

Analysis of Focal Relation Talent Management with Social Capital

Mohammad Reza Ardalan^{1*}, Hosein Majooni²

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

2. Ph.D. in Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

(Received: October 20, 2019; Accepted: April 4, 2021)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between talent management and social capital. The research population of all primary teachers in District 1 of Shiraz was 3,000. Of this population, a sample of 341 people was selected through simple random sampling method and morgan table. The research method is quantitative, descriptive and correlational study type. Data were collected based on Ohli Talent Management Questionnaire (2007) and Nahapit and Goshal (1998) Social Capital Questionnaire. Cronbach's alpha coefficient was 0.95 and 0.92, respectively. Descriptive techniques, Pearson correlation matrix, focal correlation analysis and multiple linear regression were used to analyze the data using SPSS 25 software. The results showed that: talent management dimensions have a positive and significant focal correlation in alpha 0.01 with a value of 0.778 with social capital and talent management dimensions can explain 451% of the variance percentage of social capital variables. Dimensions of attraction and recruitment of susceptible forces; identification and differentiation of talented employees; development of talent; establishment and maintenance of positive relationships; and maintaining talent has a positive and significant effect on the social capital variable at the level of 0.01.

Keywords: Dimensions, Focal correlation, Social capital talent management.

* Corresponding Author, Email: ardalanmr@yahoo.com

تحلیل رابطه کانونی مدیریت استعداد با سرمایه اجتماعی معلمان

محمدرضا اردلان^{۱*}، حسین معجونی^۲

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۲. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۲۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۵)

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کانونی مدیریت استعداد با سرمایه اجتماعی بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شیراز به تعداد ۳۰۰۰ نفر بودند، که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۴۱ نفر انتخاب شد. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس دو پرسشنامه مدیریت استعداد اوهرلی (۲۰۰۷) و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب، ۰/۹۵ و ۰/۹۲ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های توصیفی، ماتریس همبستگی پیرسون، تحلیل همبستگی کانونی و رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS25 استفاده شد. نتایج نشان داد ابعاد مدیریت استعداد دارای همبستگی کانونی مثبت و معنادار در آلفای ۰/۰۱ به مقدار ۰/۷۸۸ با سرمایه اجتماعی هستند و ابعاد مدیریت استعداد قادر به تبیین ۴۵ درصد واریانس متغیر سرمایه اجتماعی هستند. ابعاد جذب و استخدام نیروی مستعد؛ شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد؛ توسعه استعداد؛ ایجاد و حفظ روابط مثبت و بعد نگهداری استعداد، دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۱ است.

واژگان کلیدی: ابعاد، سرمایه اجتماعی، مدیریت استعداد، همبستگی کانونی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

نیاز سازمان‌ها به نیروهای خلاق، منعطف، به‌روز و با استعدادهای برجسته، انکارناپذیر است، اما شناسایی، جذب و نگهداری این نیروها در سازمان، بسی دشوارتر از قبل است (بارن^۱، ۲۰۰۸، ص ۷۳۴). چنین نیروهای با استعدادی، نجات‌دهنده‌ی هر سازمان هستند (موریا و آگارول^۲، ۲۰۱۸، ص ۳۱۲) و برای جذب و نگهداری آن‌ها رقابت جهانی رو به رشدی بین سازمان‌ها در سطح جهان وجود دارد (آنلسینیا، آمپونسا-توویا و دارتی-باو^۳، ۲۰۱۹؛ تریک و شولر^۴، ۲۰۱۲). از طرفی، استعدادهای برجسته‌ی کارکنان، به عنوان دانش یا مهارت‌های حرفه‌ای ویژه، برای کمک به سازمان در نظر گرفته می‌شوند (اکساکل^۵ و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۷۱)، که باید توسط مسئولان سازمان، مدیریت شوند، زیرا توانایی حفظ و هدایت افراد با استعداد، رویکردی است که نیاز به تخصص دارد (آلپارسلن و سانر^۶، ۲۰۲۰، ص ۹۷). مدیریت استعداد^۷ شامل مشارکت همه‌ی بخش‌های سازمان در برقراری استانداردهای لازم برای حصول اطمینان از اینکه فرد مناسب، با مهارت‌های مناسب و در شغل مناسب قرار گرفته، به طوری که اهداف استراتژیک سازمان تحقق یابد (کالیانان، آبراهام و پانیوسمی^۸، ۲۰۱۶، ص ۳۹۶). بنابراین، برای اینکه یک سازمان بتواند کارکنان با استعداد را جذب و حفظ کند، باید در تمام سطوح یک رویکرد یکپارچه برای مدیریت استعداد داشته باشد (آلپارسلن و سانر، ۲۰۲۰، ص ۹۷). مدیریت استعداد یک رویکرد سیستماتیک، شامل تأمین منابع (یافتن استعداد)، غربالگری (مرتب‌سازی نامزدهای واجد شرایط و فاقد صلاحیت)، انتخاب (ارزیابی، مصاحبه)، استقرار (تعیین نقش و مسئولیت) و نگهداشت (حفظ استعدادی که به موفقیت سازمان کمک می‌کند)، از طریق افزایش انگیزه، پیشرفت شغلی و جانشین‌پروری، است (اموتوندی و آگبلی^۹، ۲۰۲۱، ص ۲).

1. Barron
2. Maurya & Agarwal
3. Anlesinya, Amponsah-Tawiah & Dartey-Baah
4. Tarique & Schuler
5. Aksakal
6. Alparslan & Saner
7. Talent Management
8. Kaliannan, Abraham & Ponnusamy
9. Omotunde & Alegbeleye

امروزه مدیریت استعداد به عنوان اولویت سازمانی جدید، در مدیریت کارکنان در نظر گرفته می‌شود (موسی و ایوبی^۱، ۲۰۱۹). مطالعات مختلف در ارتباط با مدیریت استعداد (موسی و پوهکا^۲، ۲۰۱۹؛ وایسل، اوترام و بریتین^۳، ۲۰۱۹؛ گاندی، هریسون و گلد^۴، ۲۰۱۸؛ متنگلو، کاسکنده و مفاپی^۵، ۲۰۱۸؛ اراسموس، نایدو و ژوبرت^۶، ۲۰۱۷؛ کینگ^۷، ۲۰۱۶؛ قلی‌پور و خزایی، ۱۳۹۷؛ طهماسبی و علی‌زاده، ۱۳۹۶؛ گودرزوندچگینی و همکاران، ۱۳۹۵) نشان‌دهنده تأثیر بسزای آن در بهبود کارایی سازمان است. به دلیل نقش و اهمیتی که مدیریت استعداد در برتری و سرآمدی سازمان‌ها دارد، در سال‌های اخیر به موضوع مورد علاقه سازمان‌های مختلف تبدیل شده است (شاهی و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۱۷). محققان مدیریت استعداد را به دو دلیل دارای اهمیت می‌دانند: ۱. اجرای موفق مدیریت استعداد، باعث جذب و نگهداری مؤثر استعدادها می‌شود؛ ۲. انتخاب کارکنان بااستعداد برای پست‌های کلیدی در آینده را آسان‌تر می‌کند (قاسمی، جودزاده و بیگی، ۱۳۹۴، ص ۱۴۸). مدیریت استعداد با تأثیرگذاری بر میزان تلاش کاری (گلنس^۸ و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۱۶۳) کارکنان با استعداد، سطح کارایی و عملکرد آن‌ها را بهبود می‌دهد (بیرن^۹ و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۳۲۹). مدیریت استعداد به دلیل نقش بالقوه‌ای که در عملکرد سازمان‌ها دارد، به یک مسئله مهم برای سازمان‌ها تبدیل شده است (آنلسینا^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت استعداد از طریق توسعه نقش، مسئولیت، خودمختاری و کارهای چالش‌انگیز بیشتری را به کارکنان می‌دهد و از این طریق احساس وابستگی به نقش و کار را در آن‌ها ایجاد می‌کند (پاندیتا و رای^{۱۱}، ۲۰۱۸، ص ۱۸۸). مدیریت استعداد به عنوان راه‌حلی برای رفع چالش و افزایش کارکرد منابع انسانی و کلید بهره‌وری در سازمان‌های گوناگون به وجود آمده است (گلنس و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۱۶۴). بنابراین، برای اینکه یک سازمان

