

ارائه مدل ارتباطی مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در کارکنان

معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران

محمد حمیدی*^۱، مهرزاد حمیدی^۲، ابراهیم علی دوست قهفرخی^۲

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بود. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بودند. تعداد ۷۱ نفر از کارکنان شاغل در معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش در تهران به عنوان حجم نمونه تحقیق به روش نمونه گیری سرشماری انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها از پرسشنامه مدیریت استعداد فیلپس و راپر (۲۰۰۹) با پایایی ۰/۹۳ و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با پایایی ۰/۹۴ استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادله ساختاری استفاده شد. بر اساس نتایج بدست آمده بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی همبستگی معناداری وجود دارد ($F=0/472$ ، $P=0/001$). بر اساس نتایج بدست آمده از معادله ساختاری، مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۱ بر سرمایه اجتماعی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش تأثیرگذار است؛ بنابراین، بین خرده مقیاس‌های سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد رابطه معناداری وجود دارد. موفقیت سازمان‌ها نیاز به نظام‌های منابع انسانی مترقی می‌باشد که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان، بر بهره‌وری کل سیستم بیفزایند و سازمان را در رسیدن به اهداف خود هر چه بیشتر یاری نموده و به پیش ببرند.

واژه‌های کلیدی

سرمایه اجتماعی، کارکنان، مدیریت استعداد، وزارت آموزش و پرورش

موفقیت سازمان‌های قرن ۲۱ به استفاده مؤثر از افراد مستعد بستگی دارد (۱). در واقع سازمان‌های هزار سوم، از مفهومی به نام سرمایه انسانی یاد می‌کنند و توسعه سرمایه انسانی را به‌عنوان راز ماندگاری تلقی می‌کنند و معتقدند مهم‌ترین چالش در عرصه کسب‌وکار دیگر تنها موضوع فناوری نیست؛ بلکه بهره‌مندی از سرمایه انسانی هوشمند و مستعد، راز اصلی رویارویی با چالش‌های پیش رو است (۲). امروزه سازمان‌ها به دنبال استعداد‌های جدید هستند که با فراهم کردن نیازهای آنان و ایجاد محیطی چالشی، برای سازمان خود خلاق و نوآور باشند (۱). در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌درپی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (۳). مدیریت استعداد در واقع کاربرد مجموعه‌ای از فعالیت‌های یکپارچه به‌منظور اطمینان از اینکه سازمان نیروهایی را که هم‌اکنون و در آینده نیاز دارد را جذب، حفظ، انگیزش و توسعه می‌دهد و هدفش حفظ جریان استعدادها و تأکید بر این موضوع است که افراد مستعد یکی از منابع اصلی سازمان می‌باشند (۴). محققان گروه مک کینزی، معتقدند که بهترین اقدام‌هایی که شرکت‌ها را به عملکرد بالایی می‌رساند، مدیریت استعدادها است، همچنین آن‌ها اولین بار جنگ برای استعداد را برای نشان دادن اهمیت محوری کارکنان برای شرکت‌ها و سازمان‌ها مطرح کردند (۵). در سازمان‌های ورزشی، مدیریت توسعه سرمایه انسانی، دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست؛ بلکه هم‌راستا با محیط رقابتی، سازمان‌ها برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزودن برای خود دارند؛ از همین رو است که مهم‌ترین دغدغه مدیران، توسعه سرمایه انسانی، حفظ و توسعه استعداد‌های سازمانی است و مدیریت استعدادها در خوش‌نام کردن سازمان‌ها تأثیری حیرت‌انگیز داشته‌اند (۲). فیلیپس و راپرآ (۲۰۰۹) و نایاک و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند امروزه جذب و نگهداری استعداد‌های کارکنان سازمان بسیار مشکل شده و سازمان‌ها بر جذب افراد مناسب برای مشاغل مناسب و در زمان مناسب تأکید می‌کنند که دلیل آن انتقال از عصر صنعتی به عصر سرمایه فکری است (۶، ۷). شرکت‌ها بر پایه مهارت‌ها و استعداد‌های کارکنان خود باهم رقابت می‌کنند و می‌دانند که با جذب و نگهداشت بهترین و بااستعدادترین کارکنان، می‌توانند به بالاترین سهم بازار برسند و سود خود را افزایش دهند (۸). تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهند که انجام اقدامات مرتبط برای جذب استعدادها به‌صورت مثبت متغیر نوآوری در خدمات را پیش‌بینی می‌نماید (۹). مدیریت استعدادها فقط شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه شناسایی و حذف افراد غیرضروری و کاملاً نامناسب را نیز دربر می‌گیرد؛ از همین رو گفته می‌شود، مدیریت استعداد به سازمان‌های ورزشی اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته، با مهارت‌های مناسب و در جایگاه شغلی مناسب داشته باشند (۲). حفظ افراد مستعد در سازمان موجب ایجاد انسجام و همبستگی بالا بین نیروی کار در سازمان می‌شود که این مقوله در حوزه مدیریت، علوم اجتماعی و علوم سیاسی تحت عنوان سرمایه

