ها

دو شباهت آشکار بین مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی وجود دارد. هر دو بر قرار دادن افراد مناسب در نقش‌های مناسب برای ایجاد تطابق بین عملکردهای افراد و اهداف سازمانی تأکید می‌کنند. به عقیده تیچی و همکاران، یکی از فرایندهای کلیدی مدیریت منابع انسانی، فرایندی است که منابع انسانی موجود را با مشاغل هماهنگ می‌کند (چوی^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). مدیریت استعداد عبارت است از قرار دادن افراد مناسب در محل مناسب و اطمینان

^۱ . Collings & Mellahi

^۲ . Gagne

^۳ . Cappelli

^۴ . Chuai

یافتن از این که این دو به خوبی باهم هماهنگ شده‌اند. مدیریت استعداد با داشتن افراد مناسب در نقش‌های مناسب برای انجام حداکثر عملکرد در ارتباط است (استانیتون^۱، ۲۰۰۵). هم مدیریت استعداد و هم مدیریت منابع انسانی حوزه‌های اصلی مدیریت کارکنان را پوشش می‌دهند. اکثر رساله‌های مدیریت کارکنان در مورد مدیریت منابع انسانی و مدیریت استعداد، حوزه‌های عملکردی مشابهی را شناسایی کرده‌اند، برای مثال کاسیو، مدیریت منابع انسانی را به عنوان عملیات جذب، انتخاب، نگهداری، بالندگی و استفاده از منابع انسانی به منظور تحقق اهداف فردی و سازمانی تعریف می‌کند (چوای و همکاران، ۲۰۰۸). این تعریف مشابه بسیاری از تعاریف مدیریت استعداد است. مدیریت استعداد فرایند جذب، استخدام و حفظ کارکنان مستعد می‌باشد. بنابراین مدیریت منابع انسانی و مدیریت استعداد بسیار شبیه به هم می‌باشند. به نظر بیشتر نظریه‌پردازان مدیریت استعداد بخشی از مدیریت منابع انسانی است که بر روی استعدادهای سازمان تمرکز می‌کند، یعنی به صورت جزئی‌تر و مستقیم‌تر بر روی مدیریت یک گروه خاص از افراد تأکید دارد (چوای و همکاران^۲، ۲۰۰۸).

۲-۲-۲- تفاوت‌ها

علیرغم یافته‌های بالا، باید گفت که بعضی تفاوت‌های کلیدی بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت استعداد وجود دارد. برای اکثریت افراد مدیریت استعداد یکی از اجزای است. در مدیریت استعداد مدیریت بر روی گروه‌های خاصی از افراد افراد مستعد تمرکز دارد، در حالی که در مدیریت منابع انسانی، مدیریت همه کارکنان مد نظر است. بنابراین مدیریت استعداد، فقط یکی از اجزای مدیریت منابع انسانی است که بر بخش‌سازی و چندپارگی^۳ تأکید می‌کند جایی که مدیریت منابع انسانی بر درجه‌ای از مساوات‌طلبی^۴ تأکید می‌کند. مدیریت منابع انسانی با

^۱ . Stainton

^۲ . Chuai, Preece and Iles

^۳ . segmentation

^۴ . egalitarianism

هر کارمندی به روش مشابهی رفتار و از تمایز قائل شدن در تخصیص منابع شرکت، اجتناب می‌کند (چوای و همکاران، ۲۰۰۸).

در مقابل مدیریت استعداد معتقد است که افراد نیازهای متفاوتی دارند و به تقاضاهای متفاوت گروه‌های مختلف افراد، توجه می‌کند. در مدیریت استعداد، منابع شرکت به "نخبگان مستعد و کارکنان کلیدی" تخصیص می‌یابد. چند پارگی یعنی تقسیم نیروی کار به بخش‌هایی که با آن‌ها به طور متفاوت رفتار شود، در مدیریت استعداد، عنصری کلیدی محسوب می‌شود. در کل می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی از مساوات‌طلبی و در نظر گرفتن هر کسی به عنوان موجودی بالقوه توانا دفاع می‌کند، درحالی‌که مدیریت استعداد بحث می‌کند که کارکنان باید از منظر عملکرد، پتانسیل و شایستگی‌های کلیدی از یکدیگر متمایز شوند (برگر^۱، ۲۰۰۳).

مدیریت منابع انسانی به جای افراد، بر انجام موفقیت‌آمیز هر وظیفه متمرکز است، در حالی که تمرکز مدیریت استعداد بر افراد و استعدادها می‌باشد (چوای و همکاران، ۲۰۰۸). بر اساس مطالب ارائه شده می‌توان گفت مدیریت استعداد چیزی کاملاً متفاوت و جدای از مدیریت منابع انسانی نیست، بلکه نتیجه منطقی توسعه آن است.

۲-۲-۲۵- دلایل اهمیت مدیریت استعداد

بیشتر سازمان‌های امروزی بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، جایگاه ضعیف برای نگهداری استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ برگشت کارکنان و استراتژی‌های منابع انسانی ضعیف مانند جبران خدمات و مزایای با بحران مواجه هستند (فیلیپس و همکاران، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، بااستعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته‌اند، به علاوه مزایای جبران خدمت، منصفانه و عادلانه است. همچنین مسیر شغلی آن‌ها شفاف است و به عنوان یک عامل تحریک فزاینده برای فرصت‌های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی، عمل می‌کند. مدیریت استعداد، فرایندها و

^۱. Berger

ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آن‌ها در می‌یابند که از کارکنان خود چه انتظاراتی داشته باشند که این امر موجب بهبود روابط کاری می‌شود. در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک سو، از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می‌شود و از سوی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی سازمان از مزایای نیروی کار چابک و با انگیزه بهره می‌برد (تاج‌الدین و معالی‌تفتی، ۱۳۸۷). در یک بررسی که بر روی ۱۵۰ شرکت مندرج در لیست "فورچون ۵۰۰" انجام شد، شرکت‌ها برای رده‌های مدیریتی خود طی پنج سال حدود ۳۳ درصد در سال نرخ خروج (ریزش) آینده پیش‌بینی کرده و اعتراف نمودند که در مورد توانایی خود برای یافتن جایگزین‌های مناسب مطمئن نیستند (ابوالعلائی و غفاری، ۱۳۸۵). فگلی^۱ (۲۰۰۶) به دلیل رقابت شدید و کمبود کارکنان با توانایی و مهارت بالا، یافتن و نگه‌داشتن کارکنان با استعداد را از اولویت‌های اصلی سازمان‌های امروزی بیان کرده است (بهاتناگار، ۲۰۰۷). پژوهش‌های اخیر از ۴۰ شرکت جهانی نشان داده که همه آن‌ها به مشکل عدم استفاده از استراتژی مدیریت استعداد روبرو هستند که نتیجه آن کمبود نیروهای مستعد برای پر کردن پست‌های استراتژیک سازمانی می‌باشد که به طور قابل توجهی توانایی شرکت را محدود ساخته است (ردی و کانگر^۲، ۲۰۰۷؛ کالینگز و ملاحی، ۲۰۰۹). با بکارگیری مدیریت استعداد اطمینان حاصل می‌شود که هر یک از کارکنان، با استعداد و توانایی‌های ویژه در شغل مناسب قرار خواهند گرفت. مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مدیریتی، سبب توانمند شدن مدیران شده و نوعی انعطاف‌پذیری مطابق با شرایط در حال تغییر بازار را ایجاد می‌کند. مدیریت استعداد به دو دلیل مهم است: اول این که اجرای مدیریت استعداد مؤثر باعث کسب و نگهداری موفقیت-آمیز استعدادهای می‌شود و دوم این که این کارکنان برای پست‌های کلیدی در آینده انتخاب

^۱ . Fegely

^۲ . Ready & Conger

می‌شوند (هوگوز و راگ^۱، ۲۰۰۸). هم‌چنین استفاده از مدیریت استراتژیک استعداد می‌تواند تأثیر بسیار زیادی در بهبود عملکرد یک سازمان داشته باشد و از دلایل اهمیت آن می‌توان به این موارد اشاره کرد^۱) ضرورت حفظ کارکنان بااستعداد کارمندان بااستعداد قادرند قراردادهای استخدامی خود را نوشته، پیشنهادهای غیر جذاب کاری را رد کرده و یا سازمان را به دلیل عدم وجود فرصت‌های پیشرفت ترک کنند. ۲) جنگ دنباله‌دار بر روی استعداد؛ در محیط رقابتی امروزی تمام سازمان‌ها به افراد مستعدی نیاز دارند تا بتوانند انتظارات مشتریان را برآورده کرده تا بدین وسیله در صحنه رقابت باقی بمانند. ۳) افزایش نرخ بیکاری: با افزایش افراد بیکاری که جویای کار می‌باشند، انتخاب بهترین استعدادها برای مناسب‌ترین کار؛ اهمیت دو چندان پیدا کرده است. ۴) جابجایی قدرت چانه‌زنی از سازمان به کارمندان (جونز^۲، ۲۰۰۸).

۲-۲-۲۶- دلایل توجه به مدیریت استعداد

۱- ارتباط مستقیم بین استعدادها و عملکرد برتر سازمان^۳: مطالعات نشان داده است هنگامی که سازمانی بر روی استعدادهای سرمایه‌گذاری می‌کند، افزایش درآمد چشم‌گیری خواهد داشت. در نتیجه استعدادها می‌توانند بر روی عملکرد کسب‌وکار تأثیر داشته باشند.

۲- ارزش آفرینی استعدادها^۴: ارزش مالی سازمان‌ها به کیفیت استعدادهای آن‌ها بستگی دارد و استعدادها به سرعت ارزش سازمان را افزایش می‌دهند.

۳- کسب و کار در محیط پیچیده‌تر و پویاتر^۵: رقابت شدید، حفظ طولانی مدت مزیت رقابتی را بسیار دشوار ساخته است. محصولات جدید و مدل‌های جدید کسب‌وکار چرخه حیات کوتاه‌تری دارند و خواهان نوآوری مستمر هستند. چه کسانی باید برای رویارویی سازمان با این

1 . Hughes and Rog

2 . Gons

3 . Organization Superior Performance

4 . Valuing the Talents

5 . Business in Dynamic & Complex Environment

چالش‌ها پیشرو باشند؟ چه افرادی می‌توانند رهبری سازمان‌ها را در این محیط پیچیده و پویای کسب‌وکار به عهده داشته باشند؟

۴- تغییر انتظارات کارکنان^۱: انتظارات کارکنان در حال تغییر است. از طرفی سازمان‌ها تأکید بیشتر بر روی استراتژی‌ها و شیوه‌های مدیریت استعداد دارند. کارکنان امروزی:

- ✓ به طور فزاینده‌ای علاقمند به انجام کار معنادار و چالش برانگیزند.
- ✓ نسبت به حرفه خود، بیش از سازمانشان وفا دارند.
- ✓ نسبت به ساختار و منبع قدرت سنتی کمتر تطبیق دارند.
- ✓ بیشتر علاقمند به ایجاد تعادل بین کار و زندگی هستند.
- ✓ خواهان تعیین مسیر توسعه شغلی^۲ خود هستند.

پاسخگویی به این چالش‌های بی‌شمار، تسخیر قلب‌ها و مغزهای کارکنان امروزی را بسیار دشوار کرده است. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی در جذب و نگهداشت استعداد‌های کلیدی بسیار تعیین‌کننده است. همچنین مورتون^۳ (۲۰۰۵) معتقد است که مدیریت استعداد برای درگیر ساختن کارکنان در سازمان ضروری است (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷).

۲-۲-۲۷- اهداف مدیریت استعداد

به طور کلی اهداف اصلی مدیریت استعداد شامل موارد زیر می‌شود.

تشخیص پست‌های توسعه و شکاف‌های شایستگی مدیریتی، نگهداری متخصصین کلیدی، شناسایی خطر مشاغل خالی مدیریتی، تبیین برنامه راهبردی سازمان با فهرستی از نیازهای آن در حوزه قابلیت‌ها و مهارت‌های انسانی، تبیین و تعیین وضع موجود سازمان از نظر قابلیت‌ها و مهارت‌ها و یافتن کمبودها و نیازها، اندازه‌گیری و پیگیری مستمر قابلیت‌های موجود و فاصله آن با قابلیت‌ها و مهارت‌های مطلوب از طریق استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزشی و پرورشی،

^۱ . Employees Prospects Change

^۲ . Career

^۳ . Morton

تشخیص، توسعه و نگهداری افراد با پتانسیل بالا، تقویت برداشت و تلقی سهامداران و مشتریان، کاهش هزینه‌های نیرویابی بیرونی، برخورد چالش‌گرایانه با مسیر توسعه مدیریتی (گای و سیمز، ۲۰۰۹).

۲-۲-۲۸- فرایند مدیریت استعداد

اجزای تشکیل دهنده فرایند مدیریت استعداد شامل موارد زیر است:

الف) بیان روشن نیاز سازمان به استعدادها جهت اجرای استراتژی کسب و کار

ب) شناسایی پتانسیل استعدادها موجود در سازمان

ج) ارزیابی میزان آمادگی استعدادها برای موقعیت‌های شغلی بالاتر

د) سرعت بخشیدن به توسعه استعدادها (کارت رایت^۱، ۱۳۸۷).

۲-۲-۲۹- شرایط اجرای مدیریت استعداد

اجرای برنامه مدیریت استعداد مستلزم آن است که سازمان دارای یک نظام ارزیابی عملکرد مؤثر و مناسب باشد. در واقع از طریق همین نظام است که باید کارکنان مستعد و دارای قابلیت و شایستگی‌های آشکار یا نهفته شناسایی و معرفی شوند. همچنین، سازمان باید دارای یک نظام ارتباط منطقی و کارآمد نیز باشد که از طریق آن همه کارکنان هر یک بر اساس شایستگی و عملکرد خود بتوانند نردبان ترقی شغلی را طی کنند؛ و بالاخره مهم‌ترین اصل در مدیریت استعداد این است که مدیران سازمان دارای سبک مربیگری باشند و اگر مدیران سازمان دارای این سبک باشند، استعدادها می‌توانند:

۱. راه‌های خود را بیابند.

۲. مهارت‌های خود را توسعه دهند.

۳. رفتارهایشان را اصلاح کرده و تغییر دهند.

۴. نگرش‌هایشان را متحول سازند.

^۱. wright

۵. به گنجینه خرد و درایت خود دست یابند (کارت رایت، ۱۳۸۷).

۲-۲-۳۰- مدل‌های مدیریت استعداد

تاکنون مدل‌های مختلفی برای مدیریت استعداد ارائه شده است که بیش‌تر آن‌ها در فرایندهای جذب، بالندگی و حفظ کارکنان مستعد مشترک می‌باشند.

۲-۳۰-۱- مدل فیلیپس و روپر^۱

یکی از متداول‌ترین مدل‌های ارائه شده در زمینه مدیریت استعداد، مدل ۵ عاملی فیلیپس و روپر (۲۰۰۹) است. این مدل در برگیرنده عوامل زیر می‌باشد.

(۱) **جذب:** از مهم‌ترین فرایندها در مدیریت استعداد جذب افراد بااستعداد است. همواره یکی از معضلات در سیستم‌های سازمانی انتخاب و جذب افراد مطلوب بر مبنای شاخص‌های مناسب است. در راستای جذب استعدادها ایجاد برند سازمانی و معرفی ویژگی‌های منحصر به فرد سازمان به مخاطب بسیار اهمیت دارد. معرفی قابلیت‌های پیشرفت درون سازمان به افراد بااستعداد و نشان دادن این مطلب به کارکنان جدید که مدیران سازمان بر مبنای شایستگی و رتبه درون پست‌ها قرار گرفته‌اند از مهم‌ترین عوامل جذب استعدادها به شمار می‌رود. بدین منظور سازمان‌ها باید روش‌های سنتی جذب را کنار گذاشته و استراتژی‌های خلاق جذب را بکار گیرند. استراتژی‌هایی نظیر سایت‌ها و شبکه‌های فعال در این حوزه، برنامه‌های معرفی همکاران و دستمزدهای فراتر از سطح بازار از این گونه‌اند.

(۲) **انتخاب:** امروزه استفاده از روش‌های عینی سنجش عملکرد مانند ارزیابی‌های روان‌شناختی، مصاحبه‌های رفتاری، ارزیابی‌های شخصیتی و آزمون‌های دانش شغلی جهت انتخاب و انطباق درست فرد با شغل متداول‌تر شده است.

^۱ . Phillips and Roper

۳) درگیر کردن^۱: درگیر نمودن افراد به صورت‌های مختلف می‌تواند وجود داشته باشد نظیر توجه به خلاقیت و نوآوری، پذیرش مسئولیت شخصی برای اتفاقاتی که روی می‌دهد و تمایلات اخلاقی برای موفقیت سازمان.

۴) توسعه و بهسازی: به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد افراد بااستعداد، استراتژی‌های توسعه و بهسازی نیز می‌باید بسیار خاص و ویژه باشد. در بحث بهسازی استعدادها مهم‌ترین نقش بر عهده مدیران عملیاتی (مدیران مستقیم افراد) است. این مدیران هستند که باید درک نمایند چه چیز موجب قوی‌تر شدن هر کارمند می‌شود. یکی دیگر از راه‌حل‌ها تشویق کارکنان به پذیرش مسئولیت در امر توسعه و بهبود فردی خویش است. به عنوان مثال می‌توان از کارکنان سؤال کرد که نیامندی‌های بهبود و بهسازی خود را عنوان کنند. این عامل (سؤال از خود فرد در امر توسعه) موجب کشف استعدادهای پنهان^۲ نیز می‌گردد.

۵) حفظ و نگهداشت از کارکنان: نگهداشتن کارکنان پیوند بسیار تنگاتنگ و نزدیکی با سیستم مدیریت عملکرد سازمان دارد. توجه به چالش‌ها و انتظارات نسل جوان برای نگه داشتن آن‌ها بسیار مهم است. استعدادها به سازمان فشار می‌آورند تا به طور دائم و مستمر توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان را بهبود ببخشند. در این راستا تدوین نوعی رویکرد شایسته‌سالاری یکی از راهکارهای اصلی است. در وسط این چارچوب ارزش‌ها و شایستگی‌های کلیدی^۳ سازمان قرار دارند. این عناصر از طریق فرایند مداومی که مراحل استراتژی^۴، اجرا^۵ و ارزشیابی^۶ را در بر می‌گیرد، باهم در ارتباطاند (فیلیپس و روپر، ۲۰۰۹).