1. Mousa & Ayoubi
2. Mousa & Puhakka
3. Whysall, Owtram & Brittain
4. Gandy, Harrison & Gold
5. Matongolo, Kasekende & Mafabi
6. Erasmus, Naidoo & Joubert
7. King
8. Gelens
9. Byrne
10. Anlesinya, Amponsah-Tawiah & Dartey-Baah
11. Pandita & Ray

بتواند کارکنان با استعداد را جذب و حفظ کند، چنین سازمانی باید در تمام سطوح یک رویکرد یکپارچه برای مدیریت استعداد داشته باشد (آلپارسلن و سانر، ۲۰۲۰، ص ۹۷). آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهایی مانا و بااستعداد است، معلمان مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن‌ها اجرا می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۴۴). اگر استعدادهای بالقوه معلمان به خوبی مدیریت (شناسایی، جذب، نگهداری و ...) شود، مدارس می‌توانند به هدف والای خود که آینده‌سازی است، نائل شوند.

مدیریت استعداد، منجر به بهبود انسجام و تقویت روابط اجتماعی، بین سازمان و کارکنان و همین‌طور در میان خود کارکنان می‌شود که این امر زمینه را برای توسعه و بالابردن سرمایه اجتماعی فراهم می‌کند (فرانک و تیلور^۲، ۲۰۰۴). سرمایه اجتماعی به معنای دارایی‌های انباشته شده است که از طریق ارتباطات منظم اجتماعی بین افراد، حاصل می‌شود (پنگ^۳، ۲۰۱۸، ص ۲۹۰) و یکی از برجسته‌ترین و بحث‌برانگیزترین مفاهیم در مطالعات علوم اجتماعی در دو دهه گذشته بوده (ما^۴ و همکاران، ۲۰۲۰) که تأثیر قابل توجهی بر افزایش و بهبود عملکرد شغلی کارکنان (فریس، جواخادز و راجکوویچ^۵، ۲۰۱۷، ص ۷۱)، گسترش همکاری، بهره‌وری و روابط پایدار در سازمان و همچنین، رشد و توسعه کارکنان و سازمان دارد. سازمان‌ها مادامی که در عرصه‌های مختلف حضور دارند و با سازمان‌های دیگر به رقابت می‌پردازند باید به بهبود عملکرد خود و کارکنانشان بپردازند و این بهبود عملکرد حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی، امکان‌پذیر باشد (آرمان، حسینی و تنگستانی^۶، ۱۳۹۵، ص ۱۴۰). در واقع، بهبود سرمایه اجتماعی کارکنان منجر به ارتقاء عملکرد سازمان می‌شود (سینگ^۷ و همکاران، ۲۰۲۱؛ یان و گان^۷، ۲۰۱۸). مدیران و کسانی

1. Social Capital
2. Frank & Taylor
3. Pang
4. Ma
5. Ferris, Javakhadze & Rajkovic
6. Singh
7. Yan & Guan

که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌کنند (امامقلی، ۱۳۹۰، ص ۶۲). سرمایه اجتماعی در بسیاری از تحقیقات، عامل اساسی و مؤثر در افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی (ناهاییت و گوشال^۱، ۱۹۹۸، ص ۲۴۶) و موضوع مورد علاقه پژوهشگران زیادی بوده است (زقبی-مانریک-دلارا و رویز-پالامینو^۲، ۲۰۱۹؛ لیمبو، جایاچاندرا و مک‌کنلی^۳، ۲۰۱۸؛ داست و بدیر^۴، ۲۰۱۹؛ بانگمین^۵ و همکاران، ۲۰۱۸؛ تسای و هسو^۶، ۲۰۱۹؛ اورتیز، دونات و گوادامیلز^۷، ۲۰۱۸؛ مهدوی و عزیزمحمملو، ۱۳۹۷؛ رادان، ۱۳۹۸ و نوروزی، موحدی‌فر و احمدیه چلانسفلی، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی یکی از مهم‌ترین عواملی است که سازمان و مدیریت به وسیله آن، می‌توانند محیطی امن و پایدار در سازمان خلق و تقویت کنند (قنبری، سلطان‌زاده و بهشتی‌راد، ۱۳۹۴، ص ۱۰). هر سازمانی که خواهان نظم و توسعه مطلوب باشد، پیوسته باید در راستای تولید، حفظ، اصلاح و تقویت سرمایه اجتماعی خود بکوشد (بارون، پردا و استاسی^۸، ۲۰۱۷)، چرا که منابع مالی، فیزیکی و انسانی، بدون سرمایه اجتماعی، فاقد کارایی لازم هستند (گلدنمن، سمین و مرتشویت^۹، ۲۰۱۶).

به دلیل نقش و اهمیتی که سازمان‌های آموزشی و مدارس در تربیت نسل آینده و بهبود عملکرد سایر بخش‌های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و ... دارند، توجه به مهم‌ترین سرمایه آن‌ها یعنی معلمان، بسیار حائز اهمیت است. در واقع، مدارس نیاز ضروری به معلمانی دارند که بتوانند در شبکه‌ای از روابط اجتماعی باز، به صورت صمیمانه و متعهدانه مشارکت و همکاری بالایی داشته باشند. توانایی و شایستگی معلمان به‌عنوان گرانبهارترین سرمایه‌های اجتماعی نظام آموزشی کشور، عامل مهمی در ارتقای کارکرد نظام آموزشی و مدارس است.

چالش‌های پیش‌روی سازمان‌های آموزشی و مدارس در فضای پویا و رقابتی امروزی، مستلزم

1. Nahapiet & Ghoshal
2. Zoghbi-Manrique-de-Lara & Ruiz-Palomino
3. Limbu
4. Dost & Badir
5. Bongomin
6. Tsai & Hsu
7. Ortiz, Donate & Guadamillas
8. Barron, Pereda & Stacey
9. Gelderman, Semeijn & Mertschuweit

مدیریت معلمان با استعداد آن است که دستیابی به مزیت رقابتی پایدار را فراهم می‌کند (آلپارسن و سانر، ۲۰۲۰، ص ۹۶). از طرفی، کمبود و جابه‌جایی معلمان با صلاحیت و شایسته به مسئله بسیار جدی برای مدارس و مناطق آموزش و پرورش تبدیل شده است. با توجه به این شرایط، مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس باید زمینه لازم را برای مدیریت معلمان ماهر و مستعد و تبدیل این نیروهای با استعداد به سرمایه‌های ارزشمند اجتماعی فراهم کنند. در واقع، چنانچه سیستم آموزش و پرورش کشورمان مبتنی بر رویکرد مدیریت استعداد باشد و معلمان، مدیران و کارکنان مدارس به وسیله‌ی این رویکرد شناسایی، گزینش، جذب، نگهداری و توسعه داده شوند، یک سرمایه اجتماعی بسیار قوی از معلمان توانمند و مستعد در مدارس تشکیل می‌شود که نظام آموزشی و مدارس را به سمت بهبود و اثربخشی بیشتر سوق می‌دهند. بررسی وضعیت موجود در آموزش و پرورش و مدارس کشور نشان می‌دهد که در چند سال اخیر عزم راسخی برای شناسایی، جذب، حفظ و توسعه معلمان با صلاحیت و همچنین، همکاری و مشارکت صمیمانه در تمام زمینه‌ها بین معلمان برای تشکیل سرمایه قوی اجتماعی دیده نمی‌شود. به همین خاطر امروزه در مدارس شاهد معلمانی هستیم که یا استعداد کمی دارند و یا با وجود داشتن استعداد فراوان به دلایلی تلاش وافر جهت افزایش و توسعه توانایی‌ها و صلاحیت‌های خود نمی‌کنند. نظر به اهمیت و ضرورت مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی معلمان و با توجه به رابطه دوجانبه‌ای که این دو متغیر با هم دارند، در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی معلمان چه رابطه متقابلی با یکدیگر دارند و ابعاد دو متغیر چگونه همدیگر را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند؟

مبانی نظری

در ادامه، مبانی نظری پژوهش مطرح می‌شود.