1. Makenzie
2. Philips & Roper
3. Nayak et al

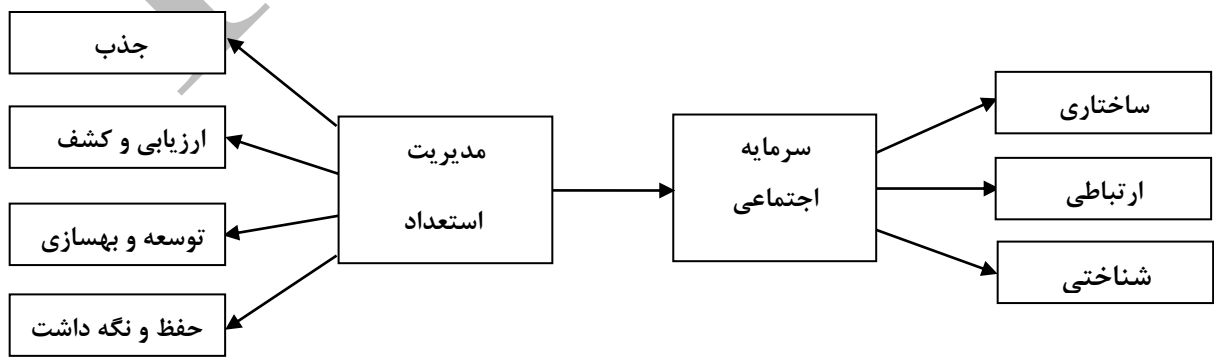
اجتماعی مطرح است (۱۰). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه انسانی و فیزیکی در سازمان‌ها و جوامع دارد (۱۱). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبع ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (۱۲). سرمایه اجتماعی در دهه‌های اخیر به‌عنوان دارایی با ارزشی برای حفظ و سلامت جامعه، توانمندی سازمان‌ها و طراوت جامعه مدنی پذیرفته شده است (۱۳). واژه سرمایه، فرد را قادر می‌سازد تا ارزشی به وجود آورد، کاری انجام دهد، به هدفی نائل شود، مأموریتی در زندگی بر عهده بگیرد و نقشی در جهان ایفا کند (۱۱). پونتام (۲۰۰۷)، اعتقاد دارد سرمایه اجتماعی را می‌توان با بررسی میزان اعتماد و حس عمل متقابل در یک اجتماع یا بین مردم سنجید و سازمان‌های بهره‌مند از سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی از دستاوردهای توسعه‌ای بهتر و مدیریت کارتری برخوردارند (۱۴). پژوهش‌های صورت گرفته نتایج مختلفی را در خصوص نحوه‌ی رابطه‌ی بین مهارت‌های ارتباطی با سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مختلف به همراه داشته است که این امر ضرورت پرداختن به موضوع را افزایش می‌دهد (۸). موضوع شناخت و بررسی ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی با سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی یک اصل اساسی برای نیل به توسعه‌ی پایدار محسوب شده و دولت‌هایی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند با اتخاذ سیاست‌های لازم و ارائه‌ی راهکارهای مناسب در خصوص جامعه به تولید و توسعه‌ی سرمایه اجتماعی بیشتر نائل شوند (۱۵). در عصر حاضر تغییرات به‌عنوان یک عامل ضروری برای پیشرفت آینده درک می‌شوند؛ بنابراین لازم است که سازمان‌های ورزشی برای حفظ بقاء همگام با 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) و یعقوبی و همکاران (۱۳۹۷) استراتژی مدیریت استعداد را بخشی از تغییرات ضروری قرن بیست و یکم و جزء مکمل استقرار تحول در سازمان‌ها می‌دانند (۱۱،۱۶). در توسعه‌ی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی بینش تازه به توسعه و درک درستی از سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی به وجود می‌آورد؛ و از آنجاکه قدرت و صلاحیت افراد در سازمان‌های ورزشی در سطح فردی و جمعی ظهور می‌کند، از این‌رو توجه ویژه به مهارت‌های مدیریت استعداد به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی مطرح است (۱۷). سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک اهرم توفیق آفرین نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان و جامعه داراست و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان‌ها به وجود آورد (۵). در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شوند (۸). موفقیت هر سازمانی به فاکتور اساسی سرمایه اجتماعی وابسته است و یافتن استعدادهای این نیروی حیاتی و مدیریت بهینه آن در جهت اهداف راهبردی، بی‌شک سازمان موردنظر با تفوق بر سایر رقبا دارای موفقیت و امتیاز ویژه‌ای در بین آنان می‌شود (۱۸). سرمایه اجتماعی برای جوامع و سازمان‌ها کارکردهای فراوانی دارد؛ از جمله اینکه با ایجاد ارتباطات و مشارکت کارکنان، تعهد آنان به سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود (۸). نتایج تحقیق گاسن هوون (۲۰۰۹) حاکی از وجود ارتباط معنادار بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی است (۱۹). مولر و همکاران در سال ۲۰۱۶ در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت استعداد با ساختار سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم و معناداری

3. Pontam

1. Grossman

وجود دارد (۲۰). بیگری و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که بین تمام ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعدادها رابطه معنادار وجود دارد (۸). عالمه و همکاران در سال ۱۳۹۳ در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیل گر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان، به این نتیجه دست یافتند که بین تمام ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعدادها رابطه معنادار وجود دارد و با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سطح مدیریت استعدادها ارتقا می‌یابد (۲۱). چانگ و همکاران (۲۰۱۴) و رحیمی و همکاران (۱۳۹۶) نیز ارتباط مثبت و معنادار بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را تأیید کرده‌اند (۲۲، ۲۳). توجه و پرداختن به مقوله مدیریت استعداد از ضروریات است؛ زیرا مدیریت استعداد با شایسته‌سالاری در ارتباط است اگر به‌درستی اجرا شود هر فردی در جایگاه شایسته خود قرار می‌گیرد و از اتلاف منابع جلوگیری می‌گردد و امکان بهینه‌سازی که از ارکان مدیریت است فراهم خواهد شد (۱۱).

