

## بررسی رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی در مرکز آموزش عالی رسته‌های نهجا

حامد عارف پور<sup>۱</sup>، مهربان هادی بیکانی<sup>۲</sup>

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی مرکز آموزش عالی رسته‌های نهجا به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان سازمان مذکور تشکیل دادند. با توجه به نظامی بودن سازمان مورد مطالعه، ارائه تعداد نفرات جامعه با محدودیت روبرو است. با توجه به جدول مورگان حجم نمونه مورد نیاز ۳۰۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گرد آوری اطلاعات سه پرسشنامه مدیریت استعداد مردان و همکاران (۱۳۹۴) با ۲۷ گویه، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) با ۲۴ گویه و پرسشنامه ادراک از عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ گویه بود، که روایی صوری آنها مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت استعداد (۰/۹۱)، تعهد سازمانی (۰/۹۰) و عدالت سازمانی (۰/۸۸) گزارش شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و از طریق آزمون رگرسیون، آزمونی تک متغیره و تحلیل واریانس صورت گرفت. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل سوالات پژوهش نشان داد بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین  $R^2$  ۳۶ درصد واریانس مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان مشترک بوده است. ضریب همبستگی بین وضعیت مدیریت استعداد و عدالت سازمانی ادراک شده معنی دار است.

کلید واژه‌ها: مدیریت استعداد، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، مرکز آموزش عالی رسته‌های نهجا.

۱- پژوهشگر، کارشناس ارشد مدیریت، اصفهان، ایران

۲- استادیار، دانشگاه آزاد خوراسگان اصفهان، ایران

## مقدمه

امروزه، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند و مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام بخش‌هاست، بسیار جدی‌تر مورد نظر قرار گرفته است. در سال‌های اخیر، سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و غیره مورد توجه قرار گرفته است.

مدیریت استعداد، به سازمان اطمینان می‌دهد که افراد شایسته، با مهارت‌های مناسب، در جایگاه مناسب شغلی در جهت دستیابی به هدف‌های مورد انتظار کسب و کار قرار دارند. مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، با استعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته‌اند، به علاوه مزایای جبران خدمت، منصفانه و عادلانه است. همچنین مسیر شغلی آنها شفاف است و به عنوان یک عامل تحریک فزاینده برای فرصت‌های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی، عمل می‌کند. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه‌اند و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. پژوهش‌ها و مطالعات در این حوزه آهنگ روبه رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این پژوهش‌ها دستاوردهای جدیدی در این حوزه بوده است.

این پژوهش با محوریت سه متغیر مدیریت استعداد، تعهد سازمانی و ادراک از عدالت به شرح مختصر و کوتاهی از کلیات این پژوهش پرداخته است. ابتدا شرح و بیان مسئله پژوهشی مطرح شده، سپس اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین شده است. در ادامه اهداف و فرضیات پژوهش بیان شده است. با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت موضوع در این پژوهش قصد بر آنست که رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی در مرکز آموزش عالی رسته‌ای نه‌اجا بررسی شود. با توجه به ضرورت موضوع پژوهش و با توجه به اهمیت سازمان مورد مطالعه و رسالت آن در جهت تربیت نیروهای مستعد در نظام امنیتی کشور لذا سوال اصلی پژوهش آنست که مدیریت استعداد چه تأثیری بر تعهد سازمانی دارد؟

