

بررسی رابطه مدیریت استعداد و با نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان

حسین میرزا حکیم^۱، محمد مهدی پورسعید^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.

۲- استادیار دانشگاه باهنر کرمان

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان انجام شده است. روش تحقیق بصورت توصیفی - همبستگی بوده، جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شعب بانک سپه شهرستان کرمان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۵۱ نفر می باشد. حجم نمونه ۱۵۲ نفر می باشد که بصورت تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه مدیریت استعداد با روایی ۰/۸۹ و پایایی ۰/۹۱ و نوآوری سازمانی با روایی ۰/۸۶ و پایایی ۰/۶۴ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار spss20 انجام گرفته و از آماره های توصیفی و استنباطی مثل میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. بین جذب استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد، اما بین ارزیابی و کشف استعدادها و نوآوری سازمانی رابطه معنی دار وجود ندارد. بهترین پیش بینی کننده نوآوری سازمانی، جذب استعدادها می باشد بنابراین پیشنهاد شد مدیران برای مدیریت استعدادها در بانک برنامه کوتاه مدت و بلندمدت تدوین و اجرایی کنند.

واژگان کلیدی: مدیریت استعداد، نوآوری سازمانی، بانک سپه

۱. مقدمه

امروزه یکی از سازمان های مهم که نقش اساسی در رشد و توسعه اقتصادی کشورها ایفا می کند، بانک ها هستند. بانک عبارت است از یک رشته فعالیت های اقتصادی که ایجاد اعتبار می کند و امر پرداخت ها و نقل و انتقال وجوه را تسهیل می بخشد. بانک ها می توانند با کسب رضایت بیشتر مشتریان و تشویق آن ها به پس انداز و تراکم سرمایه و به کار انداختن آن ها در رشته های تولیدی و مصرفی، نقش مهمی را در شکوفایی اقتصادی کشورها ایفا نمایند که تحقق این هدف با اثر بخش بودن بانکها حاصل می شود (برزگر، ۱۳۸۴: ۲۷).

گسترش و سرعت تغییرات در سراسر جهان باعث شده که خلاقیت بیش از پیش اهمیت یابد، کشورها فقط با ابتکار و نوآوری می توانند خود را با شرایط جدید وفق داده و همگام با دگرگونی ها به پیش روند. بدیهی است در دنیای پیچیده کنونی، سازمانهایی در رقابت با سایرین موفق ترند که بتوانند از فرصتهای پیشرو، به بهترین نحو استفاده کنند (محمدی، ۱۳۸۴: ۱۱).

بعضی از محققان مانند وان دی ون (۱۹۸۶) نوآوری را به عنوان فعالیتی برای توسعه ایده، اجرا، واکنش و تغییر آن در صورت لزوم تعریف کرده اند. از نظر وی فرایند نوآوری بیش از ایجاد و یا ابداع ایده جدید است که شامل فعالیت های درگیر در توسعه و اجرا است در واقع، فرایند نوآوری به عنوان توسعه و اجرا ایده های جدید توسط افرادی که در طول زمان در تبادیل با دیگران تغییر زمینه های نهادی و سازمانی مشارکت می کنند می باشد. از نظر افاه (۱۹۹۸) نوآوری استفاده از دانش فنی و اجرایی جدید برای

ارائه محصول جدید و یا خدمت به مشتریان که شامل تجهیزات، محصولات، خدمات، فرآیندها، سیاست ها و پروژه ها می شود، می باشد (یولین، ۲۰۰۷: ۲۴).

در محیط کار کنونی به کارکنانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه حل های خلاقانه ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند و نوآور باشند (طاهر، ۲۰۰۸: ۸). در نظریه های تکامل اقتصادی، نزدیک به یک قرن است که نوآوری نیروی محرکه رشد و توسعه اقتصادی شناخته شده است. در سال های اخیر با ظهور اقتصاد دانش محور، نوآوری نقش حیاتی تری در تحول ساختارهای اقتصادی و اجتماعی پیدا کرده است، به طوری که در بعضی از مقالات از اقتصادهای پیشرفته امروزی به عنوان اقتصادهای مبتنی بر نوآوری یاد می شود. همچنین در نیم قرن گذشته سیاستگذاران علاقه و توجه فزایندهای به توسعه سیاست های نوآوری مبتنی بر دانش به عنوان نیرو محرکه توسعه اقتصادی پیدا کرده اند (نصرالهی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸). به بیان دیگر امروزه عواملی چون تغییرات محیطی، پیشرفتهای تکنولوژیکی و افزایش رقبا باعث شده است که کشمکش و رقابتی بی پایان بین سازمانها به وجود آید. این در حالی است که سازمانها با گرایش به پذیرش نوآوری بیشتر، در پاسخ به تغییرات محیطی و همچنین گسترش قابلیت های جدید که به آن ها برای دستیابی به عملکرد بالاتر کمک می نماید، موفق تر خواهند بود (سعید اردکانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲).