از آنجاکه سازمان‌های ورزشی از جمله کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت آموزش و پرورش، متولیان امر ورزش کشورند و عملکرد آن‌ها در کلیه‌ی ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد و سلامت جسمی و روانی مردم به عملکرد این سازمان‌ها بستگی دارد، به همین دلیل عملکرد مطلوب این سازمان‌ها پیش‌نیاز رسیدن به جامعه‌ی سالم و توسعه‌یافته است و به‌عکس، عملکرد ضعیف آن‌ها زمینه‌ساز بروز انواع نارسایی‌های اجتماعی، روانی و فرهنگی می‌شود (۸). در این پژوهش فرض شده است که سرمایه اجتماعی می‌تواند متأثر از مدیریت استعداد کارکنان سازمان‌های ورزشی باشد. بر اساس نتایج تحقیقات سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد در سازمان‌ها رابطه دارد. در پژوهش حاضر، محقق سعی دارد با مدنظر قرار دادن روابط موجود میان این مؤلفه‌ها، آن چنانکه در شکل ۱ نیز مشاهده می‌شود، روابط احتمالی موجود میان مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی جامعه‌ی مورد نظر را بررسی نماید. در واقع در این پژوهش محقق درصدد پاسخگویی به این پرسش است که چه رابطه‌ای میان مدیریت استعداد کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران با سرمایه اجتماعی آن‌ها وجود دارد؟ و همچنین با ارائه مدل نشان دهیم که آیا برآزش مناسبی بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی وجود دارد؟ امید است که نتایج این تحقیق شرایط و اطلاعات مناسبی را برای مسئولان وزارتخانه آموزش و پرورش ایران به‌منظور ارتقای سطح مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی کارکنان آن‌ها فراهم سازد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی کارکنان شاغل در معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بود، از این رو روش انجام این تحقیق برحسب اهداف تحقیق از نوع توصیفی بود که به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران در تهران بودند. نمونه آماری تحقیق به صورت سرشماری انتخاب شدند. حجم جامعه و نمونه آماری ۷۱ نفر برآورد شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌های اطلاعات جمعیت شناختی، مدیریت استعداد فیلیپس و رایپر (۲۰۰۹) با پایایی ۰/۹۳ و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) با پایایی ۰/۹۴ بودند. پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و رایپر (۲۰۰۹) دارای ۳۳ گویه در ۴ بعد جذب استعداد، کشف استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها و حفظ و نگهداشت استعدادها طراحی شده است که در طیف پنج ارزشی لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) سنجش می‌شود (۶). پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۲ (۱۹۹۸) نیز دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد که شش خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها و تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و خیلی مخالفم) ساخته شده است (۲۲). روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط تعدادی از صاحب‌نظران حوزه مدیریت و علوم اجتماعی ارزیابی و تأیید شده است (۴). به منظور بررسی و مقایسه‌ی توصیفی داده‌ها از روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق شامل دو بخش توصیفی و استنباطی بود. در بخش آمار توصیفی از شاخصه‌ای مرکزی، پراکندگی و فراوانی استفاده گردید. در بخش استنباطی نیز پس از بررسی وضعیت توزیع با استفاده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادله ساختاری با استفاده از دو نرم‌افزار PLS و SPSS و در سطح معناداری $P < 0/05$ استفاده شدند.

1. Nahapiet & Ghoshal
2. Nahapiet & Ghoshal

یافته‌ها

در جدول ۱ ویژگی‌های توصیفی نمونه‌های تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های توصیفی بر اساس جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت نمونه‌های تحقیق

متغیرها	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۲۴	۳۳/۸
	مرد	۴۷	۶۶/۲
تحصیلات	زیر دیپلم	۱	۱/۴
	دیپلم	۳	۴/۲
	فوق دیپلم	۱۱	۱۵/۵
	لیسانس	۴۳	۶۰/۶
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۳	۱۸/۳
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۷	۱۰
	۱۰ الی ۱۵ سال	۱۴	۲۰
	۱۵ الی ۲۰ سال	۴	۵
	بیشتر از ۲۰ سال	۴۶	۶۵

همان‌طور که در جدول ۱ ارائه شده است، نتایج حاکی از آن است که ۶۶/۲ درصد از نمونه آماری تحقیق را آقایان و ۳۳/۸ درصد آن را خانم‌ها تشکیل داده‌اند. همچنین ۷۸ درصد آزمودنی‌ها افراد با تحصیلات لیسانس و بالاتر بودند و همچنین ۶۵ درصد آزمودنی‌ها سابقه خدمت ۲۰ سال و بیشتر را دارند.

