



شماره ۴ دوره ۲ زمستان ۱۴۰۱

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج



ارائه مدل مفهومی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس

احمد ترک‌فر^{۱*}، رحیم شیرازی نژاد^۲، سعیده ذبیحی^۳، مرضیه نوروز پور^۴

۱ - گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران (نویسنده مسئول) ۲ و ۳ و ۴ - گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

Email: A.torkfar@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

چکیده

تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل مفهومی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس انجام گرفت. روش تحقیق حاضر توصیفی همبستگی و به شکل میدانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود که براساس اطلاعات کسب شده تعداد این افراد ۱۱۴ نفر است. با توجه به تعداد کم جامعه آماری تمامی ۱۱۴ نفر به شکل تمام شمار به عنوان نمونه آماری در این پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق حاضر شامل ۳ پرسشنامه استاندارد بود. در تحقیق حاضر از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزار SPSS و جهت مدل‌سازی از نرم‌افزار PLS نسخه ۲ استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استعداد بر تعهد تأثیری به میزان ۰/۳۵۷، سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیری به میزان ۰/۵۹۸، همچنین مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی تأثیری به میزان ۰/۹۵۸ دارد. براساس نتایج پژوهش به نظر می‌رسد که مدیریت استعداد نقش مهم و کلیدی در مسیر توسعه مسائل انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در جهت کسب مزیت رقابتی به خوبی متوجه شده‌اند که می‌بایستی منابع انسانی خود را در وضعیت مناسب و مطلوبی قرار دهند (Novitasari, Asbari, Wijaya & Yuwono, 2020). در جهت بهبود وضعیت منابع انسانی در سازمان‌ها ایجاد رویه‌هایی جهت شکل‌گیری تعهد سازمانی امری مناسب و کلیدی می‌باشد (Razzaq, Shujahat, Nawaz, Wang & Tehseen, 2019, 22). تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. همچنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است؛ بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یکسب فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (Bagheri & Tolai, 2010, 2). بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد (Kaplan & Kaplan, 2018, 10). در مسیر بهبود تعهد سازمانی می‌بایستی تلاش‌های هدفمندی در سازمان‌ها ایجاد گردد (Novitasari, Asbari, Wijaya & Yuwono, 2020, 19).

با توجه به اینکه تعهد سازمانی اهمیت بالایی در سازمان‌ها دارد، ایجاد ساختار مناسبی جهت پرورش منابع انسانی می‌تواند فواید مناسبی را به ارمغان آورد. مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از مسائل مهم در حوزه سازمانی مشخص می‌باشد که به‌عنوان یکی از نیازهای روز سازمان‌های امروزی مشخص شده است و از آن به‌عنوان ابزاری کارآمد در جهت بهبود عملکرد سازمان‌ها به‌خصوص در حوزه منابع انسانی یاد شده است (Hongal & Kinanget, 2020, 9). تغییرات اساسی موجود در سطح جامعه سبب گردیده است تا نیاز به مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از ضروریات مهم درک گردد (Krishnan & Scullion, 2017, 14). مدیریت استعداد مفهومی نسبتاً جدید است که در دهه ۱۹۹۰ ظهور کرده است. این مفهوم اولین بار در کتاب «جنگ برای استعداد» چارلز فیشمن^۱ مطرح شد (Delavari, Fayazzadeh & Keshtidar, 2014, 6). به گفته فیشمن در سال‌های دهه ۹۰ در «جنگ برای استعداد» رقابت بر سر استعداد بوده و سازمان‌ها در هر اندازه‌ای و از هر صنعتی برای به خدمت گرفتن بهترین و باهوش‌ترین افراد رقابت می‌کرده‌اند (Mucha, 2004, 18). تحقیقی که درباره‌ی نقش مدیران عامل در مدیریت استعداد در مورد مدیران عامل ۲۰ شرکت بزرگ بین‌المللی در سال ۲۰۰۶ انجام و نتایج آن در نشریه اکونومیست منتشر گردید نشان می‌دهد که این مدیران بین ۲۰ تا ۴۰ درصد وقت خود را برای مدیریت استعداد اختصاص می‌دهند. دلیل آن‌ها برای این میزان توجه به یک دارایی نامشهود، این بود که اعتقاد داشتند پرورش استعدادها بهترین وسیله تضمین مزیت رقابتی برای سازمان است (Couch, 2012, 4).

