



University of Tehran Press

Sport Management Journal

Online ISSN: 2676-427X

Provide a Communication Model of Talent Management and Social Capital in Employees of Deputy Minister of Physical Education and Health of the Ministry of Education of Iran

Mohammad Hamidi ^{1✉}, Mehrzad Hamidi ², Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi ³

1. Corresponding Author, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: mohammad.hamidi@ut.ac.ir
2. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: mhamidi@ut.ac.ir
3. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: e.alidoust@ut.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received:

3 May 2020

Received in revised form:

22 June 2020

Accepted:

24 June 2020

Published online:

22 July 2026

Keywords:

employees,
ministry of education,
social capital,
talent management.

ABSTRACT

Introduction: 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.

Methods: 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 talent management questionnaire with reliability of 0.93 and Nahapiet & Ghoshal social capital 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.

Results: 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.

Conclusion: 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.

Cite this article: Hamidi, M., Hamidi, M., & Alidoust Ghahfarokhi, E. (2026). Provide a Communication Model of Talent Management and Social Capital in Employees of Deputy Minister of Physical Education and Health of the Ministry of Education of Iran. *Sport Management Journal*, 18(2), 5-18.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jsm.2020.302018.2471>



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
| web site: <https://jsm.ut.ac.ir/> | Email: jsm@ut.ac.ir

© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

Extended Abstract

Introduction

Since the sports organizations, including the employees of the Ministry of Physical Education and Health, are in charge of the country's sports, and their performance affects all social, cultural, and family aspects of people, and the physical and mental health of people depends on the performance of these organizations, for this reason, the optimal performance of these organizations was a prerequisite. Reaching a healthy and developed society, and vice versa their weak performance becomes the basis for the emergence of various social, psychological and cultural failures. 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.

Methods

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.

Results

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. And also based on the obtained parameters and numbers, the model has a good fit. Also, in relation to the components of talent management and social capital, it can be stated that there is a significant correlation between the structural dimension of social capital and talent management and its components according to the obtained significance. There was a significant correlation between the communication dimension of social capital and talent management and its components. Also, there was a significant correlation in determining the relationship between the cognitive dimension of social capital and talent management and its components other than the development and improvement component.

Conclusion

Overall, the results indicate a direct relationship between talent management and social capital. So; Managers and planners should have the ability to recognize people with high social capital and talented people, and in their hiring procedures, in addition to the expertise and talent of people, they should also pay attention to the level of social ability and the individual's interest in teamwork. Also, managers should use the relationship between the two components of talent management and social capital as effective factors in the

management of organizations in the direction of the development and progress of the organization, and take steps towards new training and development of human resources and their empowerment, as well as development of evaluation methods to identify talented people and methods of maintaining them in the organization. Researchers are suggested to consider wider communities and more variables in their future research and evaluate the relationship of these two components with other related variables. Among the limitations of the current research was the limited scope of the research to the employees of the vice-chancellor of physical education and health of the Ministry of Education of Iran, the use of self-report questionnaires to evaluate the variables, cross-sectional data review and collection, and the non-cooperation of some employees in answering the questions of the questionnaire.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: The authors undertake that all ethical issues have been observed in this research.

Funding: The research was done without using financial resources.

Authors' contribution: The authors have contributed equally

Conflict of interest: The authors have no conflicts of interest

Acknowledgments: We are grateful to all the people who collaborated in the implementation of this research. We also thank the referees for providing structural and scientific comments.

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^۳ 

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: Mohammad.hamidi@ut.ac.ir

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: mhamidi@ut.ac.ir

۳. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: e.alidoust@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: هدف از پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بود.
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۴	روش پژوهش: 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 داده ها از پرسش نامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر با پایایی ۰/۹۳ و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال با پایایی ۰/۹۴ استفاده گردید. برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادله ساختاری استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۰۴/۰۲	یافته ها: براساس نتایج به دست آمده بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی همبستگی معناداری وجود دارد (۰/۰۰۱ < P، $r=0/472$). بر اساس نتایج به دست 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 مقیاس های سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد رابطه معناداری وجود دارد.
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۴	نتیجه گیری: موفقیت سازمان ها نیاز به نظام های منابع انسانی متری می باشد که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان، بر بهره وری کل سیستم بیفزایند و سازمان را در رسیدن به اهداف خود هر چه بیشتر یاری نموده و به پیش ببرند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۴/۳۱	

کلیدواژه ها:

سرمایه اجتماعی،

کارکنان،

مدیریت استعداد،

وزارت آموزش و پرورش.

