

تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان

امین نیک‌پور^۱

(تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۹ - تاریخ پذیرش: ۹۶/۷/۲۶)

چکیده

رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی به دلیل نقش برجسته آن در کسب مزیت رقابتی، مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته و مدیریت استعدادهای سازمانی به طور مستقیم و با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان از جمله متغیرهای اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه هستند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل آن دسته از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان است که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و پست سازمانی کارشناسی و بالاتر بوده و تعداد ۲۸۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران، به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. به منظور جمع‌آوری داده از ۴ پرسشنامه استفاده شده که روایی و پایایی آن‌ها به تأیید رسید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید مدل مفهومی، نشان داد که مدیریت استعداد علاوه بر تأثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز بر رفتار کارآفرینانه تأثیر می‌گذارد که میزان تأثیر غیرمستقیم از میزان تأثیر مستقیم بیشتر است. هم‌چنین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه تأیید شد.

واژگان کلیدی: مدیریت استعداد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار کارآفرینانه

مقدمه

طی چند دهه اخیر، موضوع کارآفرینی توجه زیادی را در بخش دولتی به خود جلب کرده است. با این که اصطلاح کارآفرینی عمدتاً در ارتباط با بخش خصوصی به کار رفته است، اما اکنون در ادبیات مدیریت بخش دولتی به وفور دیده می‌شود و مباحث زیادی در خصوص وجود، ماهیت و کاربرد کارآفرینی در بخش دولتی شکل گرفته است (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۱). تا اواخر قرن بیستم، اصطلاح کارآفرینی سازمانی عمدتاً در ارتباط با بخش خصوصی به کار رفته است، اما امروزه در مباحث مدیریت دولتی نیز وارد شده است که به صورت عمده ناشی از اهمیت نقش دولت در جوامع است (زامپتاکیز و میوساکیز، ۲۰۰۷). بررسی‌های گوناگون نیز نیاز به وارد سازوکارهای بازار (کارآفرینی) به بخش دولتی را ضروری دانسته‌اند (بک و همکاران، ۲۰۰۵). بخش دولتی در فرآیند توسعه کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه، نقش عمده‌ای دارند. اما به دلایل گوناگون این سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه به مرور زمان کارایی خود را در پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع و رو به رشد، از دست داده‌اند. در این شرایط، بسیاری از نویسندگان و پیشگامان تغییرات در سازمان و خدمات مدیریت دولتی، کارآفرینی در بخش دولتی را به عنوان تنها راه حل مدیریت دولتی در مواجهه با این چالش‌ها و مشکلات می‌دانند (نقابی و بهادری، ۱۳۹۱: ۱۲۴).

از سوی دیگر مطالعات و بررسی‌ها در سازمان‌های دولتی ایران نشان دهنده این واقعیت تلخ است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها سنتی، فاقد نوآوری و غیر کارآفرینانه است (الوانی و ریاحی، ۱۳۸۲). آسیب‌شناسی نظام اداری کشور نیز گویای آن است که بخش دولتی ایران در حوزه کارآفرینی ضعیف و دچار موارد نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کندی و پرپیچ‌وخم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت‌ناپذیری، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است (علی‌سرابی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۸). حال آن‌که ناکارآمدی بخش دولتی در حوزه کارآفرینی، مشکلات و چالش‌های متعددی را برای جامعه ایران به همراه داشته است؛ که این مسئله در سازمان‌های دولتی شهر کرمان مشهودتر می‌باشد. به طوری که امروزه شاهد نارضایتی بیش از پیش کارکنان و شهروندان بخش دولتی به ویژه مراجعین سازمان‌های دولتی شهر کرمان نسبت به این موضوع هستیم. بنابراین ضروری است تا عوامل مؤثر بر ارتقای کارآفرینی در بخش دولتی

ایران به ویژه در سازمان‌های دولتی شهر کرمان مورد شناسایی قرار گیرند. از جمله عواملی که می‌تواند بر رفتار و تصمیمات کارآفرینانه تأثیرگذار باشد، سرمایه انسانی است (حسین‌پور و عبداللهی، ۱۳۹۴: ۱۱۰). سرمایه انسانی نه تنها بر توانایی افراد در شناسایی، ارزیابی و استفاده از فرصت‌ها تأثیر می‌گذارد، بلکه بر قصد و رفتار کارآفرینانه افراد نیز مؤثر است (هیندل و همکاران^۱، ۲۰۰۹). در این زمینه مطالعات نشان داده است که مدیریت استعدادهای سازمانی، رضایت شغلی و تعهد افراد از جمله مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه در سازمان است (کنراد^۲، ۲۰۱۰؛ هاشمی و همکاران، ۲۰۱۲). با توجه به مطالب گفته شده، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا مدیریت استعداد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد.

مبانی نظری

مدیریت استعداد

نقطه آغاز درباره مدیریت استعداد^۳، کشف و تعریف واژه "استعداد" است. استعداد، شامل آن دسته کارکنانی است که می‌تواند در عملکرد سازمان تفاوت ایجاد کرده و از طریق مشارکت مستقیم خود، بالاترین سطح عملکرد را از خود نشان دهند (دریس^۴، ۲۰۱۳). حال آن‌که مدیریت استعداد، یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین موضوع‌های مدیریت منابع انسانی در جهان است و هنوز هم یکی از حادثترین مسائل در بسیاری از سازمان‌ها به شمار می‌رود (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۹). امروزه اهمیت مدیریت استعداد در دنیای سازمانی به اندازه‌ای است که از آن به عنوان نوعی سلاح پنهان در شکار استعدادهای نام برده می‌شود (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳۵). مدیریت استعداد مستقیماً بعد از این‌که افراد دارای پتانسیل بالا به استخدام سازمان درآمده‌اند، آغاز شده و با نگهداری فرد در سازمان به عنوان عضوی از آن تداوم می‌یابد (مک‌کالی و ویک‌فیلد^۵، ۲۰۰۶). مدیریت استعداد، اجرای استراتژی‌ها یا سیستم‌های طراحی شده یکپارچه برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی است (لوک‌وود^۶، ۲۰۰۶: ۲). مدیریت استعداد، شناخت و تمرکز بر بخشی از نیروی انسانی^۷ سازمان

1. Hindle et al

2. Conrad

3. Talent Management

4. Dries

5. McCauley & Wakefield

6. Lockwood

5. Manpower

با پتانسیل بالا است (کالینگز و ملاحی^۱، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد اشاره به این دارد که سازمان‌ها چگونه باید با یک روش استراتژیک و منسجم، افراد را جذب، توسعه و مدیریت کنند (اسپارو و مکرام^۲، ۲۰۱۵). مدیریت استعداد، بر الزامات شایستگی تمرکز دارد و اینکه چگونه افراد در درون سازمان یا بیرون از آن حرکت کنند (عرب‌پور و نیک‌پور، ۱۳۹۴: ۱۶۴). مدیریت استعداد شامل شناسایی و جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه و بهسازی استعدادها می‌باشد (انانزیو^۳، ۲۰۰۸: ۸۰۷).

۱- شناسایی و جذب استعدادها^۴: اشاره به این دارد که سازمان برای توسعه و بهبود به چه استعدادهایی نیاز دارد. سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه‌گذاری کند و اینکه سازمان چگونه باید برای کارمندیابی و استخدام در پست‌های تعیین شده، برنامه‌ریزی کند.

