

نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار

علی اکبر ترحمی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت رفتار سازمانی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

aliat20013@gmail.com

دکتر علی جهان

دانشیار گروه مهندسی صنایع، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول).

iranalijahan@yahoo.com

چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هفتم)
شماره ۹۴ / پاییز ۱۴۰۳ (جلد اول) / صص ۱۰۱-۱۱۵

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار پرداخته است. این پژوهش کاربردی، از نظر ماهیت، توصیفی - پیمایشی، از لحاظ روش، همبستگی محسوب می‌گردد. جامعه آماری مورد بررسی، کارمندان شرکت های دانش بنیان استان تهران بوده و تعداد ۱۱۲ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود و پس از گردآوری اطلاعات حاصل از مطالعه پرسشنامه‌های توزیعی، داده های حاصل با روش تحلیل عاملی و تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار Excel و SmartPLS مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش حاکی از این امر بود که میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر معناداری نداشته و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر معناداری ندارد.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، سرمایه فکری، فرهنگ سازمانی، عملکرد کسب و کار.

مقدمه

فرهنگ واژه‌ای است که علمای علم اجتماع و پژوهشگران رشته مردم‌شناسی آن را به کار می‌برند و این واژه از گسترش وسیعی برخوردار است و آن‌چنان مفید واقع شده که آن را در سایر علوم اجتماعی نیز به کار می‌برند. فرهنگ در قالب بحث تخصصی خود در حدود اواسط قرن نوزدهم در نوشته‌های علمای مردم‌شناسی پدیدار شد و کاربرد علمی کلمه فرهنگ در اواخر قرن مذکور توسط تایلر^۱ (۱۸۳۲-۱۹۱۷)، مردم‌شناس انگلیسی صورت گرفت. یکی از مبانی اساسی علوم رفتاری با رشته انسان‌شناسی آغاز می‌شود و یکی از رشته‌های فرعی انسان‌شناسی، انسان‌شناسی فرهنگی است که با مطالعه رفتار سازمانی ارتباط نزدیک دارد. انسان‌شناسی فرهنگی با رفتار مکتسبه انسانها که از فرهنگ آنها تأثیر می‌گیرد و نیز با فرهنگ متأثر از این رفتار سر و کار دارد. در واقع بدون فهم عمیق ارزشهای فرهنگی جامعه نمی‌توان رفتار سازمانی را به درستی فهمید. نقشی که فرهنگ در رفتار انسان ایفا می‌کند، یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد. هرچند تاکنون به‌طور کامل مورد ارزیابی قرار نگرفته است. فرهنگ آنچه را که انسان یاد می‌گیرد و

^۱ Tayler

نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند. در مورد اینکه فرهنگ چگونه به وجود می‌آید، باید گفت که فرهنگ پدیده‌ای است که با توجه به خواسته‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. جغرافیای منطقه، تاریخ و رویدادهای قوم، زبان و ادبیات رایج در میان مردم، دین و مذهب، اقتصاد و شیوه معیشت مردم در پیدایش فرهنگ اثر گذاشته و در ترکیبی سازگار با یکدیگر، مجموعه‌ای از ارزشها و باورهای چیره را پدید می‌آورند که بر رفتار انسانی تأثیر می‌گذارد و ارتباط میان مردم را آسان می‌سازد. به صورت خیلی کلی مفهوم فرهنگ عبارت است از، کیفیت زندگی گروهی از افراد بشر که از یک نسل به نسل دیگر انتقال پیدا می‌کند. به عقیده ادگار شاین فرهنگ را می‌توان به عنوان یک پدیده که در تمام مدت اطراف ما را احاطه کرده است مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. به نظر وی هنگامی که فردی، فرهنگی را به سازمان یا به داخل گروهی از سازمان به ارمغان می‌آورد می‌تواند به وضوح چگونگی به وجود آمدن، جای گرفتن و توسعه آن را ببیند و سرانجام آن را زیر نفوذ خود درآورده، مدیریت نماید و سپس تغییر دهد (اصالتی، ۱۳۹۶).