استناد: حمیدی، محمد؛ مهرزاد؛ و علی دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۴۰۵). ارائه مدل ارتباطی مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران. نشریه مدیریت ورزشی، (۲)، ۱۸-۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jsm.2020.302018.2471>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپیو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار

کرده است. | آدرس نشریه: <https://jsm.ut.ac.ir> | ایمیل: jsm@ut.ac.ir



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

موفقیت سازمان‌های قرن ۲۱ به استفاده مؤثر از افراد مستعد بستگی دارد (عسکری، شائمی و علامه، ۲۰۱۳). درواقع 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 پیشرو است (نوروزی، سپهوند، موسوی و فتاحی مسرور، ۲۰۱۸). امروزه سازمان‌ها به دنبال استعدادهای جدید هستند که با فراهم کردن نیازهای آنان و ایجاد محیطی چالشی، برای سازمان خود خلاق و نوآور باشند (عسکری و همکاران، ۲۰۱۳). 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 (مک، ۲۰۱۲). مدیریت استعداد درواقع 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 استعدادهای و تأکید بر این موضوع است که افراد مستعد یکی از منابع اصلی سازمان می‌باشند (احمدی و همکاران، ۲۰۱۴). محققان گروه مک‌کینزی^۱ معتقدند که بهترین اقدام‌هایی که شرکت‌ها را به عملکرد بالایی می‌رساند، مدیریت استعداد است، همچنین آن‌ها اولین بار جنگ برای استعداد را برای نشان‌دادن اهمیت محوری کارکنان برای شرکت‌ها و سازمان‌ها مطرح کردند (سوگوان و ادموند^۲، ۲۰۱۱).

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 استعدادهای، تنوع کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای خود دارند؛ از همین رو است که مهم‌ترین دغدغه مدیران، توسعه سرمایه انسانی، حفظ و توسعه استعدادهای سازمانی است و مدیریت استعدادهای درخشان نام کردن سازمان‌ها تأثیری حیرت‌انگیز داشته‌اند (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۸). فیلیپس و راپر^۳ (۲۰۰۹) و نایاک، بهاتناگار و بودوار^۴ (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 (فیلیپس و راپر، ۲۰۰۹، نایاک و همکاران، ۲۰۱۸). 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 (حسین‌پور، منطقی و ملک‌محمدی، ۲۰۱۴). تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهند که انجام اقدامات مرتبط برای جذب استعدادهای به‌صورت مثبت متغیر نوآوری در خدمات را پیش‌بینی می‌نماید (بیگلری، بحرالعلوم و داروغه‌عارفی، ۲۰۱۹). مدیریت استعدادهای 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 (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۸). 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 اجتماعی مطرح است (کالینز و ملاهی^۵، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه انسانی و فیزیکی در سازمان‌ها و جوامع دارد (کروس، هندفیلد و تیلور، ۲۰۰۷). 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 (لین

¹ Macke

² Makenzie

³ Soogwan & Edmund

⁴ Philips & Roper

⁵ Nayak & Bhatnagar

⁶ Collings & Mellahi

⁷ Krause & Handfield

و اریکسون^۱، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی در دهه‌های اخیر به‌عنوان دارایی با ارزشی برای حفظ و سلامت جامعه، توانمندی سازمان‌ها و طراوت جامعه مدنی پذیرفته شده است (مولر، مالی، هاروی، و کیسلینگ^۲، ۲۰۱۶). 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 (کروس و همکاران، ۲۰۰۷). پونتام^۳ (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 کاراتری برخوردارند (پاتولنی و اسونسن^۴، ۲۰۰۷). 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 (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). 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 (تاج‌الدین و معالی تفتی^۵، ۲۰۰۸).