۲- همسوسازی و نگهداشت استعدادها^۵: اشاره به این دارد که عملکرد نیروی کار باید به گونه‌ای اداره شود تا سازمان اطمینان یابد در مسیری قرار دارد که منابع انسانی آن بیشترین بهره‌وری را دارد. بحث دیگری که در همسوسازی و نگهداشت استعدادها مورد توجه قرار می‌گیرد، نظام پرداخت است. علاوه بر اینکه در سازمان ضروری است خط‌مشی‌های پرداخت عادلانه توسعه یابند، لازم است خروجی گزارش‌ها و تحلیل‌های حاصل از سنجش استعدادها و عملکرد کارکنان در نظام پرداخت لحاظ شود.

۳- توسعه و بهسازی استعدادها^۶: اشاره به مباحث مربوط به آموزش، یادگیری و توسعه در سازمان دارد. در این مرحله، کارکنان مستعد سازمان به یک مسیر پیشرفت شغلی قابل لمس و روشن نیاز دارند که در این زمینه، سازمان به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی کارکنان خود به منظور ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه نیاز دارد، تا از این طریق بتواند دانش و مهارت‌های آن‌ها را در جهت پاسخ‌گویی به نیازهای آتی سازمان به روز نگه دارد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی^۷، یکی از متداول‌ترین متغیرها مورد مطالعه طی چند دهه اخیر در حوزه سازمانی بوده و مانند اکثر متغیرهای علوم اجتماعی ارائه یک تعریف مورد توافق از آن دشوار

-
1. Collings & Mellahi
 2. Sparrow & Makram
 3. Annunzio
 9. Attracting the Talents
 10. Talents Compatibility & Maintenance
 1. Talents Development
 7. Job Satisfaction

است (صیادی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۰). رضایت شغلی، عبارت است از میزان ارتباط مشاهده شده بین آنچه یک فرد از شغلش مطالبه می کند با آنچه که شغل و سازمان به او ارزانی داشته است (لوند^۱، ۲۰۰۳: ۲۲۲). رضایت شغلی، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند (مقیم، ۱۳۹۲: ۳۹۰). رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می شود فرد بگوید از شغل خود رضایت دارد یا ندارد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶: ۵۴). ابعاد رضایت شغلی عبارتند از (وایتل و دیویس^۲، ۱۹۹۰):

- ۱- رضایت از پرداخت^۳: شامل رضایت از میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت است.
- ۲- رضایت از همکار^۴: شامل رضایت از افراد در محل کار و کار کردن با افراد مسئولیت پذیر است.
- ۳- رضایت از کار^۵: شامل علاقه مندی به شغل و احساس موفقیت از انجام آن است.
- ۴- رضایت از سرپرست^۶: شامل رفتار منصفانه و کمک مدیر در انجام وظایف است.

تعهد سازمانی

از تعهد سازمانی^۷ نیز مانند دیگر مفاهیم علوم انسانی تعاریف زیادی ارائه شده است. تعهد سازمانی، واکنشی کلی نیروی کار به مجموع سازمان است (گانلو و همکاران^۸، ۲۰۱۰: ۶۹۷). تعهد سازمانی، حالتی است که فرد، سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند (کست^۹، ۲۰۱۱). تعهد سازمانی، نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، می باشد. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن، سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (رجب پورمیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱: ۶۱). تعهد سازمانی، حمایت و پیوستگی عاطفی

1. Lund
 2. Vitell & Davis
 3. Payment
 4. Colleagues
 5. Job
 6. Supervisor
 9. Organizational Commitment
 10. Gunlu et al
 9. Westgees

با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) است (تقی‌زاده و شکری، ۱۳۹۳: ۲۳۵). ابعاد تعهد سازمانی عبارت‌اند از (می‌یر و هرس کویتک^۱، ۲۰۰۱):

۱- تعهد عاطفی^۲: بیانگر پیوستگی عاطفی نیروی کار و تعیین هویت وی با ارزش‌ها و اهداف سازمان و میزان مشارکت وی با سازمان است. کارکنان که دارای تعهد عاطفی قوی هستند عضویت خویش را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در آن ادامه می‌دهند، چراکه قلباً و باطناً مایل به انجام چنین کاری هستند.

۲- تعهد مستمر^۳: بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است. کارکنانی که ارتباط اولیه آنان با سازمان بر مبنای تعهد مستمر می‌باشد در سازمان باقی خواهد ماند، زیرا که باقی ماندن در سازمان برای آن‌ها یک ضرورت است.

۳- تعهد هنجاری^۴: بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است. افرادی که این نوع تعهد در آن‌ها وجود دارد، فکر می‌کنند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آن‌ها است و دینی که به گردن دارند.

رفتار کارآفرینانه

مفهوم کارآفرینی^۵ دارای سیمای مختلفی است و این واژه از منظرهای مختلف مورد بررسی قرار گرفته است (لاثا و مورثی^۶، ۲۰۰۹: ۲۷۰). به طور کلی کارآفرینی به عنوان فرآیند خلق چیزی ارزشمند و منحصر به فرد از طریق اختصاص زمان و کوشش کافی، همراه با ریسک مالی، روانی و اجتماعی به منظور دریافت پاداش، استقلال و رضایت فردی تعریف می‌شود (هیسریک و همکاران^۷، ۲۰۱۶). کارآفرینی سازمانی، مجموعه‌ای متنوع از اقدامات مانند نوآوری در فرایند و محصول، گسترش ریسک‌پذیری سازمانی و توسعه الگوهای کسب و کار جدید است (رادمرد و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰۶۸). کارآفرینی سازمانی، راه‌اندازی کسب‌وکار جدید در درون سازمان‌های در حال پیشرفت است که از طریق نوآوری داخلی، اقدامات یا مالکیت مشترک، نوآوری راهبردی، محصول، فرایند و مدیریت نوآوری‌ها به دست می‌آید (مرزبان و همکاران،

2. Meyer & Herscovite

3. Emotional Commitment

4. Continuous Commitment

5. Normative Commitment

6. Latha & Murthy

7. Hisrich et al

۱۳۹۴: ۷۱۱). کارآفرینی سازمانی حاصل رفتارهای کارآفرینانه در سازمان است (مرزبان و همکاران، ۱۳۸۹: ۳). رفتار کارآفرینانه در سازمان، به آن دسته از فعالیت‌هایی اطلاق می‌گردد که توسط کارکنان سازمان در سطوح مختلف به صورت مستقل ایجاد شده و با استفاده از منابع متداول به تشخیص و تعقیب فرصت‌ها می‌پردازد (مرزبان، ۲۰۰۲). رفتار کارآفرینانه در سازمان، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها تعریف می‌شود که توسط هر فرد در سطوح مختلف و به صورت خودکار انجام می‌شوند که در آن‌ها از ترکیب منابع نوآور برای تشخیص و تعقیب فرصت‌ها استفاده می‌کنند. به طور کلی رفتار کارآفرینانه در سازمان، رفتاری است که به منظور انجام یک رویداد ویژه هدایت می‌شود (حسین‌پور و عبداللهی، ۱۳۹۴: ۱۱۳). ابعاد رفتار کارآفرینانه در سازمان عبارت‌اند از (زامپتاکیز و میوساکیز، ۲۰۰۷):

- ۱- کاهش کاغذبازی^۱: اشاره به دریافت اقدامات پیشنهادی از طریق کاهش کاغذبازی بوروکراتیک دارد.
- ۲- تغییر در رفتار^۲: اشاره به علاقه‌مندی به کسب مهارت‌های جدید، عکس‌العمل سریع در صورت عدم نتیجه‌گیری در کار، تشویق همکاران به ارائه ایده‌ها و نظرات خود جهت بهبود خدمات و یافتن روش‌هایی برای بهبود خدمات و تفکر درباره کارهایشان به شیوه‌ای جدید دارد.
- ۳- بینش استراتژیک^۳: اشاره به توانایی استفاده از رویکردهای جدید در حرکت به سوی آینده و دیدن آینده دارد.
- ۴- محیط کار پرنرژی^۴: اشاره به ایجاد محیط کار مبتنی بر کار گروهی و ایجاد بهبود علاقه در کارکنان دارد.
- ۵- محیط حمایتی^۵: اشاره به ایجاد محیط کار حمایت‌کننده از ابتکارات و امکان‌دستیابی دست‌یابی به اطلاعات دارد.