مدیریت استعداد

منابع مالی و تکنولوژیک تنها مزیت سازمان‌ها به شمار نمی‌روند، بلکه در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند، علاوه بر مزیت رقابتی سازمان، می‌تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را جبران کند

(طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده، ۱۳۹۱). سازمان‌ها در تلاش برای ایجاد فرصت‌هایی برای جذب استعدادها هستند و سازمان‌هایی که نتوانند منابع انسانی خود را متناسب با هنجارهای امروزی مدیریت کنند، محکوم به فنا خواهند شد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۰۴). قبل از پراختن به موضوع مدیریت استعداد، باید به کشف و تعریف واژه «استعداد» پرداخت. استعداد و کارکنان با استعداد شامل آن دسته کارکنانی است که می‌توانند عملکرد سازمان را ارتقاء داده و از طریق مشارکت مستقیم خود، بالاترین سطح عملکرد را از خود نشان دهند (دریس^۱، ۲۰۱۳). کارکنان با استعداد افرادی هستند که قابلیت و توانایی بالقوه‌ای برای ایجاد تفاوت در عملکرد سازمانی دارند، چه از طریق اقدامات فوری و چه در طولانی‌مدت (آلپارسلن و سانر، ۲۰۲۰، ص ۹۷).

امروزه رقابت سازمان‌ها بیشتر بر پایه مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان خود است و خوب می‌دانند که با جذب و نگه‌داشت بهترین و با استعدادترین کارکنان و مدیریت آن‌ها می‌توانند به بالاترین سهم بازار برسند (فلیپس و راپر^۲، ۲۰۰۹، ص ۸). مدیریت استعداد بر افزایش پتانسیل کارکنان از طریق توسعه و بهبود استعداد آن‌ها متمرکز است (آمتوندی و آگلی، ۲۰۲۱، ص ۴). سازمان‌ها با مدیریت استعداد کارکنان، می‌آموزند چگونه باید با یک روش راهبردی و منظم، افراد را جذب، توسعه و مدیریت کنند (اسپارو و مکرام^۳، ۲۰۱۵، ص ۲۵۳). در واقع، استعدادها و کارکنان کلیدی، نیازمند مدیریت متفاوت از کارکنان عادی با عنوان «مدیریت استعداد» هستند (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۷۶).

رقابت زیاد و کمبود نیروهای انسانی مستعد و با مهارت، یافتن و نگه‌داشتن چنین نیروهایی را از اولویتهای اصلی سازمان‌ها قرا داده است (بهاتنگار^۴، ۲۰۰۷، ص ۶۴۵). مدیریت استعداد، یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین موضوعهای مدیریت منابع انسانی در جهان است و هنوز هم یکی از حادترین مسائل در بسیاری از سازمان‌ها به شمار می‌رود (حسین‌پور، منطقی و ملک‌محمدی، ۱۳۹۴، ص ۹۹) که در بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها تأثیر شگرفی می‌گذارد. اهمیت مدیریت استعداد در

-
1. Dries
 2. Phillips & Roper
 3. Sparrow & Makram
 4. Bhatnagar

دنیای سازمانی به اندازه‌ای است که از آن به عنوان نوعی سلاح پنهان در شکار استعدادها نام برده می‌شود (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۳۶).

مدیریت استعداد به معنای اطمینان از انتصاب افراد مناسب در شغل، مکان و زمان مناسب تعریف شده است و سازمان‌ها را یاری می‌کند کارکنان مستعد و با مهارت را در جایگاه شغلی مناسب قرار دهد (کولینز و ملاهی^۱، ۲۰۰۹، ص ۳۱۱). اجرای فعالیت‌های مصوب و یافتن اطلاعات مناسب مربوط به جذب، شناسایی، استخدام، توسعه، انگیزه، ارتقا و حفظ کارکنانی که توانایی زیادی برای موفقیت درون سازمان دارند، مدیریت استعداد نام دارد (بالاین و اسپارو^۲، ۲۰۱۰). مدیریت استعداد، علاوه بر پیدا کردن و توسعه کارکنان (لویز و هکمن^۳، ۲۰۰۶، ص ۱۴۳)، استراتژی منظمی است که هدف آن، تعامل پویا بین بسیاری از فرایندها و وظایف است (کاهان^۴، ۲۰۱۰).

سازمان‌ها برای رسیدن به اهدافشان به دنبال کاهش شکاف بین سطح مطلوب و سطح فعلی توانایی منابع انسانی خود هستند (بامداد صوفی و امامت، ۱۳۹۷، ص ۱۰۰). مدیریت استعداد ابزاری است که می‌توان از آن برای بهبود فرایند استخدام و توسعه افراد با مهارت‌ها و توانایی‌های لازم، جهت رفع نیازهای فعلی سازمان استفاده کرده و فرایندی را پیشنهاد می‌دهد که در آن، سازمان کارکنانی را برای حال و آینده شناسایی می‌کند و سپس توسعه می‌دهد (برنهام و هیرشفلد^۵، ۲۰۱۰). اسپارو و مکرام (۲۰۱۵) مدیریت استعداد را به معنای استفاده سازمان‌ها از یک روش استراتژیک و منسجم، برای جذب، توسعه و مدیریت کارکنان می‌دانند.

اویی^۶ (۲۰۰۹) برای مدیریت استعداد پنج مؤلفه در نظر گرفته است که شامل جذب، شناسایی، توسعه، به کارگیری و درگیر کردن است. ابعاد مدیریت استعداد به اعتقاد فیلیپس و روپر (۲۰۰۹)، عبارت‌اند از جذب کردن، انتخاب، درگیر کردن، توسعه دادن و نگهداری از کارکنان. مدیریت استعداد

-
1. Collings & Mellahi
 2. Balain & Sparrow
 3. Lewis & Heckman
 4. Kahan
 5. Branham & Hirschfeld
 6. Ooi

شامل ابعاد، شناسایی و جذب استعدادها، همسوسازی و نگه‌داشت استعدادها و توسعه و بهسازی استعدادها است (دانانزیو^۱، ۲۰۰۸، ص ۸۱۰). اوهلی^۲ (۲۰۰۷) نیز مدیریت استعداد را شامل مؤلفه‌های جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به کارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت و نگهداری استعدادها می‌داند.