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 کروس و همکاران (۲۰۰۷) و یعقوبی و یوسف‌آبادی (۲۰۱۸) استراتژی مدیریت استعداد را بخشی از تغییرات ضروری قرن بیست و یکم و جزء مکمل استقرار تحول در سازمان‌ها می‌داند. 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 صلابت 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 (لین و اریکسون^۱، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان و جامعه داراست و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان‌ها به‌وجود آورد (سوگوان و ادموند^۶، ۲۰۱۱). 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 (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). موفقیت هر سازمانی به فاکتور اساسی سرمایه اجتماعی وابسته است و یافتن استعدادها و این نیروی حیاتی و مدیریت بهینه آن در جهت اهداف راهبردی، بی‌شک سازمان موردنظر را تفوق بر سایر رقبا دارای موفقیت و امتیاز ویژه‌ای در بین آنان می‌شود (عسکری^۲، ۲۰۱۴). 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 درنهایت موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج تحقیق گاسن هوون^۳ (۲۰۰۹) حاکی از وجود ارتباط معنادار بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی است. مولر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت استعداد با ساختار سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. بیگلری و همکاران (۲۰۱۸) 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 استعدادهای رابطه معنادار وجود دارد. عالمه، سلطانی و نریمانی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیل‌گر 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 استعدادهای رابطه معنادار وجود دارد و با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سطح مدیریت استعدادهای ارتقا می‌یابد. چانگ - هوسیاو^۴ (۲۰۱۴) و رحیمی (۲۰۱۷) نیز ارتباط مثبت و معنادار بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را تأیید کرده‌اند. توجه و پرداختن به مقوله مدیریت استعداد از ضروریات است؛ زیرا مدیریت استعداد با شایسته‌سالاری در ارتباط است و اگر به‌درستی اجرا شود هر فردی در

¹ Lin & Erickson

² Moelle & Maley

³ Pontam

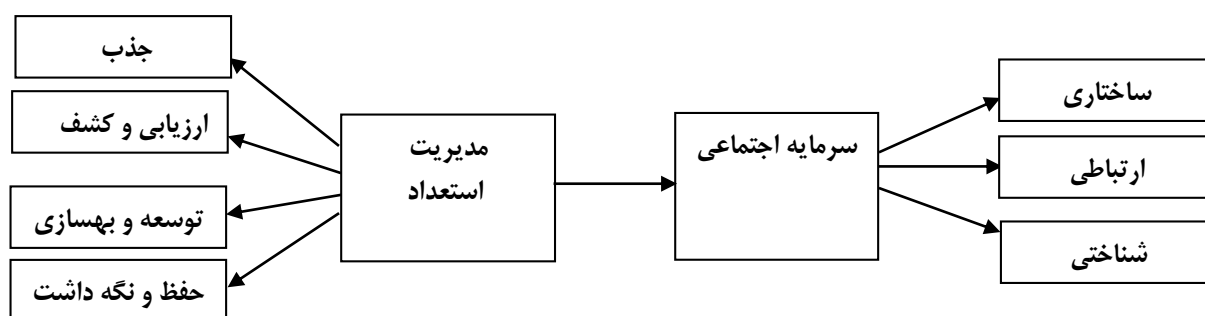
⁴ Patulny

⁵ Gussenhoven

⁶ Chung-Hosiao

جایگاه شایسته خود قرار می‌گیرد و از ائتلاف منابع جلوگیری می‌گردد و امکان بهینه‌سازی که از ارکان مدیریت است فراهم خواهد شد (کروس و همکاران، ۲۰۰۷).

از آنجاکه سازمان‌های ورزشی از جمله کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و سلامت آموزش و پرورش، متولیان امر ورزش کشورند و عملکرد آن‌ها در کلیه 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 (حسین‌پور و همکاران، ۲۰۱۴). 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 قراردادن روابط موجود میان این مؤلفه‌ها، آن چنان که در شکل ۱ نیز مشاهده می‌شود، روابط احتمالی موجود میان مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی جامعه‌ی موردنظر را بررسی نماید. درواقع 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 برازش 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

روش‌شناسی پژوهش

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 این‌رو 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 به‌صورت سرشماری انتخاب شدند. حجم جامعه و نمونه آماری ۷۱ نفر برآورد شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه‌های اطلاعات جمعیت‌شناختی، مدیریت استعداد فیلیپس و راپر^۱ (۲۰۰۹) با پایایی ۰/۹۳ و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۲ (۱۹۹۸) با پایایی ۰/۹۴ بودند. پرسش‌نامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (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 (فیلیپس و راپر، ۲۰۰۹). پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) نیز دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می‌باشد که شش خرده‌مقیاس شبکه‌ها، اعتماد همکاری، فهم متقابل، روابط،

¹ Philips & Roper

² Nahapiet & Ghoshal

ارزش‌ها و تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۸ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و خیلی مخالفم) ساخته شده است (رحیمی، ۲۰۱۷). روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط تعدادی از صاحب‌نظران حوزه مدیریت و علوم اجتماعی ارزیابی و تأیید شده است (احمدی و همکاران، ۲۰۱۴). به‌منظور 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.