سازمان های خلاق و نوآور سازمان هایی هستند که از نظر ساختار، فرهنگ و منابع انسانی بایستی ویژگیهای ذیل را داشته باشند: از بعد ساختاری، ساختار ارگانیک می تواند به صورتی مثبت بر نوآوری اثر بگذارد. سازمان هایی که دارای ساختار ارگانیک هستند، از نظر سلسله مراتب سازمانی بیشتر در سطح افقی گسترده شده اند، کارها کمتر رسمی است و تصمیم گیری غیر متمرکز می باشد، از این رو سازمان دارای سازگاری و انعطاف پذیری بیشتری است و می تواند نوآوری ها را سریعتر بپذیرد و خود را با آنها سازگار نماید. ثانیاً: از بعد فرهنگی به سازمان های نوآور فرهنگی تشابه دارند، به آنها تجربه کردن را تشویق می کنند، هم به توفیقات و هم شکست ها پاداش می دهند، از اشتباهات تجربه کسب می کنند، ابهام را می پذیرند، در امور غیر عملی شکیبا هستند، کنترلهای بیرونی اندکی دارند، بردبار در مخاطره اند، در برخوردار ها شکیبا هستند، برنتایج بیش از وسایل تاکید دارند و همچنین بر تعامل با محیط بطور جدی تاکید دارند و سریعاً به نیاز های محیط پاسخ می دهند. در بعد سوم، منابع انسانی، سازمان های نوآور در زمینه توسعه منابع انسانی خود فعالانه عمل می کنند، امنیت شغلی بالایی برای کارکنان خود فراهم می کنند، به افراد یاد می دهند که تغییر پذیر باشند و از ارائه دهندگان اندیشه های نو حمایت می کنند (صفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۱).

بنابراین با پیچیدگی و رقابت رو به گسترش، نوآوری به عنوان یکی از مزیت های اصلی برای حیات سازمانها محسوب می شود. همه سازمان ها برای بقا نیازمند ایده های نو و بدیع هستند. ایده های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده میشود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. ظهور نوآوری نه تنها سازمانها را قادر میسازد نسبت به رقبا مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای اثربخشی سازمانی ارائه می کند (دهقان نجم، ۱۳۸۸: ۴۸). یکی از عواملی که می تواند در نوآوری سازمانی نقش اساسی داشته باشد مدیریت استعدادها و توجه به توانایی های بلاقوه نیروی انسانی حاضر در سازمان است (ساندلر، ۲۰۰۳: ۱۳).

امروزه منابع مالی و تکنولوژیک تنها مزیت سازمانها به شمار نمی روند، در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند است که میتواند نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب شود بلکه میتواند فقدان و یا نقص دیگر منابع را نیز جبران نماید. در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوریهای مداوم اصلی ترین 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، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (آرمسترگ، ۲۰۰۸: ۱۸). نظریه های نوین اقتصادی با تاکید بر اقتصاد دانش محور، موفق ترین اقتصاد را در

¹ Yu Lin

² Tah er

³ Sandler

⁴ Armstrang

آینده، اقتصادی می دانند که به تولید و توزیع دانش پرداخته و از آن به صورت تجاری بهره برداری کند. از اینرو، در نظریات نوین اقتصادی نقش سرمایه های انسانی در تولید دانش و کسب درآمد بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. اساس رقابت به کلی در حال دگرگونی است. در عصر دانش و دانایی، سازمانها در حال تاکید روز افزون بر دانش و کارکنان دانشی هستند. بنابراین در حوزه مدیریت منابع انسانی بر لزوم طراحی فرایند جامعی از مدیریت استعداد ۱ تاکید می شود (نونن ۲، ۲۰۰۷: ۱۶۰).

با توجه به اینکه امروزه «سرمایه انسانی» ۳ به عنوان سرمایه مهم و قلبیتی ازمان شناخته می شود و مدیران منابع انسانی با آگاهی از اهمیت این سرمایه، قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده سازمان می باشند (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸: ۵۳). مدیران منابع انسانی از طریق پرورش کارکنان، ایجاد سازمان پویا و فراهم نمودن فرصت های رشد و پیشرفت برای کارکنان، عملکرد سازمانی، گروهی و فردی را بهبود می بخشند (آمسترانگ، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۱: ۴۷). تعریف مذکور این موضوع را به ذهن متبادر می سازد که «آیا مدیریت استعداد صرفاً یک اصطلاح جدید برای ارائه مطالب قدیمی است یا مفهومی جدید با کارکردهای مفید است؟» لوئیس و هکمن ۴ (۲۰۰۶: ۱۴۰) مدیریت استعداد را مجموعه ای از وظایف منابعی انسانی مانند استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه تعریف کرده اند. از این منظر، آنان استدلال می کنند که مدیریت استعداد ممکن است تعبیر دیگری از واژه مدیریت منابع انسانی باشد. آنان پیش از بررسی دقیق و جامع ادبیات مدیریت استعداد، به این امر اشاره داشتند که مدیریت استعداد یک روش سیستمی جهت اجرای وظایف منابع انسانی، با نگاهی گسترده تر و عملکردی دقیق تر می باشد (هاگس و راگ، ۲۰۰۸: ۷۴۷).