1. Engagement

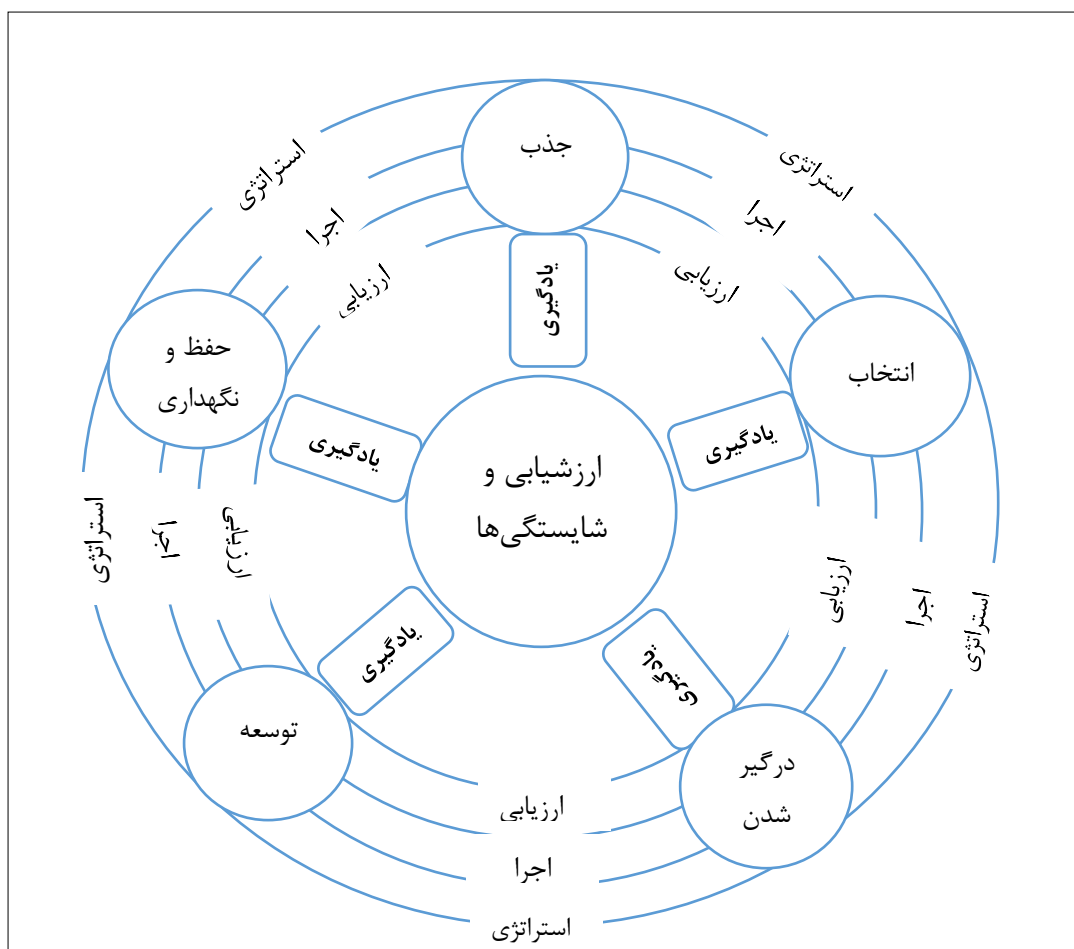
2. latent talent

3. Core values and competencies

4. Strategy

5. Execution

6. Evaluation



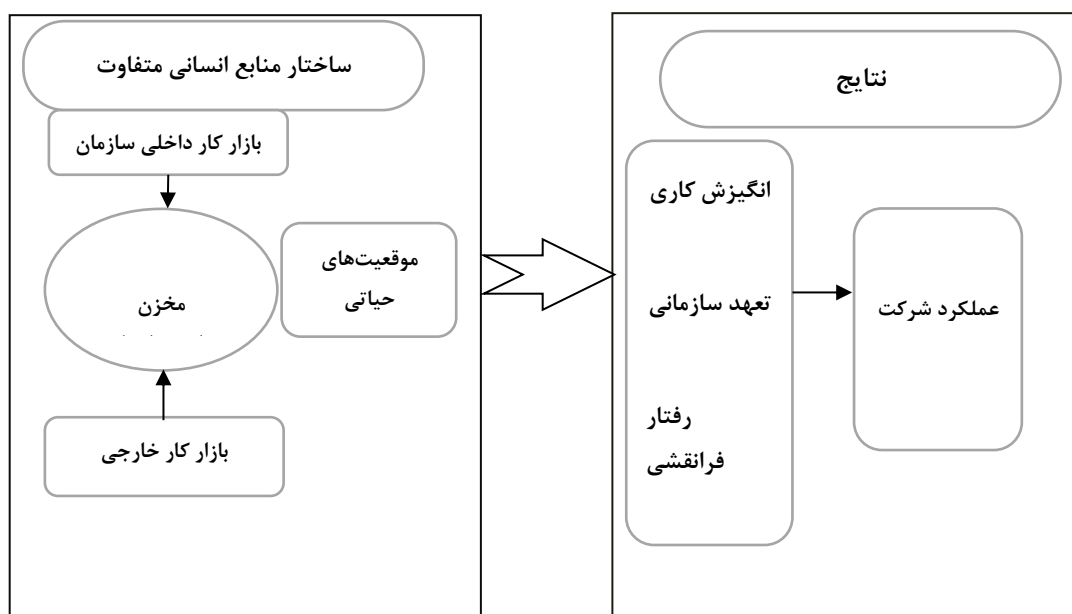
شکل (۱-۲)، مدل فلیپس و روپر (۲۰۰۹)

۲-۲-۳۰-۲- مدل کالینگز و ملاهی^۱

یکی دیگر از مشهورترین مدل‌های مدیریت استعداد، مدل کالینگز و ملاهی است. این مدل از دو بخش کلی تشکیل شده است که فرایندهای زیر را در بر می‌گیرد: (۱) شناسایی پست‌های کلیدی (۲) توسعه منابعی از استعدادها (منبعی از پتانسیل‌های بالا با عملکرد بالا) (۳) ایجاد یک ساختار منابع انسانی جدا شده (۴) ستاده‌ها که هدف اصلی از به کارگیری سیستم مدیریت استعداد. رسیدن به ستاده‌های سازمانی فردی و مطلوب است. بر اساس این مدل ابتدا باید پست‌های کلیدی سازمان مشخص شود. معیار شناسایی پست‌های کلیدی، مأموریت، چشم‌انداز و استراتژی سازمان است. سپس باید دانش، شایستگی‌ها و مهارت‌های متناسب با این جایگاه‌ها

^۱ . Collings & Mellahi

تعریف شود و آنگاه دست به ایجاد منبع استعداد^۱ بزنیم. منبع استعداد می‌تواند هم از داخل سازمان و هم از بازار نیروی کار خارج سازمان تأمین شود. این مدل بیان می‌کند که فرآیند مدیریت استعداد باید تحت معماری متمایز منابع انسانی انجام شود. هدف اصلی از بکارگیری سیستم مدیریت استعداد، رسیدن به ستاده‌های سازمانی و فردی مطلوب است. یک سیستم مدیریت استعداد مناسب رابطه غیرمستقیمی با عملکرد سازمانی دارد؛ به عبارت دیگر سیستم مدیریت استعداد با اثرگذاری بر انگیزش کاری، تعهد سازمانی و رفتارهای فرا نقشی کارکنان، موجب ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود (کالینگز و ملاهی، ۲۰۰۹).



شکل (۲-۲)، مدل مدیریت استراتژیک استعداد کالینگز و ملاهی

^۱ . Talent Resours

۲-۳- پیشینه پژوهش

۲-۳-۱- پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

دهقانی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای در خصوص «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران» پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پرستاران به ترتیب ۳/۲۰، ۲/۹۵ و ۲/۲۰ بود. میزان حقوق و دستمزد محل کار پرستاران بر میزان رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر داشت؛ همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی: مطالعه موردی استان همدان» که بر روی ۲۶۵ نفر از معلمان تربیت‌بدنی پرداخته‌اند. به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی و فرصت‌های ارتقاء آنها رابطه معناداری وجود دارد که این رابطه مثبت و مستقیم است، به عبارت واضح‌تر با افزایش سرمایه اجتماعی معلمان، فرصت‌های ارتقاء آنان افزایش می‌یابد.

عسکری (۱۳۹۳) در پژوهشی در خصوص «بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد (مورد مطالعه: بیمارستان کودکان بندر عباس)» بر روی ۱۱۸ نفر از کارکنان کادر اداری و درمانی بیمارستان کودکان بندر عباس پرداخت و به این نتیجه دست یافت که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در این پژوهش پیشنهاد شده است که رویه‌های استخدامی طوری طراحی گردد که در آن تنها به استعداد و تخصص افراد توجه نشود، بلکه میزان اجتماعی بودن فرد یعنی توانایی فرد در ارتباط برقرار کردن با دیگران و علاقه فرد به کار گروهی مدنظر قرار گیرد.

علامه و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای در خصوص «بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان: حوزه‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابع مستقر در تهران» بر روی ۶۲ نفر از مدیران و کارشناسان منابع انسانی در حوزه ستادی، به این نتیجه دست یافتند که مدیریت استعداد بر تمام عوامل سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است؛ به این معنی که با سرمایه‌گذاری بر افراد توان سرمایه اجتماعی سازمان نیز افزایش می‌یابد.

نوع پسند اصیل و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود در خصوص «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی» بر روی ۱۶۲ نفر از کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی استان گیلان نشان داد که بین فعالیت‌های مربوط به مدیریت استعداد و کیفیت خدمات و نوآوری در ارائه خدمات رابطه معناداری وجود دارد و همچنین اقدامات لازم در راستای حفظ استعدادها در سازمان بیشترین تأثیر مثبت را بر کیفیت خدمات ارائه شده دارد و جذب استعدادها برتر به سازمان بیشترین تأثیر مثبت را بر افزایش توان نوآوری در سازمان دارا می‌باشد.

فردوسی نیک (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج»، نشان داد که بین میزان دین‌داری و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی و نوع شغل معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و دین‌داری ۲۲/۹ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

صفائی‌پور و نادکی پور قصاب (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی شرکت نفت و گاز کارون»؛ در پی پاسخگویی به این سؤال برآمدند که آیا بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان نفت و گاز کارون رابطه معناداری وجود دارد؟ یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی همبستگی معنادار وجود دارد.

صالحی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سیستم مدیریت استعداد (مطالعه موردی: شرکت ملی حفاری ایران)» به این مهم دست یافت که بین سرمایه اجتماعی و شاخص‌های آن با سیستم مدیریت استعداد و تمام شاخص‌های آن ارتباط وجود دارد؛ این ارتباط مثبت می‌باشد.

نوابخش و همکاران (۱۳۹۱) طی پژوهشی که به بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی ۳۷۹ نفر از کارکنان شاغل در واحدهای بهزیستی کرمانشاه پرداختند؛ نشان دادند که در بین متغیرهای زمینه‌ای، تنها تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد و در سایر متغیرها همچون سن و جنس رابطه معناداری مشاهده نشد. بر اساس نتایج به دست آمده کلیه متغیرهای مستقل شامل سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد به نهادها، مشارکت رسمی، مشارکت غیررسمی و مشارکت مدنی رابطه مستقیم و معناداری با حقوق و دستمزد، نوع شغل و شرایط محیط کاری دارند.

یزد خواستی و غلامی کوتنایی (۱۳۹۱) در پژوهش خود در خصوص «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران» بر روی ۲۹۰ نفر از کارکنان این سازمان نشان دادند که از میان زیر مقیاس‌های سرمایه اجتماعی، بعد مشارکت در تصمیم‌گیری، هنجارها، اعتماد و سابقه کار کارکنان مهم‌ترین متغیر تبیین کننده رضایت شغلی است.

صیادی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی» بر روی ۲۷۸ نفر از کارکنان انجام دادند. یافته‌های این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت استعداد و زیر متغیرهای آن با رضایت شغلی کارکنان را مورد تأیید قرار داد.

نجفی تملیه (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی مدل شایستگی‌های مدیریت استعداد و رابطه‌ی آن با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک سازمان (شرکت آب و فاضلاب استان لرستان)» به این نتیجه دست یافت که با ورود متغیرهای تعدیل‌گر، تأثیرات مستقیم ابعاد مدیریت استعداد بر تمایل به ترک سازمان از بین رفته و تأثیرات غیرمستقیم ابعاد مدیریت استعداد افزایش یافته به گونه‌ای که سبب کاهش چشم‌گیری در تمایل به ترک سازمان می‌گردد که همین موضوع نیز نشان دهنده نقش تعدیل‌گری دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدل مورد بررسی این پژوهش بوده است.

صالحی (۱۳۹۱) مطالعه‌ای تحت عنوان «نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در بیمارستان شهید هاشمی نژاد» بر روی ۱۲۱ نفر از کارکنان این بیمارستان انجام داد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعدادها بود. بدین معنی که با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سطح مدیریت استعدادها ارتقا می‌یابد.

علی بیگی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی ارتباط مثبتی با فرصت‌های ارتقاء کشاورزان دارد.

حاج کریمی و سلطانی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماشین آلات و تجهیزات صنعتی ایران)" انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که با هفده عامل می‌توان مدیریت استعداد را سنجید و عوامل اصلی سنجش استعداد عبارت است از: به رسمیت شناختن مدیریت استعداد، انگیزش نیروی‌های مستعد، حمایت شغلی نیروهای مستعد خلاقیت و نوآوری نیروهای مستعد.

احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی» به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه اجتماعی و

مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی رابطه معنادار وجود دارد و با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سطح مدیریت استعدادها ارتقاء می‌یابد.

عسکری باجگرانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «سنجش سطح حاکمیت مدیریت استعداد در شهرداری اصفهان» به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که میزان حاکمیت مؤلفه‌های ارتباطات، مدیریت عملکرد، پاداش و قدردانی، پرورش کارکنان و جو و فرهنگ باز شهرداری اصفهان در چه سطحی می‌باش؟ جهت سنجش مدیریت استعداد از مدل سوئیم استفاده شده. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سطح مدیریت استعداد در شهرداری اصفهان بالاتر از متوسط می‌باشد و طبق نظر کارکنان مؤلفه ارتباطات بالاترین امتیاز را داشته و پایین‌ترین امتیاز به مؤلفه پاداش و قدردانی اختصاص داشته است.

حقیقتیان و مرادی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای در خصوص «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون مورد مطالعه: استان کرمانشاه» که بر روی ۲۷۰ نفر از کارکنان اداره تعاون انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین شبکه‌های بین افراد، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی با فرصت‌های ارتقاء شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اعتماد بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد. همچنین از متغیرهای فردی، جنسیت تأثیر معنادار بر رضایت شغلی داشته و حاکی از رضایت شغلی بیشتر زنان نسبت به مردان بود.

علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸) با مطالعه‌ای که در خصوص «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی» انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی کارکنان با توجه به شرایط محیط کاری و پست سازمانی آن‌ها متفاوت است و بین اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی (سرمایه اجتماعی) با نوع شغل کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که هر چه قدر در گمرکات سرمایه اجتماعی بیشتر باشد رضایت شغلی کارکنان نیز بیشتر خواهد شد.

کلانتری (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیرستان متوسطه شهرستان مراغه» نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

تاج‌الدین و معالی‌تفتی (۱۳۸۷) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد، فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آن‌ها در می‌یابند که از کارکنان خود چه انتظاری باید داشته باشند، که این امر موجب بهبود روابط کاری و سرمایه اجتماعی می‌شود. در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک سو، از نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می‌شود و از سوی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی سازمان از مزایای نیروی کار چابک، با انگیزه و راضی بهره می‌گیرد.

شیرین اسدی (۱۳۸۷) در پژوهشی به دنبال بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کردستان بود؛ یافته‌های این پژوهش نشان داد که میان سطح سرمایه اجتماعی و دو متغیر رضایت شغلی (حقوق و دستمزد، نوع شغل) همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه بررسی تحلیل رگرسیون رضایت شغلی با متغیرهای سرمایه اجتماعی (اعتماد به خود، اعتماد به خانواده، اعتماد به دوستان و همکاران، اعتماد به نهادهای رسمی و غیررسمی) نیز نشان داد که از این میان تنها اعتماد به دوستان و همکاران و اعتماد به نهادهای رسمی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کردستان داشته است.

یاراحمدی خراسانی (۱۳۸۶) در پژوهش خود به این مهم دست یافت که مدیریت منابع انسانی و مدیریت استعداد هر دو اهداف مشترکی را دنبال می‌کنند و در ادامه بیان داشت که از جمله مزایای مدیریت استعداد، افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌باشد.

۲-۳-۲- پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور

مولر^۱ و همکاران (۲۰۱۵) طی پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت استعداد با ساختار سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیمی وجود دارد. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها باعث بهبود اجرای مدیریت استعداد می‌شود. همچنین استعدادهایی موجود در سازمان‌ها باید به درستی مدیریت شوند.

چمنی فرد و نیک‌پور (۲۰۱۵)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی: نقش واسطه‌ای رضایت شغلی کارکنان» نشان داد که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر داشته همچنین افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی می‌شود.

هادی‌زاده طلا‌ساز و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی در خصوص «ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی در ماما‌های شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی مشهد» انجام دادند. یافته‌های پژوهش، همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ماماها شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی را تأیید کرد؛ و در ادامه توصیه نمود که به منظور بهبود عملکرد ماماها در مراکز بهداشتی و درمانی، پشتیبانی سازمانی از کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

حمیدی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر رضایت شغلی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: وزارت راه و شهرسازی)» پس از تجزیه و تحلیل آماری به این نتیجه دست یافتند که تمام ابعاد مدیریت استعداد رابطه مستقیم و معناداری با رضایت شغلی دارد.

نیلی‌پور طباطبایی و مهدیون (۲۰۱۴) مطالعه‌ای در خصوص «بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سیستم مدیریت استعداد» بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان بانک‌ها در مناطق غرب

^۱ . Moeller

کشور ایران انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از وجود ارتباط مستقیم بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد کارکنان است.

ونگ (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان «مطالعه رضایت کارکنان در مراکز مشاوره (مطالعه موردی: مراکز مشاوره شغلی در هوشی مین سیتی، ویتنام)» انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این مهم بود که مدیریت، شرایط محیط کار و ارتباطات کارکنان، از جمله عواملی می-باشد که بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش ضرورت انجام پژوهش‌های بیشتر پیرامون رضایت شغلی کارکنان را تأیید کردند.

بابایی نادینلویی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان «ارتباط رضایت شغلی و سلامت روان کارمندان» نشان داد که زنان شاغل رضایت بیشتری از شغل خود نسبت به مردان را نشان دادند. علاوه بر این رضایت شغلی کارکنان با سابقه طولانی‌تر بیشتر از کارکنان با سابقه کمتر است. همچنین نتایج این پژوهش ارتباط مثبت بین رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان را تأیید کرد. همچنین نشان داد که رضایت شغلی باعث بهبود روابط اجتماعی کارکنان و کاهش افسردگی آنان می‌شود.

گونتر^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی به منظور بررسی مدیریت استعداد جهانی و چگونگی حفظ و توسعه استعداد در شرکت‌های چند ملیتی، نشان داد که طراحی و به کارگیری بهترین شیوه مدیریت استعداد مزیت رقابتی را برای شرکت‌ها به وجود می‌آورد. همچنین عناصر مختلف سیستم مدیریت استعداد باعث ایجاد هماهنگی بین استراتژی کسب‌وکار می‌شود.

جیمز^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی مدیر عاملان شرکت‌های بزرگ کلان شهر لاگوس» پس از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که به طور کلی مدیریت استعداد تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین در این پژوهش

1. Gunter

2. James

پیشنهاد شده است که شرکت‌ها به منظور دستیابی به موفقیت باید طرح مدیریت استعداد را به کار گیرند.

احمدی (۲۰۱۲) با مطالعه‌ای در خصوص «نقش سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت استعدادها» بر روی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خراسان جنوبی انجام دادند. بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد وجود دارد، به عبارت دیگر با افزایش و بهبود سطح سرمایه اجتماعی، امکان اجرای مناسب و شایسته مدیریت استعداد در شرکت وجود دارد. بهبود سطح سرمایه اجتماعی در شرکت، همکاری، مشارکت، تعامل و اعتماد بین کارمندان خصوصاً افراد بااستعداد را توسعه می‌دهد و همچنین روابط انسانی و اخلاقی را تقویت می‌کند.

ایلس^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های چند ملیتی پکن» بیان داشتند که مدیریت استعداد به عنوان یک عنصر از مدیریت منابع انسانی است. هر دو وظیفه کلیدی مدیریت افراد را مدنظر قرار می‌دهند، مدیریت منابع انسانی حوزه گسترده‌تری نسبت به مدیریت استعداد دارند، همچنین منابع انسانی بر وظایف و مدیریت استعداد بر افراد تأکید می‌کنند. با به کارگیری و تمرکز بر سیستم جذب، حفظ، توسعه استعدادها، می‌توان باعث بهبود شایستگی‌های سازمانی شد و حرکت به سوی سرمایه اجتماعی در سازمان را فراهم آورد.

رودریگوز در سال (۲۰۱۰) در طی مطالعات خود در سوئد به دنبال پاسخ به این سؤال بودند که هر سازمان چگونه می‌تواند استراتژی مدیریت استعداد را بکار گیرد تا بهترین نتیجه عایدش گردد؟ این پژوهش در دو شرکت زروگری^۲ و گوگل مستقر سوئد انجام شده است. محققان در این پژوهش از تئوری بنیادی که یک نوع تحلیل کیفی می‌باشد، بهره برده‌اند. آنان پس از تحلیل یافته‌ها در دو شرکت به این نتیجه رسیده‌اند که علیرغم متفاوت بودن شرکت‌ها، اما

^۱ . Iles

^۲ . Zerogrey

فرایند مدیریت استعداد برای هر دو شرکت لازم و ضروری است که این امر مزیت رقابتی ایجاد خواهد کرد که همانا هدف استراتژی مدیریت استعداد است. در شرکت زرگری بخشی به نام مدیریت منابع انسانی برای فرایند مدیریت استعداد وجود ندارد و مدیر عامل شرکت مسئول این امر می‌باشد، یعنی بخش رسمی وجود ندارد. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش این بود که استراتژی مدیریت استعداد با استراتژی‌های شرکت و فرهنگ سازمانی آن‌ها هماهنگ می‌باشد. یانگ و لای^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان «شبکه‌های اجتماعی و رضایت شغلی پرستاران»، تأثیر شبکه‌های دولتی و شبکه‌های مشورتی اطلاعات کاری را بر سه جنبه از رضایت شغلی (یعنی روابط انسانی، بازخورد و ارتقاء و مزایا) در بین پرستاران تایوانی بررسی کردند. آن‌ها دریافتند که بین شبکه‌های دولتی (به عنوان فراهم‌کنندگان حمایت روحی) و شبکه‌های مشورتی (به عنوان فراهم‌کنندگان اطلاعات کاری) میزانی هم‌پوشانی وجود ندارد و این که هر دو نوع شبکه بر هر سه مؤلفه‌ی رضایت شغلی تأثیر مثبت داشتند.