پیشینه پژوهش

رابطه مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه

کنراد (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «چرا مدیریت استعداد برای کارآفرینان باید اولویت

-
1. Mair
 2. Reduction of Paperwork
 3. Change in Behavior
 4. Strategic Insight
 5. Energetic Work Environment
 6. Supportive Environment

باشد» به نقش و اهمیت مدیریت استعداد‌های سازمانی در فعالیت‌ها و رفتارهای کارآفرینانه آنان اشاره نموده است. رشید (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین ابعاد استراتژی مدیریت استعداد با کارآفرینی سازمانی از نظر کارکنان ستادی شرکت توزیع برق شهر اصفهان» نتیجه گرفت که بین ابعاد استراتژیک مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. شفیع‌نیک‌آبادی و توانگرمروستی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین همه مؤلفه‌های مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. وانگ و لیو^۱ (۲۰۱۶) نیز در مطالعات خود بر وجود ارتباط بین مدیریت استعداد با رفتارهای کارآفرینانه تأکید کرده است.

رابطه مدیریت استعداد و رضایت شغلی

تاریکیو و اسکولر^۲ (۲۰۱۰) در مطالعاتشان به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد به دو دلیل مهم است: دلیل اول این است که مدیریت استعداد مطمئن می‌سازد که سازمان به طور موفق استعداد‌های ضروری را به چنگ می‌آورد و نگاه می‌دارد. دلیل دوم آن است که بدین وسیله کارکنان به کارشان علاقه‌مند می‌شوند. صیادی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان» نتیجه گرفتند که بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. صفائی‌پور و نادکی‌پورقصاب (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی شرکت نفت و گاز کارون» به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی وجود دارد. بابو و همکاران^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش مدیریت استعداد در رضایت شغلی و تعهد شغلی کارکنان در صنعت فناوری» نتیجه گرفتند که بین عملکردهای مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی

بابائیان و یوسفی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر به کارگیری مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا» نتیجه گرفتند که مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر

1. Wang & Liu
2. Tarique & Schuler
3. Babu et al

مثبت و معناداری می‌گذارد. موغلی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نورآباد ممسنی» به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد رابطه مثبت معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارد. نوبری آیدیشه و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی» نتیجه گرفتند که بین مدیریت استعداد و جنبه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. داروغه‌عارفی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی ارتباط مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس» به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. بابو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش مدیریت استعداد در رضایت شغلی و تعهد شغلی کارکنان در صنعت فناوری» نتیجه گرفتند که بین عملکردهای مدیریت استعداد و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

رابطه رضایت شغلی و رفتار کارآفرینانه

کوراتکو و همکاران^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان «اقدامات کارآفرینانه شرکت و رضایت شغلی» بر وجود ارتباط معنادار بین رضایت شغلی و رفتارهای کارآفرینانه تأکید کرده‌اند. هاشمی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رفتار کارآفرینانه کارکنان بخش کشاورزی: تأثیر میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت می‌گذارد. نصیری فرد و اللهیاری (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی در بین مدیران شرکت‌های تعاونی روستایی استان گیلان» نتیجه گرفتند که بین رضایت شغلی و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد. زمانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه رضایت شغلی کارکنان، کارآفرینی سازمانی و رشد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی کارکنان و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

رابطه تعهد سازمانی و رفتار کارآفرینانه

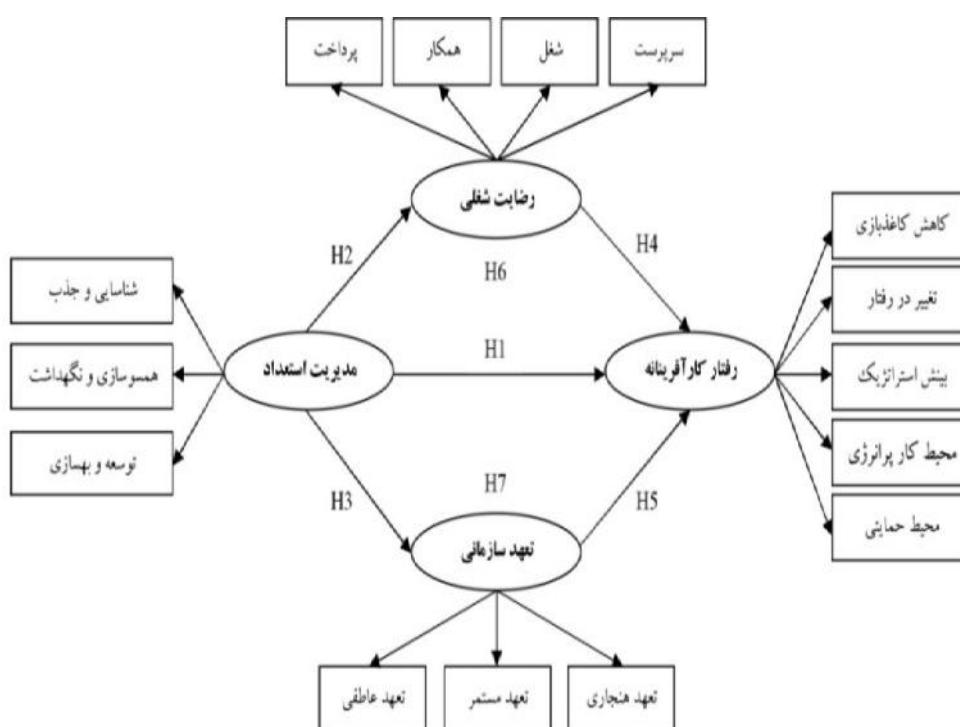
کوین و همکاران^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «اثرات فرآیند استراتژیک بر

1. Kuratko et al

2. Covin et al

گرایش‌های کارآفرینی» تعهد نیروی کار را برای فعالیت‌های کارآفرینانه ضروری دانسته‌اند. فریرا^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «کارآفرینی شرکت: دیدگاهی ساختاری و استراتژیک» از جمله عوامل مؤثر بر گرایش‌های کارآفرینانه را تعهد به اهداف سازمان می‌داند. هاشمی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رفتار کارآفرینانه کارکنان بخش کشاورزی: تأثیر میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت می‌گذارد. طغریایی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در سازمان‌های فرهنگی-هنری استان اصفهان» نتیجه گرفتند که ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد تعهد عاطفی و تعهد مستمر با گرایش کارآفرینانه وجود دارد.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش براساس مدل مفهومی بالا شکل گرفته است. این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های ذیل است:

- ۱- مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد.
- ۲- مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد.
- ۳- مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد.
- ۴- رضایت شغلی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد.
- ۵- تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد.
- ۶- رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی متغیر میانجی است.
- ۷- تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی متغیر میانجی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. از آنجا که پاسخ‌گویی به برخی از پرسش‌های این پژوهش نیاز به تجربه و تخصص دارد، بنابراین جامعه آماری این پژوهش را آن دسته از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان تشکیل می‌دهند که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و پست سازمانی کارشناسی و بالاتر هستند. تعداد کارکنان در زمان پژوهش ۱۱۱۴ نفر بوده و از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران^۱ و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با تعداد ۲۸۶ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند (به دلیل این که احتمال می‌رفت برخی از پرسشنامه‌ها بازگشت داده نشود و یا ناقص جواب داده شوند، تعداد ۳۳۰ پرسشنامه بین پاسخگویان توزیع شد). جدول ۱، حجم جامعه و نمونه آماری را نشان می‌دهد:

جدول ۱: جامعه آماری و حجم نمونه سازمان‌های دولتی شهر کرمان

ردیف	عنوان سازمان‌ها	حجم جامعه	حجم نمونه
۱	سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۰۷	۲۷
۲	سازمان راه و شهرسازی	۱۷۳	۴۴
۳	سازمان آموزش و پرورش	۱۹۰	۴۹
۴	سازمان ورزش و جوانان	۱۶	۴
۵	سازمان جهاد کشاورزی	۳۸۰	۹۸
۶	سازمان صنعت، معدن و تجارت	۲۴۸	۶۴
	مجموع	۱۱۱۴	۲۸۶

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده از ۴ پرسشنامه بسته استفاده شده است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت^۱ تنظیم شده‌اند (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم). پرسشنامه اول، محقق ساخته بوده و مدیریت استعداد را از طریق جنبه‌های آن یعنی شناسایی و جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه و بهسازی استعدادها مورد ارزیابی قرار می‌دهد و مشتمل بر ۱۶ سؤال است که ۶ سؤال برای سنجش شناسایی و جذب استعدادها، ۴ سؤال برای سنجش همسوسازی و نگهداشت استعدادها و ۶ سؤال برای سنجش توسعه و بهسازی استعدادها می‌باشد. پرسشنامه دوم، استاندارد بوده و رضایت شغلی را از طریق ابعاد آن یعنی رضایت از پرداخت، رضایت از همکار، رضایت از شغل و رضایت از سرپرست مورد ارزیابی قرار می‌دهد و شامل ۱۱ سؤال است که ۳ سؤال برای سنجش رضایت از پرداخت، ۲ سؤال برای سنجش رضایت از همکار و ۳ سؤال برای سنجش هر یک از ابعاد دیگر می‌باشد. پرسشنامه سوم، استاندارد بوده و تعهد سازمانی را از طریق ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری مورد ارزیابی قرار می‌دهد و مشتمل بر ۲۴ سؤال است که ۸ سؤال برای سنجش هر کدام از این ابعاد می‌باشد. پرسشنامه چهارم، استاندارد بوده و رفتار کارآفرینانه را از طریق ابعاد آن یعنی کاهش کاغذبازی^۲ تغییر در رفتار^۳ بینش استراتژیک^۴ ایجاد محیط کار پرنرزی و ایجاد محیط حمایتی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و شامل ۱۲ سؤال است که ۱ سؤال برای سنجش کاهش کاغذبازی^۲ ۵ سؤال برای سنجش تغییر در رفتار و ۲ سؤال برای سنجش هر یک از ابعاد دیگر می‌باشد.

1. Likert Scale

در این پژوهش به منظور تعیین روایی محتوایی^۱ پرسشنامه مدیریت استعداد از نظرات متخصصین (پنج نفر از اساتید دانشگاه) استفاده شده است. به این معنی که با ارسال پرسشنامه برای اساتید از آن‌ها درخواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سؤال‌های پرسشنامه با استفاده از گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، نسبتاً مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل ۰٪، ۲۵٪، ۵۰٪، ۷۵٪، ۱۰۰٪ می‌باشد، ارائه نمایند. به این ترتیب روایی پرسشنامه مدیریت استعداد به میزان ۹۱٪ محاسبه شد. در رابطه با روایی محتوایی پرسشنامه‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار کارآفرینانه پژوهش می‌توان گفت که این پرسشنامه‌ها استاندارد بوده‌اند و روایی محتوایی آن‌ها در پژوهش‌های دیگر به ترتیب توسط ویتل و دیویس (۱۹۹۰)، می‌یر و هرس کویتک (۲۰۰۱) و زمپتاکیس و موساکیس (۲۰۰۷) به تأیید رسیده است. هم‌چنین به منظور تعیین روایی سازه^۲ پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که در بخش یافته‌های پژوهش به آن پرداخته شده است. به منظور تعیین پایایی^۳ پرسشنامه‌ها نیز از روش آزمون و آزمون مجدد^۴ استفاده شده است که ضریب پایایی آزمون برای کل پرسشنامه مدیریت استعداد ۰/۷۸۳ و برای ابعاد آن یعنی جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه و بهسازی استعدادها به ترتیب ۰/۷۱۶، ۰/۷۲۷، ۰/۷۵۴ محاسبه شده است. ضریب پایایی آزمون برای کل پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۹ و برای ابعاد آن یعنی رضایت از پرداخت، رضایت از همکار، رضایت از شغل و رضایت از سرپرست به ترتیب ۰/۸۴۵، ۰/۹۱۱، ۰/۹۴۶، ۰/۸۳ محاسبه شده است. ضریب پایایی آزمون برای کل پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۶۵ و برای ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۸۳۲، ۰/۸۹۴، ۰/۷۹ محاسبه شده است. ضریب پایایی آزمون برای کل پرسشنامه رفتار کارآفرینانه ۰/۸۲۵ و برای ابعاد آن یعنی کاهش کاغذبازی، تغییر در رفتار، بینش استراتژیک، ایجاد محیط کار پرانرژی و ایجاد محیط حمایتی به ترتیب ۰/۷۴۳، ۰/۸۵، ۰/۸۱۹، ۰/۷۴۳، ۰/۷۱۴ محاسبه شده است.

در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار SPSS و Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا نرمال بودن تمام متغیرها مورد آزمون قرار گرفته است

1. Content Validity
2. Construct Validity
3. Reliability
4. Test-Retest

و پس از انجام آزمون آماری کولموگروف-اسمیرنوف^۱ و تائید نرمال بودن متغیرها، از فنون آمار استنباطی پارامتریک^۲ (مدل‌سازی معادلات ساختاری^۳) استفاده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری یک فن تحلیل چندمتغیره نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیره است که به پژوهشگران امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به طور هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد (هومن، ۱۳۹۳: ۱۱). این روش برخلاف تحلیل رگرسیون برای تحلیل معادلات ساختاری، روش مناسبی به حساب می‌آید، زیرا امکان سنجش روابط بین متغیرهای مکنون و مشهود^۴ را به پژوهشگر می‌دهد و بررسی روابط وابسته به چند عامل را نیز فراهم می‌کند. در این پژوهش، در دو بخش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در بخش اول، برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی^۵ و در بخش دوم، به منظور سنجش مدل پیشنهادی و معنی‌داری روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر^۶ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مربوط به آمار توصیفی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی)

یافته‌ها نشان داد که حدود ۶۰٪ از پاسخ‌دهندگان مرد هستند، بیش از ۷۵٪ از پاسخ‌دهندگان بالای ۳۰ سال سن دارند، بیش از ۶۰٪ از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه خدمتی بالای ۱۰ سال هستند، بیش از ۶۰٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند و بیش از ۵۰٪ از پاسخ‌دهندگان دارای پست سازمانی کارشناسی هستند.