بیان مساله

در گذشته‌ای نه چندان دور امور مربوط به کارکنان بنگاه‌های تولیدی و سازمان‌ها در واحدهای فرعی بنام امور پرسنلی انجام می‌شد. پس از مدتی تغییر پارادایم از امور پرسنلی به مدیریت منابع انسانی انجام گرفت، در اثر این تغییر پارادایم انسانها به عنوان یکی از مهمترین منابع راهبردی سازمان‌ها در نظر گرفته شدند. اکنون نیز به نظر می‌رسد با ظهور واژگانی مانند نظام مدیریت استعدادها شاهد تغییر پارادایم دیگری هستیم. مدیریت استعداد نشان دهنده تغییر پارادایمی از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی است که در بر گیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. امروزه مدیریت استعداد را نوعی سلاح پنهان در جنگ جهانی کسب استعدادها به شمار می‌آورند فیلیپس و راپر (۲۰۱۷)، به نقل از اسمیت معتقدند در محیط رقابتی که امروزه بوجود آمده، جذب و نگهداری این استعدادها بسیار مشکل شده و امروزه سازمانها بر جذب افراد مناسب برای مشاغل مناسب و در زمان مناسب تأکید می‌کنند که دلیل آن انتقال از عصر صنعتی به عصر سرمایه فکری است. شرکت‌ها بر پایه مهارتها و استعدادهای کارکنان خود با هم رقابت می‌کنند و می‌دانند که با جذب و نگهداشت بهترین و با استعدادترین کارکنان، می‌توانند به بالاترین سهم بازار برسند و سود خود را افزایش دهند (شهباز و همکاران^۱، ۲۰۲۱). با توجه به این امر که امروزه سازمان‌ها بخوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. در گذشته دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان‌هاست، بسیار جدی تر موردنظر قرار گرفته است (کاسول و همکاران^۲، ۲۰۱۸). بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. در سال‌های اخیر، در سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و مورد توجه قرار گرفته است (عربوند، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی نیز موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی

¹ Shahzad et al

² Casol et al

مدیریت را تشکیل داده است (صفائی، ۱۳۹۷). جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند (لاپسلی و رکرس^۱، ۲۰۱۷). بر این اساس؛ پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیرگذار هستند یا خیر؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

اعتقاد صاحب‌نظران امروزه بر این است که منابع انسانی مهمترین مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی است و به همین دلیل بر نقش ارزشمند افراد در سازمان تاکید شده است و مدیریت مطلوب آن‌ها بسیار مهم و حساس تلقی می‌شود، مدیریت استعداد نشان دهنده نوعی تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوین است که در بر گیرنده توجه به نخبگان سازمانی است یکی از گام‌های اولیه در مدیریت استعداد شناسایی، کارکنان کلیدی و استعداد‌های سازمانی است، چرا که مدیران سازمانی در تلاش هستند تا بهره‌وری در سازمان را با در نظر گرفتن کمیت و کیفیت و جذب و گزینش نیروی انسانی مناسب افزایش دهند نیروی انسانی و افراد از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و هر کشوری محسوب می‌شوند که پیشرفت هر بنگاه تولیدی، سازمان و نهاد و نهایتاً هر کشوری در گرو شناسایی و به کار گماری هر چه بهتر این نیروهای انسانی است (ملاهی، ۲۰۱۷). در دنیای پرتلاطم و رقابتی حاکم بر فضای کسب و کار شرکتها، وجود مشکلات اقتصادی و تحریم‌ها بسیاری از شرکتها را مجبور کرده تا به رقابتی نابرابر روی آورند و در این شرایط اقتصادی، توجه جدی به مدیریت استعداد؛ جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است؛ لذا توجه به مدیریت استعداد به عنوان سرمایه‌های سازمانی در گذر از این مسیر پر پیچ و خم؛ مستلزم مدیریت اثربخشی هستند که توسعه فرد و توسعه سازمان را در پی داشته باشد. اکنون شرکتها بر پایه مهارت‌ها و استعداد‌های کارکنان خود با سایر شرکتها رقابت می‌کند و می‌داند که با جذب، توسعه و نگهداشت بهترین و با استعدادترین کارکنان، می‌تواند به بالاترین سهم بازار رسیده و عملکرد خود را در قالب مدیریت منابع انسانی، بهبود بخشد. زیرا از منظر مدیریت و کارکنان این شرکتها؛ استراتژی مدیریت استعداد ابزاری است که منابع انسانی سازمان را به عنوان عامل حیاتی در حفظ مزیت رقابتی پایدار، به اولویت استراتژیک سازمان مبدل می‌سازد. مدیران شرکتها با به کارگیری این ابزار می‌توانند مهارت‌های کارمندان مستعد را به طرز صحیحی شناسایی کنند و گسترش دهند و اثر بخشی آن مستلزم این است که تفکر مدیریت استعداد در سراسر شرکتها نهادینه شود و آغازگر آن باید مدیر اصلی سازمان باشد (فولاد، ۱۳۹۶). بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است (لاپسلی و رکرس^۲، ۲۰۱۷). اکنون سازمانها در حال جذب و نگهداری بهترین‌ها هستند. در عصر دانش و دانایی، ماهیت افراد و کارکنان سازمانها نیز تغییر کرده است. افراد دیگر بویژه نخبگان بدنال کارهای مادام‌العمر نیستند و بطور آنی بین شرکت‌ها و سازمانها جابجا می‌شوند. در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند، نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب می‌شود بلکه می‌تواند فقدان و یا نقص دیگر منابع را نیز جبران کند. این