ساندلر ۶ (۲۰۰۳: ۱۴) نیز تاکید دارد که مدیر اصلی استعداد سازمان همچنان بخش منابع انسانی است و بنابراین موضوع، میلر ۷ (۲۰۰۶: ۹۹) معتقد است که استراتژی ای منابع انسانی باید با استراتژی های سازمان هماهنگ و یکپارچه گردند. به طوری که با ایجاد هماهنگی بین استراتژی های سازمان و خط مشی های منابع انسانی موجبات هم افزایی در فعالیت های سازمان فراهم گردد (چدویک، ۲۰۰۵: ۹۸).

مدیریت استعداد مجموعه کاملی از فرایندها برای شناسایی، به کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت آمیز استراتژی کسب و کار مورد نیاز سازمان است. این فرایندها که در چرخه حیات کارکنان مؤثرند، به سه حوزه اصلی تقسیم می شوند: جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها (صیادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸).

یکی از متداولترین مدل های ارائه شده در زمینه مدیریت استعداد، مدل ۴ عاملی فیلیپس و راپر است این مدل در برگیرنده عوامل جذب، ارزیابی، توسعه و نگهداشت کارکنان با استعداد می باشد

جذب و ارزیابی استعدادها: سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه گذاری کند؟ چگونه باید برای کارمندیابی و استخدام در پس تهای تعیین شده، برنامه ریزی کرد؟ برای توسعه سازمانی چه نوع استعدادهایی مورد نیاز است؟ این پرسشها تنها بخشی از پرسش هایی است که در یک سازمان، هنگام ترسیم مسیر جذب و توسعه کارکنان خود، به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمانی، باید در نظر گرفته شود.

توسعه استعدادها: ۱۰: گام نهایی این فرایند، شامل مباحث مربوط به یادگیری و توسعه است. در این مرحله کارکنان به یک مسیر توسعه شغلی قابل لمس و شفاف نیاز دارند. در همین مورد، سازمان به سرمایه گذاری بیشتر بر روی کارکنان با هدف ایجاد

- 1 Talent Management
- 2 Nunn
- 3 Human Capital
- 4 Lewis & Heckman
- 5 Hughes & Rog
- 6 Sandler
- 7 Miller
- 8 Chadwick
- 9 Attracting the Talents
- 10 Talents Development

فرصت های یادگیری و توسعه نیاز دارد، تا از این راه بتواند مهارت های آنها را در جهت پاس خگویی به انتظارها و نیازهای آینده سازمان به روز نگه دارد

همسوسازی و نگهداشت استعدادها: عملکرد نیروی کار باید مدیریت شود تا سازمان اطمینان یابد در مسیری است که نیروی انسانی آن بیشترین بهره وری را دارد. بحث دیگری که در فرایند نگهداشت استعدادها باید مورد توجه قرار گیرد، سیستم جبران خدمات است. علاوه بر این که در سازمان، لازم است خط مشی جبران خدمت عادلانه گسترش یابد، ضروری است که خروجی گزارش ها و تحلیل های حاصل از سنجش استعدادها و عملکرد افراد در سیستم محاسبه جبران خدمت کارکنان مورد ملاحظه قرار گیرد (تاج الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷: ۷۳).

با توجه به مطالب ذکر شده این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه دارد؟

پیشینه تحقیق

امیر خانی (۱۳۹۴) در تحقیق با عنوان رابطه بین شاخصهای مدیریت استعداد با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان، به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد در چهار بعد جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد.

صیادی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با هدف «تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تامین اجتماعی» انجام دادند. این تحقیق از نوع پژوهش های توصیفی و همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۳۴ نفر از کارکنان ستاد مرکزی صندوق تامین اجتماعی است، نمونه گیری به روش طبقه ای منظم بوده و تعداد ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه های مدیریت استعداد و رضایت شغلی است. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین مدیریت استعداد، زیرمتغیرهای آن و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

علوی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی ارتباط پویا و سیستمی بین یادگیری سازمانی، نوآوری و تاثیر این رابطه بر عملکرد در یک مرکز تحقیق و توسعه پرداختند. دو عامل رهبری تحول گرا و مدیریت دانش به عنوان عوامل موثر بر یادگیری سازمانی و نوآوری تشخیص داده شده و سپس روابط علی- معلولی طراحی و شبیه سازی شده است. نتایج اجرای مدل، حاکی از آن است که حمایت رهبری سازمان از یادگیری موجب ارتقاء سطح دانش در سازمان و در نتیجه افزایش نوآوری می شود. از سوی دیگر حمایت رهبری از نوآوری موجب بهبود سطح عملکرد سازمان خواهد شد که بازخورد آن در سازمان موجب افزایش تعهد به اجرای سیاست هایی برای ارتقاء یادگیری سازمانی خواهد بود

در پژوهش کنجکاو منفرد (۱۳۹۳) توجه به اهمیت نوآوری در نهادهای آموزش عالی این پژوهش تلاش دارد تا اثر ابعاد مدیریت دانش را بر نوآوری مورد بررسی قرار دهد. بدین منظور، ادبیات و پیشینه پژوهش مورد بازبینی قرار گرفته و پس از مصاحبه با خبرگان، ابعاد فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش شناسایی و ضمن ارزیابی ابعاد فوق در دانشگاه یزد اثر هر یک از آنها بر نوآوری فنی و اجرایی بررسی شد. این پژوهش، توصیفی- همبستگی و از نوع کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی دانشگاه یزد می باشند. نمونه گیری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام گرفته است. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که بین تمامی ابعاد زیرساختی (فناوری، ساختار و فرهنگ) و فرایندی مدیریت دانش (خلق دانش، تسخیر دانش، ذخیره دانش و...) با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معنی داری وجود داد. علاوه بر این

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد فوق، فرهنگ و فناوری بیشترین تاثیر را بر توسعه نوآوری دارند. این در حالی است که وضعیت ابعاد مذکور در دانشگاه یزد نامطلوب می باشد.

