

نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون

محمود شجاعی^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پردیس سیرجان، سیرجان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش گردآوری داده ها توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر کازرون که طبق اطلاعات به دست آمده تعداد آنها ۱۵۲۰ نفر می باشند که بر اساس فرمول کوکران ۳۰۷ نفر را از طریق نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب کردیم. ابزار گردآوری اطلاعات میدانی در این پژوهش پرسشنامه می باشد که از پرسشنامه مدیریت استعداد (فیلیپس و راپر)، تسهیم دانش (دیکسون) و سرمایه اجتماعی (ناهایت و گوشال) تشکیل شده است. و روایی صوری توسط اساتید و تایید نهایی استاد راهنما و برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزارهای آماری Spss و AMOS و آزمون های، معادلات ساختاری، ضریب همبستگی، رگرسیون و آزمون t به تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی فرضیه های تحقیق پرداختیم. نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان داد بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد، تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی، آموزش و پرورش

۱. مقدمه

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

در سالهای اخیر، سازمانها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، کارکنان دانشی، مدیریت دانش و سازمان های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می دهند. پیتراکر با بکارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها میدهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. براساس این نظریه، در آینده جوامعی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمیتواند به اندازه دانش مهم باشد. مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره مؤثر آن دانش ها می تواند مهمترین عامل تغییر یک سازمان باشد. اگرچه بعضی معتقدند دانش قدرت است، ولی به نظر میرسد دانش به خودی خود، قدرت ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت میدهد، آن قسمتی از دانش آنها است که با دیگران تسهیم میکنند (الوانی و لریستانی، ۱۳۹۴).

انسان به طور ذاتی در تعامل و تقابل با دیگران، نیازهای خود را برطرف ساخته و گذران امور اثرات این کنش های متقابل و نقش آن ها تا حدی است که حذف آن زندگی را غیر ممکن می سازد در این راستا سرمایه اجتماعی در بر گیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است. در گذشته تأکید اصلی بر سرمایه های مادی و فیزیکی بود اما امروزه در کنار سرمایه های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه های دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد بهره برداری قرار می گیرد. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان یک منبع با ارزش اشاره دارد (چرمچیان لنگرودی، ۱۳۹۵).

۲. بیان مساله

امروزه دانش و اطلاعات به عامل تعیین کننده ای در موفقیت و قدرت رقابت پذیری سازمانها تبدیل و به عنوان یکی از مهمترین موضوعات علم مدیریت مطرح شده است. مسئله مهمی که امروزه جامعه ایران با آن مواجه است، درک این موضوع است که چگونه از دانش به عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی استفاده شود. در این میان بسیاری از سازمانها و شرکت های ایرانی تلاش خود را بر این مسئله متمرکز کرده اند که چگونه می توانند دانش را در سازمان مدیریت کنند. یکی از مفاهیم اساسی مدیریت دانش، موضوع تسهیم دانش است. زمانی که افراد اطلاعات مفید، دیدگاهها، تجربیات، مزایا و درس آموخته های عملی یا غیرعملی خود را با دیگران به اشتراک می گذارند، بهره وری در بخش های مختلف سازمان افزایش پیدا می کند (تقوی فرد و همکاران، ۱۳۹۴). تسهیم دانش را می توان فعالیتی نظام مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می شود. تسهیم دانش در واقع انتقال دانش بین افراد یا سازمان ها است. این امر می تواند در راستای فرآیندهای رسمی یا غیر رسمی اتفاق بیفتد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۵). اصولاً دو جریان

^۱. Peter Drucker

^۲. Knowledge Sharing

متمایز در ادبیات مربوط به تسهیم دانش حاکم است؛ از یک سو ادبیات مدیریتی که به اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌ها و توضیح چگونگی مدیریت و نگهداری دانش می‌پردازند. این قسمت ادبیات، بسیار مرتبط با مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رفتار و رهبری است و تاکید آن بر ایجاد شرایط مناسب (ساختارها، فرآیندها و فرهنگ سازمانی) برای رشد و توسعه دانش است. از سوی دیگر، ادبیات مرتبط با سیستم‌های خبره است که هدف آن کسب بخشی از دانش، استدلال و تصمیم‌گیری یک خبره برای استفاده آن در سیستم‌های اطلاعاتی خبره و تصمیم‌گیری است. تسهیم دانش قدرت و توانایی است که مبادله دانش و خلاقیت را تشویق می‌کند و در نتیجه منجر به عملکرد بالا در قدرت فکری و سرمایه فکری می‌شود. این بدان معناست که اگر کارکنان اطلاعات، تجربیات، ایده‌ها و دیدگاه‌هایشان را در اختیار یکدیگر بگذارند، عملکردها در سازمان‌های مختلف به طور موثری بهبود می‌یابد (الوانی و لرستانی، ۱۳۹۴). نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که یکی از عوامل موثر بر تسهیم دانش مدیریت استعداد می‌باشد.

مدیریت استعداد نیز مفهوم نسبتاً جدیدی است که به تغییر الگوها از مسائل سنتی مربوط به منابع انسانی مانند تمرکز بر نخبگان سازمان و مدیریت راهبردی منابع انسانی به الگوهای جدید مدیریت استعداد اشاره دارد که با محیط پویا و رقابتی امروز تناسب زیادی دارد (زین الدینی بیدمشکی و همکاران، ۱۳۹۳). به طور کلی، واژه مدیریت استعداد برای تعریف فرایندی به کار می‌رود که شامل انتخاب، استخدام، ابقا و توسعه منابع انسانی است و این استعدادها برای آینده سازمان مهم هستند؛ هنگامی که فعالیتهایی چون انتخاب، ابقا و توسعه منابع انسانی به فعالیتهای دیگر جانشین پروری اضافه می‌شوند، مدیریت استعداد شکل می‌گیرد (همان منبع). مدیریت استعداد، در صدد ایجاد شرایطی است که در آن مهارتهای کارمندان مستعد شناسایی و از آنها در حوزه‌های مناسب استفاده شود. برخی سازمانها به دلیل عدم شناخت صحیح توانایی‌های کارکنان خود نمی‌توانند به نتایج مورد انتظار دست یابند. بسیاری از دوباره کاری‌ها، ضایعات، فقدان انگیزه، عدم بهره‌وری مناسب، فاصله زیاد با برنامه‌های طراحی شده، ناشی از عدم شناخت استعداد افراد در حیطه‌های کاری سازمان می‌باشد (شائمی و همکاران، ۱۳۹۲). با به کارگیری مدیریت استعداد این اطمینان حاصل می‌شود که هر یک از کارکنان، با استعدادها و توانایی‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته‌اند مدیریت استعداد به عنوان یک ابزار مدیریتی سبب توانمند شدن مدیران می‌شود، انعطاف پذیری را به وجود می‌آورد که با شرایط در حال تغییر بازار مطابق باشد (علامه و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت استعداد به خودی خود بوجود نمی‌آورد بلکه وجود مدیریت استعداد منوط به وجود سرمایه اجتماعی قوی در سازمان می‌باشد.

سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع و ارزشی که در داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. سرمایه اجتماعی می‌تواند به وسیله اعتماد درون سازمانی از طریق اتصال بازیگران به هم و همچنین به وسیله ارتباط با شرکت‌های خارجی جهت تأمین منابع به‌عنوان یک منبع مفید به حساب آید (شاه طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی مفهومی جامعه‌شناختی است که به طور فزاینده‌ای توسط دانشمندان علوم اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اکثر تحلیلگران سرمایه اجتماعی را یکی از خصوصیات جوامعی می‌دانند که در قالب اعتماد و هنجارها قادر به فعالیت‌های گروهی می‌باشند (ادهیکاری و گولدی، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی ساختاری است که معمولاً از طریق یک پیمایش و با هدف کشف شبکه‌های بین افراد و شرکت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. سرمایه اجتماعی به عنوان عامل رشد و توسعه شناسایی شده است به خصوص برای کشورهایی که نهادهای رسمی آنها پایین‌ترین کیفیت را دارند (راجاین و همکاران، ۲۰۱۲). اقتصاددانان سرمایه اجتماعی را نوعی سرمایه می‌دانند که در کنار دیگر سرمایه‌ها از جمله سرمایه‌های

^۲. Social capital

^۴. Adhikari & Goldey

^۵. Rajaein

فیزیکی و انسانی از مفاهیم توضیح دهنده پدیده های اقتصادی است. در واقع سرمایه اجتماعی توانایی انجام کارهای گروهی از طریق سازمان دهی و مشارکت کاشورزان و افراد روستایی به منظور دستیابی به سود متقابل و دو طرفه است (باباخانی و واحدی، ۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و سبب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد (پیرایش و همکاران، ۱۳۹۱). استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی با توجه به روند جهانی شدن، به عنوان راه حلی اجرا شدنی برای حل مشکلات سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته است. موفقیت سازمان ها و اثر بخشی آنان، با ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان همراه شده است. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کاملاً تعویض پذیر است. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی، یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند (موسیوند، ۱۳۹۴).

آموزش و پرورش کازرون یکی از سازمان های آموزشی و پرورشی کشور می باشد که با هدف آموزش و پژوهشهای علمی و ترویج علوم تاسیس شده است بنابراین لازمه موفقیت و پیشبرد اهداف آموزش و پرورش کازرون پرداختن به مقوله دانش و تقویت آن می باشد. پرورش قابلیت ها و مدیریت استعدادها بخش لاینفک راهبرد و چشم انداز سازمان های پیش رو امروز می باشد. در دنیای امروز کسب و کار، مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست، بلکه هم راستا با کسب و کار سازمان، برای سود بیش تر و کاهش هزینه ها با بهره مندی از رویکرد مدیریت، استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. با بکارگیری مدیریت استعداد این اطمینان حاصل میشود که هر یک از کارکنان با استعدادها، دانش و توانایی های ویژه در شغل مناسب قرار خواهند گرفت و در نتیجه این ها زمینه ساز پیشرفت سازمان خواهند بود. مدیریت استعداد موجب می گردد مدیران و سازمان به استعدادها و توانایی های افراد و کارکنان توجه کرده، استعداد کارکنان را شناسایی کرده و با تقویت نیروهای مستعد، استعدادهای بالقوه کارکنان را بالفعل کنند. توجه به توضیحات اراه شده مبین آن است که محقق در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد؟

۳. ضرورت و اهمیت تحقیق

در دنیای سازمان های امروز تسهیم دانش به اندازه ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته اند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم موثر دانش بستگی دارد، آن گونه که باک و کیم^۶ معتقدند تسهیم دانش مهمترین بخش مدیریت دانش است. در واقع ابزاری که به وسیله آن دانش تسهیم می شود و عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل میکند، از مسائل اساسی مدیریت دانش هستند. داشتن نگرش مثبت به تسهیم دانش از جانب افراد می تواند باعث ایجاد فرصت های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان شده و موفقیت بیشتری را برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخگویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیت های جدید فراهم کند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۳). سانگ^۷ (۲۰۰۱) نشان داده است که با تسهیم دانش مناسب، سازمانها می توانند کارایی را بهبود بخشیده، هزینه های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان را در سازمان کمینه کنند (الوانی و لرستانی، ۱۳۹۴). تسهیم دانش باعث تسهیم ایده ها می شود. ایده ها زمانی حداکثر سازی را به همراه دارند که به جای اینکه صرفاً در اختیار تعداد کمی قرار گیرند، به طور گسترده در همه جا مورد استفاده واقع شوند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۵). تسهیم دانش نیازمند خلاقیت و یادگیری تعاملی است بنابراین شناسایی عواملی که بر گرایش افراد نسبت به تسهیم دانش موثر است اهمیت بسیاری دارد.

^۶. Bock and Kim

^۷. Song

در عصر حاضر تغییرات به عنوان یک عامل ضروری برای پیشرفت آینده درک می شوند. بنابراین لازم است که سازمان ها برای حفظ بقاء، همگام به تغییرات متحول گردند و استعداد کارکنان خود را همراستا با تغییرات در جهت دستیابی به اهداف سازمان هدایت نمایند. این در حالی است که گروسمن (۲۰۰۷) مدیریت استعداد را بخشی از تغییرات ضروری قرن بیست و یکم و جزء مکمل استقرار تحول در سازمان می داند. مدیریت استعداد ابزاری است که منابع انسانی سازمان را به عنوان عامل حیاتی در حفظ مزیت رقابتی پایدار، به اولویت استراتژیک سازمان مبدل می سازد (عسکری باجگرانی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع به کارگیری مدیریت استعدادها، مهم ترین مزیت رقابتی در سازمان های امروزی است و شناسایی استعدادها، از مهم ترین دغدغه های مدیریت منابع انسانی به شمار می رود. در واقع مدیریت استعداد بیان می کند که همه افراد استعدادهایی دارند که باید آنها را شناخت و آزاد کرد. با بهره گیری از مدیریت استعداد، می توان اطمینان یافت که هر یک از کارکنان با استعدادها و توانایی های ویژه خود، در شغل مناسبی به کار گرفته خواهند شد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲).