## مبانی نظری پژوهش

مدیریت استعداد تنها یک آوازه جهانی به کار رفته در فرایندهای قدیمی منابع انسانی نیست، بلکه نمایانگر یک تغییر شکل قابل توجه در اصول مدیریت منابع انسانی و روشی جدید در یکپارچه سازی فرایندها و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی است (هنگتون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادهای منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند (سوییپ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود، بلکه جذب افراد مستعد، آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است (خالوندی و عباس پور، ۱۳۹۲). برقراری مدیریت استعداد در سازمان باعث می‌شود کارکنان احساس عدالت کنند و از این طریق نیز تعهد و تعلقشان به سازمان افزایش یابد. چرا که عدالت به عنوان یکی از مؤلفه‌های درونی انسان در نظر گرفته می‌شود، یکی از ایده آل‌هایی است که متمرکز بر توجه انسان بر ابعاد اخلاقی، سیاسی و اجتماعی در طول تاریخ است. بشر همیشه به دنبال عدالت است. درک عدالت در یک سازمان فاکتوری ضروری است که بهره‌وری سازمانی و رضایت فردی را بالا می‌برد. بدون ایجاد زمینه برای درک عدالت یک سازمان، انگیزش و هدایت افراد توسط مدیران مشکل خواهد بود (مولایی فر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای تعریف نقش انصاف درون یک سازمان استفاده می‌شود (فیلیپ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتب‌ها و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه حل‌های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده‌اند و برخی از صاحب نظران، نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). همان‌طور که می‌دانید عدم مدیریت استعداد و عدم تناسب شغل افراد با توانمندی‌هایشان باعث ایجاد نارضایتی در کارمندان می‌شود.

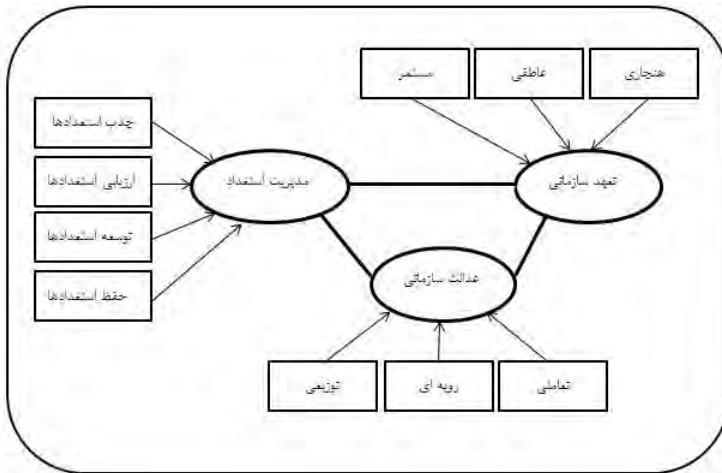
1- Hengton

2- Sweem

3- Molaeifar et al

4- Philip et al

این عدم رضایت در نهجا، باعث گردیده کارکنان رفته رفته سازمان را ترک کرده و یا درخواست بازنشستگی پیش از موعد نمایند. که خود این امر باعث کمبود نیرو متخصص در سازمان می‌گردد. علاوه بر این موارد، این عدم رضایت سبب پایین آمدن انگیزه و تعهد افراد به سیستم شده، در نتیجه این مسئله اهمیت انجام این پژوهش را ایجاب کرد.



شکل ۲-۱- مدل مفهومی پژوهش

## فرضیه‌های پژوهش

بین وضعیت مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.  
 بین وضعیت مدیریت استعداد و عدالت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد.  
 بین وضعیت عدالت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این بررسی از روش‌های موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق، میانگین جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه و در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون  $t$  در یک گروه (یا تک نمونه‌ای)،  $t$  دو نمونه‌ای و تحلیل واریانس (ANOVA)، استفاده شده است و در نهایت از نرم افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل آزمون‌ها استفاده شد.

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مرکز آموزش عالی رسته‌ای نه‌جا در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهند، که به دلیل شرایط امنیتی از ذکر دقیق تعداد آنها با محدودیت مواجه هستیم. از جدول مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شد. بر اساس جدول مورگان ۳۰۰ نفر حجم نمونه تعیین گردید و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه‌ها میان اعضای جامعه توزیع شد. تعداد ۲۹۸ پرسشنامه برگشت داده شد و در نهایت تعداد ۲۹۵ عدد پرسشنامه قابل قبول مبنای انجام پژوهش قرار گرفت. مهم‌ترین روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد مردان و همکاران (۱۳۹۴) با ۲۷ گویه، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) با ۲۴ گویه و پرسشنامه ادراک از عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ گویه استفاده گردید.