امن و همکاران (۲۰۰۹) در رابطه بین سرمایه اجتماعی در بیمارستان و رضایت شغلی پزشکان با مطالعه ۲۲۷ پزشک از چهار بیمارستان در آلمان، سرمایه اجتماعی را با تفاهم مشاغل، هنجارهای مشترک و ارزش‌های اخلاقی با رضایت شغلی را در یک گویه کلی مورد سنجش قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که در مرحله اول که سن، جنسیت و سابقه کار وارد معادله رگرسیون شدند، توانستند تنها ۹ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند. در مرحله دوم، متغیر میزان کار نیز اضافه شد و ضریب تبیین به ۱۸ درصد افزایش یافت. در مرحله سوم که سرمایه اجتماعی نیز وارد معادله رگرسیون گردید ضریب تبیین به ۳۷ درصد افزایش یافت.

گای و سیمز (۲۰۰۹) در طی پژوهش‌های خود بر روی کارکنان شرکت‌های مکنزی بیان کردند که سازمان‌هایی که در جذب، توسعه و نگهداری مدیران با استعداد موفق‌تر هستند، میزان

¹. Yang & Lai

سوددهی و بهره‌وری بیشتری دارند. همین امر سبب شده نگرش به افراد با استعداد برای سازمان‌ها عوض شده و به آن‌ها به دید یک منبع ایجاد مزیت رقابتی نگریسته شود. گای و سیمز (۲۰۰۹) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که افزایش رضایت خاطر مشتریان و کارکنان از جمله مزایای مدیریت استعداد است.

ژنگ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود تحت عنوان «نگه‌داشتن استعدادها برای پیشبرد شرکت‌های خدمات در آسیا» بیان نمود؛ سازمان‌هایی که در سیستم مدیریت استعداد منفعل باقی می‌مانند باعث ترک شغل کارکنان خواهند شد، کارکنان رضایت و تعهدی نسبت به سازمان خود نخواهند داشت و رقبای آن‌ها نسبت به آن سازمان پیشی خواهند گرفت که نتیجه‌ای جز شکست و نابودی سازمان را در پی ندارد.

کیپ^۱ (۱۹۸۹) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که آموزش و توسعه عنصری کلیدی در مدیریت منابع انسانی است. در واقع آموزش و توسعه همانند آزمایش لیتموس است، یعنی سایر برنامه‌های مدیریت باید در مقایسه با آن سنجیده شوند. هنگامی که سازمان‌ها بر اساس کیفیت با یکدیگر رقابت می‌کنند و برنامه‌های کاری با تعهد بالا مانند ارتباط و مشارکت کارکنان (سرمایه اجتماعی)، کار تیمی و پرداخت بر اساس شایستگی را به کار می‌گیرند، توسعه کارکنان در چنین وضعیتی، عنصر کلیدی در عملکرد محسوب می‌شود. این مسئله می‌تواند ظرفیت افراد و گروه‌های استخدام شده را افزایش داده و آن‌ها را قادر سازد تا به شکل معناداری در سیستم‌هایی مشارکت کنند که در این سیستم‌ها همکاری افراد تشویق می‌شود (به نقل از ردمن و ویلکینسون^۲، ۲۰۰۹).

^۱ . Kip

^۲ . Radman & wilkinson

نتایج پژوهش بین‌المللی هالف^۱ (۲۰۰۷)، نشان داد که به طور کلی فعالیت‌های مدیریت استعداد تأثیر اهرمی فوق‌العاده‌ای بر موفقیت سازمان‌ها دارد (به نقل از گاتریدج و کووم^۲، ۲۰۰۸).

وایت^۳ (۲۰۰۸) در سازمان‌های ورلات‌وورک^۴ طی یک مطالعه در می ۲۰۰۸ به بررسی جابه‌جایی و ترک شغل کارکنان بر ۱۳۸۹ سازمان در ۲۴ کشور پرداختند؛ اینطور بیان شد که از طریق یک دیدگاه یکپارچه در مورد مدیریت استعداد و نظام جبران خدمت می‌توان از آن جلوگیری کرد و موجبات حفظ و رضایت کارکنان را فراهم کرد. بر طبق این مطالعه سازمان‌هایی که چنین دیدگاه و نگرشی دارند کمتر از ۲۰٪ شانس این را دارند که با مشکلات جذب، حفظ و نگهداری کارکنان مستعد مواجه شوند. همچنین این سازمان‌ها بیشتر از ۱۸٪ درصد شانس دارند از نظر مالی سودمند باشند (به نقل از رضائی، ۱۳۹۲).

اسپکتور^۵ (۲۰۰۸) در طی پژوهش خود به این نتیجه رسید که در برنامه‌های منابع انسانی باید هم به نیازهای سازمان توجه شود و هم به نیازهای افراد سازمان. وی اعتقاد دارد که یک سازمان برای حفظ سلامت و بهره‌وری خود باید افراد یا منابع انسانی مورد نیاز خود را به صورتی منظم و دائمی تأمین کرده و به نیازهای آنان توجه کند. پس برنامه‌ریزی دقیق برای جذب درست افراد مورد نیاز و توجه به نیازهای آنان که خود باعث رضایت آن‌ها در سازمان می‌شود یکی از ضرورت‌های سازمان است.

در پژوهش چمبرز^۶ (۱۹۹۹) با عنوان «جنگ استعدادها»، ارتباط مستقیمی بین کیفیت برنامه‌های مدیریت جانشین‌پروری و درآمد سهامداران نشان داده شده است. برای سطوح سازمانی پایین‌تر، شرکت مشاوره‌ای DDI با همکاری شرکت مشاوره‌ای MPI مطالعه‌ای را انجام داد که

1. Half

2. Guthridge & Komm

3. Wyatt

4. WorlatWork organizations

5. Spector

6. Chamberz

نشان می‌دهد استقرار سیستم‌های مدیریت مؤثر در شش حوزه کارمندیابی و استخدام، آموزش، توسعه رهبری، تیم‌سازی و کار تیمی، مدیریت عملکرد، ایمنی و بهداشت سبب افزایش عملکرد در نگهداشت کارکنان، رضایت شغلی، بازگشت سرمایه و کارایی عملیاتی می‌شود (به نقل از تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷).

کریستن و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود تحت عنوان «سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت کارکنان (مطالعه تجربی دانمارک)»، رابطه همکاری، اعتماد و عدالت (انصاف) را به عنوان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر تعدادی از ویژگی‌های شغلی مخصوص سلامت جسمانی و روانی کارکنان مطالعه کردند. آن‌ها دریافتند که همسویی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی اعتماد و عدالت، رابطه مستقیم و نسبتاً قوی با سلامت کارکنان داشتند. علاوه بر این، آن‌ها دریافتند در سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی در حد پایین بود، رضایت شغلی نیز به شدت پایین بود.

سالار زاده و حسن زاده (۲۰۰۶) در طی مطالعه‌ای در خصوص «بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان» نشان داد که سرمایه اجتماعی بر حقوق و دستمزد، نوع شغل، شرایط محیط کاری، فرصت‌های ارتقاء معلمان تأثیر معنادار دارد.

وایت برد (۲۰۰۳) در پژوهش خود در مورد سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان نشان داد که رابطه رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی یک رابطه خطی نیست، بلکه نمایی (منحنی شکل) می‌باشد؛ به عبارت دیگر این‌گونه نیست که با افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش یابد بلکه سرمایه اجتماعی تا اندازه‌ای می‌تواند موجب خشنودی کارکنان شود و پس از آن میزان تأثیر منفی دارد که البته بنا به دیدگاه "سلمان" این پدیده می‌تواند از ویژگی خنثی بودن سرمایه اجتماعی ناشی شود.

ریکوئینا (۲۰۰۳) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت و کیفیت زندگی در محیط کار در اسپانیا»، سرمایه اجتماعی را اعتماد، تعهد، ارتباط و نفوذ و روابط اجتماعی می‌داند و با استفاده از داده‌های پیمایش در نتیجه‌گیری چنین مطرح می‌کند

که سطح بالای سرمایه اجتماعی، سطح بالاتر از رضایت شغلی و کیفیت زندگی را در محیط کار ایجاد می‌کند.

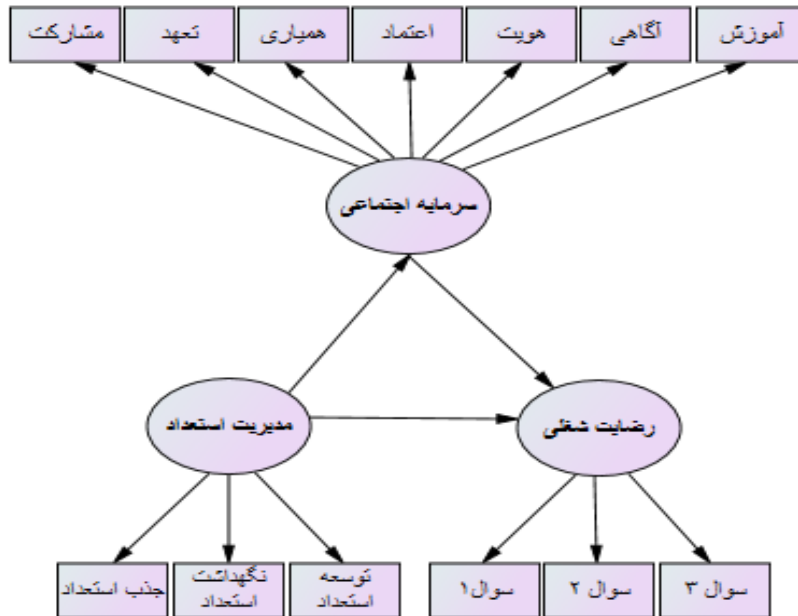
سیپره (۱۹۹۹) طی مطالعه خود به بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران سه دانشگاه انگلیسی زبان ایالت "گبگ" کانادا پرداخت. وی برای این پژوهش از "فرم نظرسنجی رضایت شغلی اسپکتور" که ۹ جنبه متفاوت از رضایت شغلی از جمله (حقوق، ارتقا، سرپرستی، مزایا، پاداش- های احتمالی، دستورالعمل‌ها، رابطه با همکاران، طبیعت کاری) را مورد بررسی قرار می‌داد، استفاده کرد. در ابتدا چنین به نظر می‌رسید که نتایج رضایت کلی این گروه کتابداران از کارشان را نشان می‌دهد؛ اما نارضایتی‌هایی نسبت به ارتباطات و دستورالعمل‌های اجرایی مدیران یافت شد. همچنین میزان رضایت از فرصت‌ها ارتقاء و حقوق در میان کتابداران جامعه مورد پژوهش، در سطحی پایین قرار داشت.

پاتنام (۱۹۹۳) پژوهشی به منظور تبیین کارآمدی نهادی و سیاسی در شمال و جنوب ایتالیا بر حسب میزان برخورداری مناطق از سرمایه اجتماعی انجام داد. وی در این پژوهش نسبتاً بزرگ، نقش سرمایه اجتماعی که مهم‌ترین شاخص‌های آن برای او متغیرهای اعتماد اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی و وجود هنجارهای مبتنی بر رابطه متقابل بین افراد است را حائز اهمیت می‌داند و آن را یک متغیر تعیین‌کننده در توسعه یافتگی شمال ایتالیا در مقابل جنوب ایتالیا می‌داند.

۲-۴- مدل مفهومی پژوهش

مدل نظری مدلی است که پژوهش‌گر با توجه به مبانی و چارچوب نظری موضوع آن را تعریف می‌کند. این مدل عمدتاً شامل متغیرهای پنهان، معرف‌های مرتبط و همچنین روابط بین آن‌ها می‌شود. در این مدل تعریف می‌کنیم که متغیرهای پنهان با کدام معرف‌ها اندازه‌گیری می‌شود و یا این که متغیرهای پنهان و متغیرهای آشکار چگونه با یکدیگر ارتباط دارند و یا همدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این پژوهش با توجه به مبانی نظری، متغیر رضایت شغلی تحت

تأثیر مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی است. سه متغیر ذکر شده در مدل، به عنوان متغیر-های پنهان تعریف شده‌اند و هر یک از آن‌ها دارای مجموعه متغیرهای مشاهده‌ای در نقش معرف، به شرح زیر هستند.



شکل (۲-۳)، مدل مفهومی

۲-۵- جمع‌بندی

در این فصل در بخش مبانی نظری پژوهش، ملاحظه شد که اهمیت رضایت شغلی به دلیل نقشی که در بهبود و پیشرفت سازمان‌ها و بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر به علت آن که مفهوم رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهومی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و فصل مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی است، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. پس از آن پیرامون سرمایه اجتماعی مطالبی ارائه گردید و نشان داده شد که سرمایه اجتماعی مختص رشته‌ای خاص نیست و در واقع موضوعی بین رشته‌ای است و امروزه به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رشد و توسعه در هر جامعه‌ای مطرح است و شرط لازم برای توسعه علمی، اقتصادی و سیاسی در جوامع گوناگون وجود میزان قابل قبولی از سرمایه

اجتماعی است. اصولاً سرمایه اجتماعی پیش درآمد هرگونه تغییرات مثبت و ضروری در سطح خرد یعنی سازمان‌ها و در سطح کلان یعنی ملی و بین‌المللی است؛ بنابراین در این راستا لازم است به شناخت عوامل آسیب‌زا و کاهش‌دهنده سرمایه اجتماعی و نیز عوامل قوام‌دهنده همبستگی اجتماعی همت‌گماشت و در جهت تضعیف عوامل آسیب‌زا و تقویت عوامل مثبت و افزایش‌دهنده سرمایه اجتماعی حرکت کرد. از طرفی دیگر با توجه به مطالب ذکر شده در این بخش مشخص شد که برای فراهم کردن حداکثر شرایط لازم برای دستیابی به اهداف و استراتژی‌ها، سازمان‌ها نه تنها باید دارایی‌های نامشهود خود را شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت کنند بلکه می‌بایست همواره سعی کنند تا این گونه دارایی‌ها را به طور مستمر ارتقا و بهبود بخشند. واقعیت این است که سازمان‌هایی که نتوانند استعداد‌های سازمان خود را به طور مستمر ارتقا دهند، بقای خود را با خطر از دست دادن و فناى خود، مبادله خواهند کرد. واضح است که سازمان‌ها به طور کلی ماهیتی انسانی، اجتماعی دارند و در این راستا باید بتوانند با کارکنان ارتباط بهینه برقرار کنند و به استعدادها ارج نهند و در جذب و نگهداشت و رضایت آنان کوشش لازم را مبذول نمایند. سپس در بخش پیشینه پژوهش مشاهده شد که یکی از عواملی افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان، سرمایه اجتماعی حاکم در میان کارکنان است. سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیمی است که در سال‌های اخیر در مباحث توسعه، عملکرد، بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری مطرح شده است. از سوی دیگر، با توجه پیشینه پژوهش حاضر، عامل مهم دیگر در افزایش رضایت شغلی، مدیریت استعداد و فرایندهای به کارگیری آن است اما در این رابطه مطالعات اندکی صورت گرفته است.

با توجه مطالب ارائه شده در این فصل، مشاهده شد که تا به حال این سه مقوله به صورت یک-جا و در قالب یک مدل مورد بررسی قرار نگرفته است. از این‌رو محقق در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان می‌باشد.

فصل سوم

روش‌شناسی تحقیق

۳-۱- مقدمه

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان است. در این بخش ابتدا به روش تحقیق اشاره، سپس به معرفی جامعه آماری تحقیق و شیوه انتخاب نمونه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. همچنین متغیرهای مورد مطالعه، روش جمع‌آوری داده‌ها و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها شرح داده می‌شود.

۳-۲- روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی است. پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی آن که بررسی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان است، از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است، زیرا این پژوهش به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی است. این پژوهش به شکل میدانی انجام شده است.

۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تشکیل دادند (N=۲۶۸) که در سال ۱۳۹۴ در ادارات این استان مشغول به کار بودند. در این پژوهش کلیه کارکنان اعم از رسمی، قراردادی، پیمانی و سایر، به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی-خوشه‌ای استفاده شد. به طوری که از بین شهرستان‌های استان کرمان ۱۳ شهرستان مورد مطالعه قرار گرفته است. در مدسازی معادلات ساختاری ادعاهای مختلفی درباره نسبت آزمودنی‌ها به متغیرها وجود دارد که از نسبت خیلی بزرگ ۱۰ به ۱ (سؤال) تا نسبت حداقل لازم ۲ به ۱ (سؤال) در نوسان است (کلانتری، ۱۳۸۸).

در این پژوهش تعداد نمونه با توجه به تعداد سؤالات پرسش‌نامه‌ها (۴۸)، با برآورد حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۴۸۰-۹۶ تخمین زده شد. ولی با توجه به این که در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری هر چقدر حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود (کلاین، ۱۳۸۰)؛ ۱۶۷ نمونه انتخاب شد که از این ۱۶۷ پرسش‌نامه توزیع شده ۱۶۰ پرسش‌نامه تکمیل و به عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت.

۳-۴- متغیرهای تحقیق

متغیر برونزا^۱: متغیر برونزا (مستقل) متغیری است که هیچ اثری از سایر متغیرهای الگو و مدل طراحی شده نمی‌پذیرد، در این پژوهش مدیریت استعداد به عنوان متغیر برونزا در نظر گرفته شده است.

متغیر درونزا^۲: متغیر درونزا (وابسته) متغیری است که از حداقل یک متغیر دیگر در مدل و الگوی طراحی شده اثر می‌پذیرد. مقدار متغیر درونزا توسط سایر متغیرهای درون مدل تعیین می‌شود، در این پژوهش رضایت شغلی به عنوان متغیر درونزا در نظر گرفته شده است (کلانتری، ۱۳۸۸).

متغیر میانجی: متغیری است که در رابطه بین دو متغی مستقل و وابسته سهمی داشته باشد و به عنوان متغیر واسطه‌ای عمل کند، در این پژوهش سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است (قاسمی، ۱۳۹۲).

۳-۵- ابزار تحقیق

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد، همچنین برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش ابزارهایی نظیر برگه اطلاعات فردی،

^۱ . Endogenous

^۲ . Exogenous

پرسش‌نامه مدیریت استعداد، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی و پرسش‌نامه رضایت شغلی (پیوست الف) استفاده شد که در زیر ویژگی‌های هر کدام از ابزارها توضیح داده می‌شود.

۳-۵-۱- برگه اطلاعات فردی

در راستای اهداف پژوهش، این برگه توسط محقق تهیه شده است و در آن داده‌های مربوط به سن، سطح تحصیلات، سابقه کار و وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش جمع‌آوری گردید.

۳-۵-۲- پرسش‌نامه مدیریت استعداد

به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر مدیریت استعداد، از پرسش‌نامه مدیریت استعداد صیادی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سؤال و سه خرده‌مقیاس جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها است. روایی و پایایی این ابزار توسط صیادی و همکاران (۱۳۹۱) مورد ارزیابی قرار گرفته و در سطح قابل قبول گزارش شده است ($\alpha=0/89$). همچنین در این پژوهش روایی آن‌ها توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی، اساتید و کارکنان بررسی و یک سؤال "استخدام از طریق مصاحبه-های استخدامی صورت می‌گیرد"، با توجه به نظر متخصصان مربوطه به دلیل نزدیک بودن و هم‌معنی بودن با دیگر سؤالات حذف گردید. سپس در مطالعه‌ای مقدماتی ۳۰ پرسش‌نامه در میان جامعه آماری توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ($\alpha=0/83$) به دست آمد که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری است. گزینه‌های پاسخ هر سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) ارزش‌گذاری شده است. در نهایت برای تعیین روایی سازه پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد و ۱۹ سؤال مورد استفاده قرار گرفت که مدیریت استعداد را اندازه‌گیری می‌کند. در جدول (۳-۱) اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه مدیریت استعداد آورده شده است.