سرمایه اجتماعی

واژه سرمایه اجتماعی اولین بار به وسیله جامعه‌شناسان در سال ۱۹۱۶ مورد استفاده قرار گرفت (لین، کوک و بارت^۳، ۲۰۰۱) و به عنوان یک حوزه تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد (هنگ و وانگ^۴، ۲۰۱۱). یک جامعه پویا و زنده شامل گروهی از مردم است که نسبت به یکدیگر دارای کنش و واکنش متقابل هستند، افرادی که با هم دیگر روابط متقابل و مبتنی بر اعتماد، احترام، همکاری و تعاون و انسجام دارند. اندیشمندان علوم اجتماعی از جمله جامعه‌شناسان امروزه برای بررسی کمیّت و کیفیت چنین روابط اجتماعی از مفهوم سرمایه اجتماعی بهره گرفته‌اند (نوابخش، مطلق و نقشی، ۱۳۹۱، ص ۹۸). موفقیت سازمان‌ها را تنها با جمع‌آوری ثروت مادی و تجهیز به آخرین تجهیزات فیزیکی و تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی نمی‌توان برآورد کرد؛ زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی، بدون سرمایه اجتماعی، فاقد کارایی مؤثرند؛ سرمایه‌ای که فواید بسیاری را هم برای سازمان و هم برای کارکنان دارد (گلدنمن و همکاران، ۲۰۱۶). به نظر بسیاری از صاحب‌نظران سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی، مالی و اقتصادی در جوامع ایفا می‌کند. به طوری که در غیاب سرمایه اجتماعی، دیگر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، بدون سرمایه اجتماعی ناهموار و دشوار می‌شود (آقانسیری، ۱۳۹۰، ص ۷۳). سرمایه‌گذاری سنجیده در سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا بتوانند

1. D'Annunzio-Green
 2. Oehley
 3. Lin, Cook & Burt
 4. Huang & Wang

با چالش‌های معاصر، مواجه شوند، حتی آن‌ها را به مزیت تبدیل کنند (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۵، ص ۲۷).

سرمایه اجتماعی شامل شبکه‌ها، روابط اجتماعی، اصول و ارزش‌هایی است که باعث می‌شود، روابط ایجاد، توزیع و منتشر شود (بن هدر^۱، ۲۰۱۷، ص ۳۵۲). فریس و همکاران (۲۰۱۷) سرمایه اجتماعی را دربرگیرنده اطلاعات، اعتماد و معیارهایی از روابط متقابل در سیستم‌های اجتماعی عنوان می‌کنند. مفهوم سرمایه اجتماعی بیانگر مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیر رسمی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای دوسویه کارکنان در قلمرو آن‌ها شکل می‌گیرد و در سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی، سرمایه‌های انسانی و مالی را یاری می‌دهند تا بتوانند در تعامل با هم به یک رشد هماهنگ برسند (فوکویاما^۲، ۱۹۹۹، ص ۲۸). افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه منجر به کاهش آسیب‌ها و مشکلات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و همچنین، بسط و گسترش تعاملات اجتماعی می‌شود (گودرمن، مینیوا و پدرس^۳؛ ۲۰۱۱، ص ۱۲۶). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً موجب افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌شود و کمک می‌کند تا سرمایه‌های انسانی، مادی و اقتصادی بتوانند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (رحمانی و کاوسی، ۱۳۸۷، ص ۱۷).

ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را شامل سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی معرفی کرده‌اند.

بعد ساختاری: شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش در سازمان می‌شود که دربرگیرنده پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورالعمل‌های اجرایی فرایندها، استراتژی‌ها، برنامه‌های اجرایی و به طور کلی هر آنچه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش باشد، است. به عبارت روشن‌تر، سرمایه ساختاری عبارت است از هر آنچه که در سازمان باقی می‌ماند پس از آنکه کارکنان به هنگام شب به خانه می‌روند (تاجبخش، ۱۳۸۳).

-
1. Ben Hador
 2. Fukuyama
 3. Gooderham, Minbaeva & Pedersen

بعد ارتباطی: از مواردی چون: اعتماد، عقاید مشترک، تکالیف و هویت متقابل تشکیل شده است. در واقع، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به ارتباط مؤثر و دوطرفه بین همکارانی که یکدیگر را دوست دارند و به همدیگر اعتماد دارند، توجه دارد (بولینو، تورنلی و بلدگود، ۲۰۰۲، ص ۵۱۰) و توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند (پیران و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۶۸).

بعد شناختی: اشاره به مفاهیم و زبان مشترک در ساختار سازمان دارد. این بعد به عنوان یک سازوکار ربط‌دهنده، به افراد سازمان در ترکیب و یکپارچه‌سازی منابع کمک می‌کند. در نتیجه باعث کاهش تضاد، تسهیل ارتباطات و ایجاد اهداف مشترک می‌شود (آلگوزائو و فیلیئری، ۲۰۱۰، ص ۱۹۳).

پیشینه پژوهش

زمانی فرد، دارایی و فرج‌بخش (۱۳۹۹) در پژوهشی، ابعاد مدیریت استعداد آموزگاران را شامل: بهسازی، به‌گزینی، برنامه‌ریزی استراتژیک، شناسایی، جذب و نگهداری تشخیص دادند. نتایج مطالعات شجاعی (۱۳۹۷) نشان داد که بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش با نقش تعدیل‌گر سرمایه اجتماعی در اداره آموزش و پرورش کازرون ارتباط معناداری وجود دارد. یعقوبی و پیری یوسف‌آبادی (۱۳۹۷) با هدف بررسی نقش حمایتی سرمایه اجتماعی در بهبود و موفقیت فرایندهای مدیریت استعداد در بین کارکنان نشان دادند که سرمایه اجتماعی نقش مثبت و مؤثری بر فرایندهای مدیریت استعداد دارد و با بهبود سرمایه اجتماعی، اجرای نظام مدیریت استعداد با موفقیت بیشتری همراه خواهد بود. دهواری و عرب (۱۳۹۷) با بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با سلامت روانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان سوران نشان دادند که با افزایش سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن، سلامت روانی و عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. نتایج مطالعات علی‌مردانی، فانی و رضانی (۱۳۹۷) نشان داد که سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی سازمانی بر روی عملکرد مرتبط با

1. Bolino , Turnley & Bloodgood

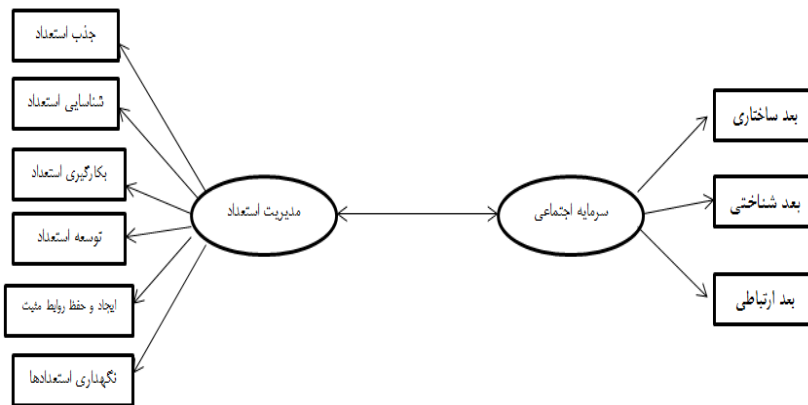
2. Alguezaui & Filieri

شغل کارمند تأثیر مثبت دارد. اسدیان و اسدیان (۱۳۹۶) نشان دادند که بین مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های باقری و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد اشتراک دانش در بین معلمان دارد. هارون، محمود و عثمان^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که رابطه معناداری بین مدیریت استعداد و رهبری معلمان وجود دارد. نتایج مطالعات سیویس^۲ و همکاران (۲۰۱۹) مبین آن بود که ایجاد یک محیط قابل اعتماد برای نوآوری و تعامل بین معلمان، تأثیر مثبتی بر افزایش سرمایه اجتماعی و شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها می‌گذارد. کران و هارتول^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که سازمان می‌تواند با استفاده از استراتژی‌های مدیریت استعداد، سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان را توسعه دهند و از این طریق به ایجاد مزیت رقابتی پایدار کمک کنند. نتایج مطالعات باسلرزیک و باسلرزیک^۴ (۲۰۱۸) حاکی از نقش مؤثر مدیریت استعداد کارکنان در افزایش سرمایه اجتماعی آن‌ها دارد. یافته‌های پژوهش نایاک، باتانگر و بودوار^۵ (۲۰۱۸) حاکی از همبستگی مثبت و معنادار هر سه بعد سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و ارتباطی) با مدیریت استعداد است. حمزه و شمس‌الدین^۶ (۲۰۱۷) در مطالعاتشان نشان دادند که توسعه استعداد معلمان و حفظ معلمان نخبه می‌تواند به مدارس در راستای تحقق امر مدیریت استعداد آن‌ها کمک کند.