یافته‌های پژوهش

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	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 تربیت بدنی 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.

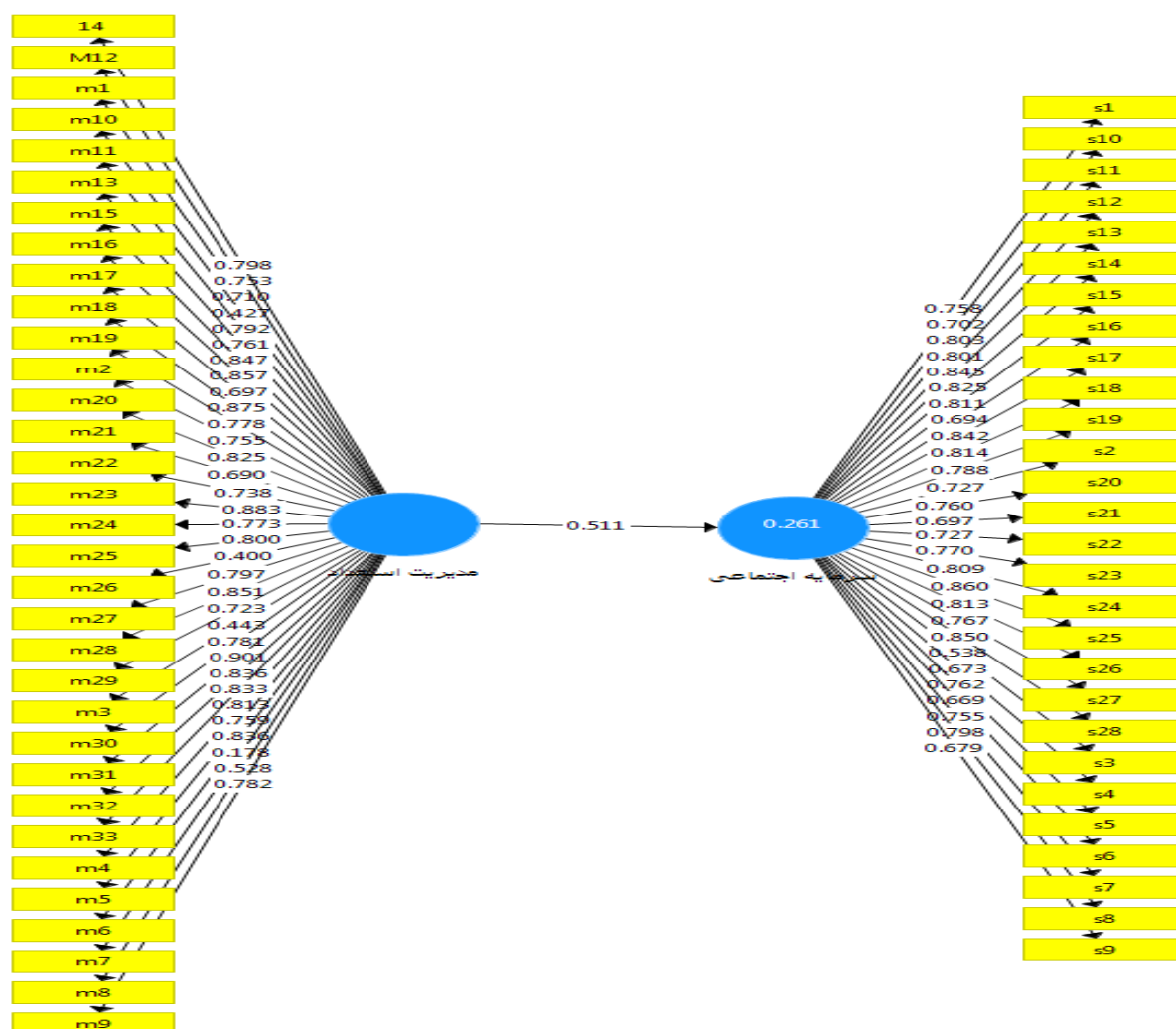
جدول ۲. ضریب همبستگی بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن

