



بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد

شهرداری شهر شیراز

مصطفی گراوند* مدرس، کوهدشت

Mostafageravand734@gmail.com

فاطمه جمالی دلفان، مدرس، کوهدشت

f.jamali4014@gmail.com

رویا جمالی دلفان، مدرس، کوهدشت

Royajamali.69@gmail.com

زهرا نجار شمس، مدرس، کوهدشت

Zshams868@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز انجام گرفته است. پژوهش از نظر هدف تحقیقی کاربردی به شمار می رود. جامعه آماری پژوهش را ۵۰۰ نفر از کارمندان ستادی سازمان شهرداری شیراز تشکیل می دادند و نمونه پژوهش را تعداد ۲۴۰ نفر از کارمندان ستادی سازمان شهرداری شیراز تشکیل دادند. ابزار مورد استفاده در پژوهش دو پرسش نامه استاندارد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد می باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اسپاس نسخه ۲۰ نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد و بین بعد سرمایه ساختاری با مدیریت استعداد وجود دارد. همچنین بین بعد سرمایه ساختاری با مدیریت استعداد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. اما دیگر نتایج حاکی از آن بود که بین بعد سرمایه ارتباطی با مدیریت استعداد همبستگی معناداری وجود ندارد.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، مدیریت استعداد، شهرداری شیراز، شیراز



۱-۱- مقدمه: رفتار سازمانی شاخه‌ای از علم مدیریت است که رفتار کارکنان در سازمان و عوامل مؤثر بر آن را بررسی می‌کند. این علم از ترکیب علوم مختلفی مثل جامعه‌شناسی، روانشناسی و سیاست با علم مدیریت ایجاد شده است [5] به نظر جامعه‌شناسان در ابتدای تشکیل هر نظام اجتماعی تأثیر روند روابط رو درروی افراد با یکدیگر در تشکیل حیات اجتماعی آن جامعه و ادامه‌ی آن دارای اهمیت است بر پایه این روابط بود که دستیابی افراد به منافع و حمایت‌های متقابل نیز آسان گشت و با رشد جوامع، تغییراتی در روابط میان اشخاص حاصل شد که کنش افراد را تسهیل می‌ساخت و امروزه از آن روابط به‌عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌کنند [2]

۱-۲- بیان مسئله

به‌طور سنتی سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و سرمایه انسانی) در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض شده است. با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات، جامعه اطلاعاتی و شبکه‌ای و نیز پیشرفت سریع فناوری از دهه ۱۹۹۰ الگوی رشد اقتصادی تغییر اساسی کرده است. [4] امروزه دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است. محیط کسب‌وکار مبتنی بر دانش نیازمند رویکردی است که دارایی‌های ناملموس جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی‌های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام‌ها و ساختار سازمانی را در برمی‌گیرد. از طرفی دیگر یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیل دانش کمک بسیار نماید، سرمایه اجتماعی است [12] سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفته است و در همین راستا وولکاک^۱ معتقد است که سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک زبان تئوریک مشترک می‌تواند به عالمان سیاسی، جامعه‌شناسان، انسان‌شناسان و اقتصاددانان امکان کار با یکدیگر را در وضعیتی مفید اعطا کند [13] در اوایل سال ۱۹۷۷، مکنزی^۲ و شرکاء واژه جنگ برای استعداد را برای توصیف چالش‌هایی که کارفرمایان با آن مواجه‌اند تا کاندیدایی با مهارت بالا را پیدا کنند، مطرح نمودند. آن‌ها اعتقاد داشتند که مدیران کمی این آمادگی را دارند تا نقش رهبری را در سازمان‌ها ایفا نمایند؛ بنابراین تمامی شرکت‌های برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌یابند. از این‌رو کسب و کارها باید توانایی شناخت افراد با استعداد، ارائه آموزش لازم به آن‌ها و حفظ و نگهداری کارکنان با ارزش برای بلندمدت را داشته باشند. مدیریت استعداد^۳ دارای مزایای فراوانی است این مزایا هم در سطوح شرکت‌ها و هم انفرادی اثبات شده است. امروزه در واقع پیچیده شدن و رقابتی شدن محیط باعث شده است تا نقش منابع انسانی کاملاً دگرگون شود [9] از سوی دیگر اخیراً، در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، توجه به سرمایه‌های نامحسوس مانند سرمایه اجتماعی^۴ به‌طور قابل توجهی گسترش یافته است. صاحب‌نظران، سرمایه اجتماعی را جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی از قبیل هنجارها، شبکه‌های اجتماعی و اعتماد متقابل می‌دانند که همکاری و همیاری افراد را برای دستیابی به منافع مشترک، تسهیل می‌کند از دیدگاه سازمانی، گوشال و ناهاپیت^۵ سرمایه اجتماعی را به‌عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی

4. Vulckak

2. McKenzie

3. Talent Management

4. Social Capital

6. Goshal & Nahapit



شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنان، سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کرده و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. آنان با رویکرد سازمانی، جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری [16]

در چنین شرایطی که سازمان‌ها در آن قرار دارند مفاهیم سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد بسیار مهم می‌باشند و برای بقای سازمان‌ها نقش حیاتی ایفا می‌نمایند. یکی از روش‌های نگهداشت افراد با استعداد در سازمان، ایجاد اعتماد، هماهنگی و وحدت در بین کارکنان می‌باشد. این موضوع در مدیریت و علوم اجتماعی، سرمایه اجتماعی نامیده می‌شود. البته قدر مسلم قضاوت در مورد نقشی که سرمایه اجتماعی می‌تواند در مدیریت استعداد شهرداری شهر شیراز داشته باشد نیازمند مطالعه نظری و تجربی بسیاری است که در این راستا هنوز مطالعات بسیار اندک می‌باشد. با توجه به موارد بیان شده و اهمیت بررسی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد، به نظر می‌رسد تاکنون پژوهش گسترده‌ای در این زمینه در شهرداری شیراز انجام نشده است. لذا در این تحقیق تلاش می‌شود تا این امر محقق شود.

۱-۳- ضرورت انجام پژوهش

تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه‌ای امری ضروری و حائز اهمیت است زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند مفید است و همچنین سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی در جوامع ایفا می‌نماید و 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 از سوی دیگر گروهی از اندیشمندان معتقدند که ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و نابهنجاری‌ها در کمبود یا نبود سرمایه اجتماعی نهفته است [4] همچنین گروهی دیگر از اندیشمندان بر این عقیده هستند که سرمایه اجتماعی از یک سو سبب بهبود زندگی افراد و از سوی دیگر سبب افزایش انباشت سرمایه انسانی، توسعه مالی، افزایش نوآوری و کارایی عملکرد دولت می‌گردد. از سوی دیگر سبب می‌شود که کارکنان و مدیران پی ببرند که سرمایه اجتماعی به اندازه سایر سرمایه‌ها از جمله سرمایه اقتصادی اثربخش و دارای کارایی می‌باشد و می‌تواند در زمینه‌های مختلفی همچون زمینه‌های اقتصادی و مشکلات اداری اثربخش و مشکل‌گشا باشد و لازم است که مدیران در این زمینه بیشتر سرمایه‌گذاری نمایند [6] در ایران نیز مسئولان کشور در رده‌های گوناگون به این مساله پرداخته‌اند و برکسی پوشیده نیست که عدم توجه به سرمایه اجتماعی و یا ضعف سرمایه اجتماعی در هر سازمانی موهبت بهره‌گیری از قدرت گروه‌های موجود در سازمان را از آن سازمان می‌گیرد و جوی عاری از اعتماد و همکاری سراسر سازمان را در برمی‌گیرد. از آنجاکه مدیریت استعداد نیز ارتباط تنگاتنگی با سرمایه اجتماعی دارد قدر مسلم از این رویداد متأثر می‌شود. بنابراین سرمایه اجتماعی نقش مهمی هم در بهبود زندگی افراد و هم در رشد و توسعه جوامع ایفا می‌کند. از آنجا که سازمان شهرداری‌ها یکی از نهاد های مهم در توسعه جوامع شهری است و به عبارتی یکی از نهادهای ایجاد، افزایش و انتقال سرمایه اجتماعی است وضعیت سرمایه اجتماعی‌اش چگونه است؟ و تا چه اندازه به اهمیت سرمایه اجتماعی پی برده است؟ و تا چه اندازه از سرمایه اجتماعی استفاده نموده است؟ و در چه زمینه‌های استفاده نموده است؟ از آنجا که در این پژوهش هدف بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شهر شیراز هست باید اشاره نمود که ضعف مدیریت استعداد و یا به عبارت دیگر قرار گرفتن مدیریت استعداد در وضعیت نامناسب، پیامدهای بسیار ناگوارتری به دنبال خواهد داشت. سازمان شهرداری شهر شیراز برای توسعه و بهبود عملکرد خود به شدت نیازمند سرمایه انسانی است و ضعف دانش و خلاقیت و نوآوری کارکنان آن مستقیماً بر سطح دانش سازمان و در نتیجه عدم موفقیت در خدمت رسانی به مردم تأثیرگذار خواهد بود. تاکنون تحقیقات فراوانی درباره سرمایه اجتماعی به‌ویژه در داخل و خارج کشور انجام شده و به بررسی و کاوش در