بر طبق پژوهش‌های مکنزی^۲، استعداد، مجموعه توانایی‌های فرد، موهبت‌های ذاتی، مهارت‌ها، دانش، تجربه، هوش، ذکاوت، نگرش، ویژگی‌ها، انگیزش و نیز توانایی فرد برای یادگیری و رشد است. نیروی کار مستعد، باکیفیت و مهارت بالا، تنها چیزی است که کپی‌برداری و تکرار آن تقریباً غیرممکن است. در واقع توانایی استخدام، نگهداشت، توسعه مناسب و به‌کارگیری استعداد در تمام سطوح سازمان را می‌توان تنها مزیت رقابتی پایدار یک سازمان به حساب آورد (Bagheri & Tolai, 2010, 2)؛ بنابراین استعدادها در یک سازمان منابع با ارزشی هستند که برای دستیابی به نتایج بهتر نیازمند مدیریتند. از طرفی بهبود سیستم‌های انسانی می‌تواند شرایطی جهت بهبود سرمایه اجتماعی را فراهم نماید. سرمایه اجتماعی نیز به مانند مدیریت استعداد نقش مهمی در روند توسعه شرایط افراد در سازمان‌ها دارد. انسان به‌طور ذاتی در تعامل با دیگران نیازهای خود را برطرف ساخته و گذران امور می‌کند. اثرات این کنش‌های متقابل در نقش آن‌ها تا حدی است که حذف آن، زندگی را غیرممکن می‌سازد؛ اما در این میان دانشمندان علوم اجتماعی با نگرشی کنجکاوانه در جوامع به شناسایی این کنش‌ها پرداخته و به مجموع عواملی پی برده‌اند که آن را سرمایه اجتماعی نامیده‌اند (Rahimi & Memanat Abadi, 2015, 21). در سازمان‌های امروزی نیروهای انسانی اهمیت بالایی دارند و این

¹ Fishman

² Mackenzie

مسئله روند بهبود عملکرد سازمان‌ها را تحت شعاع قرار داده است. بدون شک ارتقا بستری در جهت بهبود منابع انسانی بخصوص در سازمان‌های ورزشی می‌تواند منجر به رشد عملکرد این سازمان‌ها نیز گردد. کارکردهای مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در روندهای ذهنی کارکنان؛ سبب گردیده است تا لزوم تأثیرگذاری این متغیرها بر برخی مسائل از جمله تعهد سازمانی بیش از پیش درک شود. مدیریت استعداد به واسطه بهبود شرایط شغلی، فردی و اجتماعی افراد می‌تواند سرمایه مناسبی در سازمان‌ها ایجاد کند. این سرمایه می‌تواند زمینه توسعه سازمان‌ها در حوزه‌های شغلی را فراهم نماید (Kollings, Mellahi & Cascio, 2019, 3). سرمایه اجتماعی نیز به‌مانند مدیریت استعداد نقش مهمی در روند توسعه شرایط افراد در سازمان‌ها دارد. انسان به‌طور ذاتی در تعامل با دیگران نیازهای خود را برطرف ساخته و گذران امور می‌کند. اثرات این کنش‌های متقابل در نقش آن‌ها تا حدی است که حذف آن، زندگی را غیرممکن می‌سازد. مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی هم چون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهند و آن‌ها را در جهت دستیابی به هدف‌های ارزشمند هدایت می‌کند. از این‌رو شناخت عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی می‌تواند در گسترش ابعاد سرمایه اجتماعی کمک کرده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی افراد در جوامع شود (Moore & Kawachi, 2017, 16). مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (Sanatkhah & Shiri, 2011, 24). امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان‌ها و سازمان‌هاست. از این رو 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 می‌شود (Tsai & Hsu, 2019, 26). سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند. مشارکت در ارزش‌ها و هنجارها به خودی خود باعث تولید سرمایه اجتماعی نمی‌گردد، چرا که این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشد (Fukuyama, 2006, 7).