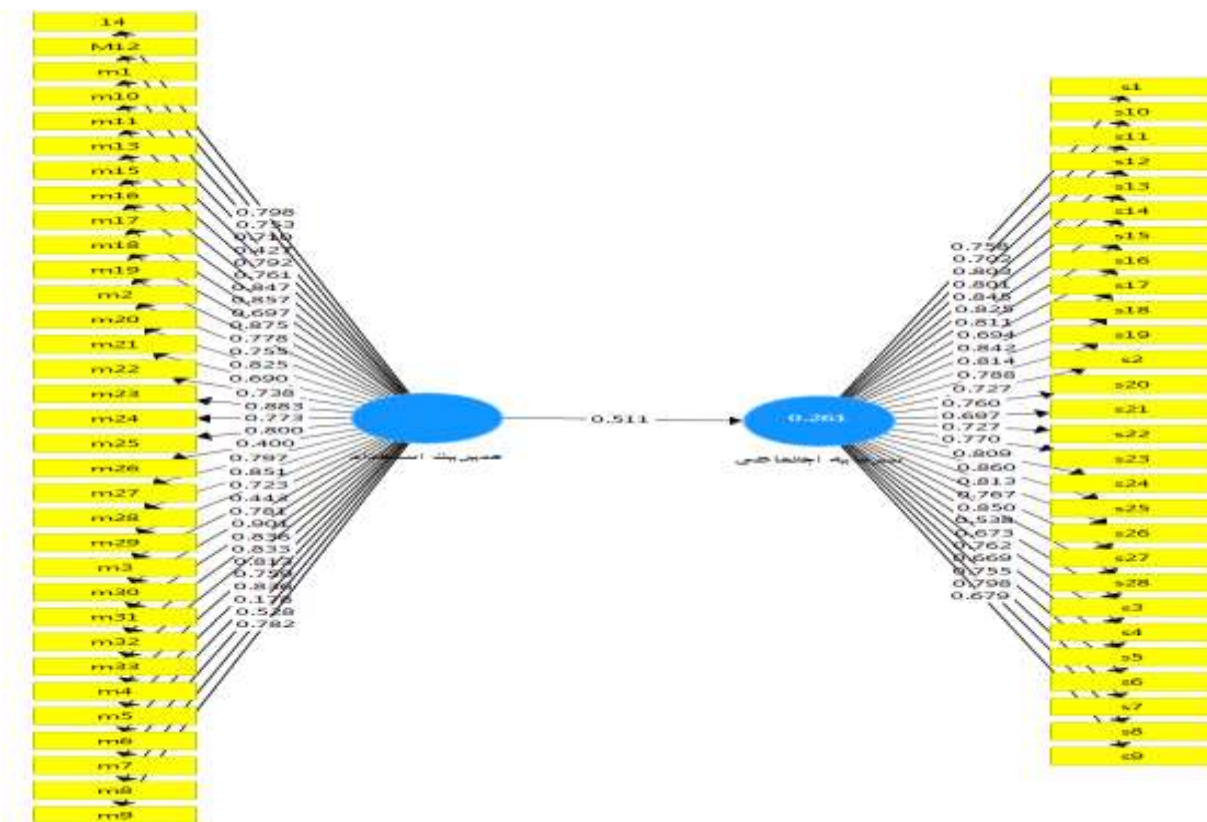
جهت مقایسه همبستگی میان مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش و همچنین وجود ارتباط میان مؤلفه‌های مدیریت استعداد (جذب استعداد، کشف استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها و حفظ و نگهداشت استعدادها) و سرمایه اجتماعی (ساختاری، ارتباطی و شناختی) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که در جدول ۲ نتایج آن ارائه شده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن

مدیریت استعداد	جذب استعدادها	کشف استعدادها	توسعه و بهسازی استعدادها	حفظ و نگهداشت استعدادها		
۰/۴۷۲	۰/۴۸۰	۰/۴۶۳	۰/۳۳۸	۰/۳۸۳	R	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۳	Sig	
۰/۵۱۹	۰/۴۶۴	۰/۳۷۹	۰/۳۸۶	۰/۴۶۵	R	ساختاری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	Sig	
۰/۴۹۹	۰/۴۰۸	۰/۳۱۷	۰/۳۲۴	۰/۴۲۱	R	ارتباطی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	Sig	
۰/۳۲۴	۰/۵۶۵	۰/۴۰۳	۰/۰۴۵	۰/۴۹۷	R	شناختی
۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۴۳۱	۰/۰۰۱	Sig	

نتایج بدست آمده در جدول ۲ حاکی از آن است که میان مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی ($r=۴۷۲$) با ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین در ارتباط با مؤلفه‌های مدیریت استعداد و سرمایه‌های اجتماعی می‌توان بیان کرد که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با توجه به معناداری بدست آمده، همبستگی معناداری وجود دارد. بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین در تعیین ارتباط میان بعد شناختی سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن به‌غیر از مؤلفه توسعه و بهسازی رابطه و همبستگی معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از اندازه‌ی مدیریت استعداد معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش در حالت تخمین استاندارد با خروجی ($RMSEA=۰/۰۵۴$) را برای مدل نشان می‌دهد که حاکی از برازش نسبتاً مناسبی است. بر اساس تحلیل مدل به ترتیب مهارت‌های جذب استعداد، کشف استعداد، حفظ و نگهداشت استعداد و توسعه و بهسازی استعداد به‌عنوان اولویت‌های مدیریت استعداد در نظر گرفته شدند. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از اندازه‌ی سرمایه اجتماعی معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش در حالت تخمین استاندارد با خروجی ($RMSEA=۰/۰۶۸$) را برای مدل نشان می‌دهد که حاکی از برازش مناسبی است. بر اساس تحلیل مدل به ترتیب مهارت‌های ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی به‌عنوان اولویت‌های تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شدند. بعد از اینکه وجود رابطه همبستگی مشخص و معین گردید، رابطه علی میان مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را می‌توان به روش مدل‌سازی معادله ساختاری بررسی نمود. بر اساس نتایج شکل ۱ الگوی نهایی مربوط به روابط علی بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با توجه به معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از اندازه‌گیری داده‌ها در حالت تخمین با خروجی ($RMSEA=۰/۰۵۱$) را برای مدل نشان می‌دهد که این عدد حاکی از برازش بسیار خوبی برای این مدل است.