¹ Lapsley & Rekersb

² Lapsley & Rekersb

چیزی است که به اعتقاد اکثر کارشناسان در باره آن توافق بین المللی وجود دارد. مدیریت استعداد به سازمان ها اطمینان می دهد که افرادی شایسته، با مهارت‌های مناسب در جایگاه مناسب داشته و بدین ترتیب موجبات بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم آورند (شهزاد و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس؛ تحلیل نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار اهمیت و ضرورت خود را نشان می دهد.

پیشینه پژوهش

مطالعات خارجی

شهزاد و همکاران (۲۰۲۱)، به بررسی نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار پرداختند. آنان دریافتند بر اساس فرضیه اول؛ میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد، بر اساس فرضیه دوم؛ مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد و بر اساس فرضیه سوم؛ سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد.

کاسول و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، به بررسی ارتباط میان مدیریت استعداد و افشای اطلاعات سرمایه فکری پرداختند. آنان دریافتند که با بهبود مدیریت استعداد؛ افشای اطلاعات سرمایه فکری نیز بیشتر می گردد.

لاپسلی و رکرس^۲ (۲۰۱۷)، به بررسی ارتباط میان مدیریت راهبردی با فرهنگ سازمانی پرداختند. آنان دریافتند که بین طراحی سیستم مدیریت و رویه‌های مدیریت با فرهنگ سازمانی؛ ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

کیونگ تینگ و لین^۳ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی مدیریت استعداد و رابطه آن با عملکرد مالی در شرکت‌های مالزیایی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از مثبت و معنادار مدیریت استعداد بر سود آوری شرکت‌ها بود.

داداشی نسب و همکاران^۴ (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد مالی و بازده سهام پرداختند. نتایج پژوهش مذکور، حاکی از تأثیر مثبت و معنی دار مدیریت استعداد بر عملکرد مالی و بازده سهام بود.

دی جی امیل و همکاران^۵ (۲۰۱۳)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر بازده سهام در شرکت‌های کشور اندونزی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از عدم تأثیر مدیریت استعداد بر بازده سهام بود.

لطیف و همکاران^۶ (۲۰۱۲)، در پژوهشی، کارایی مدیریت استعداد و عملکرد شرکت‌ها در کشورهای در حال توسعه (مقایسه بانک‌های اسلامی و معمولی) را در پاکستان انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش، حاکی از ارتباط معنی داری بین بازده سرمایه انسانی و تقریباً همه متغیرهای عملکرد بانک‌های اسلامی و ارتباط معنی داری میان سرمایه بهره وری و متغیرهای عملکرد در مورد بانک‌های معمولی بود.

مادیتینوس و همکاران^۷ (۲۰۱۲)، در پژوهش خود رابطه میان مدیریت استعداد، ارزش بازار سهام و عملکرد مالی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنی داری میان مدیریت منابع انسانی، ارزش بازار سهام و عملکرد مالی شرکت‌ها بود.

¹ Casol et al

² Lapsley & Rekersb

³ Kiung Ting & Lin

⁴ Dadashinasab et al

⁵ DJemil et al

⁶ Latif et al

⁷ Maditinos et al

مادیتینوس و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر ارزش بازار و عملکرد مالی ۹۶ شرکت یونانی، پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تنها بین سرمایه انسانی و یکی از معیارهای عملکرد مالی؛ یعنی بازده سرمایه ارتباط معناداری وجود دارد و بین سایر اجزای مدیریت منابع انسانی و خود آن با سایر معیارهای عملکرد مالی هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین، نتایج دیگر این پژوهش بیانگر آن بود که بین مدیریت منابع انسانی و اجزای آن با ارزش بازار هیچ رابطه‌ای متصور نیست.