مورد این بعد پرداخته شده است؛ اما نکته حائز اهمیت این است که ارتباط یا تأثیر دو مؤلفه سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد به ندرت مورد توجه قرار گرفته است و به نوعی کمبود تحقیقات در این زمینه به شدت احساس می‌گردد. شهرداری شهر شیراز به عنوان یکی از بزرگ‌ترین، قدیمی‌ترین و مراجعه‌پذیرترین سازمان‌های دولتی می‌باشد که با خیل عظیمی از افراد جویای کار مواجه می‌باشد. اما با گذشت سالیان دراز از فعالیت این سازمان، بر طبق قرائن و شواهد موجود در زمینه مدیریت استعداد با مسائل و مشکلاتی مواجه است. عدم توجه مناسب به استعدادها و جذب آنان، دقیق و شفاف نبودن رویه‌های جذب در این سازمان و مسائلی از این دست باعث شده تا آن‌طور که باید و شایسته است در این زمینه کار درخور و قابل توجهی صورت نگیرد که این امر خود به مسائل دیگری مانند از دست رفتن اعتماد که از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی است، خواهد انجامید؛ بنابراین هم از حیث جدید بودن موضوع تحقیق و هم از حیث جامعه آماری، این تحقیق حائز اهمیت فراوانی می‌باشد. از نتایج ارزشمند این تحقیق می‌توان در جهت بهبود مدیریت استعداد و بالاتر بردن شاخص‌های سرمایه اجتماعی استفاده فراوانی داشت.

۴-۱- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف اصلی

تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز

۲-۴-۱- اهداف فرعی

۱- تعیین رابطه بین متغیر ساختاری و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز

۲- تعیین رابطه بین متغیر شناختی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز

۳- تعیین رابطه بین متغیر ارتباطی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز

۵-۱- فرضیه‌های تحقیق

۱-۵-۱- فرضیه اصلی

بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

۲-۵-۱- فرضیه‌های فرعی

۱- بین متغیر ساختاری و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین متغیر شناختی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین متغیر ارتباطی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد.