طهماسبی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با هدف شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه ها انجام داده است. این تحقیق از نوع کاربردی و به روش کمی و به شکل توصیفی در دانشگاه تهران انجام شده است. نمونه گیری به روش تصادفی ساده و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد. داده های جمع آوری شده با نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده و نتایج نشان می دهد که عامل جو تحقیق و پژوهش بیشترین تأثیرگذاری را در جذب استعدادها در دانشگاه تهران دارد.

مطالعه گانتر و همکاران (۲۰۱۵) که بر روی مدیران اجرایی و مدیران عملیاتی ۲۰ سازمان متشکل از ۲۶۳ نفر انجام داده و در نهایت به تدوین ۶ اصل اساسی در مدیریت استعداد به شرح زیر پرداخته اند: همراستایی با استراتژی، ثبات داخلی، فرهنگ نهادینه شده، مشارکت مدیریت، تعادل نیازهای جهانی و محلی و نام تجاری از طریق متمایز ساختن، برندسازی کارفرما از طریق متمایزسازی

– سویم^۱ (۲۰۱۴) از واحدهای یک شرکت خدماتی در آمریکا، به بررسی سیستم مدیریت استعداد و چگونگی بهره گیری از این سیستم به عنوان اهرمی برای ایجاد تعهد در کارکنان پرداخته است. نتایج حاصل از مصاحبه های نیمه ساختار یافته در پژوهش وی علاوه بر تأثیر مدیریت استعداد بر تعهد کارکنان، نشان داد که چگونه بخش مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی میتوانند به حمایت و تقویت سیستم مدیریت استعداد بپردازند.

زرنلر^۲ و همکاران (۲۰۱۳) تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری را مورد بررسی قرار دادند. آنها در پژوهش خود تحت عنوان سرمایه فکری و عملکرد نوآوری به تحلیل و کنکاش اثرات سرمایه فکری بر نوآوری پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که سه نوع سرمایه فکری – سرمایه کارکنان، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری – عملکرد نوآوری دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که بالا بودن نرخ رشد صنعت نیز رابطه مثبت و معناداری سه نوع سرمایه فکری با عملکرد نوآوری را تأیید کرد.

اگبو^۳ (۲۰۰۸) در تحقیقی تحت عنوان اداره دانش و سرمایه های فکری برای بهبود نوآوری سازمانی صنایع ساخت و ساز: یک بررسی انتقادی از عوامل موفقیت به بررسی و تحلیل نقش مدیریت دانش و سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی پرداخت. یافته ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت دانش و سرمایه فکری با نوآوری سازمانی بود. بدین ترتیب که دارایی های دانشی موجود در سازمان با درگیر کردن عقاید و ایده های جدید اعضای سازمان و همچنین اهمیت به این ایده ها و عقاید، عملکرد نوآورانه اعضای سازمان را ارتقا می دهند، که این به نوبه خود منجر به نوآوری سازمانی می شود.

چمبرز^۴ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان جنگ استعدادها ارتباط مستقیمی بین کیفیت برنامه های مدیریت جانشین پروری و درآمد سهامداران نشان داده شده است. برای سطوح سازمانی پای، نتر، شرکت مشاوره ای DDI با همکاری شرکت مشاوره ای MPI مطالعه ای را انجام داد که نشان می دهد استقرار سیستم های مدیریت مؤثر در شش حوزه کارمندیابی و استخدام، آموزش، توسعه رهبری، تیم سازی و کار تیمی، مدیریت عملکرد، ایمنی و بهداشت سبب افزایش عملکرد در نگهداشت کارکنان، رضایت شغلی، بازگشت سرمایه و کارایی عملیاتی می شود (تاج الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷: ۷۳).

1 Sweem

2 Zerenler

3 Egbo

4 Chamberz

روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته است. از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شعب بانک سپه شهرستان کرمان در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۵۱ نفر می باشد. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید که بر اساس محاسبات صورت گرفته، حجم نمونه تعداد ۱۵۲ نفر تعیین شد. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. بدین صورت که پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه، از روش تصادفی ساده برای انتخاب واحد نمونه گیری استفاده شده است. یعنی تعداد نفرات هر یک از واحدها مشخص شده و سپس بر اساس حجم نمونه تعداد افراد لازم برای نمونه گیری به نسبت حجم از لیست اسامی انتخاب و پرسشنامه بین آن ها توزیع شده است.