یافته‌های مربوط به آمار استنباطی

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در این پژوهش سعی بر آن بوده است که در نهایت دقت از روایی پرسشنامه‌ها آن اطمینان حاصل شود. در این راستا، روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج آن در جدول ۲ آمده است:

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Parametric
3. Structural Equation Modeling (SEM)
4. Latent & Manifest Variables
5. Confirmatory Factor Analysis
6. Path Analysis

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری

نام شاخص	کای اسکوئر بهنجار شده ^۱	شاخص نیکویی برازش ^۲	شاخص اصلاح شده ^۳	شاخص نیکویی برازش ^۴	شاخص افزایشی ^۵	شاخص تاگر-لوئیس ^۶	شاخص برازش تطبیقی ^۷	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ^۸
حد قابل قبول	۳	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۰۸
مدیریت استعداد	۲/۱۳۷	۰/۹۲۷	۰/۹	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۳۹	۰/۹۴۹	۰/۰۵۹
رضایت شغلی	۱/۶۲۴	۰/۹۶۴	۰/۹۴	۰/۹۵۱	۰/۹۳۳	۰/۹۷۳	۰/۹۸۱	۰/۰۴۳
تعهد سازمانی	۱/۹۱۲	۰/۹۱	۰/۸۶۷	۰/۹۰۳	۰/۹۵۱	۰/۹۳۳	۰/۹۵۱	۰/۰۵۲
رفتار کارآفرینانه	۱/۳۵۲	۰/۹۱۵	۰/۹۰۶	۰/۹۱۲	۰/۹۲۴	۰/۹۳۱	۰/۹۱	۰/۰۵۸

جدول ۳: بار عاملی استاندارد شده و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سازه‌ها

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	-p مقدار	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	-p مقدار
شناسایی و جذب استعدادها	سؤال ۱	۰/۳۰۰	۵/۳۲۹	<۰/۰۵	سؤال ۷	۰/۵۲۰	-	-
	سؤال ۲	۰/۶۸۲	۱۳/۷۶۳	<۰/۰۵	سؤال ۸	۰/۵۵۳	۱۴/۱۵۶	<۰/۰۵
	سؤال ۳	۰/۷۴۶	۱۵/۶۰۵	<۰/۰۵	سؤال ۹	۰/۶۱۱	-	-
	سؤال ۴	۰/۷۰۲	۱۴/۳۱۴	<۰/۰۵	سؤال ۱۰	۰/۵۸۱	۱۴/۸۵۰	<۰/۰۵
	سؤال ۵	۰/۴۹۴	۹/۲۱۸	<۰/۰۵	سؤال ۱۱	۰/۶۰۹	-	-
	سؤال ۶	۰/۸۵۴	-	-	سؤال ۱۲	۰/۶۱۸	۱۷/۶۶۹	<۰/۰۵

1. Normed Chi-Square (CMIN/DF)
2. Goodness of Fit Index (GFI)
3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
4. Normed Fit Index (NFI)
5. Incremental Fit Index (IFI)
6. Tucker-Lewis Index (TLI)
7. Comparative Fit Index (CFI)
8. Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)

<۰/۰۵	۹/۹۲۶	۰/۷۵۱	سؤال ۱	تعهد عاطفی	<۰/۰۵	۱۲/۹۵۸	۰/۹۶۹	سؤال ۷	همسوسازی و نگهداشت استعدادها
<۰/۰۵	۶/۰۴۶	۰/۴۰۹	سؤال ۲		-	-	۰/۷۸۱	سؤال ۸	
<۰/۰۵	۹/۹۵۵	۰/۷۵۷	سؤال ۳		<۰/۰۵	۶/۳۰۱	۰/۳۵۹	سؤال ۹	
<۰/۰۵	۹/۰۲۴	۰/۶۵۱	سؤال ۴		<۰/۰۵	۸/۱۲۲	۰/۴۵۶	سؤال ۱۰	
<۰/۰۵	۸/۸۹۴	۰/۶۸۹	سؤال ۵	تعهد عاطفی	<۰/۰۵	۱۱/۹۶۶	۰/۷۰۲	سؤال ۱۱	توسعه و بهسازی استعدادها
<۰/۰۵	۸/۷۷۷	۰/۶۱۹	سؤال ۶		<۰/۰۵	۱۰/۸۵۲	۰/۴۹۴	سؤال ۱۲	
<۰/۰۵	۱۰/۰۷۴	۰/۵۴۰	سؤال ۷		<۰/۰۵	۱۰/۸۹۹	۰/۸۵۴	سؤال ۱۳	
-	-	۰/۵۷۲	سؤال ۸		<۰/۰۵	۱۱/۳۵۰	۰/۶۵۲	سؤال ۱۴	
<۰/۰۵	۵/۱۷۷	۰/۶۱۸	سؤال ۹	تعهد عاطفی	<۰/۰۵	۱۲/۵۱۴	۰/۷۱۸	سؤال ۱۵	رضایه و توسعه
<۰/۰۵	۵/۲۳۹	۰/۶۶۵	سؤال ۱۰		-	-	۰/۷۲۸	سؤال ۱۶	
<۰/۰۵	۵/۳۴۳	۰/۷۱۱	سؤال ۱۱		<۰/۰۵	۱۲/۲۶۰	۰/۷۳۴	سؤال ۱	
<۰/۰۵	۵/۱۷۴	۰/۵۲۵	سؤال ۱۲		<۰/۰۵	۱۰/۶۱۱	۰/۶۳۲	سؤال ۲	
<۰/۰۵	۴/۹۵۲	۰/۵۳۳	سؤال ۱۳	تعهد مستمر	-	-	۰/۷۲۷	سؤال ۳	رضایت از پرداخت
<۰/۰۵	۳/۹۳۶	۰/۲۶۸	سؤال ۱۴		<۰/۰۵	-	۰/۶۹۶	سؤال ۴	
<۰/۰۵	۵/۱۴۴	۰/۵۰۵	سؤال ۱۵		<۰/۰۵	۱۱/۳۱۶	۰/۶۶۶	سؤال ۵	
-	-	۰/۲۸۶	سؤال ۱۶		<۰/۰۵	۱۰/۲۷۱	۰/۶۲۲	سؤال ۶	
<۰/۰۵	۵/۲۶۲	۰/۲۷۵	سؤال ۱۷	تعهد هنجاری	<۰/۰۵	۱۰/۷۵۶	۰/۶۵۳	سؤال ۷	رضایت از تحول
<۰/۰۵	۸/۰۰۵	۰/۵۳۲	سؤال ۱۸		-	-	۰/۷۱۷	سؤال ۸	
<۰/۰۵	۸/۵۸۶	۰/۵۸۱	سؤال ۱۹		<۰/۰۵	۳/۷۹۱	۰/۷۶۵	سؤال ۹	
<۰/۰۵	۹/۳۴۸	۰/۶۵۶	سؤال ۲۰		<۰/۰۵	۳/۷۴۷	۰/۶۷۱	سؤال ۱۰	
									رضایت از سرپرست