تحقیقات یاماگوچی^۱ (۲۰۱۳) و غفارنژاد (۱۴۰۰) مشخص نمودند که در مسیر بهبود تعهد سازمانی می‌توان از ظرفیت‌های سرمایه اجتماعی استفاده کرد. این در حالی بود که خوش‌فر و جندقی (۱۳۹۷) مشخص نمودند که سرمایه اجتماعی نمی‌تواند تعهد سازمانی را بهبود دهد و این مسئله ابهامات اساسی در این خصوص را ایجاد کرده است. درحالی‌که سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک مسئله مهم کاملاً درک می‌شود. صابری و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیق خود با هدف مطالعه نقش مدیریت استعداد در بالندگی کارکنان مؤسسات آموزش عالی به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبتی بین مدیریت استعداد و بالندگی کارکنان وجود دارد و بیانگر این است که اگر مدیریت استعداد در سازمان‌ها به درستی انجام شود به بالندگی کارکنان و آن سازمان منجر می‌شود. کو^۲ (۲۰۲۱) در تحقیق خود که با هدف کارکردهای سرمایه اجتماعی بر کارکنان انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که سرمایه اجتماعی می‌تواند به واسطه بهبود احساسات کارکنان؛ شرایطی جهت ارتقاء تعهد سازمانی آنان را فراهم نماید. پالمر^۳ (۲۰۲۱) در تحقیق خود که با هدف کارکردهای سرمایه اجتماعی در ورزش انجام گرفت؛ پس از بررسی‌های خود پی برد که فضای تعاملی ورزش بیش از هر زمانی نیازمند برخورداری از سرمایه اجتماعی دارد. داروغه و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود نشان داد که مدیریت استعداد اثری مثبت و مستقیم بر تعهد سازمانی دارد؛ و بیانگر اهمیت نقش مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان است. محمودی و همکاران (۱۴۰۱) در یافته‌های تحقیقی خود نشان دادند که بین مدیریت استعداد و ابعاد آن (جذب و شناسایی استعدادها، گزینش استعدادها، استخدام استعدادها، توسعه استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و نگرش و رویکرد مدیریت استعداد) با سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. براساس نتایج مدل تحقیق مشاهده شد که به‌کارگیری استعداد پیش‌بین قوی‌تری بر سرمایه اجتماعی بود. احمدی و همکاران (۱۳۹۱) نتایج تحقیقشان نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد و با بهبود وضعیت سرمایه اجتماعی سطح مدیریت استعدادها ارتقاء می‌یابد.

¹ Yamaguchi

² Ko

³ Palmer

عدم توجه به کارکردهای سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد در سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا امروزه روندهای منظمی در جهت بهره‌گیری از این متغیرها در سازمان‌های ورزشی انجام نگردد. انتخاب افراد توانمند و براساس شایسته‌سالاری و حضور افراد مستعد در یک سازمان می‌تواند به دلیل بالا رفتن انگیزه و علاقه‌مندی به کار خود به همان مقدار تعهد سازمانی آنان بالا رفته و سازمان را عضوی از خود بدانند که با حداکثر توان خود وظایف محوله به آنان در سازمان را به نحو احسن انجام می‌دهند. با توجه به نیاز اساسی سازمان‌های ورزشی در فضای فعلی به تعهد سازمانی، امروزه شواهد کافی در خصوص تأثیرگذاری برخی متغیرها از جمله مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی در سازمان‌های ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان فارس در دسترس نیست. با توجه به ظرفیت‌های مطلوب متغیرهای مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در بهسازی محیط سازمان‌های ورزشی، خلأ تحقیقاتی در این حوزه سبب گردیده است تا دغدغه کافی در خصوص توسعه فعالیت‌های سازمانی در مسیر بهبود تعهد از طرفی این خلأ تحقیقاتی سبب گردیده است تا دغدغه کافی در خصوص توسعه فعالیت‌های سازمانی در مسیر بهبود تعهد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس شکل نگیرد. با این توجه تحقیق حاضر باهدف ارائه مدل مفهومی ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس سعی در پاسخ به این سؤال دارد که آیا مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیر معناداری دارد؟

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر از منظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی همبستگی بود. تحقیق حاضر از جمله تحقیقات کاربردی بود که به صورت میدانی اجرایی گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود که براساس اطلاعات کسب شده از اداره کارگزینی این اداره ۱۱۴ نفر بود. با توجه به شرایط دورکاری برخی نمونه‌های تحقیق و کاهش تعداد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس در شرایط شیوع ویروس کرونا، پرسشنامه‌ها با هماهنگی با اداره کل ورزش و جوانان استان فارس در چند مرحله و در زمان‌های مختلفی تکمیل گردید تا با توجه به سیستم چرخشی کارکنان این اداره کل، نمونه‌های تحقیق شناسایی و به صورت در دسترس انتخاب شدند. براساس انتخاب تمام شمار تمامی این افراد به عنوان نمونه در فرایند پژوهش شرکت داده شدند که پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۹۸ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