مدیریت استعداد	جذب استعدادها	کشف استعدادها	توسعه و بهسازی استعدادها	حفظ و نگهداشت استعدادها
سرمایه	R	۰/۴۷۲	۰/۴۸۰	۰/۴۶۳
اجتماعی	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۳
ساختاری	R	۰/۵۱۹	۰/۴۶۴	۰/۳۸۶
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴

					R	
	۰/۴۲۱	۰/۳۲۴	۰/۳۱۷	۰/۴۰۸	۰/۴۹۹	ارتباطی
	۰/۰۰۵	۰/۰۰۶	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig
					R	
	۰/۴۹۷	۰/۰۴۵	۰/۴۰۳	۰/۵۶۵	۰/۳۲۴	شناختی
	۰/۰۰۱	۰/۴۳۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	Sig

نتایج به دست آمده در جدول ۲ حاکی از آن است که میان مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی ($r=472$) با ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین در ارتباط با مؤلفه های مدیریت استعداد و سرمایه های اجتماعی می توان بیان کرد که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد و مؤلفه های آن باتوجه به معناداری به دست آمده، همبستگی معناداری وجود دارد. بین بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد و مؤلفه های آن همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین در تعیین ارتباط میان بعد شناختی سرمایه اجتماعی با مدیریت استعداد و مؤلفه های آن به غیر از مؤلفه توسعه و بهسازی رابطه و همبستگی معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده از اندازه ی مدیریت استعداد معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش در حالت تخمین استاندارد با خروجی ($RMSEA=0/054$) را برای مدل نشان می دهد که حاکی از برازش نسبتاً مناسبی است. بر اساس تحلیل مدل به ترتیب مهارت های جذب استعداد، کشف استعداد، حفظ و نگهداشت استعداد و توسعه و بهسازی استعداد به عنوان اولویت های مدیریت استعداد در نظر گرفته شدند. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده از اندازه ی سرمایه اجتماعی معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش در حالت تخمین استاندارد با خروجی ($RMSEA=0/068$) را برای مدل نشان می دهد که حاکی از برازش مناسبی است. بر اساس تحلیل مدل به ترتیب مهارت های ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی به عنوان اولویت های 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 می توان به روش مدل سازی معادله ساختاری بررسی نمود. بر اساس نتایج شکل ۱ الگوی نهایی مربوط به روابط علی بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی باتوجه به معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده از اندازه گیری داده ها در حالت تخمین با خروجی ($RMSEA=0/051$) را برای مدل نشان می دهد 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	بالا تر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل است.
(NFI ^۴) - (AGFI ^۳)	۰/۹۳۷	بالا تر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل است.

بر اساس نتایج به دست 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 به دست آمده مدل از برازش خوبی برخوردار است. به طور کلی می‌توان گفت که مدل مذکور از برازش خوبی برخوردار است.