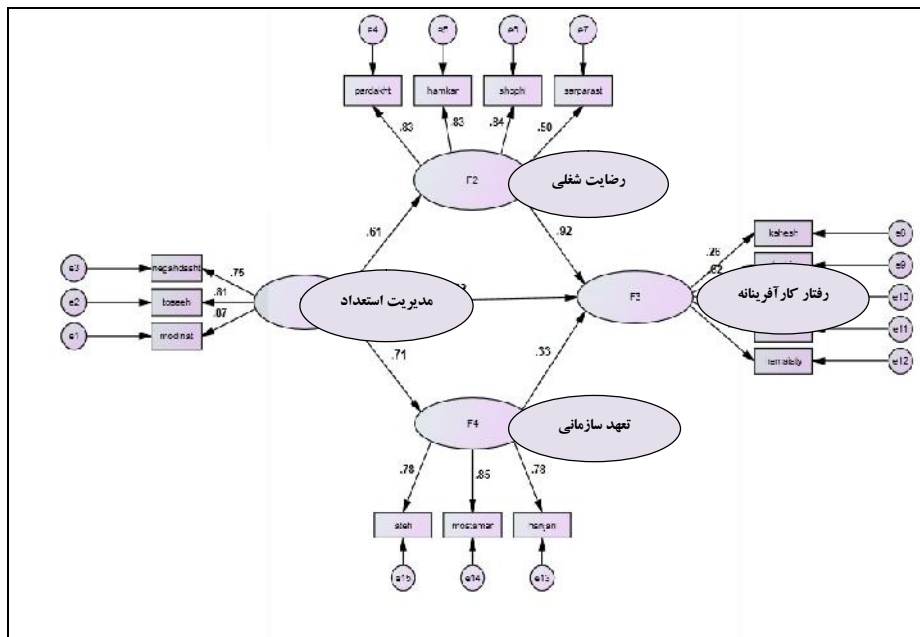
<۰/۰۵	۸/۹۱۸	۰/۶۳۱	سؤال ۲۱	-	-	۰/۲۲۷	سؤال ۱۱	کاهش کافئینازی
<۰/۰۵	۹/۹۲۵	۰/۷۲۰	سؤال ۲۲	-	-	۰/۵۸۳	سؤال ۱	
<۰/۰۵	۹/۸۶۱	۰/۵۵۳	سؤال ۲۳	-	-	۰/۳۰۹	سؤال ۲	تغییر در رفتار
-	-	۰/۶۲۰	سؤال ۲۴	<۰/۰۵	۱۲/۳۲۶	۰/۵۹۹	سؤال ۳	
				<۰/۰۵	۱۶/۲۱۷	۰/۵۳۴	سؤال ۴	
				<۰/۰۵	۱۸/۲۶۶	۰/۵۸۵	سؤال ۵	
				<۰/۰۵	۱۷/۱۶۵	۰/۵۶۱	سؤال ۶	

Factor Loading>0.3; P-value<0.05; t-value>1.98

همان گونه که در جداول ۲ و ۳ مشاهده می شود، تمامی ضرایب برازش در آستانه مورد قبول قرار دارند و این به این معنی است که شاخص های اندازه گیری (به جز شاخص ۱۱ متغیر رضایت شغلی و شاخص های ۱۴، ۱۶ و ۱۷ متغیر تعهد سازمانی) به خوبی می توانند متغیرهای پنهان را اندازه گیری کنند.

آزمون مدل پیشنهادی و فرضیه های پژوهش

در این پژوهش به منظور آزمون مدل پیشنهادی و فرضیه ها، از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر به کمک نرم افزار آموس استفاده شده است که نتایج آن در شکل ۲ نمایش داده شده است:



شکل ۲: خروجی نرم افزار در حالت تخمین استاندارد

بررسی شاخص های نکویی برازش در جدول ۴ بیان گر این است که مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

جدول ۴: شاخص های برازش مدل پیشنهادی پژوهش

نام شاخص	کای اسکوتر بهنجار شده	شاخص نیکویی برازش	برازش اصلاح شده شاخص نیکویی	شاخص نیکویی شده	شاخص برازش هنجار افزایی	شاخص ناکر - لوئیس	شاخص برازش تطبیقی	خطای برآورد	ریشه میانگین مربعات
حد قابل قبول	۳	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۰۸	
مدل	۲/۳۱۳	۰/۹۴۲	۰/۹۰۶	۰/۹۵	۰/۹۷۱	۰/۹۵۸	۰/۹۷۱	۰/۰۶۳	

نتایج ارائه شده در جدول ۵ نشان دهنده اثر مثبت و معنادار مدیریت استعداد بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان و رفتار کارآفرینانه و همچنین اثر مثبت و معنادار رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه است. با توجه به این نتایج، فرضیه های ۱ تا ۵ پژوهش تأیید می شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد که مدیریت استعداد علاوه بر

تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد که میزان تأثیر غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی (۰/۵۶۱) و تعهد سازمانی کارکنان (۰/۲۳۴) بیشتر از تأثیر مستقیم (۰/۲۱۶) است. هم‌چنین سطح معنی‌داری بر اساس محاسبات انجام شده از روش بوت استرپ^۱ برای بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی به ترتیب برابر با (۰/۰۰۰) و (۰/۰۴۳) به دست آمد که بر این اساس، اثر میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأیید می‌شود (در روش بوت استرپ اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ باشد، نقش متغیر میانجی تأیید می‌شود).

جدول ۵: آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیرها	ضرایب	t-value	P	نتیجه
H1	مدیریت استعداد ← رفتار ارآفرینانه	۰/۲۱۶	۲/۳۵	<۰/۰۵	تأیید
H2	مدیریت استعداد ← رضایت شغلی	۰/۶۱۵	۷/۵۱۴	<۰/۰۵	تأیید
H3	مدیریت استعداد ← تعهد سازمانی	۰/۷۱۳	۷/۸۸	<۰/۰۵	تأیید
H4	رضایت شغلی ← رفتار کارآفرینانه	۰/۹۲۴	۲/۹۵۹	<۰/۰۵	تأیید
H5	تعهد سازمانی ← رفتار کارآفرینانه	۰/۳۲۹	۲/۲۸	<۰/۰۵	تأیید
H6	مدیریت استعداد ← رضایت شغلی ← رفتار کارآفرینانه	۰/۵۶۱	-	<۰/۰۵	تأیید
H7	مدیریت استعداد ← تعهد سازمانی ← رفتار کارآفرینانه	۰/۲۳۴	-	<۰/۰۵	تأیید

t-value>1.96; P-value<0.05

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، روابط بین متغیرهای مدیریت استعداد، رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان و رفتار کارآفرینانه به طور نظری تبیین شد و سپس این روابط مورد آزمون قرار گرفت. در واقع هدف از این پژوهش، بررسی امکان تأثیرگذاری و تعیین میزان تأثیر احتمالی مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی با توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بوده و نتایج نشان داد که مدیریت استعداد علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت

غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد که میزان تأثیر غیرمستقیم و از طریق رضایت شغلی (۰/۵۶۱) و تعهد سازمانی کارکنان (۰/۲۳۴) بیشتر از تأثیر مستقیم (۰/۲۱۶) است. همچنین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر رابطه بین مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأیید شد. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح ذیل است:

یافته این پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش کنراد (۲۰۱۰)، رشید (۱۳۹۱)، شفیع‌نیک‌آبادی و توانگرمروستی (۱۳۹۴)، وانگ و لیو (۲۰۱۶) هماهنگ می‌باشد. کنراد، در مطالعات خود به نقش و اهمیت مدیریت استعدادهای سازمانی در فعالیت‌ها و رفتارهای کارآفرینانه آنان اشاره نموده است. رشید، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفت که بین ابعاد استراتژیک مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. شفیع‌نیک‌آبادی و توانگرمروستی، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. وانگ و لیو، در مطالعات خود بر وجود ارتباط بین مدیریت استعداد با رفتارهای کارآفرینانه تأکید کرده است. از این رو به مدیران سازمان‌های دولتی در جهت اجرای موفق مدیریت استعدادهای سازمانی پیشنهاد می‌شود که به مواردی از قبیل برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی، مصاحبه‌ها و آزمون‌های علمی در استخدام افراد بااستعداد، ارزیابی عملکرد دوره‌ای و بازخورد ۳۶۰ درجه، پرداخت بر مبنای مهارت و عملکرد، برنامه‌های آموزشی و یادگیری مستمر در سازمان توجه ویژه کنند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان در بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش تاریکیو و اسکولر (۲۰۱۰)، صیادی و همکاران (۱۳۹۱)، صفائی‌پور و نادکی‌پورقصاب (۱۳۹۲)، آگاروال و جین^۱ (۲۰۱۵) انطباق دارد. تاریکیو و اسکولر، در مطالعاتشان به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد باعث می‌شود کارکنان به کارشان علاقه‌مند شوند. صیادی و همکاران، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. صفائی‌پور و نادکی‌پورقصاب، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین مدیریت