جهت بررسی مدیریت استعداد از پرسشنامه مدیریت استعداد آرمسترانگ^۱ (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال بود که سؤالات آن مؤلفه‌های جذب، انتخاب، احراز هویت، توسعه و حفظ کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهد. میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۱ گزارش شد. پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر^۲ و همکاران (۱۹۷۴) شامل ۱۵ سؤال است. و از سه بخش تعهد عاطفی، تعهد و تعهد هنجاری تشکیل شده است. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی آن ۰/۸۶ به دست آمد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی نوپاهایت و گوشال^۳ (۲۰۰۷) شامل ۱۷ سؤال در سه بعد ساختاری (سؤال‌های ۱ تا ۴)، بعد شناختی (سؤال‌های ۵ تا ۹)، بعد رابطه‌ای (سؤال‌های ۱۰ تا ۱۷) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۷ به دست آمد. سؤالات به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت بود. در تحقیق حاضر از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در قسمت آمار توصیفی از نمودار، جداول، میانگین، فراوانی و درصد استفاده شد. سطح معناداری در جداول ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. در قسمت آمار استنباطی از شاخص کشیدگی و چولگی جهت بررسی وضعیت توزیع داده‌های تحقیق و از روش معادلات ساختاری جهت ارائه مدل استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و PLS نسخه ۲ انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج جدول نشان می‌دهد، ۶۰/۲ درصد از افراد شرکت‌کننده در تحقیق مرد و ۳۹/۸ درصد زن می‌باشند.

جدول ۱: توزیع درصد فراوانی جنسیت، سن، تحصیلات

¹ Armstrong

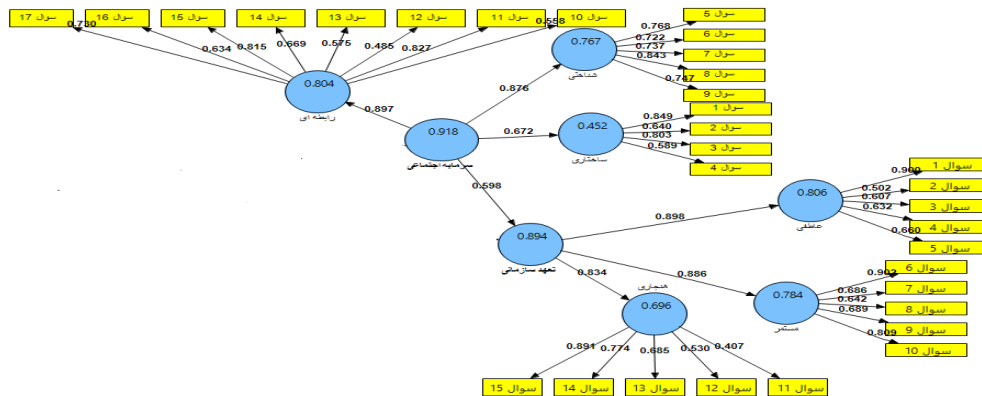
² Porter

³ Napahayat & Goshal

نمونه	تعداد	درصد
مرد	۵۹	۶۰/۲
زن	۳۹	۳۹/۸
زیر ۳۰ سال	۲۰	۲۰/۴
۳۰-۴۰	۴۸	۴۸/۹
بالای ۴۰ سال	۳۰	۳۰/۷
دیپلم	۲	۲/۰
فوق دیپلم	۱۶	۱۶/۳
لیسانس	۴۲	۴۲/۹
فوق لیسانس و بالاتر	۳۸	۳۸/۸

یافته‌های استنباطی

سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیر معناداری دارد.



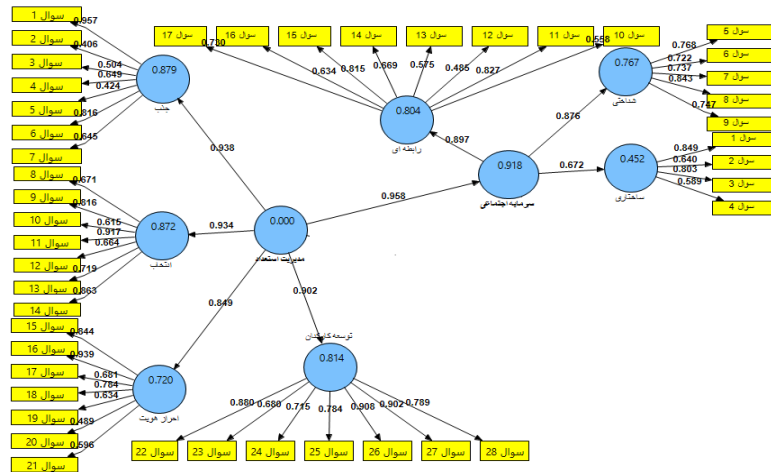
شکل ۱- تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس

با توجه به نتایج سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیری به میزان ۰/۵۹۸ دارد که با توجه به سطح معناداری که پایین تر از ۰/۰۵ می باشد؛ مشخص گردید که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جدول ۲- نتایج سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی

متغیرها	میزان تأثیر	میزان تی	سطح معناداری	وضعیت
سرمایه اجتماعی	۰/۵۹۸	۴/۳۵۲	۰/۰۰۱	تأیید
تعهد سازمانی				وابسته

مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیر معناداری دارد.