مطالعات داخلی

عرب‌وند (۱۳۹۶)، به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رویه‌های مدیریت (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شکوهیه قم) پرداخت. یافته‌ها نشان داد بین مدل فرهنگ سازمانی مؤثرن با چهار بعد حمایت‌گری، هدف‌گرایی، قانون‌گرایی و نوآوری و رویه‌های مدیریت فدراسیون بین المللی حسابداران شامل چهار بعد تعیین هزینه و کنترل مالی، ارائه اطلاعات مورد نیاز برای برنامه‌ریزی و کنترل، کاهش ضایعات در استفاده از منابع کسب و کار (کارایی) و ایجاد ارزش از طریق استفاده موثر از منابع؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

صفائی (۱۳۹۵)، به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر شایسته‌سالاری در گروه شرکت‌های پارس آنلاین پرداخت. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون بیانگر تأثیر مثبت و معنادار مدیریت استعداد و ابعاد آن - بجز بکارگیری استعداد بر شایسته‌سالاری بودند. ضمن اینکه در میان ابعاد مدیریت استعداد نیز، نگهداری استعداد به عنوان مهمترین بعد انتخاب شد.

قاسمی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر افشای اختیاری اطلاعات مدیریت استعداد بر بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از این امر بود که مدیریت استعداد بر بازده سهام تأثیر مثبت و معناداری دارد.

رحمانی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر نقدشوندگی سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از این امر بود که مدیریت استعداد بر نقدشوندگی سهام تأثیر مثبت و معناداری دارد.

رنجبرزاده (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی مدیریت استعداد بر هزینه سرمایه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از این امر بود که افشای اختیاری اطلاعات اجزای سرمایه‌فکری بر هزینه سرمایه تأثیر منفی و معناداری دارد.

مشایخی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش مذکور حاکی از این امر بود که فرصت رشد و عمر شرکت، رابطه مثبت و معنادار و سود آوری و اهرم مالی، رابطه منفی و معنی‌داری با مدیریت استعداد دارند.

فرضیه‌های پژوهش

- ✓ فرضیه اول: میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.
- ✓ فرضیه دوم: مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد.
- ✓ فرضیه سوم: سرمایه‌فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است که طرح آن از نوع تجربی و با استفاده از رویکرد پس‌رویدادی است.

روش گردآوری داده‌ها

اطلاعات مورد نیاز جهت سنجش متغیرهای تعریف شده از طریق پرسشنامه‌های تدوین شده، گردآوری خواهد شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده خواهد شد و اطلاعات و داده‌های مورد نیاز جهت اثبات فرضیه‌های پژوهش، از طریق پرسشنامه‌های توزیع شده گردآوری می‌شود و برای تحلیل آنها از نرم‌افزار Smart pls نسخه ۲۲ استفاده خواهد شد.

روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

مرحله مربوط به تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها، بواسطه آنکه نشان دهنده تلاش‌ها و زحمات گذشته می‌باشد، مهمترین بخش در یک پژوهش علمی است. آنچه که در این بخش، اهمیت خود را نشان می‌دهد، این مطلب می‌باشد که پژوهشگر می‌بایست اطلاعات و داده‌ها را در مسیر هدف پژوهش، پاسخگویی به سوالات و ارزیابی فرضیه‌ها، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. در پژوهش حاضر، برای تحلیل داده‌های مربوطه، از آزمون‌های متفاوتی استفاده خواهد شد که می‌توان به شاخص‌های توصیفی در بخش آمار توصیفی و آزمون‌های آماری در بخش آمار استنباطی اشاره نمود. بطور کلی روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر بشرح زیر تشریح می‌گردد.

- ✓ جمع‌آوری اطلاعات لازم بر اساس پاسخ‌دهندگان به سوالات پرسشنامه؛
- ✓ کمی‌سازی پاسخ‌های سوالات پرسشنامه به کمک نرم‌افزار Excel؛
- ✓ انجام آمار توصیفی،
- ✓ انجام آزمون استنباطی،
- ✓ تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش به کمک نرم‌افزار Smart pls.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری در پژوهش حاضر، مشتمل بر کارمندان شرکتهای دانش بنیان استان تهران می‌باشند. به طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

اطلاعات فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۱): اطلاعات فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت		
درصد	تعداد	شرح
٪۷۶	۸۵	مرد