با توجه به مطالب عنوان شده در مبانی نظری و پیشینه، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Harun, Mahmood & Othman
2. Civiş
3. Crane & Hartwell
4. Balcerzyk & Balcerzyk
5. Nayak, Bhatnagar & Budhwar
6. Hamzah & Shamsudin



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌ها به شرح زیر است.

۱. ابعاد مدیریت استعداد دارای رابطه‌ی کانونی با ابعاد سرمایه اجتماعی هستند.
۲. ابعاد مدیریت استعداد قادر به پیش‌بینی سرمایه اجتماعی هستند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، کمی، با توجه به هدف، از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۱ شیراز به تعداد ۳۰۰۰ نفر بودند، در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد، بنابراین، حجم نمونه آماری ۳۴۱ نفر تعیین شد، لذا با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۴۱ معلم به عنوان اعضای نمونه انتخاب و بررسی شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد ۳۶ سؤالی مدیریت استعداد اوهملی (۲۰۰۷) در قالب شش بعد (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، بهکارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت و نگهداری استعدادهای) براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای و پرسشنامه ۲۸ سؤالی سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸) در سه بعد رابطه‌ای،

شناختی و ساختاری در طیف ۵ درجه‌ای استفاده شد. برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، لذا ابزار مدنظر بر روی ۳۰ پاسخگو که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی مدنظر محاسبه شد.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	۳۶	۳۶-۱	۰,۹۵
سرمایه اجتماعی	۲۸	۲۸-۱	۰,۹۲

با توجه به نتایج تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰,۹۲ تا ۰,۹۵ قرار دارد، می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. برای تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	مدیریت استعداد	سرمایه اجتماعی
۱ خی دو	۰,۰۰۰ و ۰,۰۰۰	۷۸,۲۹	۵۵,۸۲
۲ درجه آزادی	-	۴۲	۳۱
۳ نسبت	۲ و کمتر	۱,۸۶	۱,۸۰
۴ RMSEA	۰,۰۵ و پاینتر	۰,۰۴۵	۰,۰۳۷
۵ CFI	حداقل ۰,۹	۰,۹۳	۰,۹۴
۶ GFI	حداقل ۰,۹	۰,۹۰	۰,۹۳

با توجه به نتایج شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت، نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر بیان‌کننده برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده‌هاست. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های

GFI، CFI و AGFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌گردند و نشان‌دهنده برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها؛ می‌توان گفت، تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS به شرح زیر استفاده خواهد شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی (نما، میانه و میانگین)، شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و واریانس) و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی کانونی و رگرسیون چندمتغیره خطی استفاده خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به شرح زیر است.

جدول ۳. بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
جذب و استخدام نیروی مستعد	۳۴۱	۳٫۱۸	۱٫۰۳
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۳۴۱	۳٫۱۹	۱٫۰۹
به کارگیری استعداد	۳۴۱	۳٫۱۲	۱٫۰۴
توسعه استعداد	۳۴۱	۳٫۱۳	۱٫۱۱
ایجاد و حفظ روابط مثبت	۳۴۱	۳٫۳۱	۱٫۰۰
نگهداری استعدادها	۳۴۱	۲٫۹۹	۰٫۹۹۸
مدیریت استعداد	۳۴۱	۳٫۱۵	۰٫۸۹۰
سرمایه رابطه‌ای	۳۴۱	۳٫۱۸	۱٫۱۵
سرمایه شناختی	۳۴۱	۳٫۲۸	۱٫۱۴
سرمایه ساختاری	۳۴۱	۳٫۰۱	۱٫۱۱
سرمایه اجتماعی	۳۴۱	۳٫۱۶	۱٫۰۰

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	بعد رابطه‌ای	بعد شناختی	بعد ساختاری
جذب و استخدام نیروی مستعد	*۰/۳۹۴	*۰/۴۷۷	*۰/۴۱۸
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	*۰/۴۱۲	*۰/۳۹۸	*۰/۳۹۱
به کارگیری استعداد	*۰/۵۹۳	*۰/۳۹۷	*۰/۴۸۲
توسعه استعداد	*۰/۳۷۸	*۰/۴۷۵	*۰/۴۲۷
ایجاد و حفظ روابط مثبت	*۰/۵۲۱	*۰/۵۱۹	*۰/۴۴۶
نگهداری استعداد	*۰/۴۲۶	*۰/۴۶۹	*۰/۴۳۲

فرضیه اول پژوهش: ابعاد مدیریت استعداد دارای رابطه کانونی با ابعاد سرمایه اجتماعی هستند.

جدول ۵. ضرایب همبستگی کانونی ابعاد مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در توابع سه گانه

تابع	همبستگی کانونی	مقدار ویژه	لامبدای ویلکز	F	ضریب مناداری
۱	۰/۷۸۸	۱/۶۴	۰/۳۱۲	۲۶/۶۱۵	۰/۰۰۰
۲	۰/۴۰۰	۰/۱۹۱	۰/۸۲۳	۶/۸۰۴	۰/۰۰۰
۳	۰/۱۴۰	۰/۰۲۰	۰/۹۸۰	۱/۶۸۰	۰/۱۵۴

با توجه به نتایج تحلیل همبستگی کانونی ابعاد مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی در توابع سه گانه می توان گفت: مقدار همبستگی کانونی در تابع اول (۰/۷۸۸) و مقدار لامبدای ویلکز^۱ (۰/۳۱۲) است که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار و بیان کننده همبستگی کانونی مثبت و معنادار ابعاد مدیریت استعداد با ابعاد سرمایه اجتماعی است. مقدار همبستگی کانونی در تابع دوم (۰/۴۰) و مقدار لامبدای ویلکز (۰/۸۲۳) است که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار و بیان کننده همبستگی کانونی مثبت و معنادار ابعاد مدیریت استعداد با ابعاد سرمایه اجتماعی است. مقدار همبستگی کانونی در تابع سوم (۰/۱۴) است که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نیست. با توجه به وضعیت همبستگی کانونی در سه تابع، رابطه کانونی بر مبنای تابع اول انتخاب و در ادامه گزارش می شود.