^۱ Chi-square

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی کارکنان معاونت تربیت بدنی 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 می توان با افزایش و بهبود سطح سرمایه اجتماعی به نحوی مطلوب تر مدیریت استعدادها را در کارکنان معاونت تربیت بدنی 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. علاوه بر بیشترین ارتباط بین بعد جذب و کشف استعداد و سرمایه اجتماعی کارکنان تشخیص داده شد. نتایج مطالعه حاضر با پژوهش های [عالمه و همکاران \(۱۳۹۳\)](#)، [رحیمی و همکاران \(۱۳۹۶\)](#)، [بیگلری و همکاران \(۱۳۹۷\)](#)، [گاسن هوون و همکاران \(۲۰۰۹\)](#)، [چانگ \(۲۰۱۴\)](#) و [مولر و همکاران \(۲۰۱۶\)](#) مطابقت دارد. باتوجه به نتایج می توان بیان کرد که با سرمایه گذاری بر افراد و افزایش سرمایه انسانی، آنان توان سرمایه اجتماعی سازمان را افزایش خواهند داد و از این راه علاوه بر بهره مندی از افراد با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره مند شوند؛ زیرا نقش سرمایه اجتماعی به عنوان یک مؤلفه خیلی مهم برای تشریح موفقیت نسبی هر سازمانی به اثبات رسیده است ([تاج الدین و معالی تفتی، ۲۰۰۸](#)؛ [مولر و همکاران، ۲۰۱۶](#)). محققان اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی مبادله میان واحدها را تسهیل کرده و یک عامل مؤثر در پیشرفت سازمان محسوب می شود ([کالینز و ملاهی، ۲۰۰۹](#)). مدیران می توانند از طریق پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان، اطمینان حاصل نمایند که از طریق ایجاد خزانه استعداد هر زمانی که بخواهند و نیاز داشته باشند می توانند به نیروهای کیفی و کارآمد دسترس داشته تا از این حیث سازمان با بحران مواجه نشود ([حسین پور و همکاران، ۲۰۱۴](#)). سرمایه اجتماعی از مهم ترین زیرساخت ها برای توسعه منابع انسانی در سازمان ها است و توسعه سازمان مستلزم وجود افراد توسعه یافته است؛ لذا نتیجه می گیریم که توسعه منابع انسانی در سازمان ها به عنوان یکی از شاخص های اصلی توسعه پایدار می توان با نگاه ویژه مدیران به سرمایه اجتماعی محقق گردد و عدم توجه به سرمایه اجتماعی که تقویت کننده تعهد، فرایند اعتماد و ارتباط است، استفاده بهتر از سایر منابع را کم تر خواهد کرد. یکی از روش های جذب، حفظ و نگهداری افراد با استعداد، ایجاد روحیه ای انسجام، همکاری و مشارکت در محیط کار است. این مفاهیم در زیر چتر سرمایه اجتماعی جای می گیرد و می تواند 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، امکان پذیر نیست، چراکه کارکنان با استعداد وفادار خدمات را با کیفیت بالاتری ارائه می دهند و در جلب رضایت مشتری و وفادار ساختن آن ها سهم بسزایی دارند ([احمدی و همکاران، ۲۰۱۴](#)).

در صورت وجود مدیریت مطلوب استعدادها در ادارات ورزشی می توان شاهد این امر بود که مدیریت استعداد، می تواند مدیریت عملکرد کارکنان را به یک فرایند فعال برای شناسایی و عرضه فرصت های رشد و پویایی برای توسعه شغلی کارکنان تبدیل کند؛ زیرا مدیریت استعداد، نه تنها به شکاف مهارتی و موضوع نگهداشت اشاره می کند، بلکه به همسوسازی هدف های فردی و سازمانی کمک کرده، در نتیجه می تواند بدون هیچ گونه سطح بندی از رقابت ناسالم در سازمان جلوگیری کند و کارکنان را به سمت توانمندسازی خود و بروز قابلیت های در سطح سازمان سوق دهد ([نوروزی و همکاران، ۲۰۱۸](#)؛ [کرمی و همکاران، ۲۰۱۸](#)). نتایج نشان داد، در بین ابعاد مدیریت استعداد، فرایند کشف و جذب استعدادها بیشترین نقش تعیین کنند را در اثرگذاری مدیریت استعداد بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان دارد. این آمار نشان دهنده 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 پست های تعیین شده برنامه ریزی داشته باشند. مؤسسه اسکیلز اکتیو^۱ (۲۰۱۱) گزارش داده است که موضوع اصلی بازار کار برای بخش های مرتبط با ورزش، مشکل در جذب افراد مناسب و ماهر بود است؛ در نتیجه در سازمان های ورزشی بریتانیا، مشکلات زیادی برای پر کردن موقعیت های خالی شغلی وجود دارد ([ویس، أبرامز و میتون^۲، ۲۰۱۲](#)). تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه ای امری ضروری و حائز اهمیت است؛ زیرا سرمایه اجتماعی