استعداد و رضایت شغلی وجود دارد. آگاروال و جین، از جمله مزایای مدیریت استعداد را افزایش رضایت خاطر کارکنان می‌دانند. بابو و همکاران، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که بین عملکردهای مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. از این رو به مدیران سازمان‌های دولتی در جهت اجرای موفق مدیریت استعدادهای سازمانی پیشنهاد می‌شود که به مواردی از قبیل برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی، مصاحبه‌ها و آزمون‌های علمی در استخدام افراد بااستعداد، ارزیابی عملکرد دوره‌ای و بازخورد ۳۶۰ درجه، پرداخت بر مبنای مهارت و عملکرد، برنامه‌های آموزشی و یادگیری مستمر در سازمان توجه ویژه کنند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان در بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج بابائیان و یوسفی (۱۳۹۳)، موغلی و همکاران (۱۳۹۳)، نوبری‌آیدیشه و همکاران (۲۰۱۴)، داروغه‌عارفی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. بابائیان و یوسفی، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. موغلی و همکاران، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد رابطه مثبت معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارد. نوبری‌آیدیشه و همکاران، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که بین مدیریت استعداد و جنبه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. داروغه‌عارفی و همکاران، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. بابو و همکاران، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که بین عملکردهای مدیریت استعداد و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. از این رو به مدیران سازمان‌های دولتی در جهت اجرای موفق مدیریت استعدادهای سازمانی پیشنهاد می‌شود که به مواردی از قبیل برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی، مصاحبه‌ها و آزمون‌های علمی در استخدام افراد بااستعداد، ارزیابی عملکرد دوره‌ای و بازخورد ۳۶۰ درجه، پرداخت بر مبنای مهارت و عملکرد، برنامه‌های آموزشی و یادگیری مستمر در سازمان توجه ویژه کنند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که رضایت شغلی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش کوراتکو و همکاران (۲۰۰۵)، هاشمی و همکاران (۲۰۱۲)، نصیری‌فرد و اللهیاری (۱۳۹۲) انطباق و همخوانی دارد. کوراتکو و همکاران، در مطالعاتشان بر وجود ارتباط معنادار بین رضایت شغلی و رفتارهای کارآفرینانه تأکید کرده‌اند. هاشمی و همکاران، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت می‌گذارد. نصیری‌فرد و اللهیاری، در پژوهش‌هایشان نتیجه

گرفتند که بین رضایت شغلی و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زمانی و همکاران، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی کارکنان و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. از این رو به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که اقداماتی از قبیل مشخص کردن و نهادینه کردن ارزش‌ها، اهداف و انتظارات سازمان برای کارکنان در بدو ورود به سازمان و همچنین رفع نیازهای کارکنان و حمایت از آنان در جهت افزایش رضایت و روحیه تعهد در آن‌ها، انجام دهند.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش کوین و همکاران (۲۰۰۶)، فریرا (۲۰۰۹)، هاشمی و همکاران (۲۰۱۲)، طغرابی و همکاران (۱۳۹۵) هماهنگ می‌باشد. کوین و همکاران، تعهد نیروی کار را برای فعالیت‌های کارآفرینانه ضروری دانسته‌اند. فریرا، از جمله عوامل مؤثر بر گرایش‌های کارآفرینانه را تعهد به اهداف سازمان می‌داند. هاشمی و همکاران، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کارکنان بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت می‌گذارد. طغرابی و همکاران، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد تعهد عاطفی و تعهد مستمر با گرایش کارآفرینانه وجود دارد. از این رو به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که اقداماتی از قبیل مشخص کردن و نهادینه کردن ارزش‌ها، اهداف و انتظارات سازمان برای کارکنان در بدو ورود به سازمان و همچنین رفع نیازهای کارکنان و حمایت از آنان در جهت افزایش رضایت و روحیه تعهد در آن‌ها، انجام دهند.

در پایان به مهم‌ترین محدودیت این پژوهش اشاره می‌شود که آن همکاری نکردن برخی از سازمان‌های دولتی از جمله سازمان اقتصاد و امور دارایی بود (به طوری که در این سازمان‌ها اجازه توزیع پرسشنامه داده نشد).

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا، صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶)، تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، صص ۵۱-۶۸.
- الوانی، سیدمهدی، ریاحی، بهروز (۱۳۸۲)، نظریه نوین مدیریت کیفیت جامع در بخش دولتی ایران، *مجله تحول اداری*، سال هفتم، شماره ۴۱-۴۲، صص ۴۱-۸۴.
- بابائیان، علی، یوسفی، حسین (۱۳۹۳)، تأثیر به کارگیری مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال نهم، شماره ۲، صص ۲۱۷-۲۳۶.
- تقی‌زاده، هوشنگ، شکری، عبدالحسین (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ششم، شماره ۱۹، صص ۲۲۷-۲۵۶.
- حسین‌پور، داود، عبداللهی، محمد (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه انسانی بر بروز رفتار کارآفرینانه، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و چهارم، شماره ۷۸، صص ۱۰۹-۱۲۶.
- حسین‌پور، داود، منطقی، منوچهر، ملک‌محمدی، سحر (۱۳۹۴)، بررسی نقش مدیریت استعداد در توسعه سرمایه فکری سازمان (مورد مطالعه: سازمان پشتیبانی و نوسازی بالگردهای ایران)، *مجله مدیریت نوآوری*، سال چهارم، شماره ۳، صص ۹۷-۱۱۸.
- حق‌شناس، اصغر، جمشیدیان، مهدی، شائمی، علی، شاهین، آرش، یزدان‌شناس، مهدی (۱۳۸۶)، الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال دوم، شماره ۸، صص ۳۱-۷۳.
- داروغه‌عارفی، ناهید، بیگلری، نسرین، بحرالعلوم، حسن (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط مدیریت استعداد با هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس، *مجله مدیریت منابع انسانی در ورزش*، سال چهارم، شماره ۱، صص ۴۷-۵۹.
- رجبی‌پورمیدی، علیرضا، دهقانی‌فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، *فصلنامه اخلاق زیستی*، سال دوم، شماره ۶، صص ۴۹-۹۲.
- رشید، سیدباقر (۱۳۹۱)، *بررسی رابطه بین ابعاد استراتژی مدیریت استعداد با کارآفرینی سازمانی از نظر کارکنان ستادی شرکت توزیع برق شهر اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