شکل ۱. تحلیل مسیر تأثیر مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهادی مهارت‌های مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی

شاخص	عدد شاخص	وضعیت شاخص
شاخص کای دو ^۱	۶۴/۵۳	وضعیت مناسب از جهت اختلاف میان داده‌ها و مدل است.
DF	۱۱	مناسب است، زیرا نباید کمتر از صفر باشد.
P-VALUE	۰/۰۰۱	شاخص سنجش مدل عدد حاکی از مناسب بودن مدل است.
RMSE	۰/۰۴۱	کمتر بودن این عدد از ۰/۰۸ حاکی از مناسب بودن مدل است.
(GFI ^۲)	۰/۹۱۲	بالاتر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل است.
(NFI ^۴) - (AGFI ^۳)	۰/۹۳۷	بالاتر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل است.

1. Chi-square

بر اساس نتایج بدست آمده از مدل معادله ساختاری، مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۱ بر سرمایه اجتماعی اثرگذار است. بر اساس نتایج جدول ۳، بر اساس پارامترها و اعداد بدست آمده مدل از برازش خوبی برخوردار است. به‌طور کلی می‌توان گفت که مدل مذکور از برازش خوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بود. نتایج تحلیل آماری نشان داد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد سازمان رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی می‌توان با افزایش و بهبود سطح سرمایه اجتماعی به نحوی مطلوب‌تر مدیریت استعدادها را در کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش پیاده نمود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد کارکنان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. بعلاوه بیشترین ارتباط بین بعد جذب و کشف استعداد و سرمایه اجتماعی کارکنان تشخیص داده شد. نتایج مطالعه حاضر با پژوهش‌های عالمه و همکاران (۱۳۹۳)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۶)، بیگری و همکاران (۱۳۹۷)، گاسن هوون و همکاران (۲۰۰۹)، (۲۰۱۲)، چانگ^۱ (۲۰۱۴) و مولر و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد (۸، ۲۳-). با توجه به نتایج می‌توان بیان کرد که با سرمایه‌گذاری بر افراد و افزایش سرمایه انسانی، آنان توان سرمایه اجتماعی سازمان را افزایش خواهند داد و از این راه علاوه بر بهره‌مندی از افراد با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره‌مند شوند؛ زیرا نقش سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک مؤلفه خیلی مهم برای تشریح موفقیت نسبی هر سازمانی به اثبات رسیده است (۲۰، ۱۵). محققان اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی مبادله میان واحدها را تسهیل کرده و یک عامل مؤثر در پیشرفت سازمان محسوب می‌شود (۱۰). مدیران می‌توانند از طریق پیاده‌سازی مدیریت استعداد در سازمان، اطمینان حاصل نمایند که از طریق ایجاد خزانه استعداد هر زمانی که بخواهند و نیاز داشته باشند می‌توانند به نیروهای کیفی و کارآمد دسترس داشته تا از این حیث سازمان با بحران مواجه نشود (۸). سرمایه اجتماعی از مهم‌ترین زیرساخت‌ها برای توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها است و توسعه سازمان مستلزم وجود افراد توسعه یافته است. لذا نتیجه می‌گیریم که توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی توسعه پایدار می‌تواند با نگاه ویژه مدیران به سرمایه اجتماعی محقق گردد و عدم توجه به سرمایه اجتماعی که تقویت‌کننده تعهد، فرایند اعتماد و ارتباط است، استفاده بهتر از سایر منابع را کم‌تر خواهد کرد. یکی از روش‌های جذب، حفظ و نگهداری افراد با استعداد، ایجاد روحیه‌ی انسجام، همکاری و مشارکت در محیط کار است. این مفاهیم در زیر چتر سرمایه اجتماعی جای می‌گیرد و می‌تواند به افزایش رضایت شغلی کارکنان در سازمان منجر شود و ماندگاری کارکنان در محیط کاری را افزایش دهد. از طرفی حفظ و نگهداری مشتریان وفادار بدون کارکنان با استعداد راضی و وفادار، امکان‌پذیر نیست، چراکه کارکنان با استعداد وفادار خدمات را با کیفیت بالاتری ارائه می‌دهند و در جلب رضایت مشتری و وفادار ساختن آن‌ها سهم بسزایی دارند (۴).