سرمایه اجتماعی مفهوم جدیدی است که نقشی حیاتی نسبت به سرمایه های انسانی و فیزیکی در سازمان ایفا می کند (احمدی طاهری و همکاران، ۱۳۹۵). در نوشته های جدید مدیریت موضوع سرمایه اجتماعی که سابقه جامعه شناختی دارد، به عنوان یک اهرم توفیق آفرین مطرح و مورد اقبال فراوان واقع شده است. سرمایه اجتماعی، بستر مناسب بهره وری سرمایه فیزیکی و انسانی و راهی برای نیل به موفقیت تلقی شده است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می سازد. امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می کند و انسجام بخش میان افراد و گروه ها است (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می شود و معمولاً موجب افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می گردد و کمک می کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵).

آموزش و پرورش شهر کازرون یکی از مراکز تولید و توسعه علوم و پژوهش های مهم در کشور ما می باشد. بنابراین توجه به کیفیت و توسعه علم و تکنولوژی در این سازمان اجتناب ناپذیر است اما توسعه علم به خودی خود بوجود نمی آید یکی از ابزارهای مهم و قدرتمند که به کمک آن می توان علم و دانش را بین کارکنان در سازمان تسریع بخشید تسهیم دانش می باشد. با توسل به تسهیم دانش می توان تجارب، آموخته ها و افراد شاغل در سازمان را به اشتراک گذاشته و با تبادل آن میان اعضا، نوآوری و بهره وری را افزایش داده و سازمان را به یک سازمان رقابتی مجهز نمود بنابر این توضیحات مشخص می شود که عدم استفاده و بکارگیری از تسهیم دانش در سازمان ممکن است میان اعضای سازمان تعارض و رقابت پذیری منفی بوجود آمده که این عوامل می توانند سازمان را تا مرحله نابودی سوق دهند بنابراین محقق بر آن شد که به بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش شهر کازرون بپردازد.

۴. پیشینه تحقیق

حسینی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان نقش مدیریت استعداد در تامین و حفظ منابع انسانی مستعد در ۱۰ سازمان و وزارتخانه کشور انجام داد و به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد در تامین و حفظ منابع انسانی مستعد تاثیر معناداری دارد. علامه و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان های حوزه: ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت های تابع مستقر در تهران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که نقش تعدیل گری متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین ابعاد دو متغیر تسهیم دانش و مدیریت استعداد مورد

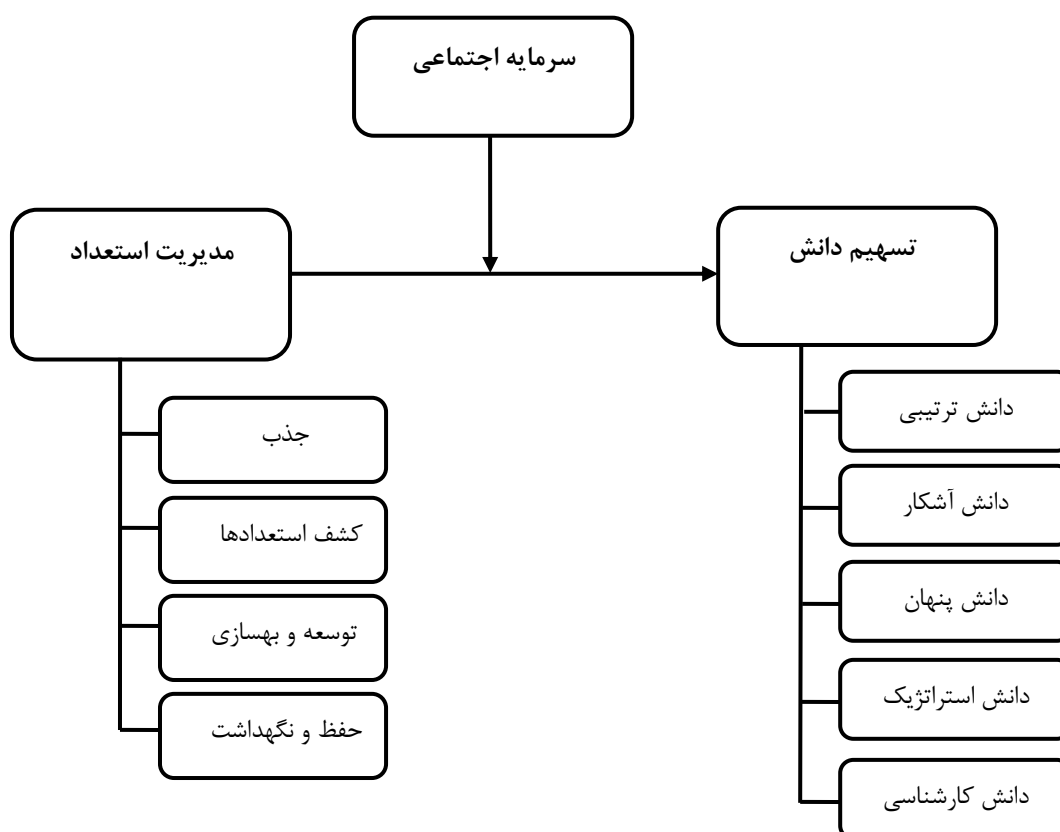
^۱. Grossman

تأیید است. باباییان و یوسفی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان تأثیر به کارگیری مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاهی شهر خرم آباد انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. موغلی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. ایلی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تسهیم و در دسترس بودن دانش در بین کارکنان آموزشی و پژوهشی باعث چابک شدن آنها می‌شود. قلیچ لی و قرباغی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان تأثیر نیت و شایستگی های تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران سازمان های پروژه محور انجام دادند یافته های پژوهش، تأثیر مثبت و معناداری را بین نیت تسهیم دانش به طور غیرمستقیم و از طریق شایستگی های تسهیم دانش در عملکرد فردی مدیران نشان می دهد. داروغه عارفی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد بر هوش هیجانی، تأثیر مستقیم و معناداری داشته است؛ هم این که مدیریت استعداد نیز، اثری مثبت و مستقیم بر تعهد سازمانی داشته است. طاهری و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در سازمان های رسانه ای مرکز صدا و سیما انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. قربانی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی در جهاد کشاورزی خراسان رضوی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین تسهیم دانش و قابلیت های نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. جیمز (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان مدیریت استعداد: تأثیر بر عملکرد سازمانی در محیط کسب و کار در نیجریه انجام داد و به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. هسو^۹ و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان نقش تسهیم دانش در جوامع مجازی دانش، ارتباط بین اعتماد، خودکارآمدی و انتظارات پیامد شخصی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی تأثیرات مستقیم و غیر مستقیمی بر روی تسهیم دانش دارد. جوریان^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر قابلیت های پویا در سازمان های هلند انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش را مدیران عالی شرکت های برتر هلند تشکیل داده اند نتیجه تحقیق نشان داد مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر قابلیت های پویا در سازمان تأثیر معناداری دارد. پلوچامپو^{۱۱} (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان نقش سرمایه اجتماعی بر ظرفیت جذب و نوآوری سازمانی شرکت های صادر کننده محصولات چرمی در تایلند انجام داد و به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی بر ظرفیت جذب و نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد. آلالی^{۱۲} (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان روابط فرهنگی سازمانی و تسهیم دانش در شرکت های فن آوری ارتباطات اطلاعاتی در لیبی انجام داد و به این نتیجه رسید که بین فرهنگی سازمانی و تسهیم دانش ارتباط معناداری

^۹. James^{۱۰}. Hsu^{۱۱}. Jurriaan^{۱۲}. Ploychompoo^{۱۳}. Allali

وجود دارد. هیونگ سونگ^۴ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در فرهنگ های مختلف: مقایسه بین ایالات متحده و کره جنوبی انجام داد و به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. احمد آفر و یودین^۵ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی در بخش خرده فروشی در شهر سیلت، بنگلادش انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. مالکوی^۶ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در منطقه ویژه اقتصادی عقبه، اردن انجام داد و به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد منجر به افزایش تعهد سازمانی می گردد.