¹ Skills Active Institute

² Weiss & Abrams

برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند مفید است (خیرخواه، ۲۰۱۳). همچنین گروهی دیگر از اندیشمندان بر آن هستند که سرمایه اجتماعی از یک سو سبب بهبود زندگی افراد و از سوی دیگر سبب افزایش انباشت سرمایه انسانی، توسعه مالی، افزایش نوآوری و کارایی عملکرد دولت می‌گردد؛ بنابراین سرمایه اجتماعی نقش مهمی هم در بهبود زندگی افراد و هم در رشد و توسعه جوامع ایفا می‌کند (بیگلری و همکاران، ۲۰۱۹). بهبود سطح سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی 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 (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۸). 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 عزت نفس، خودباوری، ایجاد محبت و علاقه، پرورش شخصیت و رشد اجتماعی افراد دارد (احمدی و همکاران، ۲۰۱۴). بررسی چشم‌انداز وزارت آموزش و پرورش نشان می‌دهد که توسعه کمی و کیفی سرمایه‌های انسانی باهدف 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 باتجربه و کارآمد موردتوجه قرار می‌گیرد (گاسن هون، ۲۰۰۹).

در تحقیق حاضر، بر اساس اهداف پژوهش محقق به دنبال ارائه مدلی بهینه به‌منظور تبیین نقش مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران بود. بنا بر نتایج به‌دست‌آمده بر اساس تحلیل مدل و معناداری ضرایب و پارامترهای به‌دست‌آمده از اندازه‌ی مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در کارکنان معاونت تربیت بدنی در حالت تخمین استاندارد با خروجی $RMSEA = 0/054$ و اندازه‌ی سرمایه اجتماعی در حالت تخمین استاندارد با خروجی $0/068 = RMSEA$ 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 به‌دست‌آمده از مدل معادله ساختاری، مدیریت استعداد به میزان $0/51$ 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 ارتقا از درون سازمان، اعمال ساعات کاری مناسب، درنظرگرفتن حقوق و مزایای کافی، ارائه قراردادهای استخدامی با امنیت بالا و ایجاد تسهیلات رفاهی و تفریحی را در دستور کار خود قرار دهد (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۲۰۰۸). در ابعاد دیگر مانند ارزیابی، آموزش و نگهداشت، سازمان می‌تواند اقدامات مختلفی در رابطه با ثبات شغلی کارکنان، روابط اجتماعی درون سازمانی و گروه‌های کاری، سبک رهبری مناسب، ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری و پیشرفت، اتخاذ سیستم‌های ارزیابی عملکرد کارآمد، درنظرگرفتن 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 (کروس و همکاران، ۲۰۰۷). در پایان می‌توان بیان کرد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق معالی تفتی (۲۰۰۹) 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 دارد (معالی تفتی، ۲۰۱۰) همچنین عاشق‌حسینی (۲۰۱۴) در تحقیقات خود با عنوان تأثیر مدیریت استعداد بر کیفیت خدمات و نوآوری (حسینی، ۲۰۱۵)، فوکویاما^۱ (۲۰۰۷) در تأثیر توسعه منابع انسانی سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی، احمدی و همکاران (۲۰۱۲) در نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی و استوری

¹ Fukuyama

و گلانوئل^۱ (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.

نتایج در مجموع حاکی از ارتباط مستقیم بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی دارد؛ بنابراین مدیران و برنامه‌ریزان 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 کارگروهی نیز توجه داشته باشد. همچنین مدیران باید از ارتباط بین دو مؤلفه مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی به عنوان 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 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 تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش ایران، استفاده صرف از پرسش‌نامه‌های خود گزارش‌دهی برای ارزیابی متغیرها، بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها و عدم همکاری برخی از کارکنان در پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه بود.

تقدیر و تشکر

از کلیه افرادی که در اجرای پژوهش حاضر همکاری داشتند سپاسگزاری می‌شود. همچنین از داوران محترم به‌خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

References

- Ahmadi A, Farahani A, Bahmani A, Shahbazi M. (2014). The Role of Social Capital in Improving Talent Management in Physical Education Organization. *Exerc Manag Stud*.13(4):237-260. [In Persian]
- Allameh M, Soltani F, Narimani M. (2014). 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*.18(2):127- 48. [in Persian]
- Askari B, Shaemi A, Alame S. (2013). Assessing the level of talent management strategies in misfeasance city municipality. *semi-annually urban Manag*.10(29):277-286. [In Persian]
- Askari F. (2014). 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*.1-9. [in Persian]
- Bighlari N, Bahrololume H, Daroughe N. (2019). Modeling Structural Equations Relationship between Talent Management and Social Capital with Organizational Commitment of Kerman Sport and Youth Offices Personnel. *J Sport Manag*.10(4):41-50. [In Persian]
- Chung-Hosiao L. (2014). 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.
- Collings D, Mellahi K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Hum Resour Manag Rev*.19(4):304-13.