جدول (۳-۱)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه مدیریت استعداد

ابعاد مدیریت استعداد	شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه
جذب استعداد	۱-۵-۶-۱۰-۱۱-۱۶
همسوسازی و نگهداشت استعداد	۲-۴-۸-۱۴
توسعه استعداد	۳-۷-۹-۱۲-۱۳-۱۵-۱۷-۱۸-۱۹

۳-۵-۳- پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی، از پرسش‌نامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی اکبری (۱۳۹۲) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۶ سؤال و ۷ عامل اعتماد، هویت، توانمندسازی و آموزش، کمک و همیاری، تعهد، اطلاعات و آگاهی و مشارکت و کار تیمی است. پایایی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی نیز در سطح قابل قبولی به دست آمد ($\alpha=0/86$).

روایی این ابزار توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی، اساتید و کارکنان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. سپس برای تعیین ثبات اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی نیز، در مطالعه‌ای مقدماتی ۳۰ پرسش‌نامه در میان جامعه آماری توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ($\alpha=0/82$) گزارش شد که نشان‌دهنده ثبات اندازه‌گیری پرسش‌نامه است. گزینه‌های پاسخ هر سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از هرگز (۱) تا همیشه (۵) رتبه‌بندی شده‌اند. همچنین برای تعیین روایی سازه پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید و ۳ سؤال "ارزش‌های کاری شما چقدر بر کارهای گروهی و همکاری تأکید دارد؟"؛ "چقدر اطمینان دارید که کار شما را دیگران می‌توانند انجام دهند؟"؛ "چقدر فعالیت و حضور شما در سازمانی که در آن فعالیت می‌کنید مایه مباهات و افتخار شماست؟" به دلیل پایین بودن بار عاملی با متغیر مربوطه از پرسش‌نامه حذف گردید و ۲۳ سؤال باقیمانده مورد

استفاده قرار گرفت که سرمایه اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند. در جدول (۲-۳) اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی آورده شده است.

جدول (۲-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه	عوامل سرمایه اجتماعی
۱۹، ۱۰، ۹	اعتماد
۲۰، ۱۲، ۱۱	هویت
۱۸، ۱۷، ۸، ۷	توانمندسازی و آموزش
۲۵، ۲۴، ۱۶، ۶، ۵	کمک و همیاری
۲۶، ۱۵، ۲۳، ۴، ۳	تعهد
۲۱، ۱۳	اطلاعات و آگاهی
۲۲، ۱۴، ۲، ۱	مشارکت و کار تیمی

۳-۵-۴- پرسش‌نامه رضایت شغلی

پرسش‌نامه رضایت شغلی میشیگان (کامان، فیچمن، جنکینس و کلش، ۱۹۷۹) شامل ۳ گویه می‌باشد که برای سنجش رضایت شغلی کارکنان طراحی شده است. دوستی (۱۳۹۲) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و کیفیت خدمات داخلی ادارات ورزش و جوانان استان‌های خراسان شمالی و رضوی"، پرسش‌نامه رضایت شغلی میشیگان (کامان، فیچمن، جنکینس و کلش^۱، ۱۹۷۹) را مورد استفاده قرار داد و پایایی این ابزار را ($\alpha=0/89$) گزارش کرد؛ که نشان‌دهنده ثبات اندازه‌گیری پرسش‌نامه است. روایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر توسط ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی، اساتید و کارکنان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین در مطالعه‌ای مقدماتی ۳۰ پرسش‌نامه در میان جامعه آماری توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ($\alpha=0/65$) گزارش شد. شاید بتوان علت پایین بودن مقدار پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی را به دلیل تعداد کم سؤالات (۳ سؤال) تفسیر کرد. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم (۱)

^۱. Cammann, Fichman, Jenkins & Klesch

تا کاملاً موافقم (۵) ارزش‌گذاری شده است. در نهایت برای تعیین روایی سازه پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید و ۳ سؤال مورد استفاده قرار گرفت که رضایت شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. اطلاعات مربوط به رضایت شغلی در جدول (۳-۳) آورده شده است.

جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه رضایت شغلی

شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه	رضایت شغلی
۳-۲-۱	رضایت شغلی

۳-۶- روایی^۱ و پایایی^۲ ابزارهای تحقیق

برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه‌ها از روش صوری و محتوایی استفاده شد. به این صورت که پرسش‌نامه‌های پژوهش بین ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی، اساتید و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان توزیع گردید تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤال‌ها، گزینه سؤال‌ها، هماهنگی گزینه‌ها با سؤال‌ها، هماهنگی سؤال‌ها با اهداف پژوهش و سایر موارد اعلام نمایند. در نهایت پس از توزیع و برگشت پرسش‌نامه‌ها، نظرات و پیشنهادها جهت اصلاح ادبی، محتوایی و صوری ابزار، با نظر اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی قرار گرفت و در پرسش‌نامه نهایی لحاظ شد. برای دستیابی به پرسش‌نامه‌ای استاندارد، اجرای مطالعه مقدماتی صورت گرفت تا ضمن تشخیص محدودیت‌های اجرایی و بر طرف کردن ابهامات احتمالی، پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز بررسی شود. بدین منظور برای تأیید پایایی ابزار اندازه‌گیری تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان به صورت تصادفی در بین کارکنان توزیع و سپس ضریب پایایی برای پرسش‌نامه مدیریت استعداد،

^۱ . validity

^۲ . reliability

سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ و از طریق نرم افزار اس.پی.اس.اس (SPSS) نسخه ۲۱ محاسبه شد.

جدول (۳-۴)، ویژگی پرسش نامه های تحقیق

پرسش نامه	تعداد نمونه	تعداد سؤالات	مقدار آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	۳۰	۲۰	۰/۸۳
سرمایه اجتماعی	۳۰	۲۶	۰/۸۲
رضایت شغلی	۳۰	۳	۰/۵۷

۳-۷- روایی سازه^۱

در روایی سازه، بهره‌گیری از روش‌های آماری پیشرفته مورد تأکید است. بهترین شیوه برای تعیین روایی سازه، شیوه‌ی تحلیل عاملی^۲ است که توسط اسپیرمن^۳ مطرح شده است. این نوع روایی در راستای شناسایی عوامل سازنده یک سازه به کار برده می‌شود. به این ترتیب که بر اساس همبستگی‌های به دست آمده بین شاخص‌های گوناگون، عوامل سازنده‌ی یک سازه را شناسایی می‌نماید. نرم‌افزار با استفاده از ضرایب همبستگی بین شاخص‌های متفاوت، آن را تحت عنوان یک عامل جایگزین می‌کند (قاسمی، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه برای پرسش‌نامه‌ها از قبل عامل تعریف شده بود، از بین شیوه‌های متفاوت تحلیل عاملی، از شیوه تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و عوامل اصلی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین می‌توان گفت، عوامل استخراج شده به صورت نظری و تجربی با مفروضات ابزار اندازه‌گیری منطبق است. در ابتدا تحلیل عاملی صرفاً یک روش اکتشافی بود؛ اما اخیراً این امکان به وجود آمده است که بتوان با استفاده از تحلیل عاملی فرض آزمایشی کرد. این روش که توسط جورس کوگ^۴ (۱۹۷۳) ابداع شد، تحلیل عاملی تأییدی نامیده می‌شود (کلاین، ۱۳۸۰). در این روش محقق مطالعه خود را بر مبنای ساختار عاملی از پیش تعیین شده دنبال می‌کند و در صدد است تا صحت و

1. construct validity

2. Factor Analysis

3. Spearman

4. Joreskog

سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده را مورد آزمون قرار دهد. این تکنیک به محقق اجازه می‌دهد تا آزمون این فرضیه، که بین متغیرهای آشکار و سازه‌های نهفته رابطه وجود دارد را مورد بررسی قرار دهد. بعلاوه می‌توان بر اساس برخی از شاخص‌هایی که ارائه می‌گردد میزان موفقیت برازندگی را نیز سنجید. به طور کلی برای ارزیابی مدل‌های تحلیل عاملی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در اینجا طبق پیشنهاد میرزا^۱ و همکاران (۲۰۱۲) از شاخص‌های مجذور کای (که در ایموس با بر چسب CMIN مشخص می‌شود)، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، نیکویی برازش (GFI) و ریشه خطایی میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شده است.

۳-۷-۱- رویی سازه مدیریت استعداد

از تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار مقیاس مدیریت استعداد استفاده شد و در جدول (۳-۵) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند.

جدول (۳-۵)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری مدیریت استعداد در تحلیل عاملی

نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	ارتباط بین گویه‌ها با عوامل
۳/۵۹	۰/۱۷	۱/۰۰۰	۰/۶۴	مدیریت استعداد- جذب
		۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	مدیریت استعداد-نگهداشت
۴/۸۳	۰/۱۹	۱/۰۰۰	۰/۹۲	مدیریت استعداد-توسعه
۲/۲۴	۰/۲۵	۰/۱۲	۰/۱۴	جذب - گویه ۱
۱/۹۹	۰/۲۷	۰/۱۷	۰/۴۸	جذب - گویه ۵
۲/۳۳	۰/۲۹	۰/۱۴	۰/۴۳	جذب - گویه ۶
۳/۴۱	۰/۳۷	۰/۴۷	۱/۲۹	جذب - گویه ۱۰
۳/۴۸	۰/۳۳	۰/۴۷	۱/۱۶	جذب - گویه ۱۴
-	-	۰/۳۷	۱/۰۰۰	جذب - گویه ۱۶
-	-	۰/۵۶	۱/۰۰۰	همسوسازی و نگهداشت - گویه ۲
۵/۰۹	۰/۱۷	۰/۵۸	۰/۸۹	همسوسازی و نگهداشت - گویه

^۱ . Meyers

				۴	
۴/۹۹	۰/۱۸	۰/۵۵	۰/۹۳	همسوسازی و نگهداشت - گویه ۸	
۴/۶۲	۰/۱۸	۰/۵۱	۰/۸۳	همسوسازی و نگهداشت - گویه ۱۱	
۴/۵۲	۰/۲۱	۰/۵۲	۰/۹۸	توسعه - گویه ۳	
۵/۱۵	۰/۲۱	۰/۶۳	۱/۰۸	توسعه - گویه ۷	
۵/۱۸	۰/۲۴	۰/۶۶	۱/۲۹	توسعه - گویه ۹	
۴/۰۰	۰/۲۰	۰/۴۳	۰/۸۰	توسعه - گویه ۱۲	
۴/۵۲	۰/۲۲	۰/۵۳	۱/۰۱	توسعه - گویه ۱۳	
-	-	۰/۵۳	۱/۰۰۰	توسعه - گویه ۱۵	
۴/۵۹	۰/۲۲	۰/۵۵	۱۰/۰۴	توسعه - گویه ۱۷	
۴/۷۲	۰/۲۴	۰/۵۴	۱/۱۳	توسعه - گویه ۱۸	
۴/۲۸	۰/۲۰	۰/۴۹	۰/۸۷	توسعه - گویه ۱۹	

همانطور که در جدول (۳-۵) مشاهده می‌شود مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها روی متغیر مکنون بوده که مقدار آن برابر با $+1/96 \leq t \leq -1/96$ (که در ایموس با برچسب نسبت بحرانی C.R مشخص می‌شود) متناظر آن‌ها نیز، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد. بنابراین بر اساس مقدار نسبت بحرانی به دست آمده برای هر سؤال می‌توان عنوان کرد که هر یک از سؤالات دارای نقش مهم و معنادار در اندازه‌گیری عامل مدیریت استعداد هستند.

جدول (۳-۶)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری مدیریت استعداد

RMSEA	GFI	CFI	NFI	P	CMIN/DF	CMIN
۰/۰۶	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۵	۲/۳۵	۳۵۷/۱۶

مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش نرم شده (NFI) و شاخص برازش مقایسه-ای (CFI) از صفر تا یک در نوسان هستند که هر چه مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، نیکویی برازش الگو بیشتر است؛ اما ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) باید تا

حد امکان کوچک باشد و کمتر از ۰/۰۵ نشان دهندهٔ برازش کاملاً مناسب تا ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب و تا ۰/۱ یا بیشتر حاکی از برازش ضعیف است (میرز و همکاران، ۲۰۱۲).

۳-۷-۲- روایی سازه سرمایه اجتماعی

از تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار مقیاس سرمایه اجتماعی استفاده شد و در جدول (۳-۷) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند.

جدول (۳-۷)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در تحلیل عاملی تأییدی

مقدار بحرانی	خطای استاندارد	برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	ارتباط گویه و عوامل
۳/۷۵	۰/۲۹	۱/۰۱	۱/۱۱	سرمایه- مشارکت
-		۱/۱۵	۱/۰۰	سرمایه-اطلاعات
۴/۱۷	۰/۳۶	۱/۲۰	۱/۵۱	سرمایه-تعهد
۴/۱۹	۰/۴۴	۱/۰۴	۱/۸۷	سرمایه-کمک
۳/۳۶	۰/۳۰	۱/۱۳	۱/۰۴	سرمایه-آموزش
۳/۳۳	۰/۲۶	۱/۷۸	۰/۸۷	سرمایه-هویت
۳/۰۰	۰/۲۶	۱/۳۶	۰/۷۸	سرمایه-اعتماد
		۰/۴۵	۱/۰۰	مشارکت-گویه ۱
۳/۰۹	۰/۲۶	۰/۳۵	۰/۸۱	مشارکت-گویه ۲
۱/۳۶	۰/۴۲	۰/۳۵	۰/۵۷	مشارکت-گویه ۱۴
۳/۵۳	۰/۲۴	۰/۳۹	۰/۸۵	مشارکت-گویه ۲۲
--	--	۰/۳۸	۱/۰۰	اطلاعات-گویه ۱۳
۳/۲۷	۰/۳۱	۰/۳۴	۱/۰۳	اطلاعات-گویه ۲۱
		۰/۵۰	۱/۰۰	تعهد-گویه ۳
۲/۰۹	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۳۳	تعهد-گویه ۴
۴/۶۷	۰/۱۷	۰/۴۴	۰/۸۲	تعهد-گویه ۱۵
۴/۱۰	۰/۱۷	۰/۳۷	۰/۷۰	تعهد-گویه ۲۳
۱/۲۸	۰/۱۰	۰/۱۷	۰/۲۳	تعهد-گویه ۲۶
--	--	۰/۶۰	۱/۰۰	کمک-گویه ۵
۳/۲۶	۰/۱۲	۰/۱	۰/۴۱	کمک-گویه ۶
۳/۵۹	۰/۱۳	۰/۳۵	۰/۴۶	کمک-گویه ۱۶
۴/۰۰	۰/۱۳	۰/۴۰	۰/۵۴	کمک-گویه ۲۴
۴/۸۸	۰/۱۳	۰/۵۰	۰/۶۷	کمک-گویه ۲۵

آموزش- گویه ۷	۱/۰۰	۰/۳۵	۰/۳۲	۳/۱۳
آموزش- گویه ۸	۱/۰۰	۰/۳۷	۰/۲۳	۲/۹۷
آموزش- گویه ۱۷	۰/۷۱	۰/۳۳	۰/۵۵	۱/۷۰
آموزش- گویه ۱۸	۰/۹۴	۰/۲۲	--	--
هویت- گویه ۱۱	۱/۰۰	۰/۲۰	۰/۲۶	۲/۳۶
هویت- گویه ۱۲	۰/۶۲	۰/۱۴	۰/۴۵	۳/۰۱
هویت- گویه ۲۰	۱/۳۷	۰/۲۵		
اعتماد- گویه ۹	۱/۰۰	۰/۲۴	۰/۳۵	۲/۳۴
اعتماد- گویه ۱۰	۰/۸۴	۰/۲۱	۰/۴۷	۲/۸۴
اعتماد- گویه ۱۹	۱/۳۵	۰/۳۱		

مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها روی متغیر نهفته مربوط بوده که نسبت بحرانی برابر با $+1/96 \leq t \leq -1/96$ متناظر آن‌ها نیز، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد. بنابراین بر اساس مقدار (C.R) به دست آمده برای هر سؤال می‌توان عنوان کرد که هر یک از سؤالات دارای نقش مهم و معنادار در اندازه‌گیری عامل سرمایه اجتماعی هستند و سه سؤال ۱۴، ۱۸، ۲۶ به دلیل پایین بودن بار عاملی از پرسش‌نامه حذف گردید.

جدول (۳-۸)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی

RMSEA	GFI	CFI	NFI	P	CMIN/DF	CMIN
۰/۰۷	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۱	۱/۸۹	۵۰۷/۰۹

همانطور که در جدول (۳-۸)، مشاهده می‌شود شاخص‌ها در سطح قابل قبولی هستند و مدل با داده‌ها برازش دارد. سؤالات متجانس هستند و یک عامل زیر بنایی یعنی سرمایه اجتماعی برای سؤالات وجود دارد.

۳-۷-۳- رویای سازه رضایت شغلی

از تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی اعتبار مقیاس رضایت شغلی استفاده شد و در جدول (۳-۹) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری این مقیاس مشخص شده‌اند.

جدول (۳-۹)، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی در تحلیل عاملی تأییدی

ارتباط بین گویه‌ها با عامل‌ها	غیراستاندارد	استاندارد	انحراف استاندارد	مقدار بحرانی
رضایت-گویه ۱	۱۰/۹۷	۲/۳۹	۸/۲۴	۲/۹۹
رضایت-گویه ۲	۰/۵۲	۰/۰۷	۰/۳۴	۳/۲۳
رضایت-گویه ۳	۱	۰/۲۰	-	-

مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشان‌دهنده بار عاملی آن‌ها روی متغیر نهفته مربوط بوده که نسبت بحرانی برابر با $+1/96 \leq t \leq -1/96$ - متناظر آن‌ها نیز، معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته را نشان می‌دهد؛ بنابراین بر اساس مقدار (C.R) به دست آمده برای هر سؤال می‌توان عنوان کرد که هر یک از سؤالات دارای نقش مهم و معنادار در اندازه‌گیری عامل سرمایه اجتماعی هستند.

جدول (۳-۱۰)، شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری رضایت شغلی

RMSEA	GFI	CFI	NFI	P	CMIN/DF	CMIN
۰/۰۷	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۲۴	۱/۳۷	۱/۳۷

همانطور که در جدول (۳-۱۰)، مشاهده می‌شود شاخص‌های (GFI, NFI, CFI) بالاتر از ۰/۹ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد که نشان‌دهنده قابل قبول بودن شاخص‌های برازندگی (تناسب) و در نتیجه برازش و صحت مناسب و مطلوب مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

۳-۸- روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق

پس از جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و بررسی پیشینه تحقیق و همچنین با توجه به نظر اساتید راهنما و مشاور پرسش‌نامه نهایی آماده شد. در مرحله بعد آخرین آمار مربوط به ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان کرمان با مراجعه به اداره کل ورزش و جوانان استان اخذ شد. با مشورت اساتید راهنما و مشاور، شهرستان‌هایی با در نظر گرفتن تمامی جوانب انتخاب شدند. سپس با اخذ معرفی‌نامه از دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه شاهرود و ارائه آن به رئیس

ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌ها و هماهنگی با رئیس ادارات و در نهایت با ارائه توضیحات لازم مبنی بر اهمیت موضوع تحقیق، شرح نحوه تکمیل پرسش‌نامه و اطمینان بخشیدن به کارکنان مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات، پرسش‌نامه‌ها بین توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. محقق در بازه زمانی ۱ ماه اقدام به توزیع ۱۶۷ پرسش‌نامه در بین کارکنان کرد و پس از کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های مخدوش تعداد ۱۶۰ پرسش‌نامه تکمیل‌شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۹- روش‌های آماری تحقیق

۳-۹-۱- آمار توصیفی

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصدها، انحراف استاندارد و رسم جدول) استفاده شده است.

۳-۹-۲- آمار استنباطی

با توجه به نرمال بودن چند متغیره داده‌ها که با استفاده از ضریب مردیا مشخص شد، در ادامه تحلیل‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده شد. به منظور تعیین روایی سازه پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی، برای تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این راستا از دو نرم‌افزار Amos ۲۲ و spss ۲۱ استفاده شد.