۵. مدل مفهومی تحقیق



^۴Hyun Song

^۵Ahmad Afir, Uddin

^۶Malkawi

۶. فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه اصلی

بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه های فرعی

۱. بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین جذب استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین کشف استعدادها و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین توسعه و بهسازی استعدادها و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین حفظ و نگهداشت استعدادها و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

۷. روش و طرح تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است. پژوهش کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روشها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. همچنین این پژوهش از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. تحقیق توصیفی آنچه را که هست را توصیف و تفسیر می کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول و روندهای در حال گسترش توجه دارد و تمرکز اصلی در درجه اول به زمان حال است. در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است و می خواهد بداند پدیده، متغیر، شی یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگی ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می کند. در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه ای بین دو یا چند متغیر وجود دارد و اگر وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است. این تحقیقات برای کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می پذیرد، ولی در آنها الزاما کشف رابطه علت و معلول مورد نظر نیست. در تحقیق همبستگی بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تاکید می شود (خاکی، ۱۳۸۰).

۸. جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان صف و ستاد در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون تشکیل می دهند که بر اساس اطلاعات دریافتی تعداد آنها ۱۵۲۰ نفر می باشد و بر اساس فرمول کوکران ۳۰۷ نفر را به عنوان نمونه انتخاب خواهیم کرد. شیوه نمونه گیری تصادفی ساده می باشد.

۹. ابزار گردآوری داده ها

پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق شامل بخش های زیر می شوند:
✓ بخش اول: سوالات جمعیت شناختی مربوط به جنس، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی پاسخگویان مطرح می گردد.

✓ بخش دوم: پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر^{۲۰۰۹} می باشد. این پرسشنامه از ۵ بعد جذب استعداد، کشف استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها، حفظ و نگهداشت استعدادها و ۲۸ سوال تشکیل شده است. مقیاس سنجش این پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که از گزینه خیلی زیاد(امتیاز ۵) تا گزینه خیلی کم(امتیاز ۱) استفاده شده است.

✓ بخش سوم: پرسشنامه تسهیم دانش دیکسون^{۲۰۰۱} می باشد. این پرسشنامه از ۵ بعد دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش استراتژیک، دانش کارشناسی و ۱۵ سوال تشکیل شده است. مقیاس سنجش این پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که از گزینه خیلی زیاد(امتیاز ۵) تا گزینه خیلی کم(امتیاز ۱) استفاده شده است.

✓ بخش چهارم: پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^{۱۹۹۸} می باشد. این پرسشنامه از ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی و ۲۸ سوال تشکیل شده است. مقیاس سنجش این پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که از گزینه خیلی زیاد(امتیاز ۵) تا گزینه خیلی کم (امتیاز ۱) استفاده شده است.

۱۰. روایی و پایایی ابزار سنجش

الف) روایی پرسشنامه

در این پژوهش پس از تهیه و تدوین پرسشنامه جهت اطمینان از محتوای پرسشنامه ها که همگی استاندارد بوده و در قبل پیرامون هر کدام صحبت شده بود مجدداً آنها را در اختیار ۵ تن از خبرگان در این حوزه قرار داده شد تا در مورد اینکه آیا پرسشنامه خصوصیات مورد نظر را مورد سنجش قرار می دهند یا خیر اظهار نظر نمایند پس از تایید از طرف آنها پرسشنامه ها جهت تایید نهایی استاد راهنما به ایشان داده شد و از طرف ایشان نیز مورد تایید جهت توزیع در جامعه آماری قرار گرفته شد.

ب) پایایی پرسشنامه

در این پژوهش جهت تعیین میزان پایایی پرسشنامه ها در اختیار ۳۰ نفر از اعضای اداره آموزش و پرورش قرار دادیم و با استفاده از نرم افزار Spss و آزمون آلفای کرونباخ، ضریب هر کدام از پرسشنامه ها در جدول شماره ۱ مشخص گردید:

جدول شماره ۱ پایایی پرسشنامه ها

پرسشنامه	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات
مدیریت استعداد	۰/۸۸۶	۳۳
تسهیم دانش	۰/۷۵۹	۱۵
سرمایه اجتماعی	۰/۸۱۲	۲۸

آلفای کرونباخ به دست آمده از هر سه پرسشنامه مدیریت استعداد، تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی گویای این مطلب است که ضرایب به دست آمده برای انجام پژوهش قابل اعتبار هستند چرا اعداد به دست آمده بیشتر از ۰/۷ می باشد.

۱۱. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل آماری پژوهش حاضر به دو شیوه توصیف آماری و استنباط آماری انجام شده است. در بخش توصیف آماری، فراوانی، میانگین، درصد، انحراف معیار، و در بخش تجزیه و تحلیل و استنباط آماری داده ها، آزمون کولموگوروف-

^۲Phillips and Roper

^{۱۸}Dixon

^{۱۹}Nahapiet & Ghoshal

اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن، تحلیل واریانس برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون، برای بررسی تاثیر متغیرها از آزمون رگرسیون و آزمون T استفاده شد. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شده است.

۱۲. آمار استنباطی

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش و استنباط آماری از تحلیل‌های گوناگونی استفاده گردیده است.

۱۲-۱ بررسی نرمال بودن متغیرها

در این قسمت با استفاده از آزمون نرمالیت به بررسی متغیرهای اصلی پژوهش می‌پردازیم. در این آزمون، فرض صفر بر نرمال بودن توزیع داده‌ها بنا شده است. بنابراین اگر فرض صفر رد شود به معنی غیر نرمال بودن داده‌ها است. با توجه به اینکه مقدار احتمال برای هر سه متغیر کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد فرض نرمال بودن متغیرهای تسهیم دانش، سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد رد می‌شود. اما با توجه به حجم نمونه مورد استفاده (۳۰۷ مشاهده) می‌توان فرضیه‌ها را بدون در نظر گرفتن فرض نرمال بودن متغیرها مورد بررسی قرار داد.