زن	۲۷	٪۲۴
تعداد کل	۱۱۲	٪۱۰۰

نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

محقق برای حصول اطمینان از دقت و صحت نتایج بدست آمده از پژوهش خود، ناگزیر از ارزیابی ویژگی‌های فنی ابزار مورد استفاده در پژوهش خود (پرسشنامه) می‌باشد. ویژگی‌های فنی ابزار در دو مورد روایی و پایایی خلاصه می‌شود. روایی یا اعتبار ابزار تعیین می‌کند که آیا سوالات مورد استفاده در پرسشنامه، همان مفهوم مد نظر پژوهشگر را می‌سنجد یا خیر؟ از طرفی پایایی یا قابلیت اعتماد مشخص می‌سازد که ابزار اندازه‌گیری در صورت اجرا در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی دارد. بدین معنی که اگر محقق پرسشنامه خود را دوباره و یا بصورت موازی اجرا کند و نتایج هر دو یکسان باشد، ابزار (پرسشنامه) از پایایی کامل برخوردار است. نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۲): نتایج بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

روایی (AVE > 0.5)	پایایی		متغیر
	پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	
۰/۶۱۲	۰/۷۲۰	۰/۸۵۶	پرسشنامه اصلی

بر اساس نتایج حاصله، چون ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۷ و مقدار روایی همگرا، بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۵ می‌باشد، پایایی و روایی پرسشنامه‌های توزیعی تأیید می‌گردد.

بررسی روایی واگرا

در نهایت روایی رواگرایی سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرایی در این روش از دو طریق سنجیده می‌شود: الف) روش‌های بارهای عاملی متقابل؛ (ب) روش فورنل و لارکر. در این تحقیق از روش دومی برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است. به زعم فورنل و لارکر روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

جدول (۳): مقادیر روایی واگرایی

متغیر	مدیریت استعداد	سرمایه فکری	فرهنگ سازمانی	عملکرد کسب و کار
مدیریت استعداد	۱	۰,۹۱۱	۰,۸۵۲	۰,۵۷۴
سرمایه فکری	***	۱	۰,۶۸۵	۰,۵۷۴
فرهنگ سازمانی	***	***	۱	۰,۹۲۱
عملکرد کسب و کار	***	***	***	۱

نتایج بررسی همبستگی میان متغیرهای پژوهش

نتایج بررسی همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جداول زیر نشان داده شده است. همانطوری که مشخص است بین کلیه متغیرهای پژوهش همبستگی معناداری وجود داشته و در نتیجه امکان بررسی فرضیه‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری میسر است.

جدول (۴): نتایج بررسی همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	مدیریت استعداد	سرمایه فکری	فرهنگ سازمانی	عملکرد کسب و کار
مدیریت استعداد	۱	۰/۷۴۵	۰/۷۱۲	۰/۵۴۴
سرمایه فکری	۰/۷۴۵	۱	۰/۶۳۵	۰/۴۵۵
فرهنگ سازمانی	۰/۷۱۲	۰/۶۳۵	۱	۰/۴۱۸
عملکرد کسب و کار	۰/۵۴۴	۰/۴۵۵	۰/۴۱۸	۱

بررسی بار عاملی سوالات پرسشنامه‌ها

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. نتایج بررسی بار عاملی سوالات پرسشنامه‌ها در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۵): نتایج بررسی بار عاملی سوالات پرسشنامه‌ها

پرسشنامه اصلی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی
پرسشنامه اصلی	۱	۰/۴۲۵	۸	۰/۸۵۴	۱۵	۰/۵۰۴	۲۲	۰/۸۷۴
	۲	۰/۴۴۴	۹	۰/۶۹۵	۱۶	۰/۵۸۸	۲۳	۰/۴۹۰
	۳	۰/۶۲۵	۱۰	۰/۴۹۹	۱۷	۰/۵۹۶	۲۴	۰/۴۶۲
	۴	۰/۵۲۱	۱۱	۰/۵۰۰	۱۸	۰/۵۴۱	۲۵	۰/۵۲۹
	۵	۰/۵۴۴	۱۲	۰/۵۶۵	۱۹	۰/۵۵۵	۲۶	۰/۵۰۳
	۶	۰/۵۶۹	۱۳	۰/۵۲۲	۲۰	۰/۵۹۵	۲۷	۰/۵۶۵
	۷	۰/۶۲۵	۱۴	۰/۴۷۷	۲۱	۰/۵۷۸	۲۸	۰/۵۱۶