۱. میزان واریانس تبیین نشده

جدول ۶. ضرایب همبستگی کانونی استاندارد، بارهای کانونی و تبیین واریانس ابعاد مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی

متغیر	ابعاد	ضرایب کانونی استاندارد شده	بارهای کانونی	واریانس تبیین شده مدیریت استعداد	واریانس تبیین شده سرمایه اجتماعی
مدیریت استعداد	جذب و استخدام نیروی مستعد	۰,۰۱۷	-۰,۶۷۲	۰,۶۴۴	۰,۴۵۱
	شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	-۰,۳۹۸	-۰,۸۶۴		
	به کارگیری استعداد	۰,۱۴۸	-۰,۷۸۶		
	توسعه استعداد	-۰,۱۲۱	-۰,۷۷۶		
	ایجاد و حفظ روابط مثبت	-۰,۶۱۴	-۰,۹۴۲		
	نگهداری استعدادهای	-۰,۱۴۸	-۰,۷۴۷		
سرمایه اجتماعی	سرمایه رابطه‌ای	۰,۰۶۴	-۰,۷۴۲	۰,۴۰	۰,۷۲۶
	سرمایه شناختی	-۰,۵۷۲	-۰,۸۹۳		
	سرمایه ساختاری	-۰,۵۸۹	-۰,۹۱۲		

با توجه به نتایج تحلیل همبستگی کانونی ابعاد مدیریت استعداد با ابعاد سرمایه اجتماعی در تابع معنادار اول می‌توان گفت: مقادیر ضرایب همبستگی کانونی استاندارد شده ابعاد مدیریت استعداد در دامنه (۰,۰۱۷) تا (-۰,۶۱۴) و مقادیر بار کانونی ابعاد مدیریت استعداد در دامنه (-۰,۶۷۲) تا (-۰,۹۴۲) قرار دارد، ابعاد مدیریت استعداد قادر به تبیین ۶۴ درصد واریانس متغیر مدیریت استعداد هستند. مقادیر ضرایب همبستگی کانونی استاندارد شده ابعاد سرمایه اجتماعی برای تغییر در دامنه (۰,۰۶۴) تا (-۰,۵۸۹) و مقادیر بار کانونی ابعاد سرمایه اجتماعی در دامنه (-۰,۷۴۲) تا (-۰,۹۱۲) قرار دارد، ابعاد سرمایه اجتماعی قادر به تبیین ۷۲ درصد واریانس متغیر سرمایه اجتماعی هستند. ابعاد مدیریت استعداد قادر به تبیین ۴۵/۱ درصد واریانس متغیر سرمایه اجتماعی هستند و ابعاد سرمایه اجتماعی قادر به تبیین ۴۰ درصد واریانس متغیر مدیریت استعداد هستند.

فرضیه دوم پژوهش: ابعاد مدیریت استعداد قادر به پیش‌بینی سرمایه اجتماعی هستند.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیونی سرمایه اجتماعی بر اساس ابعاد مدیریت استعداد

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه	ضریب تعیین چندگانه اصلاح شده	خطای معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰,۷۶۲	۰,۵۸۱	۰,۵۷۴	۰,۶۵۷	۱,۹۱

جدول ۸. آزمون معناداری واریانس تبیین شده سرمایه اجتماعی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	ضریب معناداری
رگرسیون	۲۰۰,۵۲۱	۶	۳۳,۴۲۰	۷۷,۲۶۰	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۴۴,۴۷۷	۳۳۴	۰,۴۳۳		
کل	۳۴۴,۹۹۸	۳۴۰			

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیره خطی، می توان گفت: ضریب همبستگی چندگانه (۰,۷۶۲)، ضریب تعیین چندگانه (۰,۵۸۱) و ضریب تعیین اصلاح شده (۰,۵۷۴) ابعاد مدیریت استعداد با سرمایه اجتماعی با عنایت به شاخص F در سطح ۰,۰۵ معنادار است و بیان می کند ابعاد مدیریت استعداد قادر به تبیین معنادار ۴۹,۲ درصد واریانس متغیر سرمایه اجتماعی می باشند.

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون t مربوط به متغیرهای پیش بین

مدل	منبع	استاندارد نشده		T	ضریب معناداری
		s/b	B		
۱	مقدار ثابت	۰,۵۷۴	۰,۱۳۷	۴,۱۹۷	۰,۰۰۰
	جذب و استخدام نیروی مستعد	۰,۱۲۱	۰,۰۵۳	۲,۳۰۳	۰,۰۲۲
	شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۰,۲۶۷	۰,۰۶۲	۴,۲۷۵	۰,۰۰۰
	به کارگیری استعداد	-۰,۰۹۶	۰,۰۷۰	-۱,۳۷۱	۰,۱۷۱
	توسعه استعداد	۰,۱۹۴	۰,۰۵۳	۳,۶۶۷	۰,۰۰۰
	ایجاد و حفظ روابط مثبت	۰,۴۱۸	۰,۰۵۶	۷,۵۲۲	۰,۰۰۰
	نگهداری استعدادها	۰,۱۴۳	۰,۰۴۹	۲,۸۹۸	۰,۰۰۴

ابعاد جذب و استخدام نیروی مستعد؛ شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد؛ توسعه استعداد؛ ایجاد و حفظ روابط مثبت و بعد نگهداری استعداد دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر سرمایه اجتماعی در

سطح ۰/۰۵ است. مقادیر اثر معنادار (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) ابعاد مدیریت استعداد بر سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: جذب و استخدام نیروی مستعد (۰/۱۲۵)؛ شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد (۰/۲۹۱)؛ توسعه استعداد (۰/۲۱۵)؛ ایجاد و حفظ روابط مثبت (۰/۴۱۷) و بعد نگهداری استعداد (۰/۱۴۲). با توجه به مقادیر اثر (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) مذکور می‌توان گفت بعد ایجاد و حفظ روابط مثبت دارای بیشترین اثر و بعد جذب و استخدام نیروی مستعد دارای کمترین اثر رگرسیونی معنادار بر سرمایه اجتماعی است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کانونی مدیریت استعداد با سرمایه اجتماعی بود. نتایج نشان داد که: ابعاد مدیریت استعداد دارای همبستگی کانونی مثبت و معنادار در آلفای ۰/۰۱ به مقدار ۰/۷۸۸ با سرمایه اجتماعی هستند و ابعاد مدیریت استعداد قادر به تبیین ۴۵/۱ درصد واریانس متغیر سرمایه اجتماعی هستند. ابعاد جذب و استخدام نیروی مستعد؛ شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد؛ توسعه استعداد؛ ایجاد و حفظ روابط مثبت و بعد نگهداری استعداد دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ است. بعد ایجاد و حفظ روابط مثبت دارای بیشترین اثر و بعد جذب و استخدام نیروی مستعد دارای کمترین اثر رگرسیونی معنادار بر سرمایه اجتماعی است. در واقع، مسئولان آموزش و پرورش با شناسایی، جذب، توسعه و نگهداری معلمان نخبه و مستعد خود، روحیه کار تیمی و همکاری را در آنان تقویت می‌کنند که این امر باعث می‌شود معلمان با استعداد با یکدیگر یکدل و همراه شوند و ایده‌ها، اطلاعات و دیگر منابع را با هم در میان بگذارند. یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات شجاعی (۱۳۹۷)، یعقوبی و پیری یوسف‌آبادی (۱۳۹۷)، اسدیان و اسدیان (۱۳۹۶)، باقری و همکاران (۲۰۲۱)، کران و هارتول (۲۰۱۹)، بالسرزیک و بالسرزیک (۲۰۱۸)، نایاک، باتانگر و بودوار (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

در تبیین نتایج می‌توان گفت: دقت نظر و توجه در فرایندهای جذب و استخدام، غربالگری و تفکیک، شناسایی توانایی‌های خاص، ارتقاء یادگیری و شایستگی، برقراری ارتباط مؤثر و ایجاد محیط و فضای مناسب برای فعالیت معلمان با استعداد، می‌تواند این دارایی ارزشمند را به سرمایه اجتماعی