فصل چہارم

تجزیہ و تحلیل دادہ

۴-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار، وضعیت استخدامی) پرداخته و به صورت جداول توزیع فراوانی و درصد ترسیم گردیدند. سپس از جداول آمار توصیفی به منظور توصیف مدیریت استعداد (جذب استعداد، همسوسازی و نگهداشت استعداد، توسعه استعداد)، سرمایه اجتماعی (اعتماد، هویت، توانمند-سازی و آموزش، کمک و همیاری، تعهد، اطلاعات و آگاهی، مشارکت و کار تیمی) و رضایت شغلی استفاده شد. در راستای تحلیل داده‌ها و پاسخ به سؤال‌های پژوهش در قالب مدل علی از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

۴-۲-۱- سن

همانگونه که در جدول (۴-۱) ملاحظه می‌شود، ۲۱/۴ درصد از نمونه‌های پژوهش در دامنه‌ی سنی ۲۷ تا ۳۲ سال، ۳۲/۶ درصد ۳۳ تا ۳۸ سال، ۲۳/۸ درصد ۳۹ تا ۴۴ سال، ۱۶/۹ درصد ۴۵ تا ۵۰ سال، ۴/۴ درصد ۵۱ سال و بالاتر قرار دارند؛ یعنی اکثر نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی بین ۳۳ تا ۳۸ سال قرار دارند و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی ۵۱ سال و بالاتر هستند.

جدول (۴-۱)، توزیع فراوانی سن نمونه‌های تحقیق

سن	فراوانی	درصد
۲۷ تا ۳۲ سال	۳۴	۲۱/۴
۳۳ تا ۳۸ سال	۵۲	۳۲/۶
۳۹ تا ۴۴ سال	۳۸	۲۳/۸
۴۵ تا ۵۰ سال	۲۷	۱۶/۹
۵۱ سال و بالاتر	۹	۴/۴
کل	۱۶۰	۱۰۰

۴-۲-۲- جنسیت

با توجه به جدول (۴-۲) می‌توان عنوان کرد که از مجموع ۱۶۰ نفر از کارکنان، ۹۲ نفر (۵۷/۵٪) مرد بوده و ۶۸ نفر (۴۲/۵٪) مابقی را زنان تشکیل می‌دادند.

جدول (۴-۲)، توزیع فراوانی مرتبط با سن نمونه‌های تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۹۲	۵۷/۵
زن	۶۸	۴۲/۵
کل	۱۶۰	۱۰۰

۴-۲-۳- سطح تحصیلات

چنانچه در جدول (۴-۳) ملاحظه می‌شود، سطح تحصیلات ۱۱/۳ درصد از نمونه‌های پژوهش دیپلم و کمتر از دیپلم، ۲۱/۸ درصد فوق‌دیپلم، ۴۲/۵ درصد لیسانس و ۲۴/۴ درصد فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. به طوری که سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های پژوهش لیسانس و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش دیپلم و کمتر از دیپلم می‌باشد.

جدول (۳-۴)، توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های تحقیق

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم و کمتر از دیپلم	۱۸	۱۱/۳
فوق دیپلم	۳۵	۲۱/۸
لیسانس	۶۸	۴۲/۵
فوق لیسانس و بالاتر	۳۹	۲۴/۴
کل	۱۶۰	۱۰۰

۴-۲-۴- سابقه کار

همان‌گونه که در جدول (۴-۴) ملاحظه می‌شود، بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۸ تا ۱۴ سال (۳۵/۷٪) قرار دارد و کمترین سابقه فعالیت کارکنان در دامنه بین ۲۲ تا ۲۸ سال (۱۰/۲٪) می‌باشد.

جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی سابقه فعالیت نمونه‌های تحقیق

سابقه فعالیت	فراوانی	درصد
۱ تا ۷ سال	۵۰	۳۰/۹
۸ تا ۱۴ سال	۵۷	۳۵/۷
۱۵ تا ۲۱ سال	۳۷	۲۳/۲
۲۲ تا ۲۸ سال	۱۶	۱۰/۲
کل	۱۶۰	۱۰۰

۴-۲-۵- وضعیت استخدامی

چنانچه که در جدول (۵-۴) مشاهده می‌شود، ۲۴/۴٪ درصد از وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش را قراردادی، ۲۷/۵ درصد پیمانی، ۴۵/۶ درصد رسمی و مابقی را سایر تشکیل می‌دادند؛ یعنی وضعیت استخدامی اکثر نمونه‌های پژوهش رسمی (۴۵/۶٪) می‌باشد.

جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی وضعیت استخدامی نمونه‌های تحقیق

وضعیت استخدامی	فراوانی	درصد
قراردادی	۳۹	۲۴/۴
پیمانی	۴۴	۲۷/۵
رسمی	۷۳	۴۵/۶
سایر	۴	۲/۵
کل	۱۶۰	۱۰۰

۴-۳- توصیف آماری متغیرهای تحقیق

۴-۳-۱- مدیریت استعداد

همانگونه که در جدول (۴-۶) مشاهده می‌شود، میانگین هر دو بعد جذب استعداد و توسعه استعداد تقریباً بالاتر از سطح متوسط و همچنین بعد همسوسازی و نگهداشت استعداد در سطح متوسط بوده و از نظر آزمودنی‌ها متغیر جذب استعداد ($3/4 \pm 0/58$) دارای بیشترین میانگین امتیاز و متغیر همسوسازی و نگهداشت ($3 \pm 0/71$) دارای کمترین میانگین امتیاز است.

جدول (۴-۶)، آمار توصیفی مربوط به مدیریت استعداد آزمودنی‌ها

مدیریت استعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
جذب استعداد	۳/۴	۰/۵۸	۲/۱۷	۵
همسوسازی و نگهداشت استعداد	۳	۰/۷۱	۱/۲۵	۵
توسعه استعداد	۳/۲	۰/۶۶	۱/۱۱	۵
مدیریت استعداد	۳/۲	۰/۵۶	۱/۳۲	۵

۴-۳-۲- سرمایه اجتماعی

همانگونه که در جدول (۴-۷) مشاهده می‌شود، میانگین تمام ابعاد سرمایه اجتماعی در سطح متوسط ($3/5 \pm 0/58$) و بالاتر از سطح متوسط ($3/8 \pm 0/52$) است.

جدول (۴-۷)، آمار توصیفی مربوط به سرمایه اجتماعی آزمودنی‌ها

سرمایه اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
اعتماد	۳/۵	۰/۵۸	۱/۶	۵
هویت	۳/۷	۰/۵۳	۲/۳	۵
توانمندسازی و آموزش	۳/۸	۰/۵۲	۲	۵
کمک و همکاری	۳/۷	۰/۵۶	۲	۵
تعهد	۳/۸	۰/۵۲	۲	۵
اطلاعات و آگاهی	۳/۷	۰/۷۱	۱	۵
مشارکت و کار تیمی	۳/۷	۰/۵۶	۱/۵	۵
سرمایه اجتماعی	۳/۷	۰/۴۰	۲	۵

۴-۳-۳- رضایت شغلی

همان‌گونه که در جدول (۴-۸) مشاهده می‌شود، می‌توان بیان کرد که میانگین رضایت شغلی ($3/2 \pm 0/82$) تقریباً بالاتر از سطح متوسط است.

جدول (۴-۸)، آمار توصیفی مربوط به رضایت شغلی آزمودنی‌ها

رضایت شغلی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
رضایت شغلی	۳/۲	۰/۸۲	۱/۶	۵

۴-۴- یافته‌های استنباطی

۴-۵- فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها^۱

یکی از مواردی که پیش از به‌کارگیری داده‌های پژوهش در اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری باید در نظر داشت، فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش می‌باشد (ابارشی، ۱۳۹۱). زیرا چنانچه توزیع داده‌های پژوهش تفاوت زیاد و معناداری با توزیع نرمال داشته باشد، نتایج تحلیل‌های آماری بی‌اعتبار خواهد بود. به همین دلیل پژوهشگر بایستی از نرمال توزیع چند متغیره اطمینان حاصل نماید (ابارشی، ۱۳۹۱). نرمال بودن چند متغیره چنین فرض می‌کند که هر یک از متغیرها به صورت نرمال توزیع شده است. نرمال بودن چند متغیره در مدل‌سازی

^۱ . Multivariate Normality

معادلات ساختاری مستلزم آن است که هر نشانگر برای هر مقدار از دیگر نشانگرها به صورت نرمال توزیع شده باشد. انحراف از این مفروضه می‌تواند منجر به تورم^۱ یا رکود^۲ در ارزش‌های مجذور کای شود. در واقع نرمال بودن توزیع چند متغیره به آن مفهوم است که نرمال بودن دو متغیر و یا بیشتر از دو متغیر مدنظر قرار گیرد. بنابراین زمانی که توزیع چند متغیره نرمال است می‌توان نتیجه گرفت که تک‌تک متغیرهای آن دارای توزیعی نرمال می‌باشند ولی عکس این رابطه نمی‌تواند ضرورتاً درست باشد. روش‌های متعددی برای بررسی نرمال بودن وجود دارد. روش مورد استفاده برای بررسی نرمال بودن در این پژوهش آماره ضریب مردیا^۳ است.

جدول (۴-۹)، نتایج آزمون حد مرکزی جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها

متغیر	چولگی	کشیدگی	مقدار بحرانی	نتیجه آزمون
رضایت ۱	-۰/۱۸	-۰/۳۹	-۰/۹۰	توزیع نرمال است
رضایت ۲	-۰/۱۳	-۱/۰۷	-۲/۴۷	توزیع نرمال است
رضایت ۳	-۰/۳۵	-۰/۷۱	-۱/۶۳	توزیع نرمال است
اعتماد	-۰/۳۰	-۰/۱۳	-۰/۳۰	توزیع نرمال است
هویت	-۰/۰۹	-۰/۱۸	-۰/۴۳	توزیع نرمال است
توانمندسازی و آموزش	-۰/۷۹	۱/۸۲	۲/۱۸	توزیع نرمال است
کمک و همکاری	-۰/۵۴	-۰/۰۰۳	-۰/۰۰۷	توزیع نرمال است
تعهد	-۰/۷۱	۱/۱۵	۲/۶۵	توزیع نرمال است
اطلاعات و آگاهی	-۰/۳۲	۰/۲۰	۰/۴۶	توزیع نرمال است
مشارکت و کار تیمی	-۰/۶۱	۰/۳۱	۰/۷۱	توزیع نرمال است
جذب استعداد	-۰/۲۳	-۰/۱۸	۰/۴۱	توزیع نرمال است
همسوسازی و نگهداشت استعداد	-/۰۱	-۰/۳۳	-۰/۷۷	توزیع نرمال است
توسعه استعداد	-۰/۴۱	-۰/۰۴	۰/۱۰	توزیع نرمال است
چند متغیری		۱/۶۴	۰/۴۷	توزیع نرمال است

مقدار بحرانی در جدول فوق برقراری پیش فرض نرمال بودن چند متغیری در داده‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

^۱ . inflation

^۲ . deflation

^۳ . Mardias Coefficient

۴-۶- بررسی همخطی چندگانه^۱ متغیرهای تحقیق

علاوه بر نرمال بودن داده‌های پژوهش از دیگر مفروضات مدل‌سازی معادلات ساختاری عدم وجود همخطی چندگانه متغیرهای پژوهش می‌باشد. منظور از همپوشی متغیرهای مستقل این پژوهش این است که آیا بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد یا نه. رابطه همخطی، وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل همبستگی بالایی وجود دارد یا نه. رابطه مستقل است. برای تشخیص وجود همپوشی باید به بررسی دو شاخص عامل تورم واریانس^۲ و پارامتر^۳ تحمل پرداخت. ضریب تحمل که بین (۰) تا (۱) نوسان دارد، نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه خطی با همدیگر دارند. بنابراین هر چه مقدار بیشتر (نزدیک به ۱) باشد، میزان همخطی کمتر است. همچنین اگر مقدار عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ باشد، بین متغیرها همپوشی وجود دارد در غیر این صورت متغیرهای مستقل نسبت به هم دارای همپوشی نیستند (میرز و همکاران، ۲۰۱۲).

جدول (۴-۱۰)، شاخص‌های هم خطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بینی کننده رضایت شغلی

متغیرها	عامل تورم واریانس	پارامتر تحمل
مدیریت استعداد	۱/۳۸	۰/۷۲
سرمایه اجتماعی	۱/۵۵	۰/۶۷

همان‌طور که در جدول (۴-۱۰)، مشاهده می‌گردد، عامل تورم واریانس متغیرهای مستقل کمتر از ۱۰ و پارامتر تحمل آن‌ها نیز بیشتر از صفر و نزدیک به یک می‌باشد که نشان از میزان پایین همخطی بین متغیرهای مستقل دارد.

۴-۷- ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

از آنجا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، ماتریس همبستگی می‌باشد؛ بنابراین ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول (۴-۱۱) ارائه شده است. با توجه به جدول زیر، میان

۱. Multicollinearity

۲. Variance inflation factor

۳. Tolerance

کلیه زیر مقیاس‌های مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و توسعه استعداد بالاترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد. از طرفی نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد مدیریت استعداد با زیر مقیاس‌های سرمایه اجتماعی به جزء جذب استعداد با اطلاعات و آگاهی، همسوسازی و نگهداشت استعداد و توسعه استعداد با هویت ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. در نهایت بین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی به جزء هویت با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. بعلاوه در بین ابعاد سرمایه اجتماعی، بالاترین همبستگی با رضایت شغلی مربوط به بعد کمک و همیاری است.

جدول (۴-۱۱)، ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳
۱- مدیریت استعداد	۱		
۲- سرمایه اجتماعی	۰/۵۵**	۱	
۳- رضایت شغلی	۰/۳۰**	۰/۲۳**	۱

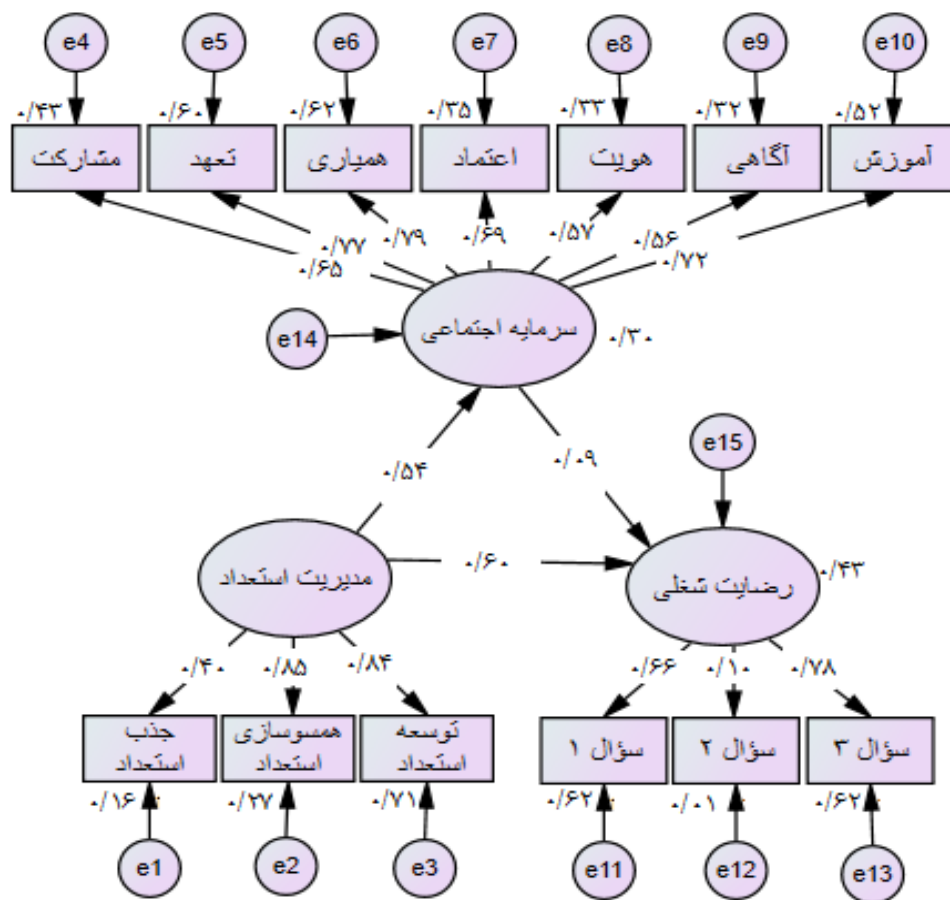
$p \leq 0/01^{**}$ $p \leq 0/05^*$

۴-۸- مدل سازی معادلات ساختاری

در این پژوهش به منظور بررسی اثرات مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی یک مدل فرضی بر اساس پیشینه طراحی شد؛ که در فصل دوم ارائه شده است و سؤالات فصل اول نیز بیانگر روابط علی موجود در این مدل است.

همانطور که در شکل (۴-۱) مشاهده می‌شود ضرایب استاندارد و مقدار واریانس تبیین شده، بر روی مدل مشخص شده است. همچنین برای پارامترهای برآورد شده که شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کل می‌باشند، جداولی تعبیه شده است. و در جدولی جداگانه نیز ضرایب برآورد، ضرایب استاندارد شده، خطای استاندارد برآورد و ارزش t مربوط به معناداری برآورد پارامترها که در نرم‌افزار ایموس با برچسب (C.R) مشخص

می‌شود، ارائه شده است. سپس به بررسی تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. در نهایت شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل گزارش شده است.



شکل (۱-۴)، مسیر تأثیر مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت

۴-۸-۱- بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم در مدل تحقیق

در جدول زیر ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای موجود در مدل ارائه شده است.

جدول (۴-۱۲)، برآورد ضرایب رگرسیونی در مدل تحقیق

P	C.R.	پارامتر استاندارد شده	انحراف استاندارد	برآورد پارامتر	مسیرها	
۰/۰۰۱	۳/۴۶	۰/۵۴	۰/۲۲	۰/۷۹	سرمایه اجتماعی	مدیریت استعداد <---
۰/۴۶	۰/۷۳	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۱۷	رضایت شغلی	سرمایه اجتماعی <---
۰/۰۰۳	۲/۹۲	۰/۶۰	۰/۵۷	۱/۶۷	رضایت شغلی	مدیریت استعداد <---

جدول (۴-۱۲)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم متغیرها را نشان می‌دهد. مدل‌سازی معادلات ساختاری علاوه بر برآورد ضرایب مستقیم قابلیت آن را دارد که اثرات غیرمستقیم متغیرها بر همدیگر را نیز تعیین و برآورد کند. آثار غیرمستقیم به این دلیل به وجود می‌آید که یک متغیر می‌تواند به عنوان متغیر میانجی، رابطه بین متغیرهای دیگر را تعدیل کند. با توجه به اطلاعات به دست آمده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل در جدول زیر گزارش شده است.

جدول (۴-۱۳)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات کل مدل

تحقیق

اثر متغیرها		اثر متغیرها	
متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	
مدیریت استعداد <---	سرمایه اجتماعی ۰/۵۴	--	
سرمایه اجتماعی <---	رضایت شغلی ۰/۰۹	--	
مدیریت استعداد <---	رضایت شغلی ۰/۶۰	۰/۰۵	

همان‌طور که در جدول (۴-۱۲) و (۴-۱۳)، مشاهده می‌شود، مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین اثر مستقیم مدیریت استعداد و رضایت شغلی

۰/۶۰ در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. اثر غیرمستقیم مدیریت استعداد و رضایت شغلی ۰/۰۵ می‌باشد. از طرفی با توجه به جدول فوق اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معنادار نیست (۰/۰۹). به طور کلی از لحاظ آماری دو مسیر معنادار و یک مسیر معنادار نمی‌باشد.

۴-۸-۲- بررسی اثرات کل در مدل تحقیق

مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر متغیر وابسته، اثرات کل آن را تشکیل می‌دهد. در بعضی مواقع متغیرها بر هم فقط اثر مستقیم و یا فقط اثر غیرمستقیم دارند، در این صورت اثر کل با اثر مستقیم و یا اثر غیرمستقیم برابر است. در جدول زیر اثرات کل متغیرهای برونزا بر درونزا ارائه می‌گردد.

جدول (۴-۱۴)، ضرایب استاندارد شده اثرات کل مدل تحقیق

اثر کل	متغیرها
۰/۵۴	مدیریت استعداد <---
۰/۰۹	سرمایه اجتماعی <---
۰/۶۵	رضایت شغلی <---

همانطور که در جدول (۴-۱۴) مشاهده می‌شود، اثر کل مدل پژوهش نشان می‌دهد که متغیر مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ اما سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری ندارد. همچنین با توجه به مدل پژوهش ۳۰٪ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی توسط متغیر مدیریت استعداد و ۴۳٪ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد قابل تبیین می‌باشد.