به لحاظ آنکه برای تمامی سوالات پرسشنامه‌ها، ضریب بار عاملی بیشتر از مقدار استاندارد ۰/۴ است، می‌توان نتیجه گرفت واریانس بین سازه و شاخص‌های آن؛ از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن در مورد مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. عبارت دیگر، چون ضریب بار عاملی سوالات از حد استاندارد؛ بالاتر است، نیازی به حذف یا اصلاح هیچکدام از سوالات پرسشنامه نیست.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس بررسی ضریب مسیر، اعداد معناداری t و ضریب تعیین (R^2) صورت پذیرفته است. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل‌های ساده‌تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌شود. ضریب مسیر، عددی بین -1 تا $+1$ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده نبود رابطه علی خطی بین دو متغیر پنهان است. از طرفی ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. البته باید توجه داشت که که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آنها سنجید. در نهایت دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب ضریب تعیین (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. ضریب تعیین (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. یکی از مزیت‌های اصلی روش Smartpls این است که این روش

قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین سازه‌ها و شاخص‌ها را دارد. نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۶): نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر (β)	اعداد معناداری t	ضریب تعیین (R^2)
میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۲۴۱	۴/۱۴۱	٪۷۳
فرضیه دوم: مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد.	۰/۴۵۵	۰/۷۱۸	٪۱۰
فرضیه سوم: سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد.	۰/۵۹۱	۰/۹۱۸	٪۱۴

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌ها به تفکیک مسیرهای موجود، بشرح زیر تبیین می‌گردد. در آزمون فرضیه اول، ضریب مسیر متغیر فرهنگ سازمانی برابر ۰/۲۴۱ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۴/۱۴۱ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده مقدار آن بیشتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که این امر؛ حکایت از تأیید فرضیه اول دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ٪۷۳ تغییرات عملکرد کسب و کار توسط تغییرات فرهنگ سازمانی توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه دوم، ضریب مسیر متغیر مدیریت استعداد برابر ۰/۴۵۵ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۰/۷۱۸ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر معناداری ندارد که این امر؛ حکایت از رد فرضیه دوم دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ٪۱۰ تغییرات عملکرد واحدهای تجاری توسط تغییرات مدیریت استعداد توضیح داده می‌شود.

در آزمون فرضیه سوم، ضریب مسیر متغیر سرمایه فکری برابر ۰/۵۹۱ و مقدار آماره t متغیر مذکور برابر ۰/۹۱۸ بوده و چون علامت آماره مذکور، مثبت بوده مقدار آن کمتر از مقدار استاندارد ۱/۹۶ است؛ دال بر این مطلب دارد که سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر معناداری ندارد که این امر؛ حکایت از رد فرضیه سوم دارد. بر اساس ضریب تعیین مدل، حدود ٪۱۴ تغییرات عملکرد واحد تجاری توسط تغییرات سرمایه فکری توضیح داده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش

فرضیه اول پژوهش حاضر، بدنبال برای پاسخی برای این سؤال بود که آیا میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط معناداری وجود دارد؟ به منظور آزمون فرضیه مذکور، با توجه به نتایج خروجی Smart PLS نتایج زیر حاصل شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش، بیانگر این مطلب بود که میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این تأثیر با توجه به ضریب تعیین (۰,۷۳) قوی، و با توجه به احتمال PLS، معنادار می‌باشد. با توجه به این امر؛ فرضیه اول تأیید گردید که این یافته‌ها در انطباق با یافته‌های بنی‌مهد و بیگی (۱۳۹۱)، می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم پژوهش حاضر، بدنبال برای پاسخی برای این سؤال بود که آیا مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد؟ به منظور آزمون فرضیه مذکور، با توجه به نتایج خروجی Smart PLS نتایج زیر حاصل شد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش، بیانگر این مطلب بود که مدیریت استعداد در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر معناداری ندارد. این تأثیر با توجه به ضریب تعیین (۰,۱۰) ضعیف، و با توجه به احتمال PLS، معنادار نمی‌باشد. با توجه به این امر؛ فرضیه دوم رد گردید که این یافته‌ها در تضاد با یافته‌های نیکبخت و همکاران (۱۳۹۸)، می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش

فرضیه سوم پژوهش حاضر، بدنبال برای پاسخی برای این سؤال بود که آیا سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر دارد؟ به منظور آزمون فرضیه مذکور، با توجه به نتایج خروجی Smart PLS نتایج زیر حاصل شد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش، بیانگر این مطلب بود که سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار تأثیر معناداری ندارد. این تأثیر با توجه به ضریب تعیین (۰,۱۴) ضعیف، و با توجه به احتمال PLS، معنادار نمی‌باشد. با توجه به این امر؛ فرضیه سوم رد گردید که این یافته‌ها در تضاد با یافته‌های جوهاری و همکاران (۲۰۱۷)، می‌باشد.