۱-۵- روش شناسی تحقیق:

پژوهش حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی به شمار می رود. جامعه آماری پژوهش را ۵۰۰ نفر از کارمندان ستادی سازمان شهرداری شهر شیراز تشکیل می دادند و نمونه پژوهش را تعداد ۲۴۰ نفر از کارمندان ستادی سازمان شهرداری شهر شیراز تشکیل دادند. ابزار مورد استفاده در پژوهش دو پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد می باشد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه توسط ناهاپیت و گوشال [16] طراحی شده و در ایران نیز استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال می باشد. پایایی این پرسشنامه را خیر خواه در سال ۱۳۹۰، ۰/۸ گزارش کرده است. پرسشنامه مدیریت استعداد: این پرسشنامه توسط احمدی و همکاران [11] طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال می باشد. پایایی این پرسشنامه را احمدی و همکاران (۲۰۱۲) ، ۰/۸۹ گزارش کرده است. آلفای کرونباخ متغیرهای این تحقیق بالای ۰/۷۰ است، که این حاکی از پایایی پرسشنامه مورد استفاده است. و برای تایید روایی پرسشنامه های موجود در این تحقیق از کارشناسان متخصص موضوع استفاده شده که روایی مورد تایید متخصصان قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار اسپاس نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت

۱-۶- یافته های تحقیق:

۱-۶-۱- فرضیه اول: بین متغیر ساختاری و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱ ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه ساختاری و مدیریت استعداد

| متغیرها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| متغیر ساختاری و مدیریت استعداد | ۰/۲۹ | ۰/۰۱ |

همان گونه که جدول ۱ نشان می دهد همبستگی مثبت و معناداری بین بعد سرمایه ساختاری با مدیریت استعداد ($r = 0.29$, $p < 0.01$) وجود دارد.

۱-۶-۲- فرضیه دوم: بین متغیر شناختی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه شناختی و مدیریت استعداد

| متغیرها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|-------------------------------|--------------|--------------|
| متغیر شناختی و مدیریت استعداد | ۰/۳۳ | ۰/۰۱ |



همان گونه که جدول ۲ نشان می دهد همبستگی مثبت و معناداری بین بعد سرمایه ساختاری با مدیریت استعداد ($r = ۰/۳۳$ ، $p < ۰/۰۱$) وجود دارد.

۱-۶-۳- فرضیه سوم: بین متغیر ارتباطی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه ارتباطی و مدیریت استعداد

| متغیرها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| متغیر ارتباطی و مدیریت استعداد | ۰/۰۵ | ۰/۸۹ |

همان گونه که جدول ۳ نشان می دهد همبستگی معناداری بین بعد سرمایه ارتباطی با مدیریت استعداد ($r = ۰/۰۵$ ، $p < ۰/۸۹$) وجود ندارد.

۱-۶-۴- فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان شهرداری شیراز رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه پژوهشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه ارتباطی و مدیریت استعداد

| متغیرها | ضریب همبستگی | سطح معناداری |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد | ۰/۲۲ | ۰/۰۰۱ |

همان گونه که جدول ۴ نشان می دهد همبستگی معناداری بین بعد سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد ($r = ۰/۲۲$ ، $p < ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

۱-۷- پیشنهادات تحقیق:

فرضیه اول نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین بعد سرمایه ساختاری با مدیریت استعداد ($r = ۰/۲۹$ ؛ $p < ۰/۰۱$) وجود دارد. در مطالعه قانعی راد [7] افزایش ارتباطات دانشجویان با اساتید به افزایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان می انجامد. در پژوهش تسلیمی، منوریان و آشنا [3] نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی (شناختی و ساختاری) با کارافرینی درون سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. در پژوهش مشکی و قلیچ لی [8] نتایج تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری به طور کلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. در تبیین این یافته باید گفت که سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی های سازمان از قبیل هنجارها، شبکه های اجتماعی و اعتماد متقابل است که مشارکت افراد را برای دستیابی به منافع مشترک تسهیل می کند. هادسو، [14] این رفتار سازمانی باعث ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری بین کارکنان سازمان می گردد. کیمیگی و ریتر [15] و دارای عناصر متفاوتی است که هر کدام می تواند تأثیر خود را داشته باشد. بنابراین در یک



جمله بندی نظری می توان گفت یک سازمان با افزایش سرمایه اجتماعی خود در جهت مدیریت استعداد ها گام بر می دارد. به گونه ای که ساختاری را فراهم می آورد، روابطی را شکل می دهد و باورهایی را می پروراند که در جهت کشف استعدادها و حفظ آنان عمل کند. به این ترتیب سرمایه اجتماعی یک سازمان نقش را برای مدیریت استعدادها بازی می کند که تاثیرگذار و کمک کننده است.