شکل ۲- تأثیر مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس

با توجه به نتایج مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیری به میزان ۰/۹۵۸ دارد که با توجه به سطح معناداری که پایین تر از ۰/۰۵ می باشد؛ مشخص گردید که مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیر معناداری دارد.

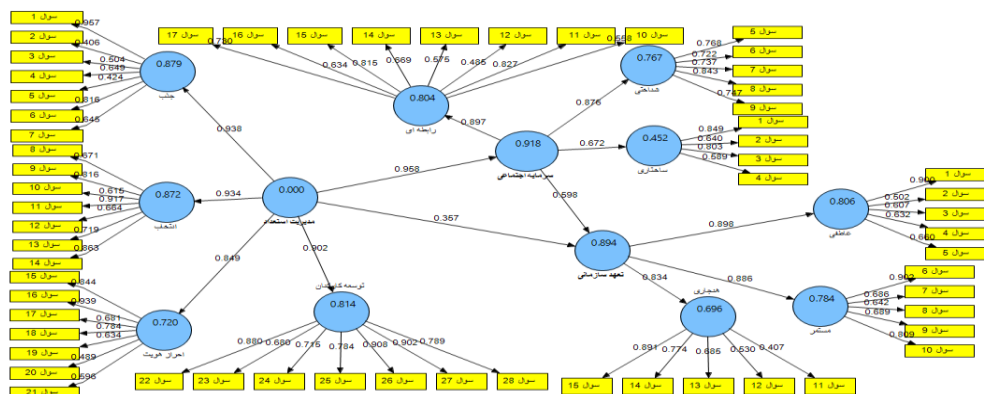
جدول ۳- نتایج مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی

متغیرها	میزان تأثیر	میزان تی	سطح معناداری	وضعیت
سرمایه اجتماعی	۰/۹۵۸	۸۸/۲۳۷	۰/۰۰۱	تأیید
تعهد سازمانی				

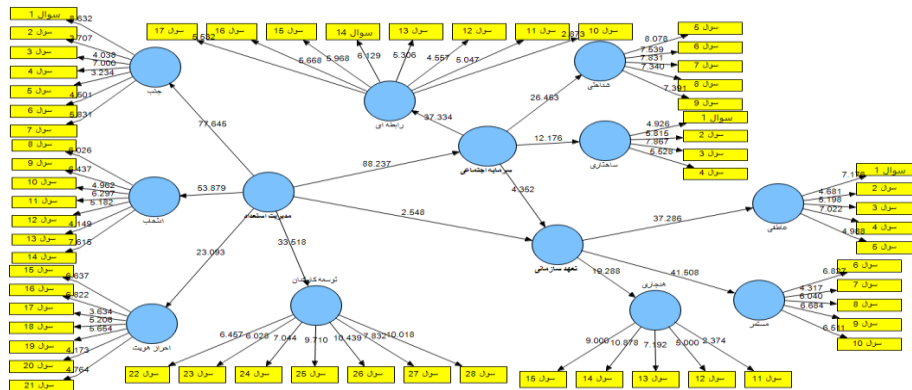
جدول ۴- کنترل برازش شاخص های مهم در ارزیابی مدل

نام شاخص	مدیریت استعداد	سرمایه اجتماعی	تعهد سازمانی	حد مجاز	تأیید ارد
پایایی ترکیبی	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۸	باید بزرگ تر از ۰/۷ باشد	تأیید
روایی همگرا	۰/۴۵	۰/۴۱	۰/۴۸	باید بزرگ تر از ۰/۴ باشد	تأیید
R2	-	۰/۹۱	۰/۸۹	بزرگ تر از ۰/۶۷ بسیار قوی است	تأیید
Q2	۰/۵۱	۰/۵۵	۰/۴۹	بزرگ تر از ۰/۳۲ بسیار قوی است	تأیید
GOF	-	۰/۶۱	۰/۶۵	بزرگ تر از ۰/۳۶ بسیار قوی است	تأیید

مدل سازی نهایی معادلات ساختاری نرم افزار اسمارت PLS نشان داد که ارتباط مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۳- مدل اندازه گیری در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۴- مدل اندازه‌گیری در حالت T.Value

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد سطح معناداری پایین‌تر از 0.05 می‌باشد؛ و مشخص گردید که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به میزان 0.598 تأثیر معناداری دارد. محققان به این مسئله توجه نموده‌اند پس از بررسی‌های خود پی بردند که بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات خوش فر و جندقی (۱۳۹۷) ناهمخوان می‌باشد. تفاوت در محیط مطالعه تحقیق حاضر و تحقیق خوش فر و جندقی (۱۳۹۷) که در میان کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان بود؛ سبب شکل‌گیری این ناهمخوانی شده است.