جدول شماره ۲ فرض نرمال بودن

نام متغیر	آماره آزمون	مقدار احتمال
تسهیم دانش	۰/۱۳۷	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی	۰/۱۴۴	۰/۰۰۱
مدیریت استعداد	۰/۱۲۲	۰/۰۰۱

۱۲-۲ بررسی فرضیه های تحقیق

۱۲-۲-۱ فرضیه اصلی: بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

با استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی در نرم‌افزار SPSS و همچنین تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار AMOS فرض اصلی پژوهش را انجام می‌دهیم. جدول شماره ۳ دو مدل رگرسیونی را مورد بررسی قرار داده است. مدل اول شامل متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در مقابل تسهیم دانش و مدل دوم متغیرهای سرمایه اجتماعی، مدیریت استعداد و اثر متقابل بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در مقابل تسهیم دانش آزمون می‌شود. مدل اول به‌خوبی متغیر وابسته (تسهیم دانش) را تبیین می‌کند و اثرگذاری آنها را نشان می‌دهد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵). اما تغییرات ایجاد شده در تبیین واریانس با حضور اثر متقابل بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد، بسیار ناچیز است (حدود نیم درصد) و عدم معناداری را نشان می‌دهد (مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵).

جدول شماره ۳ ارتباط سرمایه اجتماعی، مدیریت استعداد و اثر متقابل بین آنها

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	تغییرات ضریب تعیین	تغییرات آماره F	تغییرات مقدار احتمال
-----	----------------------	------------	--------------------	-----------------	----------------------

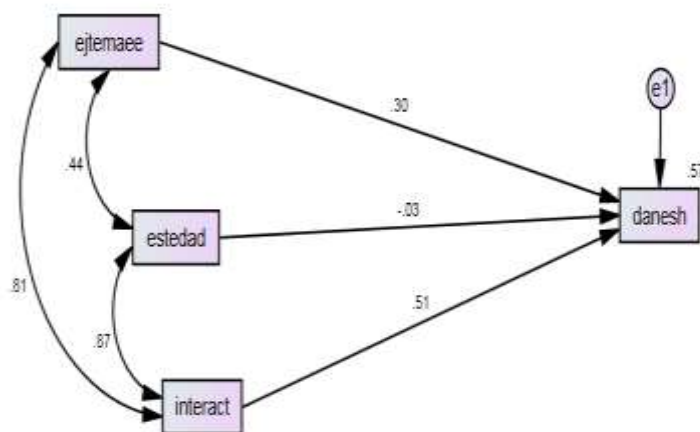
۰/۰۰۰۱	۱۹۹/۵۶	۰/۵۶۸	۰/۵۶۸	۰/۷۵۳	سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد
۰/۰۶۴	۳/۴۵	۰/۰۰۵	۰/۵۷۳	۰/۷۵۷	سرمایه اجتماعی، مدیریت استعداد و اثر متقابل بین آنها

جدول شماره ۴ ضرائب بتای رگرسیونی (ضرائب مسیر)، آماره t و مقدار احتمال را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول آمده است تنها سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و اثر مدیریت استعداد و اثر متقابل تأیید نمی‌شود. در واقع تعدیل رخ داده شده جزئی بوده و کامل نیست و اثرات اصلی نیز معنادار بوده‌اند.

جدول شماره ۴ ضرائب رگرسیونی

مقدار احتمال	آماره T	وزن‌های بتا	مدل
۰/۰۴۶	۲/۰۰۶	۰/۳۰۵	سرمایه اجتماعی
۰/۸۵	-۰/۱۸۹	-۰/۰۳۴	مدیریت استعداد
۰/۰۶۴	۱/۸۵۹	۰/۵۱۴	اثر متقابل

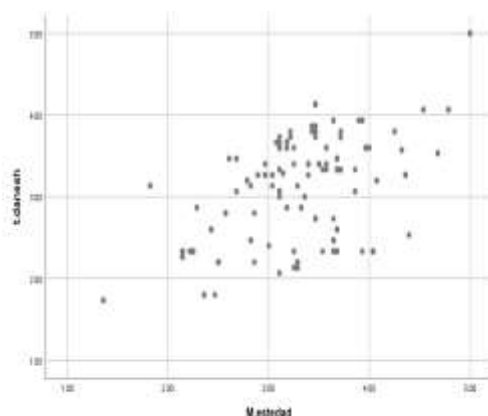
نمودار شماره ۱ رابطه بین سه متغیر را نشان می‌دهد. اعداد روی جهت‌های ارتباطی همان ضرائب بتا می‌باشند. ضریب تبیین کل ۰/۵۷۳ می‌باشد که همان‌طور که در جدول شماره ۴ توضیح داده شد بیشتر این میزان ناشی از اثرات اصلی بوده است و تعدیل رخ داده شده بصورت جزئی بوده است.



نمودار شماره ۱ تحلیل مسیر فرضیه اصلی

۱۲-۲-۲ فرضیه فرعی اول: بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

اگر متغیرها نسبت به هم مستقل نباشند حتماً بین آنها یک رابطه وجود دارد. وجود رابطه‌ی آماری بین دو متغیر بیشتر از همه در نموداری به نام نمودار پراکنش نمایان می‌شود. براساس نمودار پراکنش شماره ۲ یک رابطه‌ی خطی نسبتاً مناسبی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۲ تراکنش فرضیه فرعی اول

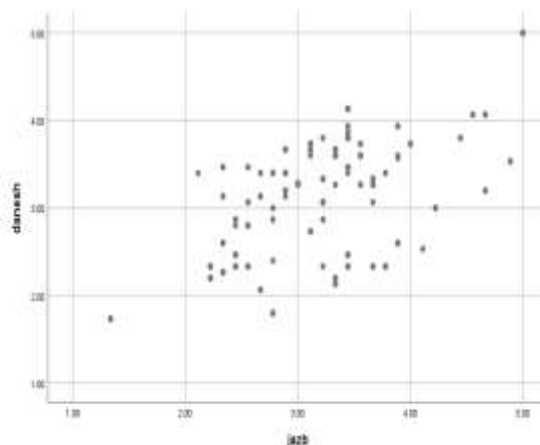
جدول شماره ۵ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۵۵ است که شدت رابطه در سطح مناسبی قرار دارد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۳۰ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۵ ارتباط مدیریت استعداد و تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
مدیریت استعداد و تسهیم دانش	۰/۵۴۹	۳۰/۱	۰/۰۰۰۱

۱۲-۲-۳ فرضیه فرعی دوم: بین جذب استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نمودار پراکنش شماره ۳ یک رابطه‌ی خطی نسبتاً مناسبی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۳ تراکنش فرضیه فرعی دوم