فرضیه دوم نشان داد که که همبستگی مثبت و معناداری بین بعد سرمایه ساختاری با مدیریت استعداد ($r = 0.33$ ؛ $p < 0.01$) وجود دارد. گل محمدنژاد و همکاران [10] نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. سانو [18] نقش سرمایه اجتماعی را در مدیریت تولیدی در مناطق ساحلی فیجی مورد بررسی قرار داد در این تحقیق متغیرهای سرمایه اجتماعی افراد، شامل هنجارها و انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، اتحاد اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مشارکت اجتماعی بر عملکرد مدیریت گروه های اقتصادی اثرگذار بوده اند. در تبیین این یافته می توان گفت مطالعات نشان داده است هنگامی که سازمانی بر روی استعدادهای سرمایه گذاری کند افزایش درآمد چشم گیری خواهد داشت. در نتیجه، استعدادها می توانند بر روی عملکرد کسب و کار تاثیر داشته باشند. ارزش مالی سازمانها به کیفیت استعدادهای آنها بستگی دارد و استعدادها به سرعت ارزش سازمان را افزایش می دهند

فرضیه سوم نشان داد که همبستگی معناداری بین بعد سرمایه ارتباطی با مدیریت استعداد ($r = 0.05$ ، $p < 0.89$) وجود ندارد. کریمی و حسینی [9] در پژوهشی ناهمسو با عنوان تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد، پنج عامل مهم راهبرد سازمان، نقش مدیران، مدیریت منابع انسانی راهبردی، فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات دولتی را در به کار بستن فرایند مدیریت استعداد مشخص نمودند. در میان این عوامل، فرهنگ سازمانی از همه مهم تر می باشد (کریمی و حسینی [9]. خیرخواه [4] در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان آموزش و پرورش استان کردستان پرداخت. جامعه آماری آنها کلیه کارمندان اداره کل سازمان آموزش و پرورش استان کردستان می باشد. نتایج مطالعه آنها نشان داد که، بین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه معناداری وجود دارد. عنصر رابطه ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند [16] مهمترین اجرا این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات، هویت [1] بنابراین در اینجا بر نوع تعاملات تاکید می شود. سرمایه اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برپا ذینفعان) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت کارکنان) مفید و سودمند است. در نهایت طبق پژوهش های به عمل آمده سرمایه اجتماعی می تواند: بر موفقیت حرفه ای تاثیر بگذارد؛ به فرآیند جستجوی شغلی کارکنان کمک نموده و پورتفولیوی بهتری از کارکنان برای سازمان ایجاد نماید؛ مبادله منابع بین واحدها را تسهیل نماید؛ نوآوری، ایجاد سرمایه فکری و کارایی تیم های چند منظوره را تحریک نماید؛ گردش شغلی کارکنان را کاهش دهد؛ ارتباط با عرضه کنندگان، شبکه منطقه ای تولید و یادگیری بین سازمانی را تقویت نماید

فرضیه اصلی نتایج نشان داد که همبستگی معناداری بین بعد سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد ($r = 0.22$ ، $p < 0.01$) وجود دارد. این نتایج با مطالعات قانعی راد، تسلیمی، منوریان و آشنا، مشبکی و قلیچ لی، گل محمدنژاد و همکاران و سانو [7,3,8,10,18] همسو می باشد. سرمایه اجتماعی تمایل افراد را برای همکاری با گروه ها افزایش میدهد و از این طریق شبکه های بانشاط از تجمع های داوطلبانه در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی ایجاد می کند که از آن طریق کارکنان امور خود را به بهترین شکل ممکن اداره می کنند. بنابراین سرمایه اجتماعی شرایطی را فراهم می کند که سازمان به سوی مدیریت استعدادها حرکت کند. به عبارت دیگر توجه به سرمایه اجتماعی به این معنا است که یک سازمان تعامل بین فردی کارکنان را دارای اهمیت بداند و آنچه که حاصل این تعامل است به عنوان یک سرمایه در نظر بگیرد. امر امر می تواند به این نتیجه منجر شود که سازمان در جهت مدیریت استعداد حرکت کند. به واقع مدیریت استعداد، شامل مجموعه کاملی از فرایندها برای شناسایی، بکار گیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت آمیز استراتژی کسب و کار مورد نیاز سازمان است و سرمایه اجتماعی برای