پس از برآورد پارامترها نوبت به اندازه‌گیری برازش مدل می‌شود، جدول (۴-۱۵)، شاخص‌های نیکویی برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصان مدلیابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، کلاین (۱۳۸۰)، شاخص‌های برازش χ^2 ، CFI، GFI و NFI همچنین RMSEA را برای

گزارش پیشنهاد کرده‌اند. در نتیجه در پژوهش حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص خی دو نسبی (X^2/DF) و شاخص ریشه‌ی میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (GFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) مورد استفاده قرار گرفت (میرز و همکاران، ۲۰۱۲). نایت، ویردین، اوکامپو و روزا (۱۹۹۴) رهنمودهایی را برای ارزیابی GFI پیشنهاد کرده‌اند، برازش خوب بزرگ‌تر از ۰/۹۰؛ برازش مناسب اما مرزی ۰/۸۰ تا ۰/۸۹؛ برازش ضعیف ۰/۶۰ تا ۰/۷۹ و برازش خیلی ضعیف کوچک‌تر از ۰/۶۰ در ارتباط با شاخص NFI می‌توان گفت مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ نشان‌دهنده برازش قابل قبول است. برای شاخص RMSEA نیز مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول تلقی می‌شوند، اما اندازه‌های بالاتر از ۰/۱۰ اغلب غیرقابل قبول است (میرز و همکاران، ۲۰۱۲). آخرین شاخص X^2 می‌باشد که میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند و عدم معناداری آن نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد؛ اما با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه و انحراف از فرض نرمال بودن چند متغیره، در موارد معناداری آنان، به شاخص دیگر مثل نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/DF) مراجعه می‌شود. دیدگاه‌های مختلفی در مورد این شاخص وجود دارد، اما اغلب مقادیر ۱ تا ۵ را برای آن قابل قبول می‌دانند (قاسمی، ۱۳۹۲).

جدول (۴-۱۵)، شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل تحقیق

RMSEA	GFI	CFI	NFI	P	CMIN/DF	CMIN
۰/۰۷	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۸	۲/۰۹	۱۲۹/۹۶

در قسمت شاخص‌های برازش، همانطور که مشاهده می‌شود، خی دو (X^2) غیر معنادار با p بزرگ‌تر از (۰/۰۵)، CFI، GFI و NFI بزرگ‌تر از (۰/۹۰)، نشان از برازش خوب مدل و ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ نشان از برازش مناسب مدل می‌باشد. همچنین RMSEA کوچک‌تر از (۰/۰۸) و خی دو

نسبی (X^2/DF) کوچک‌تر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند. به طور کلی، شاخص‌ها نشان می‌دهند که بین مدل پیشنهاد شده و داده‌های مشاهده شده، برازش قابل قبول وجود دارد.

۹-۴-۹- آزمون فرضیات تحقیق

۹-۴-۹-۱- فرضیه اول

فرض پژوهش (H_1): مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معنادار ندارد.

جدول (۴-۱۳)، نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان برابر با ۰/۶۰ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده و فرضیه صفر رد می‌شود. این نشان می‌دهد که به ازای یک واحد (انحراف استاندارد) تغییر در مدیریت استعداد، میزان رضایت شغلی به مقدار ۰/۶۰ تغییر خواهد کرد.

۹-۴-۹-۲- فرضیه دوم

فرض پژوهش (H_1): سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معنادار ندارد.

بنا بر مدل ارائه شده و بر اساس جدول (۴-۱۳)، سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنادار (۰/۰۹) ندارد و فرض صفر تأیید می‌شود.

۴-۹-۳- فرضیه سوم

فرض پژوهش (H_1): مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر مستقیم و معنادار وجود ندارد.

همانطور که در جدول (۴-۱۳)، مشاهده می‌شود، تأثیر مستقیم مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۵۴ درصد است که در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده و فرض صفر رد می‌شود.

۴-۹-۴- فرضیه چهارم

فرض پژوهش (H_1): مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر غیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر غیر مستقیم معنادار ندارد.

با توجه به جدول (۴-۱۲) و (۴-۱۳)، فرض صفر تأیید و فرض پژوهش رد می‌گردد. همانطور که در جدول (۴-۱۲)، مشاهده می‌شود، مقدار بحرانی مسیر مدیریت استعداد به سرمایه اجتماعی معنادار می‌باشد اما مسیر سرمایه اجتماعی به رضایت شغلی معنادار نمی‌باشد و با در نظرگیری این مهم که مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر غیر مستقیم و معنادار دارد؛ می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی نقش واسطه‌ای نداشته و مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری ندارد.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا یافته‌های پژوهش به صورت خلاصه مطرح شده و با توجه به اهداف ویژه و نتایج پژوهش‌های دیگران مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت و بر اساس نتایج بر خواسته از پژوهش پیشنهادهایی ارائه می‌گردد.

۵-۲- خلاصه تحقیق

در شرایط رقابتی و متغیر امروزی، به صورت طبیعی بعضی از سازمان‌ها نسبت به بقیه، موفق‌تر خواهند بود. مؤثرترین عامل این تفاوت و مزیت، نیروی انسانی مناسب می‌باشد که به عنوان یک دارایی استراتژیک محسوب می‌شود. به جرأت می‌توان گفت منابع انسانی مهم‌ترین و باارزش‌ترین دارایی هر سازمان به خصوص سازمان‌های خدماتی از قبیل سازمان‌های ورزشی می‌باشد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۴). مسئله رضایت شغلی کارکنان یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال بحث برانگیزترین مباحث مطالعات سازمانی و جامعه‌شناسی سازمان‌هاست. رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخصه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی می‌شود و یکی از عواملی است که می‌توان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد (علی بیگی و همکاران، ۱۳۹۰). بررسی‌ها نشان می‌دهند کارکنانی که رضایت شغلی‌شان بالاست، نسبت به کارکنانی که رضایت کمتری دارند غیبت و جا به جایی شغلی هم پایین‌تر است؛ افرادی که رضایت شغلی دارند، اغلب دوست دارند در محل کارشان حضور داشته باشند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهند که اگر روابط بین کارکنان خالی از استرس و حاوی اعتماد و همکاری باشد کارکنان تمایل بیشتری برای سخت کوشی دارند و با رصد کردن کار همکاران، کمتر اجازه سهل‌انگاری و کم‌کاری به آن‌ها می‌دهند (ساباتینی، ۲۰۰۸). از سوی دیگر سرمایه اجتماعی از جمله مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری نسبت به سرمایه فیزیکی، مالی و

سرمایه انسانی در سازمان و جوامع ایفا می‌کند. منابع انسانی سازمان با یک‌دیگر روابط اجتماعی برقرار می‌سازند، این روابط سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود. سرمایه اجتماعی می‌تواند به کاهش هزینه مبادله، تسهیل برخی از مبادلات رسمی (نظیر قراردادها، سلسله مراتب، مقررات دیوان سالارانه)، بهبود کارایی و تقویت ابتکارات منجر شود. مدیران و برنامه‌ریزان به منظور جذب و نگهداری کارکنان کار آزموده به تقویت روابط و مناسبت‌های بین همکاران می‌پردازند. سازمان‌ها باید متناسب با ساختار و فرهنگ خود مدیریت استعداد را به کار بگیرند. یکی از روش‌هایی که بتوان بدان وسیله افراد مستعد را در سازمان حفظ نمود، ایجاد انسجام و همبستگی بالا بین نیروی انسانی در سازمان است. بنابراین با توجه به این که فرآیند مدیریت استعداد در ارتباط با منابع انسانی سازمان و بر منابع انسانی سازمان تأثیر می‌گذارد؛ بررسی رابطه آن با سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین اهمیت رضایت شغلی کارکنان و اثرات آن در سازمان و محدود بودن پژوهش‌هایی پیرامون این سه مقوله، لزوم توجه به بررسی مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان را بیش از پیش نمایان می‌کرد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان (N=۲۶۸) تشکیل دادند. از آنجایی که در روش مدل-سازي معادلات ساختاری هر چقدر حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود؛ ۱۶۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که از این ۱۶۷ پرسش‌نامه توزیع شده ۱۶۰ پرسش‌نامه تکمیل و به عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به هدف اصلی پژوهش که بررسی مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود، بهترین روش برای انجام پژوهش به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود، زیرا این پژوهش به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی بود. این پژوهش به شکل میدانی انجام شد و روش نمونه-گیری از نوع تصادفی - خوشه‌ای بود. ابزار اندازه‌گیری شامل چهار پرسش‌نامه ویژگی جمعیت

شناختی، پرسشنامه مدیریت استعداد (صیادی و همکاران، ۱۳۹۱)، پرسشنامه سرمایه اجتماعی (اکبری، ۱۳۹۲) و پرسشنامه رضایت شغلی میشیگان (کامان، فیچمن، جنکینس و کلش، ۱۹۷۹) بود. پرسشنامه مدیریت استعداد دارای ۱۹ سؤال که در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) تنظیم شده بود. پرسشنامه سرمایه اجتماعی دارای ۲۳ سؤال که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از (هرگز=۱ تا همیشه=۵) رتبه‌بندی شده بود. در نهایت پرسشنامه ۳ سؤالی رضایت شغلی که در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) تنظیم شده بود. پس از تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها که توسط ۱۰ تن از صاحب‌نظران، اساتید مدیریت ورزشی و کارکنان انجام گرفت، همچنین تعیین پایایی آن‌ها که در یک مطالعه مقدماتی ($N=30$) و از طریق آزمون آلفای کرونباخ صورت گرفت (مدیریت استعداد $\alpha=0/83$)، (سرمایه اجتماعی $\alpha=0/82$)، (رضایت شغلی $\alpha=0/65$)، پرسش‌نامه‌ها در بین نمونه‌های پژوهش توزیع شد و پس از گردآوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌ها، به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، درصدها، انحراف استاندارد و رسم جداول)، برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی و ضریب مردیا، برای تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و برای سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب مدل علی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که اکثر کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان را مردان تشکیل دادند. همچنین بیشتر نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی بین ۳۳ تا ۳۸ سال قرار دارند و سابقه فعالیت آن‌ها در اداره خود بین ۸ تا ۱۴ سال قرار دارد. همچنین نتایج نشان داد سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های پژوهش، لیسانس ($42/5\%$) و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش، دیپلم و کمتر از دیپلم ($11/3\%$) می‌باشد و وضعیت استخدامی $45/6\%$ درصد از نمونه‌های پژوهش رسمی می‌باشد. در ادامه، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که در بین

شاخص‌های آماری مؤلفه‌های مدیریت استعداد، متغیر جذب استعداد دارای بیشترین میانگین و متغیر همسوسازی و نگهداشت دارای کمترین میانگین امتیاز است و در بین شاخص‌های آماری مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، متغیرهای توانمندسازی و آموزش و تعهد دارای بیشترین میانگین امتیاز و متغیر اعتماد دارای کمترین میانگین امتیاز است. همچنین میانگین متغیر رضایت شغلی تقریباً بالاتر از سطح متوسط است. آزمون فرضیات پژوهش نشان داد که در سطح معناداری ($p < 0/05$) بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد، بین سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مستقیم و معناداری وجود ندارد، بین مدیریت استعداد با سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر معناداری ندارد.

۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شود و مشخص شده است که این منابع کلیدی قادر هستند سازمان را صرف‌نظر از صنعت مربوطه، به عنوان یک سازمان ایده‌آل مطرح کنند. چنین سازمان‌هایی که بر افراد و رضایت شغلی کارکنان و ارتباطات آنان متمرکز هستند؛ پس از شناسایی، جذب و نگهداری این نخبگان و قرار دادن افراد مناسب در جایگاه‌های مناسب، در جهت پیش گرفتن از رقبای خود گام برمی‌دارند. بنابراین توجه به نگرش‌های کارکنان، عوامل و روابط انسانی با همکاران، زمینه‌های شغلی و فرایند مدیریت استعداد به‌منظور رسیدن به ارزش‌های شغلی، بهبود کارایی و بهره‌وری و صرفه اقتصادی بسیار حائز اهمیت است. هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد با سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود. نتایج تحلیل آماری نشان‌دهنده آن است که شاخص-

های برآزش کلی و جزئی همگی در سطح مناسبی بوده و تأثیر متغیر مدیریت استعداد بر رضایت شغلی را تأیید می‌نماید. هنگامی که سازمانی بر روی استعدادهایش سرمایه‌گذاری می‌کند، بدین‌وسیله رضایت شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد. مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، بااستعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرارگرفته‌اند، همچنین مسیر شغلی آن‌ها شفاف است و به‌عنوان یک عامل محرک برای فرصت‌های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی عمل می‌کند که این‌ها موجبات افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد (تاج‌الدین و معالی‌تفتی، ۱۳۸۷). مدیریت استعداد فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آن‌ها در می‌یابند از کارکنان خود چه انتظاراتی باید داشته باشند که این امر موجب بهبود روابط کاری مدیران و کارکنان و در نهایت رضایت شغلی آنان می‌شود. در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک‌سو، از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می‌شود و از سوی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی سازمان از مزایای نیروی کار باانگیزه و راضی بهره می‌برد (تاج‌الدین و معالی‌تفتی، ۱۳۸۷). بازنگران دوره‌های گذشته همچون وروم (۱۹۹۹)، پورتر و اسیرز (۱۹۹۷)، در طی مطالعات خود آثار وجود رضایت شغلی را در سازمان‌ها برشمردند؛ به اعتقاد آنان کارکنانی که رضایت شغلی بالاتر و نگرش مثبتی به شغل خود داشته باشد تمایل کمتری به غیبت و ترک خدمت دارند؛ از کارشان راضی‌تر و عملکرد آن‌ها نیز در سطحی بالاتر خواهد بود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). از این رو سازمان‌هایی که خواهان جذب و نگهداری موفقیت‌آمیز افراد بااستعداد در سازمان خود هستند باید محیطی را در سازمان ایجاد نمایند که افراد بتوانند در آن محیط از بهترین فرصت‌ها استفاده کرده و مهارت‌ها و استعدادهای خود را به بهترین نحو پرورش دهند. برنامه‌ریزی دقیق برای جذب، نگهداشت و توسعه افراد مورد نیاز سازمان و توجه به نیازهای آنان که خود باعث رضایت آن‌ها در سازمان می‌شود یکی از ضرورت‌های سازمان می‌باشد (اسپکتور، ۲۰۰۸). این

یافته‌ها با نتایج یاراحمدی خراسانی (۱۳۸۶) هم‌راستا می‌باشد. یاراحمدی خراسانی از جمله مزایای مدیریت نیروی انسانی را افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌داند. نتایج پژوهش صیادی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط مثبت و معناداری را بین جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها با رضایت شغلی کارکنان نشان داد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش صفائی‌پور و نادکی پور قصاب (۱۳۹۲)، تملیه (۱۳۹۱)، حمیدی و همکاران (۲۰۱۴)، گای و سیمز (۲۰۰۹) و هافمن (۱۹۹۵)، به نقل از صفائی‌پور و نادکی پور قصاب، (۱۳۹۲) با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. این نتایج ممکن است به این دلیل باشد که سازمان‌ها به منظور نگهداری استعدادها، استراتژی‌های حفظ و توسعه استعداد را در حوزه‌هایی که باعث ایجاد نارضایتی و بی‌تعهدی کارکنان می‌شود؛ همچون پرداخت، طرح شغل، ارزیابی عملکرد، آموزش، توسعه شغلی، ارتباط با همکاران، تعارض کارکنان با مدیران و سرپرستان، گزینش، ارتقاء و فرصت‌های شغلی را به کار برده‌اند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر گویای این مطلب است که فرآیند مدیریت استعداد با منابع انسانی مرتبط و بر منابع انسانی سازمان تأثیرگذار می‌باشد و به کارگیری و پیاده‌سازی مدیریت استعداد، رقابتی بودن سازمان را افزایش داده و سبب کاهش جا به جایی، ترک خدمت و افزایش رضایت کارکنان از شغلشان می‌شود.

در ادامه نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد اثر مستقیم و معناداری بر سرمایه اجتماعی کارکنان دارد. این تأثیر نیز به صورت فزاینده می‌باشد بدین معنی که با سرمایه‌گذاری بر افراد و افزایش سرمایه انسانی آنان توان سرمایه اجتماعی سازمان نیز افزایش می‌یابد و از این راه علاوه بر بهره‌مندی از افرادی با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی خود نیز بهره‌مند می‌شوند. چرا که نقش سرمایه اجتماعی به منزله یک عامل قدرتمند برای تشریح موفقیت نسبی عاملان، از نظر تعداد زیادی از دانشمندان به

اثبات رسیده است که از آن جمله می‌توان به برت، گابای، زوکرمن، پادونلی و بارون^۱ اشاره کرد. آنان معتقدند سرمایه اجتماعی مبادله منابع میان واحدها را تسهیل کرده و یک عامل مؤثر در تسهیل یادگیری سازمانی در سازمان به شمار می‌آید (آدلر و کوان، ۲۰۰۲). سازمان‌ها باید در زمینه جذب، همسوسازی و نگهداشت و توسعه استعدادها برنامه‌ریزی دقیق و مشخصی انجام دهند، یکی از روش‌های جذب، حفظ و نگهداری افراد بااستعداد، ایجاد روحیه انسجام، همکاری و مشارکت در محیط کار است. این مفاهیم که در زیر چتر سرمایه اجتماعی جای می‌گیرد، می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان در سازمان گردد و ماندگاری کارکنان در محیط کاری را افزایش دهد. مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی، وظیفه کلیدی مدیریت افراد را مدنظر قرار می‌دهند، مدیران با به‌کارگیری و تمرکز بر سیستم جذب، حفظ و توسعه استعدادها می‌توانند باعث بهبود شایستگی‌های سازمانی شوند و حرکت به‌سوی سرمایه اجتماعی در سازمان را فراهم آورند. مدیریت استعداد با سرمایه‌گذاری بر روی متمایز کردن کارکنان از منظرهایی همچون پتانسیل و شایستگی کارکنان کلیدی و توجه به روابط کارکنان در جهت بهبود شرایط مبادله دانش و اطلاعات میان کارکنان، رهیافت‌های هوشمندانه را برای دستیابی به اهداف جاری و آتی سازمان به کار می‌گیرد (چوای و همکاران، ۲۰۰۸). یافته‌های پژوهش عسکری (۱۳۹۳)، علامه (۱۳۹۳)، احمدی (۱۳۹۰)، صالحی (۱۳۹۱)، نیلی‌پور طباطبایی و مهدیون (۲۰۱۳)، احمدی (۲۰۱۲) و مولر و همکاران (۲۰۱۵) با نتایج پژوهش حاضر همخوانی می‌باشد.

این نتایج گویای این حقیقت است که در سازمان‌های خدماتی همچون سازمان‌های ورزشی داشتن کارکنان دانش‌محور و شایسته، در جایگاه مناسب؛ روشی برای تضمین آن است که مدیران و برنامه‌ریزان گامی اثربخش در راستای بهبود ارتباطات و مشارکت هرچه بیشتر

^۱. Bur, Gabbay, Zukerman, Podonly & Baron

کارکنان بردارند تا در نهایت بیشترین کارایی و بهترین عملکرد را برای سازمان به ارمغان بیاورند.

ذکر این نکته ضروری به می‌رسد که در این پژوهش سرمایه اجتماعی تأثیری بر رضایت شغلی ندارد. این نتایج با نتایج پژوهش عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)، حقیقتیان و مرادی (۱۳۸۹) و علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸)، امن و همکاران (۲۰۰۹) و ونگ (۲۰۱۴) ناهمخوان می‌باشد. شاید بتوان علت ناهمخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فوق ذکر را تفاوت در روحیه منحصر به فرد کارکنان که احتمالاً برداشت و دیدگاه‌های متفاوتی از رضایت شغلی داشته‌اند و همچنین تفاوت در جامعه آماری، اختلاف فرهنگی کارکنان و متفاوت بودن شرایط حاکم بر جامعه پژوهش‌ها دانست؛ زیرا پژوهش حاضر بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان صورت گرفته اما پژوهش امن و همکاران (۲۰۰۹) بر روی پزشکان چهار بیمارستان در آلمان و پژوهش ونگ بر روی کارکنان مراکز مشاوره شغلی ویتنام بوده است. همچنین ابزار اندازه‌گیری استفاده شده در این پژوهش، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی اکبری (۱۳۹۲) با هفت زیر مقیاس (مشارکت و کار تیمی، تعهد، کمک و همیاری، اعتماد، هویت، اطلاعات و آگاهی، توانمندسازی و آموزش) و پرسش‌نامه رضایت شغلی میشیگان (۱۹۷۹) با سه گویه، بوده است؛ در حالی که ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده در پژوهش عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بوده است که بر اساس تلفیق دو پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی برای تعیین رابطه متغیر سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی تهیه شده بود. همچنین حقیقتیان و مرادی (۱۳۸۹) نیز به منظور سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی؛ از پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی با ۲۸ گویه و چهار بعد (اعتماد و قابلیت اعتماد، آگاهی از امور سیاسی-اجتماعی، هنجار، شبکه اجتماعی) و رضایت شغلی با ۲۶ گویه و شش بعد (احترام و همکاری، خودشکوفایی، روابط اجتماعی، عدالت سازمانی، رضایت مادی، امنیت شغلی) استفاده نموده است. علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۸۸) نیز به منظور اندازه‌گیری متغیرها

و جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۴۵ گویه‌ای که برای مشخص شدن ابعاد آن از تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته‌اند؛ استفاده نموده، همچنین لازم به ذکر است که سؤالات پرسش‌نامه‌ها به صورت چند گزینه‌ای و باز بوده است؛ و در نهایت نتایج پژوهش حاضر نشان داد که (جدول، ۴-۱۳ و ۴-۱۴) مدیریت استعداد به واسطه سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تأثیر معناداری ندارد.