¹ Story & Glanville

- [Fukuyama F. \(2007\). Social capital and civil society. In: Conference on Second Generation Reform. p. 116.](#)
- [Gussenhoven E. \(2009\). 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.](#)
- [Hossinpour D, Manteghi M, Malekmohamadi S. \(2014\). Investigating the Role of Talent Management in Organization's Intellectual Capital Development: A Case Study of Iran's PANHA. *Innov Manag J*.4\(1\):95-110. \[In Persian\]](#)
- [Karami M, Caggiano V, Bellezza A. \(2018\). Talent And Talent Management In Organizations. *Int J Humanit Soc Sci Invent*.7\(8\):12-21.](#)
- [Kheirkhah 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. \[In Persian\]](#)
- [Krause D, Handfield R, Tyler B. \(2007\). The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement. *J Oper Manag*.25\(2\):528-45.](#)
- [Lin N, Erickson BH. \(2010\). *Social capital: an international research program*: Oxford University Press.](#)
- [Maali tafti M, Amiri M. \(2012\) Examining success factors in talent management and challenges and obstacles to its implementation in Saipa Group, *8th Human Resources Development Conference*, Tehran.](#)
- [Macke J, Genari D, Faccin K. \(2012\). Social capital and commitment in the Brazilian wine industry. *EJBO. Electron J Bus Ethics Organ Stud.*;3\(5\):123-37.](#)
- [Moeller M, Maley J, Harvey M, Kiessling T. Global talent management and inpatriate social capital building: A status inconsistency perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016;27\(9\):991-1012.](#)
- [Nahapiet J, Ghoshal S. \(1998\). Social capital, intectual capital & organizational advantage. *Acad Manag Rev*. 1998;23\(2\):242-66.](#)
- [Nayak S, Bhatnagar J, Budhwar P. \(2018\). Leveraging Social Networking for Talent Management: An Exploratory Study of Indian Firms. *Thunderbird International Business Review*.3\(2\):9-17.](#)
- [NooPasandasil M, MalekAkhlag I, Hosseini M. \(2015\). Investigating the relationship between talent management and organizational performance. *J Hum Resour Manag Res*, 6\(1\):31-51. \[In Persian\]](#)
- [Norouzi R, Sepahvand R, Mosavi K, Fatahi F. Designing a Structural Model for Relationship Between Talent Management, Staff Empowerment, and Organizational Effectiveness in Sport and Youth Administration in Tehran Province. *Journal of Human Resource Management in Sports*. 2018; 1\(5\):49-65. \[In Persian\]](#)
- [Patulny, R, Svendsen GH. \(2007\). Exploring the social capital grid: bonding, bridiging, qualitative, quantitative. *Int J Sociol Soc policy*.27\(2\):32-51.](#)
- [Philips DR, Roper KO. \(2009\) A framework for talent management in real estate. *J Corp real estate*. 11\(3\):7-16.](#)
- [Rahimi H. \(2017\). Investigating the Relationship between Talent Management and Social Capital in International Cooperation of National Iranian Oil Company. *J Innov Value Creat*. 5\(10\):10-23. \[In Persian\]](#)
- [Soogwan D, Edmund J, Zolnik. \(2011\). Social capital and entrepreneurship: An exploratory analysis. *African J Bus Manag*. 5\(12\):4961-4971.](#)

- [Story WT, Glanville J. \(2019\). Comparing the association between social capital and self-rated health in poor and affluent nations. *SSM-Population Heal.* 9:100508.](#)
- [Tajeddin M, Ma'ali Tafti M. \(2008\). *Talent Management in Human Resource Development Processes*. Tabor notebook. 202:72-73. \[in Persian\]](#)
- [Weiss, Ch; Abrams, J and Minton, S. \(2012\). *Human Resource Management in the Sports and leisure industry*. Translated by Hashem Koozchian and Rasoul Norouzi Seyed Hosseini. second edition, Tehran, Hatami Publications.](#)
- [Yaghoubi M, Piri Yousefabadi A. \(2018\). Improving the processes of the talent management system in the light of social capital. *Public Management Research*.11 \(41\): 191-215. \[in Persian\]](#)