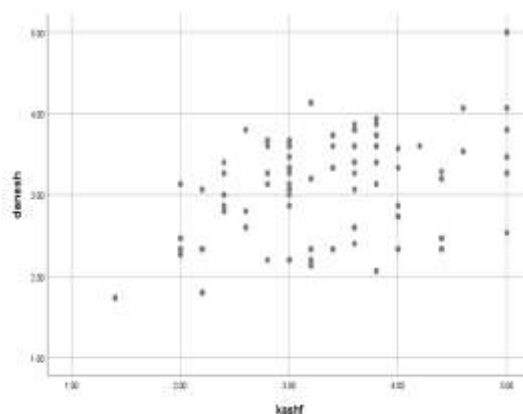
جدول شماره ۶ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین جذب استعداد و تسهیم دانش را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۵۶ است که شدت رابطه در سطح مناسبی قرار دارد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۳۲ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۶ ارتباط جذب استعداد و تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
جذب استعداد و تسهیم دانش	۰/۵۶۳	۳۱/۶	۰/۰۰۰۱

۱۲-۲-۴ فرضیه فرعی سوم: بین کشف استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نمودار پراکنش شماره ۴ یک رابطه‌ی تاحدودی خطی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۴ تراکنش فرضیه فرعی سوم

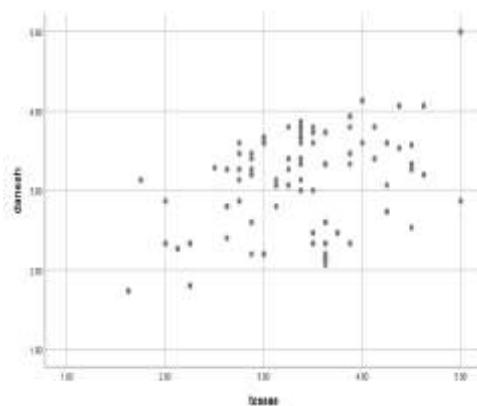
جدول شماره ۷ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین کشف استعداد و تسهیم دانش را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۴۴۸ است که شدت رابطه در سطح متوسطی قرار دارد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۲۰ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۷ ارتباط کشف استعداد و تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
کشف استعداد و تسهیم دانش	۰/۴۴۸	۲۰/۱	۰/۰۰۰۱

۱۲-۲-۵ فرضیه فرعی چهارم: بین توسعه استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نمودار پراکنش شماره ۵ یک رابطه‌ی تاحدودی خطی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۵ تراکنش فرضیه فرعی دوم

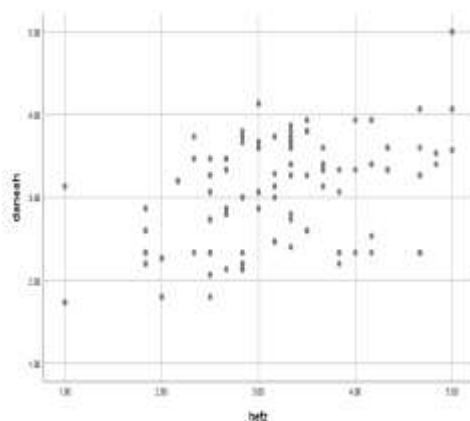
جدول شماره ۸ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین توسعه استعداد و تسهیم دانش را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۴۸ است که شدت رابطه در سطح متوسطی قرار دارد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۲۳ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۸ ارتباط توسعه استعداد و تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
توسعه استعداد و تسهیم دانش	۰/۴۸۳	۲۳/۳	۰/۰۰۰۱

۱۲-۲-۶ فرضیه فرعی پنجم: بین نگهداشت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نمودار پراکنش شماره ۶ یک رابطه‌ی تاحدودی خطی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۶ تراکنش فرضیه فرعی پنجم

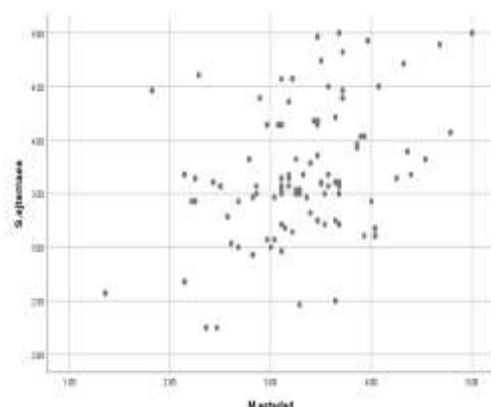
جدول شماره ۹ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین نگهداشت استعداد و تسهیم دانش را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۴۴ است که شدت رابطه در سطح متوسطی قرار دارد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۱۹/۵ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۹ ارتباط نگهداشت استعداد و تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
نگهداشت استعداد و تسهیم دانش	۰/۴۴۲	۱۹/۵	۰/۰۰۰۱

۱۲-۲-۷ فرضیه فرعی ششم: بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نمودار پراکنش شماره ۷ یک رابطه‌ی خطی تقریبی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۷ تراکنش فرضیه فرعی ششم

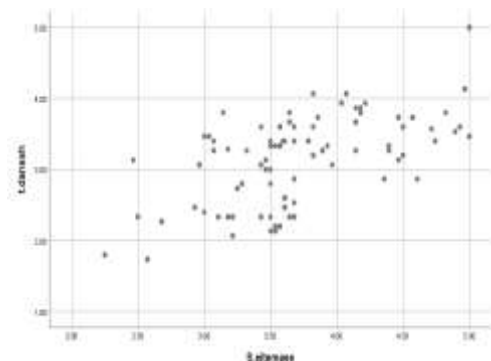
جدول شماره ۱۰ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. میزان همبستگی ۰/۴۴ است که شدت رابطه در سطح متوسطی قرار دارد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۲۰ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۱۰ ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی	۰/۴۴۳	۱۹/۶	۰/۰۰۰۱

۱۲-۲-۸ فرضیه فرعی هفتم: بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نمودار پراکنش شماره ۸ یک رابطه‌ی خطی نسبتاً قوی مشاهده می‌شود که از طریق آزمون همبستگی به بررسی این رابطه می‌پردازیم.



نمودار شماره ۸ تراکنش فرضیه فرعی هفتم

جدول شماره ۱۱ ضریب همبستگی و درصد تبیین واریانس بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش را نشان می‌دهد. میزان همبستگی حدود ۰/۷۱ است که یک رابطه قوی را نشان می‌دهد. درصد تبیین واریانس مشخص می‌کند حدود ۵۰ درصد این ارتباط تبیین شده است. با توجه به مقدار احتمال این آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ نیز معنی‌دار است و رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۱۱ ارتباط سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	درصد تبیین واریانس	مقدار احتمال
سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش	۰/۷۰۶	۴۹/۸	۰/۰۰۰۱

۱۳- نتایج تحقیق

الف) نتایج آمار توصیفی

از میان ۳۰۷ نفر جامعه آماری، نسبت جنسیتی افراد پاسخ‌دهندگان تقریباً برابر بوده است. مردان ۵۲ درصد و زنان ۴۸ درصد.