یاماگوچی (۲۰۱۳) در تحقیق خود که باهدف مطالعه بین فرهنگی ژاپن و ایالات متحده در مورد روابط بین استقلال تیم، سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی کشور ژاپن شدیدتر از فرهنگ سازمانی کشور آمریکا می‌باشد. غفارنژاد (۱۴۰۰) در تحقیق خود که با هدف بررسی و مطالعه نقش سرمایه فکری و اجتماعی با رویکرد بهره‌وری سازمانی در عرصه مدیریت شهری (مطالعه موردی: شهرداری تهران) انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که بین سرمایه فکری و اجتماعی و کارایی منابع انسانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات یاماگوچی (۲۰۱۳) و غفارنژاد (۱۴۰۰) همخوان می‌باشد. در تفسیر این فرضیه می‌توان چنین اعلام داشت سرمایه اجتماعی نقش مهمی در شکل‌گیری تعاملات و ارتباطات اجتماعی دارد. به عبارتی سرمایه اجتماعی می‌تواند شرایطی جهت پیشبرد اهداف اجتماعی سازمان‌های ورزشی و شرایطی در جهت ارتقاء گروه‌های اجتماعی و تعاملات اجتماعی را مهیا سازد. این کارکرد سرمایه اجتماعی می‌تواند شرایطی جهت بهبود فضای محیطی سازمان‌های ورزشی را فراهم نماید و بستری در جهت توسعه جذابیت‌های محیطی را پیش آورد. از این رو سرمایه اجتماعی می‌تواند کارکردهای مطلوبی در جهت شکل‌گیری تعهد سازمانی داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا در تحقیق حاضر سرمایه اجتماعی سبب تأثیرگذاری بر سطح تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس داشته باشد.

با توجه به نتایج مشخص گردید که مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس در سطح معناداری که پایین‌تر از 0.05 می‌باشد تأثیر معناداری دارد. محققان مختلفی به این مسئله پرداخته‌اند از جمله؛ کرانی و هارتول^۱ (۲۰۱۹) در تحقیق خود که با هدف مدیریت استعداد جهانی؛ نمایی از چرخه زندگی از تعامل بین سرمایه انسانی و اجتماعی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که پیاده سازی مدیریت استعداد جهانی می‌تواند زمینه جهت شکل‌گیری سرمایه انسانی و اجتماعی را فراهم نماید. کولینگز^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی که با هدف بررسی مدیریت استعداد جهانی و عملکرد انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مدیریت استعداد به واسطه ایجاد سرمایه در ابعاد مختلف سازمانی سبب بهبود عملکرد شرکت‌های چند ملیتی می‌گردد. تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کرانی و هارتول (۲۰۱۹) و کولینگز و همکاران

¹ Crane & Hartwell

² Collings

(۲۰۱۹) همخوان می‌باشد. در خصوص این فرضیه می‌توان چنین اعلام داشت که مدیریت استعداد به واسطه تمرکز بر نگهداری منابع انسانی می‌تواند شرایطی جهت نخبه پروری در سازمان‌های ورزشی را فراهم نماید که این مسئله خود زمینه جدی جهت ایجاد تشکلهای انسانی قوی را فراهم آورد. از طرفی ایجاد تشکلهای انسانی و شکل‌گیری یک سیستم انسانی قوی خود زمینه جدی جهت ایجاد بستر اولیه در جهت سرمایه اجتماعی می‌باشد. به عبارتی مدیریت استعداد سبب می‌گردد تا شرایطی جهت شکل‌گیری سرمایه اجتماعی فراهم شود. این مسئله سبب شده است تا در تحقیق حاضر مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس تأثیر معناداری داشته باشد.