۱. Chang

در صورت وجود مدیریت مطلوب استعدادها در ادارات ورزشی می‌توان شاهد این امر بود که مدیریت استعداد، می‌تواند مدیریت عملکرد کارکنان را به یک فرایند فعال برای شناسایی و عرضه فرصت‌های رشد و پویایی برای توسعه شغلی کارکنان تبدیل کند؛ زیرا مدیریت استعداد، نه تنها به شکاف مهارتی و موضوع نگهداشت اشاره می‌کند، بلکه به همسوسازی هدف‌های فردی و سازمانی کمک کرده، در نتیجه می‌تواند بدون هیچ‌گونه سطح‌بندی از رقابت ناسالم در سازمان جلوگیری کند و کارکنان را به سمت توانمندسازی خود و بروز قابلیت‌های در سطح سازمان سوق دهد (۲۰۲۵).

نتایج نشان داد، در بین ابعاد مدیریت استعداد، فرایند کشف و جذب استعدادها بیشترین نقش تعیین‌کننده را در اثرگذاری مدیریت استعداد بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دارد. این آمار نشان‌دهنده‌ی آن است که ادارات ورزشی باید به این امر بپردازند که چه افرادی را در سازمان جذب کنند و چگونه برای کارمندیابی و استخدام در پست‌های تعیین‌شده برنامه‌ریزی داشته باشند. موسسه اسکیلز اکتیو (۲۰۱۱) گزارش داده است که موضوع اصلی بازار کار برای بخش‌های مرتبط با ورزش، مشکل در جذب افراد مناسب و ماهر بود است؛ در نتیجه در سازمان‌های ورزشی بریتانیا، مشکلات زیادی برای پر کردن موقعیت‌های خالی شغلی وجود دارد (۲۶). تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه‌ای امری ضروری و حائز اهمیت است؛ زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه‌ی دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند مفید است (۲۷). همچنین گروهی دیگر از اندیشمندان بر آن هستند که سرمایه اجتماعی از یک‌سو سبب بهبود زندگی افراد و از سوی دیگر سبب افزایش انباشت سرمایه انسانی، توسعه مالی، افزایش نوآوری و کارایی عملکرد دولت می‌گردد؛ بنابراین سرمایه اجتماعی نقش مهمی هم در بهبود زندگی افراد و هم در رشد و توسعه جوامع ایفا می‌کند (۹). بهبود سطح سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت‌بدنی سبب ترویج همکاری، هم‌دلی و اعتماد، افزایش همکاری بین افراد سازمان به‌ویژه افراد مستعد و توانمند و تقویت تعامل و ارتباطات انسانی و اخلاقی می‌شود (۲). مشارکت و ایجاد اعتماد از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی هستند که در تقویت سرمایه اجتماعی و پیوندهای اجتماعی نقشی مؤثر در جذب، توسعه و آموزش، حفظ و نگهداری استعدادها، احساس عزت‌نفس، خودباوری، ایجاد محبت و علاقه، پرورش شخصیت و رشد اجتماعی افراد دارد (۴). بررسی چشم‌انداز وزارت آموزش و پرورش نشان می‌دهد که توسعه کمی و کیفی سرمایه‌های انسانی با هدف نیل و حفظ برتری راهبردی نسبت به دیگر وزارتخانه و سازمان‌ها در حوزه منابع انسانی از اولین اولویت‌های این وزارتخانه است که در سطوح بعدی با استراتژی جذب نیروهای متخصص و متعهد، حفظ و نگهداری و بهسازی سرمایه‌های انسانی با تجربه و کارآمد مورد توجه قرار می‌گیرد (۱۹).

در تحقیق حاضر، بر اساس اهداف پژوهش محقق به دنبال ارائه‌ی مدلی بهینه به منظور تبیین نقش مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بود. بنابر نتایج بدست آمده بر اساس تحلیل مدل و معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده از اندازه‌ی مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در کارکنان معاونت تربیت‌بدنی در حالت تخمین استاندارد با خروجی $RMSEA = 0/054$ و اندازه‌ی سرمایه اجتماعی در حالت تخمین استاندارد با خروجی $RMSEA = 0/068$ حاکی از برازش مناسب مدل است. بر اساس تحلیل مدل به ترتیب