از میان ۳۰۷ نفر جامعه آماری تنها ۳ درصد افراد بین ۵۱ سال تا ۶۰ سال بوده‌اند اما اکثریت این گروه سنی مربوط به سن بین ۳۱ سال تا ۴۰ سال با ۵۱ درصد بوده است.

از میان ۳۰۷ نفر جامعه آماری ۳۱ درصد آنها دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر، ۳ درصد دیپلم و نیمی از پاسخ‌دهندگان مدرک لیسانس دارند (۵۰ درصد).

از میان ۳۰۷ نفر جامعه آماری ۵ درصد آنها کمتر از ۵ سال سابقه دارند، ۲۸ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۰ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه فعالیت دارند.

ب) نتایج فرضیه های تحقیق

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بر اساس مقدار ضریب تعیین $0/57$ درصد از تغییرات تسهیم دانش توسط تاثیر مدیریت استعداد با نقش تعدیل کننده سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش شهر کازرون توضیح داده می‌شود.

نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب همبستگی، مدیریت استعداد به میزان 55% با تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد بین جذب استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، جذب استعداد به میزان 56% با تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد بین کشف استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، کشف استعداد به میزان 44% با تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم نشان داد بین توسعه استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، توسعه استعداد به میزان 48% با تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

نتیجه فرضیه فرعی پنجم نشان داد بین نگهداشت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، نگهداشت استعداد به میزان 44% با تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

نتیجه فرضیه فرعی ششم نشان داد بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، مدیریت استعداد به میزان 44% با سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

نتیجه فرضیه فرعی هفتم نشان داد بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، سرمایه اجتماعی به میزان ۷۱٪ با تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون ارتباط دارد.

۱۴- پیشنهادات کاربردی

با توجه به اینکه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران سازمان ها در ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ایجاد و پیاده سازی مدیریت استعداد تلاش نمایند، در اعمال و سخنان خود نسبت به پیاده سازی مدیریت استعداد رویکرد مثبت و عملیاتی داشته باشند و حمایت های همه جانبه مالی و معنوی را در این زمینه ارائه نمایند.

با توجه به اینکه فرضیه فرعی دوم نشان داد بین جذب استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می گردد ایجاد تناسب بین شغل و شاغل صورت گیرد. بدین معنا که هنگام جذب نخبگان به شناخت روحیات و تخصص افراد پرداخته شود و با توجه به این شناخت، افراد در مشاغل مناسب منصوب گردند.

با توجه به اینکه فرضیه فرعی سوم نشان داد بین کشف استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می گردد با برنامه ریزی مناسب و طراحی معیارهای اندازه گیری پتانسیل ها، استعدادهای کارکنان شناسایی شده و زمینه مناسب پیشرفت هر کدام از استعدادهای متناسب با استعدادهای آنان را مشخص نمایند و بر اساس یک سیستم شایسته سالاری، استعدادهای کارکنان شناسایی گردد.

با توجه به اینکه فرضیه فرعی چهارم نشان داد بین توسعه استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران با درک کارکنان با استعداد و نخبه به تربیت و استفاده از استعدادهای آنان بپردازند. چرا که تعدد و کثرت بخش های سازمان و پراکندگی نخبگان در این بخش ها مانع از هم افزایی ناشی از تیمی کار کردن آنها با هم می گردد. لذا از وظایف مدیر مستقیم است که از شایستگی های این افراد بهره ببرد.

با توجه به اینکه فرضیه فرعی پنجم نشان داد بین نگهداشت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می گردد سیستم حمایتی و تشویقی برای فکریهای برتر کارکنان سازمان به منظور بکارگیری به موقع آن ها در فرآیندهای عملیاتی سازمان طراحی شود. همچنین به منظور جلوگیری از خروج کارکنان با استعداد از سازمان، استعداد کارکنان اولویت بندی شود و حقوق و دستمزد آنها به نحو مطلوب پرداخت گردد.

با توجه به اینکه فرضیه فرعی ششم نشان داد بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می گردد به توانایی های بالقوه کارکنان توجه کرده و آنها را بالفعل نمایند. آموزش حرفه ای کارکنان به صورت دوره ای، شرکت در سمینارهای آموزشی، جلسات مشاوره و نظارت و مربیگری کارکنان بهترین راه کارها برای بهبود مدیریت استعداد می باشند.

با توجه به اینکه فرضیه فرعی هفتم نشان داد بین سرمایه اجتماعی و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می گردد فرهنگ سازی برای ارتقای فعالیتها و کارهای تیمی در سطوح مختلف سازمان، طراحی چارچوب شایستگیهای کارکنان از جمله دانش و مهارتها و تواناییهای آنها و برنامه ریزی توسعه نیروی انسانی مبتنی بر نظام شایستگی، ایجاد ساختار سازمانی افقی و مبتنی بر ماهیت تیمی و گروهی جهت حل مسائل و مشکلات صورت گیرد.

منابع

۱. ابیلی، خدایار، رومیانی، یونس، صحرایی بیرانوند، مهدی (۱۳۹۴)، تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی، مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۶، شماره ۳، صص ۶۵-۵۵
۲. احمدی طاهری، مریم، قلیچ لی، بهروز، حاتمی، امیر (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان های رسانه ای مورد مطالعه: مرکز رسانه های نوین سازمان صدا و سیما، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۳، شماره ۱۰، صص ۲۱-۱
۳. الوانی، سید مهدی و لرستانی، احسان (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۰، صص ۱۰-۱.
۴. باباخانی، اصغر و واحدی، مرجان (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در میزان موفقیت تعاونی های شیلات استان ایلام، تعاون و کشاورزی، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۷۹-۵۳
۵. باباییان، علی و یوسفی، حسین (۱۳۹۳)، تأثیر به کارگیری مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال ۹، شماره ۲، صص ۲۳۶-۲۱۷
۶. پیرایش، رضا، نجفی، فاطمه و آقاجانلو، نرگس. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان مطالعه موردی فرماندهی انتظامی شهر زنجان، فصلنامه دانش انتظامی زنجان، شماره چهارم، ۸۳-۵۷.
۷. تقوی فرد، محمدتقی، آقاخانی، نرگس، رضایی نور، جلال (۱۳۹۴)، چارچوبی برای شناسایی و گروه بندی ابزارهای تسهیم دانش (مورد مطالعه گروه مپنا)، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، شماره ۲، صص ۵۴-۳۲
۸. چرمچیان لنگرودی، مهدی (۱۳۹۵)، نقش سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی زنان مرکبات کار شهرستان ساری، سال ۷، شماره ۱، صص ۲۷-۱
۹. حسینی، ابوالحسن (۱۳۹۰)، نقش مدیریت استعداد در تامین و حفظ منابع انسانی مستعد، فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، شماره ۲۳ و ۲۴، صص ۱۸۱-۲۰۵
۱۰. غه عارفی، ناهید، بیگلری، نسرين، بحر العلوم، حسن (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس، مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۱، صص ۵۹-۴۷
۱۱. الدینی بیدمشکی، زهره، عدلی، فریبا، وزیری، مژده (۱۳۹۳)، مقایسه وضعیت موجود جانشین پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۲، صص ۷۲-۵۱
۱۲. هوندي، محمد علی، موحدی، یزدان، محمد زادگان، رضا (۱۳۹۳)، رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاهی شهر خرم آباد، دوره ۳، شماره ۱، صص ۵۰-۴۱
۱۳. می، قاسم، کشاورزی، فهیمه، حیدری، الهام (۱۳۹۳)، مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روانشناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز، رهیافتی نو در مدیریت آموزش، سال ۵، شماره ۳، صص ۲۲-۱