پرسشنامه ی که برای سنجش مدیریت استعداد در این تحقیق استفاده شد پرسشنامه ۲۸ سوالی احمدی و همکاران (۱۳۹۰) می باشد این پرسشنامه مشتمل بر ۲۸ سؤال که مقیاس سنجش آن طیف لیکرت ۵ درجه ای کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره ۱ می باشد، که برای سنجش مدیریت استعداد در سازمانها بر اساس ۴ مولفه ی جذب (سوالات ۱ تا ۹)، ارزیابی و کشف استعدادها (سوالات ۱۰ تا ۱۴)، توسعه نیروی انسانی (سوالات ۱۵ تا ۲۲) و حفظ و نگهداشت استعدادها (سوالات ۲۳ تا ۲۸) طراحی شده است. برای سنجش نوآوری سازمانی از پرسشنامه ۲۸ سوالی عالم زاده (۱۳۹۳) استفاده شد، این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال با مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲، کاملاً مخالفم نمره ۱ می باشد، که برای سنجش نوآوری سازمانی بر اساس ۳ مولفه نوآوری تولیدی (سوالات ۱ تا ۱۰)، نوآوری فرایندی (سوالات ۱۱ تا ۱۹) و نوآوری اداری (سوالات ۲۰ تا ۲۸) طراحی شده است.

احمدی و همکاران (۱۳۹۰) روایی پرسشنامه مدیریت استعداد را ۰/۸۹؛ عالم زاده (۱۳۹۳) روایی پرسشنامه نوآوری سازمانی را ۰/۸۶ ذکر کرده است. احمدی و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه مدیریت استعداد را با روش آلفای کرنباخ ۰/۹۰ و عالم زاده (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه نوآوری سازمانی را ۰/۹۱ ذکر کرده است. در این تحقیق ضریب مورد نظر برای پرسشنامه های مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۶۴ تعیین گردید که بیانگر پایایی بالای ابزار سنجش می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ۲ روش آماری استفاده می شود، آمار توصیفی که شامل تهیه و تنظیم جدول و میانگین و شاخص پراکندگی است و همچنین آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون خطی چند متغیره است. ضمناً مراحل مختلف محاسبات آماری این پژوهش و برای تجزیه و تحلیل آن از نرم افزار spss ویراست ۲۰ استفاده می گردد. سطح معنی داری برای تایید فرضیه های تحقیق $\alpha=0,05$ است.

یافته ها

وضعیت متغیر مدیریت استعداد

نمره متغیر مدیریت استعداد از طریق محاسبه جمع نمره های همه سوال های پرسشنامه مدیریت استعداد حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به پنج رده خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تقسیم گردید. از بین ۱۵۲ پاسخگو مورد بررسی، ۲ نفر (۱/۳ درصد) مدیریت استعداد را خیلی کم، ۱۵ نفر (۹/۹ درصد) کم، ۸۲ نفر (۵۳/۹ درصد) متوسط، ۴۴ نفر (۲۸/۹ درصد) زیاد و ۹ نفر (۵/۹ درصد) مدیریت استعداد را خیلی زیاد ذکر کرده اند (جدول ۱۱). به طور کلی با توجه به میانگین نمره محاسبه شده (۳/۰۲)، مدیریت استعداد به میزان متوسط بوده است (جدول ۲).

جدول ۱: توزیع فراوانی وضعیت مدیریت استعداد

مدیریت استعداد	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲	۱/۳	۱/۳
کم	۱۵	۹/۹	۱۱/۲
متوسط	۸۲	۵۳/۹	۶۵/۱
زیاد	۴۴	۲۸/۹	۹۴/۱
خیلی زیاد	۹	۵/۹	۱۰۰/۰
کل	۱۵۲	۱۰۰/۰	-

جدول ۲: آماره های توصیفی مدیریت استعداد و مولفه های آن

متغیر آماره	مدیریت استعداد	جذب	ارزیابی	توسعه	نگهداشت
تعداد	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
میانگین	۳/۲۵	۳/۳۶	۲/۸۹	۳/۳۱	۳/۲۵
میانه	۳/۲۸	۳/۴۴	۲/۸۰	۳/۳۷	۳/۳۳
مد	۳/۲	۳/۳	۲/۶	۳/۳	۳/۶
انحراف معیار	۰/۶۱۲	۰/۶۹۶	۰/۷۲۴	۰/۶۸۶	۰/۷۴۶
چولگی	-۰/۱۶۱	-۰/۴۵۶	۰/۴۰۵	-۰/۳۵۸	-۰/۳۲۱
کشدگی	۰/۸۱۹	۰/۴۵۴	۰/۰۰۲	۰/۶۰۲	-۰/۰۳۷
کمترین	۱/۲	۱/۳	۱/۴	۱/۱	۱/۱
بیشترین	۴/۷	۴/۸	۴/۸	۵	۵

وضعیت متغیر نوآوری سازمانی

از بین ۱۵۲ پاسخگو مورد بررسی، ۲ نفر (۱/۳ درصد) نوآوری سازمانی کم، ۱۰۳ نفر (۶۷/۸ درصد) متوسط و ۴۷ نفر (۳۰/۹ درصد) نوآوری سازمانی خیلی زیاد داشته اند (جدول ۳). به طور کلی با توجه به میانگین نمره محاسبه شده (۳/۲۷)، نوآوری سازمانی به میزان متوسط بوده است (جدول ۴).