### جدول ۳-۱: طیف لیکرت

گزینه انتخابی	کاملاً موافقم	موافقم	متوسط	مخالقم	کاملاً مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

طیف لیکرت که در جدول فوق مشخص گردیده است، یک مقیاس فاصله‌ای است که از طریق

آن می‌توان حساسیت، نگرش، تعلق یا باور و احساسات پاسخگو را تعیین کرد

### جدول ۳-۲: متغیرها و تعداد سوالات مربوط به هر متغیر

متغیر مورد بررسی	تعداد سوالات (شماره سوالات)	مؤلفه‌ها
مدیریت استعداد	۱-۲۷	جذب استعدادها، کشف و ارزیابی استعدادها، توسعه استعدادها، حفظ استعدادها
عدالت سازمانی	۱-۲۰	عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی
تعهد سازمانی	۱-۲۴	عاطفی، هنجاری، مستمر

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. با توجه به واریانس هر یک از سؤالات و همچنین واریانس کل آزمون که به دست آمد ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید. با توجه به اینکه در پژوهش‌ها علوم انسانی، ضریب آلفای بالاتر از ۰,۷۵ قابل قبول است (کرونباخ، ۱۹۵۱)، لذا پایایی پرسشنامه مذکور با توجه به اینکه مقدار آلفای متغیرها به صورت مجزا بالاتر از مقدار ۰/۷۵ می‌باشد، خوب ارزیابی می‌شود. در جدول ۳-۳ میزان ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از عامل‌ها به تفکیک آورده شده است.

جدول ۳-۳: ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	۰/۹۱
جذب استعدادها	۰/۸۸
کشف و ارزیابی استعدادها	۰/۷۹
توسعه استعدادها	۰/۹۲
حفظ استعدادها	۰/۹۰
عدالت سازمانی	۰/۸۸
عدالت توزیعی	۰/۹۰
عدالت رویه‌ای	۰/۷۷
عدالت تعاملی	۰/۸۰
تعهد سازمانی	۰/۹۰
تعهد عاطفی	۰/۸۲
تعهد هنجاری	۰/۸۶
تعهد مستمر	۰/۸۸

## بحث و نتیجه‌گیری

در تحلیل یافته‌های این فرضیه پژوهش می‌توان ادعان داشت: امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به ویژه مدیران در آن بستگی دارد.

کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند، افزایش تعلق و دلبستگی به سازمان یکی از این واکنش‌هاست به این معنی که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجراء نمی‌شود به نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. بر عکس اگر کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد آنها بر انگیخته می‌شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند. لذا تعهد سازمانی هنجاری آنها افزایش خواهد یافت.

فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً درک رفتار سازمانی است.

## پیشنهادها

با توجه به نتایج مبنی بر وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان مدیریت استعداد با تعهد و عدالت سازمانی پیشنهادات زیر جهت ارتقا وضعیت ارائه می‌شود:

مدیران در بحث مدیریت استعداد باید به لزوم ماندگاری و حفظ کارکنان مستعد توجه نمایند چرا که موفقیت یا شکست سازمان در ادامه به وجود نیروهای مستعد بستگی دارد. مدیران می‌توانند از طریق پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان، اطمینان حاصل نمایند که از طریق ایجاد خزانه‌ی استعداد هر زمانی که بخواهند و نیاز داشته باشند می‌توانند به نیروهای کیفی و کارآمد دسترس داشته تا از این حیث سازمان با بحران مواجه نشود. با استفاده از مدیریت استعداد و از طریق شناسایی پست‌های کلیدی و قرار دادن افراد در این منصب‌ها می‌توان به بهبود امور امیدوار شد.

اما آنچه در نهایت باعث می‌شود مدیریت استعداد نتایج مطلوبی را در سازمان به همراه داشته باشد، وجود حمایت همه جانبه مدیران و تداوم این حمایت است، در غیر این صورت موفقیتی حاصل نخواهد شد. بر این اساس در خصوص مدیریت استعداد و نتایج آن باید به چند نکته توجه کرد: سازمان‌ها و مدیران در ایجاد و توسعه‌ی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ایجاد و پیاده سازی مدیریت استعداد تلاش نمایند.