نتایج نشان داد که شاخص‌های برآزش مورد بررسی در تحقیق حاضر از شرایط مطلوبی برخوردار است که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل تحقیق از منظر برآزش می‌باشد. در تحقیقات مختلفی به این مسئله پرداخته شده است. لونااروکاس^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی که با هدف مدیریت استعداد و تعهد سازمانی انجام گرفته به این نتیجه رسیده اند که: نقش واسطه‌ای جزئی رضایت از پرداخت انجام گرفت و پس از بررسی‌های خود پی بردند که مدیریت استعداد سبب تأثیرگذاری بر تعهد سازمانی می‌گردد و میزان تعهد سازمانی را دستخوش تغییرات اساسی می‌نماید. آلپ ارسلان و سانر^۲ (۲۰۲۰) در تحقیق خود که با هدف تأثیر مدیریت استعداد پایدار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی: تعدیل نقش آموزش ضمن خدمت انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مدیریت استعداد پایدار می‌تواند منجر به ارتقا رضایت شغلی و تعهد سازمانی گردد. موغلی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود که با هدف بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نورآباد ممسنی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مدیریت استعداد رابطه مثبت معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارد. همچنین بین مؤلفه‌های پنج‌گانه مدیریت استعداد که شامل: جذب، انتخاب، درگیر کردن، بهسازی و نگهداشت و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات لونااروکاس و همکاران (۲۰۲۰)، آلپ ارسلان و سانر (۲۰۲۰) و موغلی و همکاران (۱۳۹۳) همخوان است. در تفسیر این فرضیه لازم به ذکر است که کارکردهای مهم مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در مسیر ایجاد انگیزه‌های شغلی و به تبع آن تعهد سازمانی سبب گردیده است تا در مدل تحقیق حاضر نیز ارتباط بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس معنادار شود و در نتیجه مدل تحقیق از برآزش مطلوبی برخوردار باشد. به نظر می‌رسد اهمیت و کارکردهای کلیدی مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی؛ سبب گردیده است تا در تحقیق حاضر نیز مدل ارائه شده در خصوص ارتباط بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس از برآزش مطلوبی برخوردار باشد. با توجه به نتایج توصیه می‌گردد تا با ایجاد تشکلهای اجتماعی داخل و خارج از سازمان و ایجاد گروه‌های اجتماعی در راستای فعالیت‌های تفریحی؛ ضمن شکل‌گیری سرمایه اجتماعی؛ شرایطی جهت بهبود تعهد سازمانی را فراهم نمود. با ایجاد تصمیم‌گیری‌های مشارکتی در سازمان و همچنین استفاده از نظرات تمامی افراد در انجام تصمیم‌های انجام شده ضمن بهبود سرمایه اجتماعی؛ شرایطی جهت ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به وجود آورد. با برگزاری همایش‌ها و مجمع‌های مدون و منظم؛ ضمن معرفی نیروهای پرتلاش و مستعد در سازمان؛ شرایطی جهت بهبود مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را فراهم‌سازیم. محدودیت‌های تحقیق حاضر، شیوع و گسترش ویروس کرونا در سطح شهر شیراز وعدم همکاری برخی نمونه‌های پژوهش بود.

پیشنهاد می‌شود با ایجاد بانک‌های اطلاعاتی از ظرفیت‌های کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس و مینا قراردادن این ظرفیت‌ها در راستای ارتقاء شغلی؛ تلاش‌هایی در جهت بهبود مدیریت استعداد و تعهد سازمانی را ایجاد نمود. با ایجاد تشکلهای اجتماعی داخل و خارج از سازمان؛ و ایجاد گروه‌های اجتماعی در راستای فعالیت‌های تفریحی؛ ضمن شکل‌گیری سرمایه اجتماعی؛ شرایطی جهت بهبود تعهد سازمانی را فراهم نمود. ایجاد تصمیم‌گیری‌های مشارکتی در سازمان و همچنین استفاده از نظرات تمامی افراد در انجام تصمیم‌های انجام شده؛ ضمن بهبود سرمایه اجتماعی؛ شرایطی جهت ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس را بوجود آورد. همچنین با برگزاری همایش‌ها و مجمع‌های مدون و منظم؛ ضمن معرفی نیروهای پرتلاش و مستعد در سازمان؛ شرایطی جهت بهبود مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی را فراهم نمود.