جدول ۳: توزیع فراوانی وضعیت نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کم	۲	۱/۳	۱/۳
متوسط	۱۰۳	۶۷/۸	۶۹/۱
زیاد	۴۷	۳۰/۹	۱۰۰/۰
کل	۱۵۲	۱۰۰/۰	-

جدول ۴: آماره های توصیفی نوآوری سازمانی و مولفه های آن

متغیر آماره	نوآوری سازمانی	نوآوری تولیدی	نوآوری فرایندی	نوآوری اداری
تعداد	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
میانگین	۳/۲۷	۳/۳۷	۳/۱۹	۳/۲۴
میانه	۳/۳۲	۳/۵۰	۳/۱۱	۳/۳۳
مد	۳/۳	۳/۵	۳/۱	۳/۵
انحراف معیار	۰/۲۹۰	۰/۳۸۰	۰/۳۴۷	۰/۴۱۶
چولگی	-۰/۵۱۴	-۰/۶۹۷	۰/۹۶۸	-۰/۴۸۴
کشیدگی	۱/۳۰	۱/۰۷۱	۱/۷۲۱	۰/۳۰۵
کمترین	۲/۲	۲/۱	۲/۳	۱/۸
بیشترین	۴	۴/۳	۴/۳	۴/۳

فرضیه ۱: بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی به ترتیب برابر ۰/۲۹۹ و ۰/۳۵۳ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه معناداری وجود دارد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۴-۱۰) مورد تأیید است. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۱۲۴ ($R^2 = ۰/۱۲۴$) است یا به عبارتی ۱۲/۴ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (۱۲/۴ درصد تغییرات نوآوری سازمانی به وسیله مدیریت استعداد توجیه می شود) (جدول ۵).

جدول ۵: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی		اسپیرمن			پیرسون			متغیر آزمون
نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	مدیریت استعداد
		مستقیم	دارد	۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۵۳	۱۵۲	

فرضیه ۲: بین جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعداد

ها با نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که معنی داری ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی به کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری

سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه معناداری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این متغیرها است.

جدول ۶: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی								متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			جذب استعدادها
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
مستقیم	دارد	۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۵۷	۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۶۹	ارزیابی و کشف استعدادها توسعه نیروی انسانی حفظ و نگهداشت استعدادها
-	ندارد	۱۵۲	۰/۷۶۵	۰/۰۲۴	۱۵۲	۰/۷۹۲	۰/۰۲۲	
مستقیم	دارد	۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴۸	۱۵۲	۰/۰۰۲	۰/۲۵۵	
مستقیم	دارد	۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴۷	۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۲۹۴	

فرضیه ۳: ابعاد مدیریت استعداد (جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها) پیش بینی کننده نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان می باشند.
رابطه خطی جذب استعدادها (X_1)، ارزیابی و کشف استعدادها (X_2)، توسعه نیروی انسانی (X_3) و حفظ و نگهداشت استعدادها (X_4) با نوآوری سازمانی (Y) با استفاده از مدل رگرسیون خطی زیر تعیین می گردد:

$$Y = 0 + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + 4X_4 +$$

در این مدل، برای تعیین رابطه فوق، فرضیه های آماری به صورت زیر می باشند:

H_0 : مدل رگرسیون خطی نیست.

H_1 : مدل رگرسیون خطی است.

$$H_0^1: 1 = 0 \quad H_0^2: 2 = 0 \quad H_0^3: 3 = 0 \quad H_0^4: 4 = 0$$

$$H_1^1: 1 \neq 0 \quad H_1^2: 2 \neq 0 \quad H_1^3: 3 \neq 0 \quad H_1^4: 4 \neq 0$$

با توجه به این که معنی داری محاسبه شده از آزمون ($0/001$) کمتر از سطح معنی دار $0/05$ است، لذا در این سطح، H_0 رد می شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی دار می باشد، یعنی بین جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه خطی معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه $r=0/433$ می باشد که نشان دهنده میزان جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری برابر $0/001$ و کوچکتر از سطح $0/05 =$ است. بنابراین این رابطه معنی دار می باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با $0/165$ می باشد، پس کلیه متغیرهای وارد شده در این مدل $0/165$ واریانس نوآوری سازمانی را پیش بینی می کنند (جدول ۷).