در راستای دستیابی به این نتایج، می‌توان اذعان نمود که سازمان‌ها در پی ساختن فرصت‌ها می‌توانند با به کارگیری فرایندهای مدیریت استعداد و برنامه‌ریزی صحیح بر روی منابع انسانی ارزشمند و استعدادهای این نیروی حیاتی، موجبات رضایت شغلی کارکنان و تقویت روابط، اعتماد و مشارکت کارکنان و در نهایت بهبود کارایی و بهره‌وری و موفقیت سازمان‌ها را فراهم نمایند.

۴-۵- پیشنهادات پژوهش

۴-۵-۱- پیشنهادات کاربردی

✓ با توجه به تأثیر معنادار مدیریت استعداد در رضایت شغلی کارکنان، سازمان‌هایی که در آن‌ها جذب و گزینش افراد بر اساس شایستگی، قابلیت و توانایی و خلاقیت و با استفاده از آزمون‌های استخدامی عملی و شبیه‌سازی شده و همین‌طور مراکز ارزیابی و مصاحبه‌های ساختار یافته صورت می‌گیرد، از نیروی انسانی با رضایت‌مندی و بهره‌وری بیشتر برخوردار خواهند بود؛ لذا توصیه می‌شود که سازمان‌ها از این الگوی جذب و گزینش بهره گیرند.

✓ توسعه استعدادهای و مدیریت منابع انسانی بخشی مهم از گذر یک سازمان به سمت ایجاد سازمان یادگیرنده است؛ برای ایجاد سازمان یادگیرنده ضروری است که یادگیری

سازمانی تقویت شود و برای نهادینه شدن یادگیری سازمانی لازم است که برنامه‌های یادگیری و توسعه فردی در سطح سازمان برای تمام کارکنان صورت پذیرد، با ایجاد برنامه توسعه مسیر شغلی در سازمان، منابع انسانی از رضایت شغلی بیشتری برخوردار خواهند بود و سازمان از مزایای سازمان یادگیرنده بهره‌مند می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها برنامه‌های توسعه فردی و آموزشی را مدنظر قرار دهند.

✓ امروزه در بسیاری از سازمان‌ها از سیستم مدیریت عملکرد برای نگهداری منابع انسانی استفاده می‌شود. دو مؤلفه کلیدی و مهم مدیریت عملکرد عبارت است از ارزیابی عملکرد و پرداخت بر مبنای عملکرد. بحث دیگری که در مدیریت عملکرد و نگهداری منابع انسانی در سازمان مطرح است، موضوع جبران خدمات است. پرداخت حقوق و مزایا بر مبنای عملکرد فرد موجب افزایش رضایت شغلی فرد می‌گردد. بنابراین توصیه می‌شود که سازمان‌ها برای نگهداری نیروی انسانی خود از ارزیابی عملکرد به خصوص بازخورد ۳۶۰ درجه و پرداخت بر مبنای عملکرد بهره ببرند.

✓ با توجه به این‌که مدیریت استعداد تأثیر مستقیم و معناداری بر سرمایه اجتماعی کارکنان داشت، به مدیران و برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌شود که هنگام به کارگیری رویه‌های استخدامی علاوه بر تخصص و استعداد افراد به میزان اجتماعی بودن فرد یعنی توانایی فرد در ارتباط برقرار کردن با دیگران و علاقه فرد به کار گروهی (با استفاده از تست‌های خاص روان‌شناسی) دقت لازم را مبذول دارند.

✓ از آنجایی که افراد مستعد و توانمند نسبت به افراد عادی در قالب نهادهای اجتماعی هویت مشترک قوی‌تری می‌یابند؛ به مدیران و برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌شود پس از به کارگیری رویه‌های استخدامی و جذب افراد، به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی و تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های تخصصی در سازمان که یکی از راه‌حل‌های ساختاری برای افزایش سرمایه اجتماعی است توجه نمایند.

✓ آموزش کارکنان و افراد توانمند؛ یکی از مهم‌ترین فراگردهای موجود در سازمان‌ها برای تقویت سرمایه اجتماعی است. از این رو پیشنهاد می‌شود که مسئولین ادارات و سازمان‌ها، آموزش‌های عمومی به ویژه کلاس‌های خاص ارتباطات را مورد توجه قرار دهند.

۵-۴-۲- پیشنهادات پژوهشی

✓ بررسی ارتباط مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان.

✓ ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان به صورت مقایسه‌ای با سایر ادارات.

✓ با توجه به عدم تأیید فرضیه دوم پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان در سایر استان‌ها بپردازند.

✓ از آنجایی که ۰/۳۰ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی توسط مدیریت استعداد و ۰/۴۳ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط متغیر سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد قابل تبیین می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود محققان در پژوهش‌های آتی سایر متغیرها را نیز مورد بررسی قرار دهند.

منابع و مأخذ

- ۱- ابارشی ا و حسینی، ی (۱۳۹۱) "مدل‌سازی معادلات ساختاری" چاپ اول، انتشارات جامعه شناسان، تهران، ص ۱-۳۳۶.
- ۲- ابوالعالی ب و غفاری ع، (۱۳۸۵) "مدیران آینده، استعدادیابی و جانشین پروری مدیران" چاپ سوم انتشارات سازمان صنعتی مدیریت، تهران.
- ۳- احمدی ع، فراهانی ا، بهمنب چوبستی ا و شهبازی م، (۱۳۹۰) "نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی" **مطالعات مدیریت ورزشی**، شماره ۱۳: ص ۲۶۰-۳۳۷.
- ۴- احمدی ع، (۱۳۸۸)، پایان نامه ارشد: "ارتباط بین سبک‌های رهبری تحولی و تبادلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان خراسان رضوی"، دانشکده تربیت‌بدنی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۵- ارشادی ف، (۱۳۸۸)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه بین میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران زن دبیرستان‌های شهرستان شبستر"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۶- اسپکتور پ، (۲۰۰۸)، "روان‌شناسی صنعتی و سازمانی"، ترجمه: شهناز م، چاپ اول، انتشارات ارسباران، تهران.
- ۷- اصل سلیمانی ح و ساعی ف، (۱۳۸۶) "بررسی رضایت شغلی اعضا هیئت علمی دانشکده پزشکی و عوامل مؤثر بر آن" **مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی**، ویژه‌نامه اول، دوره ۶۵.
- ۸- اکبری ا، (۱۳۹۲)، پایان نامه ارشد: "بررسی سرمایه اجتماعی داوطلبان و غیر داوطلبان در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، ص ۱-۱۳۹.
- ۹- امیرکافی م، (۱۳۷۴)، پایان نامه ارشد: "اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن"، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه شهید بهشتی.
- ۱۰- امیری م و رحمانی ت، (۱۳۸۵) "بررسی آثار سرمایه اجتماعی درون و برون گروهی بر رشد اقتصادی استان‌های ایران" **دو فصلنامه علمی- پژوهشی جستارهای اقتصادی**، شماره ۶، دوره ۳.
- ۱۱- اولریش د و بروک بنک و، (۱۳۸۸) "شایستگی‌های منابع انسانی: شناخت کامل افراد و کسب‌وکار"، ترجمه: بینش م و دبیری ا، چاپ اول، انتشارات سرمد، تهران.

- ۱۲- بازوند ک، کاشف م و اسماعیلی م، (۱۳۹۲) "رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان" **مدیریت ورزشی**، شماره ۴، دوره ۵: ص ۱۲۵-۱۴۳.
- ۱۳- بحرالعلوم ح، امیرتاش ع، خیبری م و تندنویس ف (۱۳۸۳) "ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران" **پژوهش در علوم ورزشی**، شماره ۴، دوره ۱: ص ۸۳-۹۹.
- ۱۴- بوردیو پ، (۱۳۸۵) "سرمایه اجتماعی (اعتماد، دموکراسی و توسعه)" نویسنده: تاجبخش ک، مترجم: خاکباز ا و پویان ح، چاپ اول، انتشارات شیرازه، تهران، ص ۷۰۸.
- ۱۵- پاتنام ر، (۱۳۸۰) "دموکراسی و سنت‌های مدنی" مترجم: دلفروز م، چاپ اول، انتشارات غدیر (اسلام)، تهران. ص ۴۳۲.
- ۱۶- تاج‌الدین م و معالی تفتی م، (۱۳۸۷) "مدیریت استعدادها: چرا مدیریت استعداد" **ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۹۱، دوره ۱۹: ص ۶۲-۶۳.
- ۱۷- تاج‌الدین م و معالی تفتی م، (۱۳۸۷) "مدیریت استعداد در فرآیندهای توسعه منابع انسانی" **ماهنامه تدبیر**، شماره ۲۰۲، دوره ۱۹: ص ۷۲-۷۳.
- ۱۸- توسلی غ، (۱۳۹۱) "جامعه‌شناسی کار و شغل"، چاپ دهم، انتشارات سمت، تهران، ص ۳۲۴.
- ۱۹- تونکیس ف، (۲۰۰۷) "اعتماد و سرمایه اجتماعی" ترجمه: دلفروز م (۱۳۸۷)، انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران.
- ۲۰- تهوری ز، (۱۳۸۴) "بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش "مدیریت پردازش" کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران" **پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران**، شماره ۲، دوره ۲۱: ص ۲۵-۴۶.
- ۲۱- حاج کریمی ع و سلطانی م، (۱۳۹۰) "بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماشین‌آلات و تجهیزات صنعتی ایران)" **نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی**، شماره ۲۳، دوره ۹: ص ۹۵-۱۱۶.
- ۲۲- حقیقتیان م و مرادی گ، (۱۳۸۹) "بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون مورد مطالعه: استان کرمانشاه" **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره ۴، دوره ۲۲: ص ۱۱۵-۱۳۰.

- ۲۳- خدایاری فرد م، (۱۳۸۸)، طرح پژوهشی: "سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله روان‌شناختی به منظور ارتقای آن"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- ۲۴- خلیل زاده ن، (۱۳۸۶)، پایان‌نامه ارشد: "بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجویان دانشگاه پیام نور ارومیه"، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۲۵- خواجه دادی ا و شریفیان ثانی م (۱۳۸۷) "رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت مادران" **رفاه اجتماعی**، شماره ۳۰-۳۱، دوره ۸: ص ۸۳-۱۰۲.
- ۲۶- خیرخواه ه، (۱۳۹۰)، پایان‌نامه ارشد: "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی: ادارات آموزش و پرورش استان کردستان)"، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد سنندج.
- ۲۷- دوستی ر، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه ارشد: "بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت و کیفیت خدمات داخلی ادارات ورزش و جوانان استان‌های خراسان شمالی و رضوی"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود. ص ۱-۱۲۷.
- ۲۸- دهقانی م، حیوی حقیقی ح، کیانپوری س و شیبانی ب، (۱۳۹۳) "رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران" **فصلنامه مدیریت پرستاری**، شماره ۱، دوره ۳: ص ۳۵-۴۴.
- ۲۹- دیویس ک و نیو استورم ج، (۱۳۷۰) "رفتار انسانی در کار"، ترجمه: طوسی م، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۷۵۲.
- ۳۰- رابینز ا، (۲۰۰۱) "رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها"، مترجمین: پارسائیان ع و اعرابی م. چاپ نهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- ۳۱- رحمانی م، (۱۳۸۷) "اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخش‌های دولتی و خصوصی" **پژوهشنامه**، شماره ۲۹. ص ۱۲۷-۱۷۰.
- ۳۲- ردمن ت و ویلکینسون آ، (۲۰۰۹) "مدیریت منابع انسانی پیشرفته" ترجمه: نقوی م، چاپ اول، انتشارات مهکامه، تهران.
- ۳۳- رضائی ا، (۱۳۹۲) "ارائه مدل مدیریت استعداد" **کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین**، شماره ۱۱۵۱-۲۳۲۲. ص ۱-۲۱.

- ۳۴- زکی م، (۱۳۸۷) " بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۸۷ موجود در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران) " پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۱، دوره ۱: ص ۷۹-۱۰۴.
- ۳۵- ساعتچی م، (۱۳۷۵) " روانشناسی کاربردی برای مدیران "، چاپ دوم، مؤسسه نشر ویرایش، تهران.
- ۳۶- ساعتچی م، (۱۳۸۷) " کاربرد روانشناسی در کار، سازمان‌ها و مدیریت "، چاپ دوم، مؤسسه نشر ویرایش، تهران.
- ۳۷- سعادت ر، (۱۳۸۶) " برآورد روند سرمایه اجتماعی در ایران (با استفاده از روش فازی) " فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، شماره ۲۵، دوره ۷.
- ۳۸- سفیری خ، (۱۳۸۷) " جامعه‌شناسی اشتغال زنان " چاپ اول، انتشارات تبیان، تهران.
- ۳۹- سلطانی ا، (۱۳۸۷) " ابزارهای خود ارزیابی و بهبود در مدیریت منابع انسانی "، چاپ اول، انتشارات اردکان دانش، اصفهان.
- ۴۰- سیدی م، (۱۳۹۱) " مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی "، ماهنامه اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۴۹، ص ۱۸-۱۳.
- ۴۱- شارع‌پور م (۱۳۸۳) " ابعاد و کارنمودهای سرمایه اجتماعی و پیامدهای حاصل از فرسایش آن در مسائل اجتماعی ایران "، انجمن جامعه‌شناسی ایران، نشر کلمه، تهران.
- ۴۲- شاه حسینی م (۱۳۸۲)، پایان‌نامه ارشد: " مطالعه و بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در عملکردانجمن‌های اعتبار گردشگری زنان " دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ۴۳- شرتوزئی ی (۱۳۷۱) " بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی و شغلی "، ترجمه: زندی‌پور ط، چاپ دوم، انتشارات فردوس، تهران.
- ۴۴- شفیق‌آبادی ع، (۱۳۹۱) " راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای نظریه انتخاب شغلی "، چاپ بیست و یکم، انتشارات رشد، تهران.
- ۴۵- شکرکن ح، (۱۳۸۹) " مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی "، انتشارات رشد، تهران.
- ۴۶- شیرین اسدی گ، (۱۳۸۷)، پایان‌نامه ارشد: " بررسی رابطه بین سرمایه و رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان) "، دانشکده مدیریت، دانشگاه کردستان.

۴۷- صالحی ح، (۱۳۹۲)، پایان نامه ارشد: " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سیستم مدیریت استعداد (مطالعه موردی: شرکت ملی حفاری ایران)"، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.

۴۸- صالحی ن، (۱۳۹۱)، پایان نامه ارشد: " نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در بیمارستان شهید هاشمی نژاد"، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور مرکز پیام نور تهران.

۴۹- صفائی پور م و نادکی پور قصاب ن، (۱۳۹۲) " بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی شرکت نفت و گاز کارون " کنفرانس مدیریت چالش‌ها و راهکارها، ص ۱-۹.

۵۰- صیادی س، محمدی م و نیک پور ا، (۱۳۹۱) " بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی " فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۲، دوره ۲۵: ص ۱۳۳-۱۴۸.

۵۱- عبدالملکی ح، گودرزی م و نوری زاده ع، (۱۳۹۳) " بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان) " مدیریت سرمایه اجتماعی، شماره ۱، دوره ۱: ص ۶۵-۸۰.

۵۲- عسکری باجگرانی م، شائمی ع و علامه م، (۱۳۹۰) " سنجش سطح حاکمیت مدیریت استعداد در شهرداری اصفهان " فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۲۹، ص ۲۸۶-۲۷۷.

۵۳- عسکری ف، (۱۳۹۳) " بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد (مورد مطالعه: بیمارستان کودکان بندرعباس) " نخستین کنفرانس آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، صص ۱-۹.

۵۴- علامه م، سلطانی ف و نیرمانی م، (۱۳۹۳) " بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان: حوزه‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابع مستقر در تهران " پژوهش‌های مدیریت در ایران. شماره ۲، دوره ۱۸: ص ۱۲۸-۱۴۷.

۵۵- علوی ا، (۱۳۸۱) " روانشناسی مدیریت و رفتار سازمان "، چاپ پنجم، مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران.

۵۶- علی بیگی ا، جعفری نیا م، قربانی ف و سلیمانی ع، (۱۳۹۰) " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه " فصلنامه علمی پژوهشی برنامه ریزی منطقه-ای، دوره اول، شماره ۳: صص ۶۹-۸۰.

- ۵۷- علیرضا زاده اقدم م، عباس زاده م و حسین پوراصل م، (۱۳۸۸) " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان گمرکات استان آذربایجان غربی " **مطالعات جامعه‌شناسی**، سال اول، شماره دوم: صص ۹۹-۱۱۶.
- ۵۸- فردوسی نیک ش، (۱۳۹۲)، پایان نامه ارشد: " بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج"، دانشکده علوم انسانی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج.
- ۵۹- فوکویاما ف، (۱۳۸۵) " سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی "، مترجم: تاجبخش ک، چاپ دوم، انتشارات شیرازه، ص ۱۱.
- ۶۰- فوکویاما ف، (۲۰۰۹) " پایان نظم: سرمایه اجتماعی و حفظ آن "، مترجم: توسلی غ ع، نشر حکایت قلم نوین. تهران.
- ۶۱- فولادیان ا، (۱۳۸۸) " بررسی میزان سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی مشهد " **فصلنامه تخصصی فقه و تاریخ تمدن**، شماره ۲۱، دوره ۶: صص ۸۷-۱۱۲.
- ۶۲- فیلد ج، (۲۰۰۶) " سرمایه اجتماعی " مترجم: غفاری غ، رضانی ح، چاپ دوم، انتشارات کویر، تهران. ص ۲۶۴.
- ۶۳- قاسمی و، (۱۳۹۲) " مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد AMOS "، چاپ دوم، انتشارات جامعه‌شناسان، تهران، صص ۱-۳۶۶.
- ۶۴- قربانی م، ثانوی گروسیان و معمارزاده، غ. (۱۳۸۹) " مدیریت رفتار سازمانی "، چاپ اول، انتشارات پژوهش توس، مشهد، ص ۴۰۴.
- ۶۵- کلانتری خ، (۱۳۹۱) " پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی با استفاده از نرم‌افزار spss "، چاپ پنجم، انتشارات فرهنگ صبا، تهران.
- ۶۶- کلانتری ن، (۱۳۸۸)، پایان نامه ارشد: " بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیرستان متوسطه شهرستان مراغه "، دانشکده علوم انسانی و تربیتی علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- ۶۷- کلاین پ، (۱۳۸۰) " راهنمای آسان تحلیل عاملی "، ترجمه: صدرالسادات ج و مینایی ا، انتشارات سمت، تهران.