مهارت‌های جذب استعداد، کشف استعداد، حفظ و نگهداشت استعداد و توسعه و بهسازی استعداد به‌عنوان اولویت‌های مهارت‌های مدیریت استعداد و مؤلفه‌های ساختاری، ارتباطی و شناختی به‌عنوان تأثیرگذارترین عامل بر سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شدند. بر اساس نتایج بدست آمده از مدل معادله ساختاری، مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۱ بر سرمایه اجتماعی اثرگذار است. طبق یافته‌ها، بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بیشترین رابطه بین جذب و کشف استعداد و سرمایه اجتماعی بود. سازمان می‌تواند برای جذب مؤثر افراد نخبه و مستعد در مشاغل گوناگون، اقداماتی نظیر ایجاد برند معتبر و شکل‌دهی ذهنیت مطلوب در آحاد جامعه و خصوصاً نوابغ و افراد مستعد، به‌کارگیری سیستم جذب نیرو و ارتقاء از درون سازمان، اعمال ساعات کاری مناسب، در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی، ارائه قراردادهای استخدامی با امنیت بالا و ایجاد تسهیلات رفاهی و تفریحی را در دستور کار خود قرار دهد (۱۵). در ابعاد دیگر مانند ارزیابی، آموزش و نگهداشت، سازمان می‌تواند اقدامات مختلفی در رابطه با ثبات شغلی کارکنان، روابط اجتماعی درون‌سازمانی و گروه‌های کاری، سبک رهبری مناسب، ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری و پیشرفت، اتخاذ سیستم‌های ارزیابی عملکرد کارآمد، در نظر گرفتن پاداش‌های مالی و غیرمالی، ایجاد غنا در مشاغل و چالشی کردن وظایف کاری، ارائه بازخورد به کارکنان در مواقع لزوم و دادن اختیارات لازم برای بروز استعداد افراد در مشاغل محوله انجام دهد تا فرد در سازمان، وظایف خود را بااهمیت تلقی نموده و به شغل خود افتخار کند که این امر می‌تواند به رشد سرمایه اجتماعی شرکت کمک کند (۱۱). در پایان می‌توان بیان کرد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق معالی تفتی (۱۳۸۸) که دریافت مدیریت استعداد، فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد و نشان داد سازمان‌هایی که برنامه‌ریزی جانشین پروری را اجرا می‌کنند، سطح بالاتری از اثربخشی را در شناسایی و آماده نمودن جانشین‌ها در نقش مدیران ارشد خواهد داشت، همسویی و مطابقت دار (۲۸) همچنین عاشق حسینی (۱۳۹۳) در تحقیقات خود با عنوان تأثیر مدیریت استعداد بر کیفیت خدمات و نوآوری (۲۹). ، فوکویاما^۱ (۲۰۰۷) در تأثیر توسعه منابع انسانی سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی (۳۰). ، احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی (۴) و استوری و گلانوئل (۲۰۱۹) که نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و کیفیت سلامتی در کشورهای ثروتمند و فقیر تفاوت معناداری وجود دارد، نیز به نتایج مشابهی با پژوهش حاضر دست یافتند (۳۱).

نتایج در مجموع حاکی از ارتباط مستقیم بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی دارد. بنابراین؛ مدیران و برنامه ریزان باید توانایی شناخت افراد با سرمایه اجتماعی بالا و افراد مستعد را داشته باشند و در رویه‌های استخدامی خود علاوه بر تخصص و استعداد افراد به میزان توانایی اجتماعی و علاقه فرد به کار گروهی نیز توجه داشته باشد. همچنین مدیران باید از ارتباط بین دو مؤلفه مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی به‌عنوان فاکتورهای مؤثر در مدیریت سازمان‌ها در جهت توسعه و پیشرفت سازمان استفاده نمایند و در جهت آموزش‌های نوین و توسعه نیرو انسانی و توانمندسازی آن‌ها و همچنین توسعه روش‌های ارزیابی برای شناسایی افراد مستعد و روش‌های حفظ آن در سازمان گام بردارند. به

1. Fukuyama
2. Story & Glanville

پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده خود جامعه‌های وسیع‌تر و متغیرهای بیشتری را در نظر گرفته و ارتباط این دو مؤلفه را با سایر متغیرهای مرتبط ارزیابی کنند. از جمله محدودیت‌هایی تحقیق حاضر، محدود بودن دامنه تحقیق به کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران، استفاده صرف از پرسشنامه‌های خود گزارش دهی برای ارزیابی متغیرها، بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها و عدم همکاری برخی از کارکنان در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه بود.

تشکر و قدردانی

در پایان از وزارت آموزش و پرورش، معاونت تربیت‌بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش و کارکنان آنان جهت همکاری و شرکت در تحقیق حاضر، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع و مآخذ

1. Askari B, Shaemi A, Alame S. Assessing the level of talent management strategies in misfeasance city municipality. semi-annually urban Manag. 2013;10(29):277-286. [In Persian]
2. NOROUZI R, SEPAHVAND R, MOSAVI K, FATAHI F. DEIGNING A STRUCTURAL MODEL FOR RELATIONSHIP BETWEEN TALENT MANAGEMENT, STAFF EMPOWERMENT, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS IN SPORT AND YOUTH ADMINISTRATIONS IN TEHRAN PROVINCE. Journal of Human Resource Management in Sports. 2018; 1 (5):49-65. [In Persian]
3. Macke J, Genari D, Faccin K. Social capital and commitment in the Brazilian wine industry. EJBO. Electron J Bus Ethics Organ Stud. 2012;3(5):123-37.
4. Ahmadi A, Farahani A, Bahmani A, Shahbazi M. The Role of Social Capital in Improving Talent Management in Physical Education Organization. Exerc Manag Stud. 2014;13(4):237-260. [In Persian]
5. Soogwan D, Edmund J, Zolnik. Social capital and entrepreneurship: An exploratory analysis. African J Bus Manag. 2011;5(12):4961-4971.
6. Philips DR, Roper KO. A framework for talent management in real estate. J Corp real estate. 2009;11(3):7-16.
7. Nayak S, Bhatnagar J, Budhwar P. Leveraging Social Networking for Talent Management: An Exploratory Study of Indian Firms. Thunderbird International Business Review. 2018;3(2):9-17.
8. Hossinpour D, Manteghi M, Malekmohamadi S. Investigating the Role of Talent Management in Organization's Intellectual Capital Development: A Case Study of Iran's PANHA. Innov Manag J. 2014;4(1):95-110. [In Persian]
9. Bighlari N, Bahrololume H, Daroughe N. Modeling Structural Equations Relationship between Talent Management and Social Capital with Organizational Commitment of Kerman Sport and Youth Offices Personnel. J Sport Manag. 2019;10(4):41-50. [In Persian]
10. Collings D, Mellahi K. Strategic talent management: A review and research agenda. Hum Resour Manag Rev. 2009;19(4):304-13.
11. Grossman D, Handfield R, Tyler B. The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement. J Oper Manag.