خوبی برای آموزش و پرورش تبدیل کند. در این راستا کران و هارتول (۲۰۱۹) تعامل بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی را از راه‌های مهم رشد کارکنان می‌دانند. با درک این تعاملات، سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از مدیریت استعداد و ابعاد مختلف آن، کارکنان مستعد مورد نظر را انتخاب و توسعه دهند و از این طریق سرمایه اجتماعی و انسانی و همچنین عملکرد فردی و تیمی را بهبود بخشیده، یادگیری سازمانی را تسهیل و به ایجاد مزیت رقابتی پایدار کمک کنند. همسو با نتایج پژوهش در ارتباط به رابطه متقابل بین ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت استعداد، یعقوبی و پیری یوسف‌آبادی (۱۳۹۷)، معتقد بودند که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان، موجب بهبود مدیریت استعداد (جذب، ارزیابی و کشف استعداد، توسعه و آموزش، نگهداشت) خواهد شد. آموزش و پرورش کشورمان چند سالی می‌شود که با مسئله کمبود معلمان باصلاحیت به خصوص در مقطع ابتدایی مواجه بوده و در این راستا سعی کرده است، قسمتی از این کمبود را با جذب نیروهایی که اکثراً مدرک تحصیلی‌شان مرتبط با آموزش ابتدایی نیست و همچنین، حداقل شایستگی‌ها لازم برای شغل مقدس معلمی را ندارند، تأمین کند. بنابراین، ضروری است که مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس ضمن شناسایی معلمان مستعد و متخصص، ترتیبی اتخاذ کنند که ضمن نگهداری چنین نیروهایی، با استفاده حداکثری از توانایی آن‌ها سایر معلمان که دارای صلاحیت اندکی هستند نیز توانمند شوند تا بدین وسیله سرمایه اجتماعی توانمندی از معلمان که دارای صمیمیت، همدلی و مشارکت زیادی در بین‌شان هستند، ایجاد شود.

بنابراین، آموزش و پرورش می‌تواند با روش‌هایی نظیر افزایش حقوق، مزایا و پاداش‌های مناسب، تسهیلات رفاهی، تفویض اختیار و انعقاد قراردادهای استخدامی با امنیت بالا، معلمان نخبه و با استعداد خود را حفظ و نگهداری کند. از این رو پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش با انجام اقداماتی از قبیل: ثبات شغلی، ایجاد تیم‌ها و گروه‌های کاری، سیستم‌های ارزیابی عملکرد پیشرفته، استفاده از سبک‌های رهبری مناسب، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری، غنای شغلی، تفویض اختیار و روابط دوستانه و اجتماعی با معلمان، به بهترین نحوه ممکن از استعداد آن‌ها استفاده کرده و از این طریق زمینه را برای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی فراهم کنند.

منابع

- احمدی، حسن، زاهدبابلان، عادل، مرادی، مسعود، و خالقخواه، علی (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه. *مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۷)، ۲۴۳-۲۶۶.
- آرمان، مانی، حسینی، سیدیعقوب، و تنگستانی، الهام (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در صنعت پتروشیمی). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۱)، ۱۳۸-۱۱۳.
- اسدیان، عادل، و اسدیان، امیر (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد با رضایت شغلی مطالعه موردی: بانک مسکن استان آذربایجان شرقی. *دهمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت*، رشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- آقانسیری، مریم (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار. *کار و جامعه*، ۱۳۷، ۷۰-۸۱.
- امامقلی، فاطمه (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). *مدیریت توسعه و تحول*، ۷، ۶۷-۵۹.
- بامداد صوفی، جهانیار، و امامت، میرسید محمد محسن (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰(۳)، ۹۷-۱۲۰.
- پیران، محمد، آقاجانی، طهمورث، شوقی، بهزاد، رضازاده، آرش، و دهقان نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر خلاقیت کارکنان در صنایع ریخته‌گری ایران (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در شهر صنعتی). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۱)، ۱۸۲-۱۶۳.
- تاجبخش، کیان (۱۳۸۳). *سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه*. تهران: انتشارات سمت.
- حسین‌پور، داود، منطقی، منوچهر، و ملک‌محمدی، سحر (۱۳۹۴). بررسی نقش مدیریت استعداد در توسعه سرمایه فکری سازمان (مورد مطالعه: سازمان پشتیبانی و نوسازی بالگردهای ایران)، *مدیریت نوآوری*، ۴(۳)، ۹۷-۱۱۸.

- دهقانان، حامد، افجه، سیدعلی اکبر، سلطانی، مرتضی، و جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۷). مدل داده بنیاد از فرایند مدیریت استعداد، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴)، ۷۵-۱۰۰.
- دهواری، ایوب، و عرب، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت روانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان سوران. ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان شناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- رادان، فاطمه (۱۳۹۸). پیش بینی نشاط اجتماعی بر اساس سرمایه اجتماعی دانشجویان زن. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۶(۲)، ۲۳۶-۲۱۹.
- رحمانی، محمود، و کاوسی، اسماعیل (۱۳۸۷). اندازه گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی بخش های دولتی و خصوصی. تهران: انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی.
- زمانی فرد، زیبا، دارایی، مهری، و فرح بخش، سعید (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت استعداد معلمان در نظام آموزش و پرورش. پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۴، ۳۲۱-۳۱۱.
- شجاعی، محمود (۱۳۹۷). نقش تعدیل گر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در اداره آموزش و پرورش شهر کازرون. دومین کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام، مؤسسه پژوهشی آسوسیستم آرمون.
- طالقانی، غلامرضا، امینی، سمیه، غفاری، علی، و آدوسی، حسین (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت استعداد و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. مدیریت دولتی، ۵(۳)، ۸۳-۱۰۲.
- طهماسبی، رضا، قلیپور، آرین، ضیائی، محمدصادق، و قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۴). مدیریت استعدادها: یک نظریه داده بنیان، مدیریت دولتی، ۷(۲۱)، ۱۵۱-۱۳۳.
- طهماسبی، رضا، قلی پور، آرین، و جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۵(۱۷)، ۲۶-۵.
- طهماسبی، رضا، و علی زاده، مهدی (۱۳۹۶). شناسایی رابطه بین مدیریت استعداد با عدم تمایل به ترک خدمت کارکنان فاتب ۱۳۹۵. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۳، ۱۵۲-۱۲۹.
- علی مردانی، زهرا، فانی، شیوا، و رضانی، یوسف (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر عملکرد

- مرتبط با شغل، تعهد به کیفیت خدمات و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده سبک مدیریتی. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران، تفریس - کشور گرجستان.
- فقیهی، ابوالحسن، و فیضی، طاهره (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان. دانش مدیریت، ۱۹(۷۲)، ۲۳-۴۶.
- قاسمی، محمد، جودزاده، مهتا، و بیگی‌راد، الهام (۱۳۹۴). تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۳۰)، ۱۶۴-۱۴۵.
- قلی‌پور، رحمت‌الله، و خزایی، محمود (۱۳۹۷). مطالعه تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۷)، ۲۸-۱.
- قنبری، سیروس، سلطانزاده، وحید، و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای فرانقشی و تعهد سازمانی: آزمون نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۲(۶)، ۳۸-۹.
- گودرزوند چگینی، مهرداد، چیرانی، ابراهیم، مقدم، هادی، قانع کوشالشاھی، و سیده فاطمه و مرادی، مریم (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری‌های استان گیلان). مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۳۸)، ۲۷۸-۲۵۳.
- مهدوی، ابوالقاسم، و عزیزمحمملو، حمید (۱۳۹۷). تحلیل عوامل کلان مؤثر بر فرایند انباشت سرمایه اجتماعی در ایران. مجلس و راهبرد، ۲۵(۹۳)، ۴۲-۵.
- نوابخش، فرزاد، مطلق، معصومه، و نقشی، فتاح (۱۳۹۱). بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۴(۳)، ۹۸-۱۱۳.
- نوروزی، حسین، موحدی‌فر، عرفان، و احمدیه چلانسفلی، ابراهیم (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از نیاز برای تغییر: مطالعه نقش میانجی تسهیم دانش. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۳)، ۴۳۴-۴۱۵.
- یعقوبی، محسن، و پیری یوسف‌آبادی، عبدالباسط (۱۳۹۷). بهبود فرایندهای نظام مدیریت استعداد در پرتو سرمایه اجتماعی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱(۴۱)، ۲۰۱-۱۹۱.