- ۶۸- کلمن، ج، (۱۳۷۷) " بنیادهای نظریه سرمایه اجتماعی "، مترجم: صبوری م، چاپ اول، نشر نی، تهران.
- ۶۹- کارت رایت ر، (۱۳۸۷) " مدیریت استعداد: نگاهی نو به توسعه سرمایه انسانی "، چاپ اول، ترجمه: گودرزی م و حسینی ج، انتشارات رسا، تهران.
- ۷۰- کورمن آ، (۱۳۷۸) " روانشناسی صنعتی و سازمانی "، چاپ دوم، مترجم: شکرکن ح، انتشارات رشد، تهران.
- ۷۱- گای م و سیمز د، (۲۰۰۹) " توسعه استعدادهای آتی: راهنمای کاربردی مدیریت استعداد و برنامه‌ریزی جانشی نیرووری "، چاپ اول، مترجم: جزئی ن، انتشارات سرآمد، تهران.
- ۷۲- لهسایی‌زاده ع و مرادی گ، (۱۳۸۶) " رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در مهاجران " فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۷، شماره ۲۶.
- ۷۳- محمدزاده، عباس؛ مهرورزان، آرمن (۱۳۷۵). " رفتار سازمانی "، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.
- ۷۴- مقیمی م، (۱۳۸۵) " سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی "، چاپ اول، انتشارات ترمه، تهران.
- ۷۵- موسوی م، (۱۳۸۶) " مشارکت اجتماعی یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی " فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۶، شماره ۲۳.
- ۷۶- میرسپاسی ن، (۱۳۸۵) " مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار "، چاپ اول، انتشارات میر، تهران.
- ۷۷- میرکمالی ن، (۱۳۸۷) " بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف " فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۲، دوره ۱۴، ص ۷۱-۱۰۱.
- ۷۸- نجفی تملیه ز، (۱۳۹۱)، پایان نامه ارشد: " ارزیابی مدل شایستگی های مدیریت استعداد و رابطه‌ی آن با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک سازمان (شرکت آب و فاضلاب استان لرستان) "، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام‌نور مرکز پیام نور تهران.

- ۷۹- نوابخش ف، مطلق م و نقشی ف، (۱۳۹۱) " بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه) " **مطالعات توسعه اجتماعی ایران**، شماره ۳، دوره ۴: ص ۹۷-۱۱۳.
- ۸۰- نوع پسند اصیل م، ملک اخلاق ا، عاشق حسینی مهران م، (۱۳۹۳) " بررسی رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی " **فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)**، شماره‌ی ۱، دوره ۶: صص ۳۱-۵۱.
- ۸۱- الوانی م، (۱۳۷۲)، " آسیب‌شناسی گروه‌اندیشی در تصمیم‌گیری "، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- ۸۲- ولکاک م ناریان د، (۲۰۰۹) " سرمایه اجتماعی و تبعات آن برای نظریه توسعه، پژوهش و سیاست "، مترجم: پویان ح و خاکباز ا، نشر شیرازه، تهران.
- ۸۳- یاراحمدی خراسانی م، (۱۳۸۶) " برنامه‌ریزی منابع انسانی: اولویت مدیران آینده‌ساز " **دو ماهنامه مدیریت**، سال هجدهم، شماره ۱۲۹-۱۳۰، صص ۷۳-۱۶.
- ۸۴- یزد خواستی ب و غلامی کوتنایی ک، (۱۳۹۱) " بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران " **فصلنامه برنامه‌ریزی و توسعه اجتماعی**، شماره ۱۶، دوره ۴: صص ۱۰۴-۱۳۴.

- 85- Abedi L. and Mazroee, H. (2010) "Individual factors affecting military forces job satisfaction" **J. of Military Medicine.**, **12, 1**, pp **45- 49**.
- 86- Adler P. S., & Kwon S.W. (2002) "Social capital: Prospects for a new concept" **J. of. Academy of management review** 27(1), 17-40.
- 87- Ahmadi S. A. A. (2012) "The Role of Social Capital on Improving the Talent Management at the Southern Khorasan Eleetrie Energy Distribution Company (SKEDC)" **J. of. Internationnal Business Management** **6,2** pp **233-241**.
- 88- Armestrang M. (2008), **Strategic human resource management: 4th** edition. London. Michaels, E., Handfield jones, H. and Axelrod, B. (2001), **the war for talent**, Boston: Harvard Business School Press.

- 89- Babayi Nadinloyi k., Sadeghi H and Hajloo N. (2013) "Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health" **J. of. Social and Behavioral Sciences.**, **84**, pp **293 – 297**.
- 90- Berger L A and Berger D R. (2004) "**The Talent Management Handbook**", pp **466**. DOI: **10.1036/007143612X**.
- 91- Berger, Lance, and Dorothy Berger. (2003), "**The talent management handbook. McGraw Hill Professiona**"., pp **439**.
- 92- Bhatnagar J. (2007) "Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention" **J. of Employee Relations.**, **29, 6**, pp **640-663**.
- 93- Bourdieu P. (1986) "**the Forms of Capital**". In: Johan G. R. Hand book of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood Press. pp **241-258**.
- 94- Brettell C, B., and James F. (2014), "**Hollifield. Migration theory: Talking across disciplines**".
- 95- Buckingham M. and Coffman C. (2014), "**First, Break All The Rules: What The World's Greatest Managers Do Differently**", New York: Simon & Schuster.
- 96- Cappelli P. (2009) "Talent on Demand—Managing Talent in an Age of Uncertainty" **J.of. Human Resource Management International Digest**, **17,6**.
- 97- Chamanifard R and Nikpour A. (2015) "The Effect of Social Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Job Satisfaction" **J. of. International Review of Management and Business Research.**, **4,3**. pp **852-860**.
- 98- Choudhury J. (2011) "HR Configuration, Social Capital and Organization Performance, Theoretical Synthesis and Empirical Analysis" **J. of. Commerce.**, **3(3)**, pp **1-9**.
- 99- Chow I. H. (2009) "The Relationship Between Social Capital, Organizational Citizenship behavior, and Performance Outcomes: an Empirical Study from China". **J. of. Society for the Advancement of Management** , **74, 3**, pp **44-53**.

- 100- Chuai X ., Preece D and Iles P. (2008) **“Is talent management just “old wine in newbottles”?** **The case of multinational companies in Beijing**”, *Management Research News.*, 31, 12, pp **901-911**.
- 101- CIPD (2006) **“Reflections on Talent Management”**: Change Agenda, CIPD, London.
- 102- Coleman J. S. (2001) "Social capital in the creation of human-capital." *American*” **J. of. Sociology.**, **94**, pp **95-120**.
- 103- Collings D and Caligiuri P. (2010) **“Introduction global talent management”** **J. of. world Business**, pp**105-108**.
- 104- Collings D and Mellahi K. (2009) **“Strategic Talent Management: A review and research agenda”** **J. of., Human Resource Management Review** ., **19**, pp **304-313**.
- 105- Feldman D. C., & Arnold H. J. (1983) **Managing individual and group behavior in organization** MC graw - Hill. **J. of. Relations Industrielles/Industrial Rilation.**, **38. 3**. pp **682-683**
- 106- Gagne F. (2007) **“Ten commandments for academic talentdevelopment”**, **J. of. Gifted Child Quarterly.**, **51, 2**, pp **93-118**.
- 107- Gunter K. S. (2012) **“Global Talent Management: How Leading Multinationals Build and Sustain Their Talent Pipeline”** *J. of. Institute for International Business Department of Global Business and Trade.* Volume 53, Number 2, pp 25-42.
- 108- Guthridge M and Komm A. B. (2008) **“Why Multinationals Struggle to Manage Talent”**, **J. of. The McKinsey Quarterly.**, **4**,pp **10,13**.
- 109- Hadizadeh Talasaz Z., Nourani Saadoldin, Sh and Shakeri M. T. (2014) **“The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad”** **J. of. Midwifery & Reproductive Health.**, **2,3**, pp **157-164**.
- 110- Hamidi N. Saberi H and Safari M. (2014) **“The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations (Case Study: Ministry of Roads and Urban)”** **J.of. Novel Applied Sciences.**, **3,1**, PP **101-113**.
- 111- Hughes J. C and Rog E. (2008) **“Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within**

- hospitality organizations” **J. of. Contemporary Hospitality Management., 20,7, PP 743-757.**
- 112- Iles P., Chuai X and Preece D. (2010) “Talent Management and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers” **J. of. World Business., 45, 2. pp 179-189.**
- 113- James S. (2012) “Talent Management: Effect on Organizational Performance” **J. of. Management Research., 4, 2. PP 178-186.**
- 114- Jones R. (2010) “Social capital: bridging the link between talent management and knowledge management” **J. of. Smart talent management: Building knowledge assets for competitive advantage., pp 217.**
- 115- Karimi F. (2010) “Socialization of staff and maintenance staff in the organization” **J. of. Kar and Jame., pp 74-71.**
- 116- Krause D. R., Hand field R. B and Tyler, B B. (2007) “The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement” **J. of. Operations Management., 25.2, pp 528_545.**
- 117- Kristensen T.S. hesle p. and pejtersen j .(2007) “Organizational social capital and the health of the Employees- two empirical studies from denmark. Isoca , oct., PP 18-20.
- 118- Lawler E. E. (1981). “Job Attitudes and Employee Motivation: Theory, Research and Practice” **J. of. In Psychology and Industrial Productivity., 83.4, pp 5-22.**
- 119- Lewis R.E and Heckman R.J. (2006) “Talent management: A critical review” **J. of. Human Resource Management Review., 16,2, pp 139–154.**
- 120- Lin N. (1999) “Building A Network Theory of Social Capital” **J. of. Connections. 22,1. pp 28-51.**
- 121- Locke Edwin A., & Gray P. Latham, (1984) “**Goal setting: A motivational Technique that works**” Englewood cliffs, N. J. Prentice-Hall, Inc.
- 122- Maali M and Taj al-Din M. (2009) “Human resource development and talent management processes” **J. of. TADBIR., pp 202.**

- 123- McCauley C and Wakefield M. (2006) "Talent Management in the 21st Century: Help your Company Find, Develop and Keep it's Strongest Workers" **J. of. Qualify and Participation., 29, 4 PP 4.**
- 124- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2012), **Applied multivariate research, design and interpretation**, Translator: Pashashryfy, H., Valiallah, F., Reza-Khani, S., Hasan Abadi, H. R., Izanloo, B., & Habibi, M., Thirte Edition, 824.
- 125- Michaels E., Hand field J. H. and Axelrod B. (2001) Master. thesis "The War for Talent", Boston, MA: Harvard , Business Review Press.
- 126- Moeller M., Maley J., Harvey M., and Kiessling T. (2015) "Global talent management and inpatriate social capital building: A status inconsistency perspective" **J. of. Human Resource Management.27, 9, 991-1012.**
- 127- Nahapiet j. and Ghoshal. S. (1998) "social capital intellectual capital and the organizational advantage" **J. of. Academy of management Review., 3, PP 226-264.**
- 128- Nilipour Tabatabaie S. A. and Mahdioun S. H. (2014) "The study of relationship between social capital and talent management system. International" **J. of. Management and Humanity Sciences., 3,12, pp 3792-3801.**
- 129- Omen o. Driller E., Kohler H., Kowalski CH., Ernstmann N., Neumann M., Steffen P and Pfaff H. (2009) " The relationship between social capital in hospital and physician job satisfaction" **J. of. BMC Health Services Research., 9-1. pp 1.**
- 130- Phillips R and Roper O. (2009) "A framework for talent management in real estate, Emerald Group" **J. of. Corporate Real Estate., 11,1, PP 7-16.**
- 131- Putnam R, D. (1993) "The prosperous community" **J. of. The american prospect., 4.13. pp 35-42.**
- 132- Putnam R. (2000), "**B0wling A Lone: The Collase and Revial of American Community**" Simon and Schuster, New York.
- 133- Ready D. A. and Conger J. A. (2007) "Make your company a talent factory" **J. of. Harvard Business Review., 85, 6, pp. 8.**
- 134- Requena F. (2003) "Social capital, satisfaction and quality of life in the workpplace" **J.of. Social Indicators Research., 61 (3), pp 331-360.**

- 135- Rodríguez S, B (2010), Master's Thesis "Talents: the Key for Successful Organizations University, Linnaeus school of business and economics, Sweden.
- 136- Ronnlund J (2009), Master thesis "Talent management and identification of leadership potential within Company X in Finland", Umeå School of Business.
- 137- Sabatini F. (2008) "Does social capital improve labour productivity in Small and Medium Enterprises?" **International Journal of Management and Decision Making**, **9,5**. pp **454-480**.
- 138- Salarzadeh N and Hassanzadeh D. (2006) "examine the impact of social capital on job satisfaction" **J. of. Social Sciences.**, **33**, pp **1-26**.
- 139- Schomaker M. and Jonker J. (2005) "Managing Intangible Assets: An essay on organizing contemporary organizations based upon identity, competencies and networks" **J. of. Management Development.**, **24, 6**, pp **506-518**.
- 140- Schweyer A. (2010) "**Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment**" retention and workforce planning, Wiley J and Sons.
- 141- Siepre E. (1999) "Job satisfaction among librarians in english language universities in Quebec" **J. of. LIS Research**, **21, 4**, pp **479-499**.
- 142- Stahl G., Björkman I., Farndale E., Morris S. S., Paauwe J., Stiles Ph., Trevor J. and Wright P. (2012) "Global Talent Management: How Leading Multinationals Build and Sustain Their Talent Pipeline" **J. of. Sloan Management Review.**, **53, 2**, pp **25-42**.
- 143- Stainton A. (2005) "Talent management: latest buzzword or refocusing existing processes?" **J. of. Competency and Emotional Intelligence**, **12, 4**, pp **39-43**.
- 144- Stockley D. (2006). "Talent management concept- definition and explanation" **Retrieved April**, pp1.
- 145- Turner J. H. and Turner P. R. (1991) "**The Structure of Sociological Theory**" University of California, Riverside, U.S.A: Wadsworth, a division of Thompson Learning Inc.

- 146- Wang C. N. (2014) "The Study of Staff Satisfaction in Consulting Center System A Case of Job Consulting Centers in Ho Chi Minh City, Vietnam" **J.of. Asian Economic and Financial Review.**, **4, 4**, pp **472**.
- 147- Yang H. H. and Lai Y. H. (2009) "Social Network and job satisfaction of nurses" **J. of. WSEAS Transactions in Communication.**, **8, 7.**, pp **698-707**.
- 148- Zheng C. (2009) "Keeping Talents for advancing service firms in Asia" **J. of. Service Manage.**, **20, 5**, pp **482-502**.

پوست‌ها

بسمه تعالی

با سلام و احترام

پرسشنامه ذیل به منظور استفاده از نظرات شما پیرامون بررسی رابطه مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی تهیه و تنظیم شده است. بی شک پاسخگویی دقیق و صادقانه‌ی شما به سؤالات مطرح شده، می‌تواند ما را در رسیدن به اهداف پژوهش یاری رساتد. لازم به ذکر است که پاسخ‌های شما محفوظ و محرمانه خواهد ماند. لذا خواهشمندم با دقت گزینه‌ها را پر کنید.

پیشاپیش از توجه و همکاری شما نهایت تشکر و سپاسگذاری را دارم.

با احترام

بیگلری دانشجوی کارشناسی ارشد - مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود

ویژگی‌های فردی:

سن:

جنسیت: زن مرد

سطح تحصیلات: دیپلم و کمتر از دیپلم فوق دیپلم لیسانس

فوق لیسانس و بالاتر

سابقه کار:.....

وضعیت استخدامی: قراردادی پیمانی رسمی سایر

پرسشنامه‌ی رضایت شغلی

میزان توافق خود با جملات را، با علامت x در مقابل هر سؤال مشخص کنید.

سؤالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	مخالفت	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱						
به طور کلی، من از شغلم راضی هستم.						
۲						
به طور کلی، شغلم را دوست ندارم.						
۳						
به طور کلی، کار کردن در اینجا را دوست دارم.						

پرسشنامه‌ی سرمایه اجتماعی

لطفاً میزان توافق خود با جملات را، با علامت x در مقابل هر سؤال مشخص کنید.

سؤالات	هرگز	به ندرت	گاهی اوقات	معمولاً	همیشه
۱					
تا چه حد در تصمیم‌گیری‌های گروه شرکت می‌کنید؟					
۲					
شما چقدر بر کارهای گروهی تأکید دارید؟					
۳					
چقدر حاضرید دانش خود را فراتر از وظیفه سازمانی در اختیار دیگران قرار دهید؟					
۴					
شما تا چه حد وظایف کاری خود را بدون گوشزد دیگران انجام می‌دهید؟					
۵					
چقدر حاضرید در فعالیت‌های سازمانی به صورت داوطلبانه همکاری کنید؟					
۶					
تا چه حد تمایل دارید در گروه یا سازمانی که هدف اصلی آن کمک به مردم در مواقع ضروری است، عضو شوید؟					
۷					
اگر کاری را به دیگران واگذار کنید چقدر فکر می‌کنید آن کار درست انجام شود؟					
۸					
چقدر با این جمله موافقت می‌کنید "اگر می‌خواهی کاری درست انجام شود خودت آن کار را انجام بده"؟					
۹					
به نظر شما آیا می‌توان در مواجهه شدن با مردم به آن‌ها اعتماد کرد؟					
۱۰					
تا چه حد به همکاران، دوستان و بستگان خود اعتماد دارید؟					
۱۱					
چقدر خودتان را می‌شناسید؟					
۱۲					
معمولاً تا چه حد خودتان را یک فرد موفق و شاد می‌دانید؟					

					اطلاعات شما برای اخذ تصمیمات مهم در زندگی چقدر است؟	۱۳
					ارزش‌های کاری شما چقدر بر کارهای گروهی و همکاری تأکید دارد؟	۱۴
					اگر سازمان شما در یک روز تعطیل نیاز به همکاری شما داشته باشد چقدر مایل به همکاری هستید؟	۱۵
					چقدر برای تحقق اهداف جامعه با دیگران همکاری می‌کنید؟	۱۶
					چقدر احساس می‌کنید در حوزه‌ای که در آن فعالیت دارید دارای لیاقت و شایستگی هستید؟	۱۷
					چقدر اطمینان دارید که کار شما را دیگران می‌توانند انجام دهند؟	۱۸
					چقدر اعتماد دارید که دیگران قصد ضربه زدن به شما را ندارند؟	۱۹
					تا چه حد احساس می‌کنید که جزئی از جامعه هستید و جامعه برای شما ارزش قائل است؟	۲۰
					تا چه اندازه از منابع اطلاعاتی همگانی (راديو، تلویزیون، روزنامه و ...) استفاده می‌کنید؟	۲۱
					تا چه حد خود را عضوی از یک تیم یا یک گروه در کارتان می‌دانید؟	۲۲
					در سازمانی که در آن فعالیت می‌کنید چقدر نسبت به اهداف و مأموریت‌ها، تعهد به کار وجود دارد؟	۲۳
					چقدر حاضرید از نظر زمانی یا مالی به پروژه‌ای کمک کنید که به طور مستقیم به شما یا خانواده شما سود نمی‌رساند، اما به نفع افراد بسیاری در سازمان است؟	۲۴
					چقدر با این جمله موافق هستید "هنگامی که به دیگران کمک می‌کنیم در واقع به خودمان کمک می‌کنیم و در آینده آن‌ها نیز به ما کمک می‌کنند؟"	۲۵
					چقدر فعالیت و حضور شما در سازمانی که در آن فعالیت می‌کنید مایه مباهات و افتخار شماست؟	۲۶

**The structural equation modeling relationship between social capital and
talent management with job satisfaction
(Case Study: Youth and Sports offices of employee Kerman Province)**

Abstract

Human resources organizational capital and is known that these resources are the key to organization, regardless of industry, as one of their best ideas. Organizations that are focused on individuals and employees' job satisfaction and their relationships, attract and retain the elite and put the right people in the right positions, in order to adopt its rivals are moving. The purpose of this study was examine The structural equation modeling relationship between social capital and talent management with employee job satisfaction in Youth and Sports offices of Kerman Province. The method applied in this research work was descriptive-correlation. The population of this study included all employees of Youth and Sports offices of Kerman Province (N=268). Among them, 160 people were chosen cluster random sampling. The questionnaires of talent management (Sayadi et al, 2011), social capital (Akbari, 2012), and job satisfaction (Michigan et al, 1979) was used to collect the data. The data were analyzed by Pearson correlation and path analysis. Findings indicated that Talent management has a direct and significant impact on job satisfaction. Also the talent management has a direct and positive impact on, social capital. Finally, the model showed a good fit to the data. The results imply the importance talent management on job satisfaction, and social capital. Thus, talent management and social capital should be noticed in all policy-making related to offices of sports and youth.

Keys world: talent management, social capital, job satisfaction, structural equation modeling



Shahrood University of Technology
Faculty of physical Education and Sport Sciences
MSc Thesis in Sport Management

**The structural equation modeling relationship between social capital
and talent management with job satisfaction
(Case Study: Youth and Sports offices of employee Kerman Province)**

By: Nasrin Biglari

Supervisor:

Dr.Hasan Bahrololum

Adivser:

Nahid Darooghe (Phd)

September 2016