پیشنهادها

پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌ها

- ✓ به مدیران واحدهای تجاری پیشنهاد می‌گردد چنانچه به دنبال فاکتورهای مؤثر بر بهبود عملکرد کسب و کار می‌باشند، بصورت جدی زمینه‌های بهبود مدیریت استعداد، فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی را در واحدهای تجاری تحت کنترل، فراهم نمایند.
- ✓ به سرمایه‌گذاران و فعالان بازار بورس پیشنهاد می‌گردد، شرکت‌های هدف سرمایه‌گذاری خود را بر اساس مدیریت استعداد، فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی رتبه‌بندی نموده و در واحدهایی اقدام به فعالیتهای سرمایه‌گذاری نمایند که در سطح بالایی از نظر فاکتور یاد شده قرار داشته باشند؛ زیرا به تبع این امر، در اینگونه واحدها؛ عملکرد کسب و کار در سطح مطلوبی بوده و این امر می‌تواند تسهیل کننده انجام فعالیتهای سرمایه‌گذاری موفق باشد.
- ✓ به مراجع استانداردگذاری پیشنهاد می‌گردد استانداردهای مشخص، مدون و لازم الاجرای را برای سنجش صحیح مدیریت استعداد، فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی تدوین نمایند.

پیشنهادهای آتی

در جهت روشن شدن ابعاد مختلف اهمیت پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد که به انجام پژوهش‌های زیر اهتمام ورزند. بررسی نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار در صنایع مختلف.

بررسی نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار در دوره حیات شرکتها.

بررسی نقش مدیریت استعداد و سرمایه فکری در تعدیل ارتباط میان فرهنگ سازمانی و عملکرد کسب و کار در سیکل تجاری شرکتها.

منابع

- ✓ احمدپور، پریسا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و نوآوری در دانشگاه های کشور (مورد مطالعه: دانشگاه تهران و دانشگاه شهید بهشتی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی مهر البرز، دانشکده مدیریت.
- ✓ احمدی تنکابنی، مهدی، (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینی سازمانی در بانک کارآفرین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ ازقندی، مصطفی، (۱۳۹۰)، تاثیر مدیریت ذهن منابع انسانی بر بالندگی سازمانی، از طریق متغیر واسط فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: سازمان نوسازی و تجهیز مدارس خراسان رضوی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران - مرکز پیام نور تهران - دانشکده مدیریت.
- ✓ اصالتی، زهرا، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و هویت سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان گنبدکاووس، پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی سبز - دانشکده علوم انسانی.
- ✓ بادی، میثم، (۱۳۹۱)، بررسی عوامل موثر بر مدیریت استعداد (مطالعه موردی: شرکت آب منطقه ای گلستان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان - دانشکده علوم اقتصادی.
- ✓ بازرگان، عباس، سرمد، زهره، حجازی، الهه، (۱۳۸۰)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، نشر آگاه، چاپ پنجم.
- ✓ باقری، علیرضا، (۱۳۸۹)، استقرار و پیاده سازی سیستم مدیریت استعداد مبتنی بر نقشه در شرکت توزیع برق استان یزد (مطالعه موردی: واحد برنامه ریزی شرکت توزیع برق استان یزد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه های آموزش عالی غیردولتی - غیرانتفاعی - موسسه آموزش عالی الکترونیکی - مجازی مهر البرز - دانشکده مدیریت.
- ✓ پورزمانی، زهرا، جهانشاد، آریتا و محمود آبادی، علی، (۱۳۹۱)، تأثیر سرمایه فکری بر ارزش بازار و عملکرد مالی، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۹، شماره ۲، صص ۱۷-۳۰.
- ✓ تقوی، مصطفی، شفیق زاده، حمید، (۱۳۸۸)، اصول و مبانی مدیریت دانش، رشد فناوری، دوره ۵، شماره ۱۸.
- ✓ تلنگی، احمد، (۱۳۸۳)، تقابل نظریه نوین مالی و مالی رفتاری. تحقیقات مالی، شماره ۱۷.
- ✓ تیموری، لیلا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه متغیرهای سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ حبیبی، آرش، (۱۳۹۱)، آموزش کاربردی ویرایش دوم، نشر الکترونیک پایگاه پارس مدیر.
- ✓ حجازی، رضوان، رشیدی، میترا، (۱۳۹۰)، عوامل مؤثر بر افشای سرمایه فکری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۹۵-۱۲۱.
- ✓ حجازی، رضوان، (۱۳۹۰)، مقایسه رابطه ارزش افزوده بازار و ارزش افزوده اقتصادی با معیارهای حسابداری در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهشنامه اقتصادی.
- ✓ خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۹)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب، چاپ هشتم.
- ✓ دارابی، رویا، (۱۳۹۱)، تأثیر افشای اجزای سرمایه فکری بر کیفیت گزارشگری مالی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری سال اول، شماره ۴، صص ۱۰۵-۱۳۱.