- Aksakal, E., Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Yüksel, İ. (2013). Personnel selection based on talent management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 68-72.
- Alguezaui, S., & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. *Knowledge Management*, 14(6), 891-909.
- 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, 96-121.
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K., & Dartey-Baah, K. (2019). Talent management research in Africa: towards multilevel model and research agenda. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(4), 440-457.
- Bagheri, J. S., Jaberli, A., Soveini, F. M., & Honari, H. (2021). The effect of social capital dimensions on the knowledge-sharing intention of physical education teachers. *Sport Mont*, 19(1), 77-82.
- Balain, S., & Sparrow, P. (2009). *Engaged to perform: A new perspective on employee engagement: Academic report*. Centre for Performance-led HR, Lancaster University Management School.
- Balcerzyk, R., & Materac, J. (2019). Talent management as a concept of human capital management. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*.
- Barron, A., Pereda, A., & Stacey, S. (2017). Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organization design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels. *World Business*, 52(2), 184-196.
- Barron, P. (2008). Education and talent management: Implications for the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 730-742.
- Ben Hador, B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Management Development*, 36(3), 348-360.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.
- Bongomin, G. O. C., Munene, J. C., Ntayi, J. M., & Malinga, C. A. (2018). Exploring the mediating role of social capital in the relationship between financial intermediation and financial inclusion in rural Uganda. *International Journal of Social Economics*, 45(5), 829-847.
- Branham, L., & Hirschfeld, M. (2010). *Re-engage: How America's best places to work inspire extra effort in extraordinary times*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Byrne, Z. S., Stoner, J., Thompson, K. R., & Hochwarter, W. (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Vocational Behavior*, 66(2), 326-338.
- Civís, M., Diaz-Gibson, J., López, S., & Moolenaar, N. (2019). Collaborative and innovative climates in pre-service teacher programs: The role of social capital. *International Journal of Educational Research*, 98, 224-236.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.

- Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *World Business*, 54(2), 82-92.
- D'Annunzio-Green, N. (2008). Managing the talent management pipeline: Towards a greater understanding of senior managers' perspectives in the hospitality and tourism sector. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 807-819.
- Dost, M., & Badir, Y. F. (2019). Generation or adoption? The role of social capital. *Management Decision*, 57(7), 1457-1471.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272-285.
- Erasmus, B., Naidoo, L., & Joubert, P. (2017). Talent management implementation at an open distance e-learning higher educational institution: The views of senior line managers. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(3), 83-98.
- Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (2017). The international effect of managerial social capital on the cost of equity. *Banking & Finance*, 74, 69-84.
- Frank, F. D., & Taylor, C. R. (2004). Talent management: Trends that will shape the future. *Human Resource Planning*, 27(1), 1-33.
- Fukuyama, F. (1999). Social capital and civil society. *IMF Conference on Second Generation Reforms*.
- Gandy, R., Harrison, P., & Gold, J. (2018). Talent management in higher education: is turnover relevant?. *European Journal of Training and Development*, 42(9), 597-610.
- Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Mertschuweit, P. P. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective. *Purchasing and Supply Management*, 22(3), 225-234.
- Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2014). Talent management and organisational justice: Employee reactions to high potential identification. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 159-175.
- Gooderham, P., Minbaeva, D. B., & Pedersen, T. (2011). Governance mechanisms for the promotion of social capital for knowledge transfer in multinational corporations. *Management Studies*, 48(1), 123-150.
- Hamzah, M. I. M., & Shamsudin, S. (2017). Talent Management and Teacher Leadership Talent Development in High Performing School in Malaysia. *International Journal of Educational Best Practices*, 1(1), 19-35.
- Harun, N., Mahmood, N., & Othman, S. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10(1), 225-234.
- Huang, K., & Wang, K. Y. (2011). How Guanxi relates to social capital? A psychological perspective. *Social Sciences*, 7(2), 120-126.
- Kahan, S. (2010). *Getting change right: How leaders transform organizations from the inside out*. John Wiley & Sons.
- Kaliannan, M., Abraham, M., & Ponnusamy, V. (2016). Effective talent management in Malaysian SMES: A proposed framework. *Developing Areas*, 50(5), 393-401.
- King, K. A. (2016). The talent deal and journey: Understanding how employees respond to talent identification over time. *Employee Relations*, 38(1), 94-111.

- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Limbu, Y. B., Jayachandran, C., McKinley, C., & Choi, J. (2018). Exploring how structural and cognitive social capital influence preventive health behavior: Evidence from a Bottom of the Pyramid (BoP) population. *Health Education*, 118(5), 370-385.
- Lin, N., Cook, K. S., & Burt, R. S. (Eds.). (2001). *Social capital: Theory and research*. Transaction Publishers.
- Ma, X., Wang, J., Zhao, L., & Han, J. (2020). The effects of social capital on farmers' wellbeing in China's undeveloped poverty-stricken areas. *China Agricultural Economic Review*, 12(1), 108-121.
- Matongolo, A., Kasekende, F., & Mafabi, S. (2018). Employer branding and talent retention: perceptions of employees in higher education institutions in Uganda. *Industrial and Commercial Training*, 50(5), 217-233.
- Maurya, K. K., & Agarwal, M. (2018). Organisational talent management and perceived employer branding. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 312-330.
- Mousa, M., & Ayoubi, R. M. (2019). Talent management practices: perceptions of academics in Egyptian public business schools. *Management Development*, 38(10), 833-846.
- Mousa, M., & Puhakka, V. (2019). Inspiring organizational commitment: Responsible leadership and organizational inclusion in the Egyptian health care sector. *Management Development*, 38(3), 208-224.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nayak, S., Bhatnagar, J., & Budhwar, P. (2018). Leveraging social networking for talent management: an exploratory study of Indian firms. *Thunderbird International Business Review*, 60(1), 21-37.
- Oehley, A. M. (2007). *The development and evaluation of a partial talent management competency model*. Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch.
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Academic Librarianship*, 47(2), 102319.
- Ooi, C. S. (2009). *Surviving the War for Talent in Asia: How Innovation Can Help, Portable Documents*. Pearson Education.
- Ortiz, B., Donate, M. J., & Guadamillas, F. (2018). Inter-organizational social capital as an antecedent of a firm's knowledge identification capability and external knowledge acquisition. *Knowledge Management*, 22(6), 1332-1357.
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement—A meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199.
- Pang, H. (2018). Understanding the effects of WeChat on perceived social capital and psychological well-being among Chinese international college students in Germany. *Aslib Journal of Information Management*, 70(3), 288-304.

- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. *Corporate Real Estate*, 11(1), 7-16.
- Shahi, T., Farroksheresht, B., Taghipourian, M. J., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral factors affecting talent management: Meta-synthesis technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 117-137.
- Singh, S. K., Mazzucchelli, A., Vessal, S. R., & Solidoro, A. (2021). Knowledge-based HRM practices and innovation performance: Role of social capital and knowledge sharing. *International Management*, 27(1), 100830.
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263.
- Tarique, I., & Schuler, R. (2012). *Global talent management literature review*. White paper: SHRM Foundation.
- Tsai, F. S., & Hsu, I. C. (2019). The effects of social capital on knowledge heterogeneity. *Management Decision*, 57(5), 1237-1253.
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Management Development*, 38(2), 118-129.
- Yan, Y., & Guan, J. (2018). Social capital, exploitative and exploratory innovations: The mediating roles of ego-network dynamics. *Technological Forecasting and Social Change*, 126, 244-258.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Ruiz-Palomino, P. (2019). How servant leadership creates and accumulates social capital personally owned in hotel firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(8), 3192-3211.