ششمین کنفرانس ملی
علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6th National Conference on
Humanities and Education With a focus on sustainable development

www.mpconf.ir



رشد تعاملات بین فردی و شبکه های اجتماعی درون سازمانی است. این امر می تواند نشان دهنده این امر باشد که با افزایش توجه به سرمایه اجتماعی احتمال توانایی بیشتر در مدیریت استعداد ها بیشتر می شود.



منابع تحقیق:

- [1] الوانی، سید مهدی و سید تقوی، میرعلی (۱۳۸۸). مفهوم سرمایه اجتماعی و ابعاد آن، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳.
- [2] پاتنام، رابرت. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه. گردآوری تاجبخش کیان، ترجمه: افشین خاکباز وحسن پویان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [3] تسلیمی محمد سعید ، منوریان عباس ، آشنا مصطفی، (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص ۲۷-۵۶.
- [4] خیرخواه، هوشیار. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری سازمان (مطالعه موردی ادارات آموزش و پرورش استان کردستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی (گرایش مالی)، به راهنمایی: دکتر فریدون احمدی، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج
- [5] رابینز استیون، تیموتی دهقانی محمد، حیوی حقیقی محمد حسین، کیان پوری ساناز، شیبانی بلقیس (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری. ۳ (۱)، ص ۳۵-۴۴.
- [6] علاقه‌بند، مهدی (۱۳۸۴). درآمدی بر سرمایه اجتماعی. مجله علوم اجتماعی فصل نو، شماره ۳، ص ۲۳-۳۹.
- [7] قانع‌ی راد محمدامین (۱۳۸۵). نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۷، شماره ۱، ص ۳-۲۹
- [8] قلیچلی، بهروز و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودرو ساز ایرانی). فصلنامه دانش مدیریت، ۱۹ (۱)، ص ۱۴۷-۱۳۵
- [9] کریمی، عباسعلی و حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۹). تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره دوم، ص ۵۱-۷۱
- [10] گل محمدنژاد، غلامرضا و مهدوی، مولود. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز. فصلنامه مطالعات مدیریت آموزشی، دوره ۲، شماره ۴، صفحه ۷۱-۹۰.
- [11] Ahmadi, S. A. A., Sarlak, M. A., Mahdavi, M., Daraei, M. R., & Vahidi, T. (2012). The Role of Social Capital on Improving the Talent Management at the Southern Khorasan Electric Energy Distribution Company (SKEDC). *International Business Management*, 6(2), 233-241.
- [12] Aggestam L. (2015). Learning Organization or Knowledge Management—Which Came First, The Chicken or the Egg?. *Information technology and control*. Apr 13;35(3).
- [13] Geisler, E., & Wickramasinghe, N. (2015). *Principles of knowledge management: Theory, practice, and cases*. Routledge
- [14] Hodso, R. (2005), Management behavior as social capital, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.4, No.2, pp. 41-65.
- [15] Kinicki A. Kreitner R. (2007). *Organizational Behavior: key concepts, skills, and best practices*. 2nd ed. New York: McGraw Hill.
- [16] Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- [17] Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of democracy*, 6(1), 65-78
- [18] Sano, Y. (2008). The role of social capital in a common property resource system in coastal areas: A case study of community-based coastal resource management in Fiji. *SPC Traditional Marine Resource Management and Knowledge Information Bulletin*, 24, 19-32.

ششمین کنفرانس ملے

علوم انسانے و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6th National Conference on
Humanities and Education With a focus on sustainable development
www.mpconf.ir