۱۴. شاه
طهماسبی، اسماعیل، خداداد حسینی، سیدحمید، کردنائیج، اسدالله (۱۳۹۵)، طراحی مدل کسب مزیت رقابتی از سرمایه اجتماعی بیرونی سازمان محور و مدیرمحور با تبیین نقش ابعاد قابلیت‌های پویا، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۰، شماره ۱، صص ۸۱-۱۰۱
۱۵. شاد
می، علی، علامه، سید محسن، عسکری، محبوبه (۱۳۹۲)، استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت، سال ۲۲، شماره ۷۰، صص ۴۷-۷۵
۱۶. طالقانی، غلامرضا، امینی، سمیه، غفاری، علی، آدوسی، حسین (۱۳۹۲)، بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، مجله مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۸۳-۱۰۲
۱۷. طاه
ری، مریم، قلیچ لی، بهروز و حاتمی، امیر (۱۳۹۵)، تاثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در سازمان های رسانه ای مرکز صدا و سیما، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۳، شماره ۱۰، صص ۱-۲۱
۱۸. عبا
سی اسفجیر، علی اصغر، دهقان، محسن، آزاد، محرم، خاکپور، نیما (۱۳۹۵)، ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله امینی)، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، سال ۷، شماره ۲۲، صص ۶۵-۸۶
۱۹. عس
کری باجگرانی، محبوبه، شائمی، علی، علامه، سید محسن (۱۳۹۰)، سنجش سطح حاکمیت استراتژی مدیریت استعداد در شهرداری شهر اصفهان، مدیریت شهری، شماره ۲۸، صص ۲۷۷-۲۸۶
۲۰. علا
مه، سید محسن، سلطانی، فرزانه، نریمانی، مهدی (۱۳۹۳)، بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان های حوزه: ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت های تابع مستقر در تهران، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۸، شماره ۲۰، صص ۱۴۷-۱۲۶
۲۱. علا
مه، سید محسن، عسکری، نوربخش، خزائی پول، جواد (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۴۷۴-۴۳۵
۲۲. قربا
نی، محمود، نیشابوری، وحید رضا، عرفانیان خانزاده، حمید، یعقوبی، محسن (۱۳۹۵)، بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۹، شماره ۳۴، صص ۱۶۸-۱۳۵
۲۳. قلی
چ لی، بهروز و قرباغانی، مهدی اسدی (۱۳۹۴)، تاثیر نیت و شایستگیهای تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران سازمانهای

پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی)، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، شماره ۴، صص ۱۶۱-۱۸۴

۲۴. قلی

پور، آرین، موسوی، سید جواد، هاشمی، محمد (۱۳۹۵)، تبیین نقش های مثبت و منفی منتورینگ در بهبود تسهیم دانش: موانع و راهکارهای پیاده سازی منتورینگ، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۳، شماره ۱۰، صص ۷۲-۵۱

۲۵. گود

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

۲۶. موسیوند، مریم (۱۳۹۴)، ارزیابی سطح سرمایه اجتماعی و رابطه رگرسیونی آن با تعالی سازمانی در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی، نشریه آموزش و ارزشیابی، سال ۸، شماره ۳۰، صص ۲۷-۹

۲۷. موغ

لی، علیرضا، بهمنیاری، حمید، دانشور، بهاره، معصومی، رحیم (۱۳۹۴)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله مديا، دوره ۶، شماره ۲، صص ۵۱-۴۰

۲۸. نصر

اصفهانى، على، اسماعيل انصاری، محمد، شائمی برزکی، علی، آقا حسینی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۱، صص ۱۳۴-۱۰۷

۱. Adhikari, K. P., & Goldey, P. (2010). Social capital and its downside: The impact on sustainability of induced community based organizations in Nepal. *World Development*, 38(2), 184-194
۲. Ahmad Afir, Anwar, Uddin, Reaz (2016), Talent Management and Organizational Performance: An Empirical Study in Retail Sector in Sylhet City, Bangladesh, *Journal of Business and Management*, Vol 16, No 10, pp 18-11
۳. Allali, Belqais (2016), The Relationship Between Organisational Culture And Knowledge Sharing In The Information Communication Technology Firms In Libya, School of the Built Environment University of Salford, Salford, UK
۴. Hyun Song, Jung, (2016), The Effect of Social Capital on Organizational Performance in Different Cultures: A CrossNational Comparison of the United States and South Korea, *Fiu Electronic Theses and Dissertations*.
۵. Hsu, M-H, Ju, T.L, Yen, C-H., & Chang, C-M. (2013). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *Int. J. Human-Computer Studies*, 65, pp 1۵۳-۱۶۹.
۶. James, Sanday Kehinde. (2012), Talent Management: Effect On Organization Performance, *Journal of management Research*, vol4, No. 2.
۷. Jurriaan, van Reijssen, Remko, Helms, Ralph, Foorthuis (2014), The impact of knowledge management and social capital on dynamic capability in organizations, *Knowledge Management Research*, pp 1-17
۸. Malkawi, Eman (2017), The Relationship Between Talent Management and Organizational Commitment Case Study: Aqaba Special Economic Zone Authority, Jordan, *International Business and Management*, Vol 14, No1, pp 80-84.

۹. Ploychompoo, Kittikunchotiwiut(2015), The Role of Social Capital on Absorptive Capacity and Organizational Innovation, Proceedings of the Second European Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance.
۱۰. Rajaein, Y. Yaghoubi, J., & Donyaei, H.(2012). Assessing effective factor in development of entrepreneurship in agricultural cooperative of Zanzan province. Procedia Social and Behavioral Sciences, 15,pp 1521- 1525.