¹ Luna-Arocas

² Alparslan & Saner

Reference

- Alparslan. A.. Saner. T. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69.
- Bagheri. M.. Tolai. R. (2010). Investigating the effect of organizational commitment on the performance of organizations, *Police bimonthly*, year 7, number 30 (Persian).
- Collings. D. G.. Mellahi. K.. & Cascio. W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of management*, 45(2), 540-566.
- Couch, K. (2012). Talent management: Build on four key competencies. *Canada leadership Quarterly*.
- Crane, B.. & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92.
- Daroght, N.. Bahrululoom, H.. Bigleri, N. (2017). Structural equation modeling of the relationship between talent management and social capital with the organizational commitment of employees of sports and youth departments in Kerman province, *Sports management*, 10th year. Number 4. (Persian).
- Delavari. Z.. Fayazzadeh. A.. Keshtidar. M. (2014), Studying the relationship between information technology and human resources development in the Ministry of Sports and Youth, the first scientific research conference on new findings of management, entrepreneurship and education sciences in Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. (Persian).
- Fukuyama. F. (2006). The end of order-social capital and its preservation", translation: Gholam Abbas Tusli, Tehran: Hakait Qalam Navin
- Ghafarnejad. M. (2021), investigation and study of the role of intellectual and social capital with the organizational productivity approach in the field of urban management (case study: Tehran Municipality), the fourth international conference on knowledge and technology of the third millennium of economics, management and accounting Iran Tehran. (Persian).
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance-An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.
- Khoshfar. Gh.. Jandaghi. F. (2017). Investigating the relationship between social capital and organizational justice with organizational commitment (case study: education and training staff of the center of Golestan province), *Sociology of Social Institutions*, 11. (Persian).
- Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193.
- Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441.
- Luna-Arocas, R.. Danvila-Del Valle, I.. Lara, F. J. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*.
- Mahmoudi, A.. Bastaki, M.. Ghorbani, M. H.. Pakrovan. S. (2022). Development of the communication model of talent management with the organizational intellectual capital of the experts of the General Directorate of Sports and Youth of Alborz province, *Research in sports management* (Persian).
- Moore, S.. Kawachi, I. (2017). Twenty years of social capital and health research: a glossary. *J Epidemiol Community Health*, 71(5), 513-517.
- Mowgli. A.. Pirani. M. (2013). The effectiveness of human resource management in organizational transformation, a case study of Mamsani city education organization, *National electronic conference of new achievements in management and accounting sciences*. (Persian).

- Mucha, R.T. (2004). The Art and Science of Talent management, *Organizational Development Journal*: winter; vol. 22, iss. 4
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96-112.
- Palmer, C. (2021). Fitness philanthropy and social capital: An emerging research agenda for sport and community well-being. *International Journal of Community Well-Being*, 4, 77-90.
- Rahimi. H.. & Maymant Abadi. M (2013) study of the impact of social capital on Islamic economy, *International Conference on Management Challenges and Solutions*, Shiraz, <https://civilica.com/doc/378743>. (Persian).
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance. *Business process management journal*.
- Rezaei. J.. Hosseini. M. (2022). Investigating the mediating role of organizational learning in the relationship between talent management and organizational performance in the sports and youth department of Fars province, the third national sports communication conference: communication literacy and media literacy in sports, Shiraz (Persian).
- Saberi. A. Akbari. T. Tagavi. H. (1401). Studying the role of talent management in the development of employees of higher education institutions. *The first national conference of theoretical approaches and new technologies in administrative sciences*. <https://civilica.com/doc/1563296>.
- Sanatkhan. A.. Milky. S. (2011). *Social Capital*, Kerman: Scientific Publications Center of Islamic Azad University. (Persian).
- Shahbazi, M. Bahmani, A. Farahani, A. Ahmadi, A, (2018), Chobsti The role of social capital on improving talent management in physical education organization, *Bimonthly Journal of Sports Management Studies*, Volume: 4, Number: 13 (Persian).
- Tsai, F. S.. Hsu, I. C. (2019). The effects of social capital on knowledge heterogeneity. *Management decision*.
- Yamaguchi, I. (2013). A Japan-US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 58-71..

A conceptual model for the relationship between talent management and social capital with the organizational commitment of the staff of the General Department of Sports and Youth of Fars Province

Ahmad Turkfar^{*1}, Rahim Shirazinejad², Saeeda Zabihi³, Marzieh Norouzpour⁴

1- Department of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran (corresponding author) 2, 3, 4- Department of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Email: A.torkfar@gmail.com

Received: 2023-02-22 Accepted: 2022-12-19

Abstract

This study aimed to model the conceptual model of the relationship between talent management and social capital with the organizational commitment of the staff of the General Department of Sports and Youth of Fars Province. The method of descriptive correlational research was carried out in a field form. The statistical population of the present study included all employees of the General Department of Sports and Youth of Fars Province, and based on the information obtained, the number of these people was 114. Finally, after distributing and collecting the questionnaires, 114 questionnaires were analyzed the data was gathered using three standard questionnaires and a descriptive and inferential approach in statistics were used. Data processings were performed in the SPSS and PLSSoftware. It was found that talent management has an effect of 0.357 on organizational commitment, social capital has an effect of 0.598 on the organizational commitment and talent management has an effect of 0.958 on social capital. As a result, it can seem that talent management played an important and key role in development of human issues in the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province.

Keywords: Talent Management, Social Capital, Organizational Commitment