جدول ۷: تحلیل واریانس مدل رگرسیون میزان روابط چندگانه جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی

مقدار p	F مقدار	R^2_{adj}	R	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۸/۴۷	۰/۱۶۵	۰/۴۳۳	۰/۵۹۷	۴	۲/۳۸۷	رگرسیون
				۰/۰۷	۱۴۷	۱۰/۳۵۰	باقی مانده
				-	۱۵۱	۱۲/۷۳۸	جمع

همچنین با توجه به مقدار p محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون H_0^1 ، (جذب استعدادها)، در سطح ۰/۰۵ رد می‌شود، اما H_0^2 ، H_0^3 ، H_0^4 ، (ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها) در سطح ۰/۰۵ رد نمی‌شود، چون با توجه به مقدار آماره t که برای جذب استعدادها برابر ۳/۳۶۶ معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد پس نوآوری سازمانی با توجه به جذب استعدادها متفاوت می باشد، و با توجه به مقدار برای جذب استعدادها برابر ۰/۳۷۶ می باشد، پس جذب استعدادها با نوآوری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، اما ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها رابطه همزمان معنی داری با نوآوری سازمانی وجود ندارد، بنابراین بهترین پیش بینی کننده نوآوری سازمانی، جذب استعدادها می باشد (جدول ۸).

معادله رگرسیونی برای برآورد متغیر نوآوری سازمانی به کمک ابعاد مدیریت استعداد به شرح زیر است:

نوآوری سازمانی = $۲/۸۰۷ + (۰/۱۵۷) * \text{جذب استعدادها} + (۰/۱۱۲) * \text{ارزیابی و کشف استعدادها} + (۰/۰۳۹) * \text{توسعه نیروی انسانی} + (۰/۰۴۱) * \text{حفظ و نگهداشت استعداد}$

جدول ۸: ضرایب مدل رگرسیون جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی

مقدار p	t مقدار	برآورد استاندارد	خطای معیار	B برآورد	متغیر
۰/۰۰۱	۲۳/۷۴۴	-	۰/۱۱۸	۲/۸۰۷	ثابت
۰/۰۰۱	۳/۳۶۶	۰/۳۷۶	۰/۰۴۷	۰/۱۵۷	جذب استعدادها
۰/۱۳۹	۱/۳۹۳	۰/۱۷۹	۰/۰۸۱	۰/۱۱۲	ارزیابی و کشف استعدادها
۰/۴۶۱	۰/۷۳۹	۰/۰۹۱	۰/۰۵۲	۰/۰۳۹	توسعه نیروی انسانی
۰/۳۵۹	۰/۹۲۰	۰/۱۰۶	۰/۰۴۵	۰/۰۴۱	حفظ و نگهداشت استعدادها

نتیجه گیری

براساس نتایج حاصل از تحقیق بین مدیریت استعداد و ابعاد جذب استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، یعنی با مدیریت درست استعدادها و توانایی‌ها از طریق جذب نیروهای توانمند و خلاق، توسعه توانایی‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی و نگهداری و حفظ نیروهای زبده و باتجربه و متخصص در بانک، سطح نوآوری و خلاقیت در بانک هم افزایش پیدا می کند بر این اساس می توان گفت بانک سپه امروزه اهمیت مدیریت استعداد و شناسایی افراد مستعد و کارا و سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی ماهر را درک کرده و در این زمینه فعالیت‌های عملیاتی و برنامه ریزی شده انجام می دهد و از طریق جذب نیروی انسانی ماهر، و ارزیابی و شناخت استعدادهای برتر و توسعه آنها از طریق آموزش و تلاش برای نگه داشتن آنها در سازمان تلاش می کنند آنها را در راستای افزایش عملکرد سازمان و نوآوری سازمانی مدیریت کنند. که این نتایج با یافته های امیر خانی (۱۳۹۴) در که نشان داد مدیریت استعداد در چهار بعد جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه نیروی انسانی و حفظ و نگهداشت استعدادها با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد، یافته های قربانی و همکاران (۱۳۹۱) که به این نتیجه

رسیدند که بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، یافته های سیلاورجان و همکاران (۲۰۱۱)، به نقل از مینشن، (۲۰۱۲) که نشان دادند سرمایه انسانی راههای هموار را برای نوآوری بیشتر فراهم میکند، یافته های اگیو (۲۰۰۸) که نشان دادند رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت دانش و سرمایه فکری با نوآوری سازمانی وجود دارد. بدین ترتیب که دارایی های دانشی موجود در سازمان با درگیر کردن عقاید و ایده های جدید اعضای سازمان و همچنین اهمیت به این ایده ها و عقاید، عملکرد نوآورانه اعضای سازمان را ارتقا می دهند، که این به نوبه خود منجر به نوآوری سازمانی می شود، همسو است بر این اساس می توان گفت بر این اساس می توان گفت وقتی که در سازمان کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، به کارگیری، و بازسازی نیروی کار بصورت کارآمد و مستمر انجام می گیرد، نوآوری آن سازمان هم افزایش می یابد، همچنین زمانی که مدیران در جهت شناسایی کارمندان مستعد تلاش کنند، به کارمندان توانا و سخت کوش پاداش داده و جهت اثبات کردن توانایی ها و استعدادشان فرصت داده و از افراد مشتاق جهت فعالیت بهتر حمایت شود. و سازمان فارغ التحصیلان برتر و نوآوران را جستجو و انتخاب کند، برای انتخاب کارکنان مستعد و توانمند تلاشهای علمی و میدانی صورت بگیرد و بین پست کارکنان و توانایی و استعداد آنها تطابق وجود داشته باشد، در آنصورت سطح نوآوری در سازمانهایی همچون بانک ارتقاء می یابد و ایده ها و نظرات خلاقانه در سازمان بروز پیدا می کند.