- 2007;25(2):528–45.
12. Lin N, Erickson B. Social capital: an international research program: Oxford University Press. 2010.
 13. Moeller M, Maley J, Harvey M, Kiessling T. Global talent management and in-patriate social capital building: A status inconsistency perspective. *Int J Hum Resour Manag.* 2016;27(9):991-1012.
 14. Patulny, roge V, Svendsen gunner lind H. Exploring the social capital grid: bonding, bridging, qualitative, quantitative. *Int J Sociol Soc policy.* 2007;27(2):32–51.
 15. Tajeddin M, Ma'ali Tafti M. Talent Management in Human Resource Development Processes. *Tabor notebook.* 2008;202:72-73. [in persian]
 16. Yaghoubi M, Piri Yousefabadi A. Improving the processes of the talent management system in the light of social capital. *Public Management Research.*2018;11 (41): 191-215. [in persian]
 17. Lin N, Erickson BH. Social capital: an international research program: Oxford University Press; 2010.
 18. Askari F. Investigating the relationship between dimensions of social capital and talent management (case study: patients in bandar abbas). The first national conference on futures studies management and development. 2014:1-9. [in persian]
 19. Gussenhoven E. The effect of the amount of Talent Management practices on affective organizational commitment, with a mediating role of psychological fulfilment". The master's thesis. Tilburg University; 2009.
 20. Moeller M, Maley J, Harvey M, Kiessling T. Global talent management and in-patriate social capital building: A status inconsistency perspective. *The International Journal of Human Resource Management.* 2016;27(9):991-1012.
 21. Allameh M, Soltani F, Narimani M. To Study the Mediator Role of Social Capital Variable on the Relationship between Talent Management and Knowledge Sharing in Organizations (Case to Study: All of the Staff Divisions of Iranian National Petroleum Company and Its Affiliated Branches Located in Tehran). *Management Researches in Iran.* 2014;18(2):127- 48. [in persian]
 22. Rahimi H. Investigating the Relationship between Talent Management and Social Capital in International Cooperation of National Iranian Oil Company. *J Innov Value Creat.* 2017;5(10):10-23. [In Persian]
 23. Chung-Hosiao L. The influence of key talent management to organizational performance: moderating effects of organization strategy, environmental uncertainty, and degree of globalization. *Institute of Human Resource Management National Sun Yat-Sen University master Thesis.*; 2014.
 24. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital & organizational advantage. *Acad Manag Rev.* 1998;23(2):242–66.
 25. Karami M, Caggiano V, Bellezza A. Talent And Talent Management In Organizations. *Int J Humanit Soc Sci Invent.* 2018;7(8):12–21.
 26. Weiss, Chris; Abrams, Jeffrey and Minton, Sue. *Human Resource Management in the Sports and leisure industry.* Translated by Hashem Koozchian and Rasoul Norouzi Seyed Hosseini. 2012; second edition, Tehran, Hatami Publications.
 27. Kherkhah H. Investigating the Relationship between Social Capital and Intellectual Capital of the Organization (Case Study of the Education Departments of Kurdistan Province). *Islamic Azad University, Sanandaj Branch;* 2013. [In Persian]
 28. Maali tafti M. Investigating Success Factors in Talent Management and Challenges and Implementation Barriers in Saipa Group. *University of Tehran;* 2010.
 29. Hosseini M. Investigating the relationship between talent management and organizational performance. *J Hum Resour Manag Res.* 2015;6(1):31-51. [In Persian]

30. Fukuyama F. Social capital and civil society. In: Conference on Second Generation Reform. 2007. p. 116.
31. Story WT, Glanville J. Comparing the association between social capital and self-rated health in poor and affluent nations. *SSM-Population Heal.* 2019;9:100508.

IB Press

Provide a communication model of talent management and social capital in employees Deputy Minister of Physical Education and Health of the Ministry of Education of Iran

Mohammad Hamidi^{1*} - Mehrzad Hamidi² - Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi²

1. M.Sc, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Providing a Communication Model between Talent Management and Social Capital in the Staff of the Department of Physical Education and Health of the Ministry of Education of Iran. The research method is descriptive and survey type. The statistical population of this study consisted of all staff members of Iran Ministry of Education. 71 employees of the Ministry of Education and Health of Tehran were selected as the sample size of the study by census sampling method. Philips & Roper's (2009) talent management questionnaire with reliability of 0.93 and Nahapiet & Ghoshal social capital (1998) with reliability of 0.94 were used for data analysis. Descriptive statistics were used to describe the data and inferential statistics, Pearson correlation coefficient and modeling and structural equations were used to investigate the effect of observed variables on the variables. According to the results, there was a significant correlation between talent management and social capital ($r = 0.472$, $P = 0.001$). According to the results of structural equations, talent management has an effect of 0.51 on the social capital of the staff of the Ministry of Education and Health. There is a significant relationship between the subscales of social capital and talent management. Successful organizations need progressive HR systems that can add to the overall productivity of the system and help the organization achieve its goals by providing appropriate solutions and coordinating the goals of the organization with the goals of the employees.

Keywords:

Employees, Ministry of Education, Social Capital, Talent Management.

* Corresponding Author: Email: Mohammad.hamidi@ut.ac.ir;

Tel: +989191594340