- زمانی، محمود، حقیقی، محمد، رزمجو، شراره (۱۳۹۳)، رابطه رضایت شغلی کارکنان، کارآفرینی سازمانی و رشد سازمانی در شرکت‌های بیمه، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، سال دوازدهم، شماره ۴، صص ۶۳۵-۶۵۳.
- شفیعی نیک آبادی، محسن، توانگرمروستی، زهرا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی، *مجموع مقالات کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی*، تهران، ایران.
- صفائی پور، محسن، نادکی پور قصاب، ندا (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی شرکت نفت و گاز کارون، *مجموع مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها*، شیراز، ایران.
- صیادی، سعید، محمدی، مرضیه و نیک پور، امین (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی، *مجله فرایند مدیریت و توسعه*، سال پنجم، شماره ۸۰، صص ۱۳۳-۱۴۸.
- صیادی، سعید، چمنی فرد، راحله، نیک پور، امین (۱۳۹۴)، نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه‌های فکری و بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: بانک تجارت منطقه شمال غرب شهر تهران)، *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۲۷-۴۴.
- طغرایبی، محمدتقی، شریفی، سعید، داراییان، سنیه (۱۳۹۵)، بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در سازمان‌های فرهنگی - هنری استان اصفهان، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، سال هشتم، شماره ۱، صص ۱۶۳-۱۸۷.
- طهماسبی، رضا، قلی پور، آراین، ضیائی، محمدصادق، قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۴)، مدیریت استعدادها: یک نظریه داده بنیان، *فصلنامه مدیریت دولتی*، سال هفتم، شماره ۲۱، صص ۱۳۳-۱۵۱.
- عرب پور، علیرضا، نیک پور، امین (۱۳۹۴)، تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال هفتم، شماره ۱ (پیاپی ۱۹)، صص ۱۵۹-۱۸۶.
- لعلی سرابی، امیر، عبدوی، محمد، فروتنی، زهرا (۱۳۹۱)، شناسایی عوامل اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال اول، شماره ۲، صص ۸۶-۱۰۸.
- مرزبان، شیرمیراد، محقق هرچقان، معصومه و اکبری، مرتضی (۱۳۹۴)، تأثیر رهبری

معنوی بر کارآفرینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه تهران، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال هشتم، شماره ۴، صص ۷۰۹-۷۲۷.

- مرزبان، شیرمراد، مقیمی، سیدمحمد، عربیون، ابوالقاسم (۱۳۸۹)، تأثیر جو کارآفرینی سازمانی بر رفتار کارآفرینانه مدیران، فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، سال ششم، شماره ۲۱-۲۲، صص ۱-۲۵.

- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۲)، سازمان و مدیریت؛ رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه، چاپ نهم.

- موغلی، علیرضا، محمدی، اسماعیل، پارسایی، یاسر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نورآباد ممسنی، مجموع مقالات نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران، تهران، ایران.

- نصیری‌فرد، ابراهیم، اللهیاری، محمدصادق (۱۳۹۲)، بررسی رابطه رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی در بین مدیران شرکت‌های تعاونی روستایی استان گیلان، فصلنامه تعاون و کشاورزی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۰۳-۱۲۲.

- نقابی، سعید، بهادری، محمدکریم (۱۳۹۱)، رابطه هوش هیجانی و رفتار کارآفرینانه، مجله طب نظامی، سال چهاردهم، شماره ۲ (پیاپی ۵۲)، صص ۱۲۳-۱۲۸.

- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۳)، مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، تهران: انتشارات سمت چاپ، ششم.

- Agarwal, S. C. & Jain, R. (2015), Talent management practices and employee satisfaction: A study of selected cement industries of Rajasthan, *Pacific Business Review International*, Vol. 7, No. 9, pp. 50-58.

- Annunzio-Green, N. (2008), Managing the talent management pipeline: Towards a greater understanding of senior managers' perspectives in the hospitality and tourism sector, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No. 7, pp. 807-819.

- Babu, T. N., Suhasini, N. & Narayanappa, G. L. (2017), Role of talent management in job satisfaction and employee engagement in information technology industry, *International Conference on Emerging Trends in Engineering, Management, Science and Technologies*, RISE Krishna Sai Prakasam Group of Institutions, Andhra Pradesh, India.

- Beck, M., Asenova, D. & Dickson, G. (2005), Public administration, science and risk management: A case study of the UK, *Public Administration Review*, Vol. 65, No. 4, pp. 396-408.

- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009), Strategic talent management: A review

- and research agenda, *Human Resource Management Review*, No.19, pp. 304-313.
- Conrad, S. (2010), Why talent management should be a priority for entrepreneurs. Available at: <http://www.activegarage.com/why-talent-management-should-be-a-priority-for-entrepreneurs>
 - Covin, J. G., Green, K. M. & Slevin, D. P. (2006), Strategic process effects on the entrepreneurial orientation-sales growth rate relationships, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 30, No. 1, pp. 57-81.
 - Dries, N. (2013), The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, Vol. 23, No.4, pp. 272-285.
 - Ferreira, J. (2009), Corporate entrepreneurship: A strategic and structural perspective, *New England Journal of Entrepreneurship*, Vol. 4, No. 2, pp. 59-71.
 - Gunlu, E., Aksarayli, M. & Sahin Perçin, N. (2010), Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22, No. 5, pp. 693-717.
 - Hashemi, S. M. K., Nadi, H. K., Hosseini S. M. & Rezvafar A. (2012), Explaining agricultural personnel's entrepreneurial behavior: The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 6, pp. 299-308.
 - Hindle, K. Klyver, K. & Jennings, D. F. (2009), An informed intent model: Incorporating human capital, social capital, and gender variables into the theoretical model of entrepreneurial intentions, In A. L Carsrud & M. Brannback (Eds.), *Understanding the Entrepreneurial Mind*, New York, Springer, pp. 35-50.
 - Hisrich, R., Peters, M. & Shepherd, D. (2016), *Entrepreneurship*, New York: McGraw-Hill Education, 10th Edition.
 - Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. & Bishop, J. W. (2005), Managers' corporate entrepreneurial actions and job satisfaction, *The International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 1, No. 3, pp. 275-291.
 - Lockwood, N. R. (2006), Talent management: Driver for organizational success, *HR Magazine*, Vol. 51, No. 6, pp. 1-11.
 - Latha, K. L. & Murthy, B. E. V. V. N. (2009), Problems of small-scale entrepreneurs in Nellore District, *Journal of Chinese Entrepreneurship*, Vol. 1, No. 3, pp. 268-278.
 - Lund, D. B. (2003), Organizational culture and job satisfaction, *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 18, No. 3, pp. 219-236.
 - Mair, J. (2002), Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers, *Research paper*, IESE Business School, University of Navarra, Pamplona, Spain.
 - McCauley, C. & Wakefield, M. (2006), Talent management in the 21st Century: Help your company find, develop, and keep its strongest workers, *The Journal for Quality and Participation*, Vol. 29, No. 4, pp. 4-7.
 - Meyer, J. P. & Herscovitc, L. (2001), Commitment in the workplace: Toward a General model, *Human Resource Management Review*, Vol. 11, No. 3, pp. 299-326.
 - Nobarieidish, S., Chamanifard, R. & Nikpour, A. (2014), The relationship between talent management and organizational commitment in international

division of Tejarat Bank, Iran, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, Vol. 3, No. 4, pp. 1116-1123.

- Radmard, S. G., Ardakani, M. A., Rahro, A. H. (2013), Enhancing corporate entrepreneurship through organizational support, *International Journal of Management and Humanity Sciences*, Vol. 2, pp. 1067-1072.

- Sparrow, P. R. & Makram, H. (2015), What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture, *Human Resource Management Review*, Vol. 25, No. 3, pp. 249-263.

- Tarique, I. & Schuler, R. S. (2010), Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research, *Journal of World Business*, Vol. 45, No. 2, pp. 122-133.

- Vitell, S. J. & Davis, D. L. (1990), The relationship between ethics and job satisfaction: An empirical investigation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 9, No. 6, pp. 489-494.

- Wang, H. & Liu, Y. (2016), *Entrepreneurship and Talent Management from a Global Perspective: Global Returnees (New Horizons in Management Series)*, Northampton: Edward Elgar Publishing.

- Westgeest, E. (2011), Employee empowerment and its relation to affective commitment, *Thesis of Master*, Rotterdam School of Management, Erasmus University, Rotterdam, Niederlande.

- Zampetakis, L. A. & Moustakis, V. (2007), Entrepreneurial behavior in the Greek public sector, *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, Vol. 13, No. 1, pp. 19-38.