پیشنهاد های تحقیق

پیشنهاد می شود: مسئولین بانک اهمیت مدیریت استعداد و شناسایی افراد مستعد و کارا و سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی ماهر را درک کرده و در این زمینه فعالیتهای عملیاتی و برنامه ریزی شده انجام دهند و از طریق جذب نیروی انسانی ماهر، و ارزیابی و شناخت استعداد های برتر و توسعه آنها از طریق آموزش و تلاش برای نگه داشتن آنها در بانک تلاش کنند و آنها را در راستای نوآوری سازمانی مدیریت کنند.

پیشنهاد می شود در بانک، مدیران در جهت شناسایی کارمندان مستعد تلاش و به کارمندان توانا و سخت کوش پاداش داده و به کارکنان جهت اثبات کردن توانایی ها و استعدادشان فرصت داده و از افراد مشتاق جهت فعالیت بهتر حمایت شود. پیشنهاد می شود در بانک سیاست گردش شغلی برای کارکنان وجود داشته باشد، دوره آموزشی تخصصی در بانک برگزار شود.

پیشنهاد می شود در بانک سایت های مدونی برای حفظ کارکنان با استعداد و توانا وجود داشته باشد و بصورت عملی در این زمینه تلاش شود.

منابع

۱. احمدی، ع، ا، خدامی، ع، ۱۳۹۰. مدلی برای مطالعه رفتار شهروندی عمومی، معنویت و رفتار شهروندی سازمانی در بخش دولتی ایران. پژوهشی در شرکت سهامی بیمه ایران، مجله پژوهش های مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴: صص ۲۰-۳۵
۲. احمدی، ع، فراهانی، الف، بهمنی چوبستی، الف، شهبازی، م، ۱۳۹۱، نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۳: ۲۶۰-۲۳۷.
۳. تاج الدین، م، معالی تفتی، م، ۱۳۹۰، جنگ استعدادها، ماهنامه تدبیر، دوره ۱۹، شماره ۱۹۲: ۵۵-۶۴
۴. تونکه نژاد، م، داوری، ع، ۱۳۸۸، توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان، فصلنامه پژوهش های مدیریت انسانی دانشگاه جامع امام حسین. ع، دوره ۱، شماره ۳: ۸۰-۵۱.
۵. دهقان نجم، م، ۱۳۸۸، مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. مهندسی خودرو و صنایع وابسته، دوره ۱، شماره ۱۸: ۴۷-۵۲.

۶. سعید اردکانی، سعید و طباطبایی نسب، سید محمد و کنجکاو منفرد، امیر رضا و حکاکی، سعید مسعود. ۱۳۸۹. شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر نوآوری با رویکرد. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز، صفری، سمیه و تندنویس، فریدون وهادوی، سیده فریده. ۱۳۹۰. ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. علوم حرکتی و ورزش، دوره ۹، شماره ۱۱: ۵۳-۶۲.
۸. صیادی، س.، محمدی، م.، نیک پور، الف.، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تامین اجتماعی، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۲: ۱۳۳-۱۴۷
۹. طهماسبی، ر.، قلی پور، الف.، جواهری زاده‌الف.، ۱۳۹۱، مدیریت استعدادها، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی، پژوهشهای مدیریت عمومی، دوره ۵، شماره ۱۷: ۲۶-۵
۱۰. علوی، سمیه و شیرانی و بهروز و اسفندیاری، احسان. ۱۳۹۳. بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان. مدیریت تولید و عملیات. دوره ۵، شماره ۱: ۷۱-۹۲.
۱۱. کنجکاو منفرد، امیررضا و اردکانی، سعید. ۱۳۹۳. تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش در نهادهای آموزش عالی و بررسی رابطه آن با نوآوری، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱: ۱۰۳-۱۲۰.
۱۲. محمدی، ن.، ۱۳۸۴، خلاقیت در مدیریت. ماهنامه تدبیر، ۱۹. ۱۶۱، ۷-۱۱.
۱۳. نصر الهی، زهرا و طاهری دمنه، محسن و دامکی، علی محمد. ۱۳۸۸. نقش خلاقیت و نوآوری در رشد اقتصادی. دومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و مهندس و مدیریت نوآوری ایران. تهران.
14. Chadwick, C., 2005, "The Vital Role of Strategy in Strategic Human Resource Management Education ". Human Resource Management Review. Vol.15, No 3.
15. Lewis, R., Heckman, R., 2006, "Talent Management". Human Resource Management Review. Vol. 16, 139-154.
16. Miller, D., 2006, "Strategic Human Resource Management Stores". Journal of Retailing and Services. Vol.13:99- 109
17. Nunn, N., 2007, "Historical legacies: A model linking Africa's past to its current underdevelopment," Journal of Development Economics, Elsevier, vol. 83,1:157-175,
18. Sandler, S., 2003, "The Changing Face of Talent Management". HR Focus. Vol. 80, No 5: 13-15.
19. Yu Lin Chieh., 2007, Factors affecting innovation in logistics technologies for logistics service providers in China. *Journal of Technology Management in China* 2. 1): 22-37.