سازمان‌ها در رویکردهای راهبردی خود و در اهداف و برنامه‌های عملیاتی‌شان به بحث مدیریت استعداد و زمان‌بندی دقیق نسبت به پیاده سازی مدیریت استعداد توجهی ویژه‌ای داشته باشند. مدیران سازمان‌ها در اعمال و سخنان خود نسبت به پیاده سازی مدیریت استعداد رویکرد مثبت و عملیاتی داشته باشند و حمایت‌های همه‌جانبه‌ی مالی و معنوی را در این زمینه ارائه نمایند. بنابراین، سازمان می‌تواند برای جذب مؤثر افراد نخبه و مستعد در مشاغل گوناگون، اقداماتی نظیر ایجاد برند معتبر و شکل دهی ذهنیت مطلوب در آحاد جامعه و خصوصاً نوابغ و افراد مستعد به کارگیری سیستم جذب نیرو و ارتقا از درون سازمان، اعمال ساعات کاری مناسب، در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی، ارائه‌ی قراردادهای استخدامی با امنیت بالا و ایجاد تسهیلات رفاهی و تفریحی را در دستور کار خود قرار دهد.

انجام اقدامات مختلفی در رابطه با ثبات شغلی کارکنان، روابط اجتماعی درون سازمانی و گروه‌های کاری، سبک رهبری مناسب، ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری و پیشرفت، اتخاذ سیستم‌های ارزیابی عملکرد کارآمد، در نظر گرفتن پاداش‌های مالی و غیر مالی، ایجاد غنا در مشاغل و چالشی کردن وظایف کاری، ارائه‌ی بازخورد به کارکنان در مواقع لزوم، دادن اختیارات لازم برای بروز استعداد افراد در مشاغل محوله و ایجاد شرایطی که فرد در سازمان وظایف خود را با اهمیت تلقی نموده و به شغل خود افتخار کند، می‌تواند بر بهبود کیفیت خدمات ارائه شده توسط سازمان مؤثر باشد.

سازمان می‌تواند به مباحثی همچون ارتقای کارکنان بر مبنای عملکرد و شایستگی، توجه به تجارب فردی و مسیر شغلی، به کارگیری برنامه‌های جایگزین پروری و مسایل مربوط به توسعه‌ی شغلی افراد، توجه و تمرکز نماید و با بهره گیری از این روش‌ها، بر کیفیت و نوآوری در ارائه‌ی خدمات اثری مثبت بگذارد.



ضمناً با توجه به نتایج مبنی بر وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان عدالت سازمانی و تعهد پیشنهاد می‌شود زیر جهت ارتقا وضعیت ارائه می‌شود:

مدیران بهتر است به مساله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از گذشته اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی در هر سه بعد فراهم آورند و شرایطی را در سازمان به وجود آورند تا آموزش‌های لازم برای سرپرستان مسقیم کارکنان در زمینه برخورد بهتر با کارکنان فراهم آورند و سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پرداخت‌ها و جبران خدمت آنان بر اساس استانداردهای لازم انجام گیرد. کارکنان سرمایه اصلی یک سازمان هستند بنابراین سازمان‌ها باید بیش‌ترین توجه را بر تعهد و نگرش‌های آنان داشته باشند. سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن منابع مورد نیاز برای آموزش و مشارکت کارکنان در فعالیت‌هایی که مربوط به کار آنها می‌باشد، بر ادراکات آنها تاثیر بگذارند و تعهد آنها را بالا ببرند. تاثیر مثبت تمرکز بر ادراکات کارکنان می‌تواند برای مدیران نتیجه گرا تشویق کننده باشد.

برای ارتقای عدالت توزیعی مدیران بایستی به هر سه اصل عدالت توزیعی (جبران، نیاز و مساوات) بسته به شرایطی که در آن قرار دارند برای اینکه رویه‌ها عادلانه تلقی شوند. بایستی در مورد تمامی افراد به طور مشابه اجرا گردیده، هیچ استثنایی برای برخی افراد یا گروه‌ها قائل نبوده، بر پایه اطلاعات صحیحی بناشده، منافع تمام افراد و گروه‌ها در آن لحاظ گردیده و متکی بر موازین اخلاقی و استانداردهای رایج بوده و در صورت بروز اشتباهی قابلیت اصلاح داشته باشد. مدیران و مجریان رویه‌های سازمان به استی در هنگام اعمال رویه‌ها مؤدبانه و با احترام با افراد رفتار کرده و اطلاعات و توضیحات لازم در به اره چرایی و چگونگی اعمال رویه‌ها را در اختیار آنان قرار دهند. به محققان آینده موضوعات زیر جهت انجام پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

انجام پژوهشی با همین عنوان در سایر سازمان‌ها و مقایسه نتایج آن با تحقیق حاضر  
انجام پژوهشی با همین عنوان با روش کمی و کیفی با استفاده از ابزارهای دیگر  
در پژوهش حاضر مدیریت استعداد با تعهد و عدالت سنجیده شد، پیشنهاد می‌گردد پژوهشی با همین عنوان ولی با متغیرهای مانند رضایت شغلی، بهره‌وری و انگیزش نیز انجام پذیرد.

## منابع

- الحسینی، ح. (۱۳۸۰). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.
- الوانی، م. (۱۳۷۲). آسیب شناسی گروه اندیشی در تصمیم گیری. مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- امیرخانی، طیبه و پورعزت، علی اصغر، تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، ۱۳۸۷، دوره ۱، شماره ۱.
- باقری، مسلم. تولایی. روح اله. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم، شماره ۳۰. ۷۳-۹۶.
- پورسلطانی زرنندی، ح. (۱۳۸۹). بررسی تعهد حرفه‌ای و سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران. طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- توکلی، زینب اله. عابدی، محمدرضا. صالح نیا، منیژه. (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی". چشم‌انداز مدیریت، شماره ۳۳، ص ۱۰۵ - ۱۲۴.
- حسینی. ابوالحسن. نقش مدیریت استعداد در تأمین و حفظ منابع انسانی مستعد. فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین. شماره ۲۳ و ۲۴. ۱۸۱-۲۰۵.
- خالوندی. فاطمه و عباس پور، عباس. (۱۳۹۲). طراحی مدل بهینه سازی فرایند مدیریت استعداد؛ مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس. پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال ششم، شماره نوزدهم، بهار ۱۲۸-۱۰۳.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام؛ حجتی، علی رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهش نامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره دوم، صفحات ۱۵۳ تا ۱۸۰.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان علی (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، انتشارات سمت.
- سالکی، محمد رضا (۱۳۸۶)، «بررسی میزان شایسته سالاری در فرایند مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی حفاری ایران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، دانشکده علوم انسانی.
- سید جوادین، رضا، فراحی، محمد مهدی و طاهری عطار، غزاله، شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، ۱۳۸۷، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان
- صیادی، سعید. محمدی، مرضیه. نیک پور، امین. (۱۳۹۰). مدیریت استعداد، مفهومی کلیدی در حوزه سازمانی. فصلنامه کار و جامعه. شماره ۱۳۵. ۸۰-۸۶.
- کریمی، عباسعلی، حسینی، ابوالحسن (۱۳۸۹)، «تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد»، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره دوم، ص ۷۱-۵۱.

کول کویت، جیسون ای، لپاین، جفری ای و مایکل جی ویزن (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی: بهبود عملکرد و تعهد در سازمان، فیضی، محمد، قادری، اسماعیل و علیزاده، مهدی (مترجمین)، اردبیل، انتشارات محقق اردبیلی.

مدنی، ح. زاهدی، م. (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند) ، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، ۱-۳۳.

مجیدی، ع. (۱۳۷۷). بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

ناصری محسن و حسین زاده علی، عدالت سازمانی، مجله تدبیر، ۱۳۸۶، ش ۱۹۰

نعامی، عبدالزهره و شکرکن، حسین، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز ، مجله علوم تربیتی و روانشناسی ، ۱۳۸۵، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۸ ، ۷۹-۹۲

نورعلیان. یاور ، محمدپناه. امیرحسین، شمخانی. اژدر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت استعداد با مؤلفه‌های عدالت سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان) فصلنامه منابع انسانی ناجا. سال نهم، شماره ۳۶، تابستان.