- ✓ ذوالنور، سیدحسین، (۱۳۷۴)، مقدمه‌ای بر روش‌های اقتصادسنجی، چاپ اول، شیراز، انتشارات دانشگاه شیراز.
- ✓ راضی زاده، رویا، (۱۳۹۳)، ارائه الگویی جهت پیاده سازی مدیریت استعداد با رویکرد فازی در شرکت های منتخب سازمان گسترش و نوسازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س) - دانشکده اقتصاد و حسابداری.
- ✓ رحمانی، علی، عارف منش، زهره، (۱۳۹۱)، اندازه گیری سرمایه فکری و رابطه آن با هزینه حقوق صاحبان سهام، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، سال دوم، شماره ۶، صص ۱-۱۷.
- ✓ رحمانی، علی، مسجد موسوی، میرسجاد، قیطاسی، روح اله، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه سودآوری و بازده با توجه به چرخه عمر و اندازه شرکت، نشریه پژوهش های حسابداری و حسابرسی، شماره ۹.
- ✓ رحمانی، محمد، (۱۳۹۴)، تأثیر افشای اختیاری اطلاعات اجزای سرمایه فکری بر نقد شوندگی سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تاکستان.
- ✓ رحمانی، محمد، (۱۳۹۴)، تأثیر افشای اختیاری اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر نقد شوندگی سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تاکستان.
- ✓ رهنمای رودپشتی، فریدون، همتی، هدا، (۱۳۹۱)، بررسی ارتباطین سرمایه فکری با متغیرهای نوین سنجش عملکرد مبتنی بر ارزش آفرینی، مطالعات مالی، شماره ۲، صفحه ۱۱۱-۱۳۴.
- ✓ سربندی فراهانی، مهدی، (۱۳۸۹)، در جستجوی بهترین معیار ارزیابی عملکرد کسب و کار در بازار سرمایه ایران به تفکیک صنعت و اندازه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، دانشکده مدیریت گروه حسابداری.
- ✓ سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۷۶)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، موسسه نشر آگه.
- ✓ شهناز، مریم، (۱۳۹۰)، ارزیابی میزان تأثیر فاکتور مدیریت استعداد در پیاده سازی و اجرای مدیریت ارتباط با مشتری در شرکت های بیمه (موردکاوی بیمه البرز)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ صادقی، محسن، (۱۳۹۳)، حاکمیت شرکتی و ارزش شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم انسانی.
- ✓ صداقت، مریم، (۱۳۹۱)، رابطه مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری مطالعه موردی: هتل های ۴ و ۵ ستاره شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ صفائی، نسرين، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر شایسته سالاری در گروه شرکت های پارس آنلاین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ ضرغام، نوشین، (۱۳۹۰)، بررسی اثرات ثبات سازمانی بر عملکرد مدیران شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- ✓ ظریفیان، محمدرضا، (۱۳۹۲)، ارزیابی تأثیر کارآفرینی استراتژیک بر عملکرد شرکت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ عالیپور، رمضان، مرادی، نوروژ، (۱۳۹۲)، بررسی میزان بکارگیری مدیریت استعداد در مدیران آموزش و پرورش، مقاله های همایش های ایران، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها.
- ✓ عربوند، فائزه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رویه های حسابداری مدیریت (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شکوهیه قم)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قم.

- ✓ عسکری، نساء، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مولفه‌های سرمایه فکری بر عملکرد کسب و کار شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، دانشکده علوم انسانی.
- ✓ فروند، جان، (۱۳۸۴)، آمار ریاضی، ترجمه علی عمیدی و محمد قاسم وحیدی اصل، چاپ هفتم، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- ✓ فولاد، مریم، (۱۳۹۶)، بررسی امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت استعداد براساس چرخه‌ی چهارحلقه‌ای جاشپارا در شرکت سهامی (عام) پتروشیمی شیراز از دیدگاه مدیران و کارشناسان این شرکت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ✓ فولاد، مریم، (۱۳۹۳)، بررسی امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت استعداد براساس چرخه‌ی چهارحلقه‌ای جاشپارا در شرکت سهامی (عام) پتروشیمی شیراز از دیدگاه مدیران و کارشناسان این شرکت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ✓ قاسمی، علی، (۱۳۹۴)، تأثیر افشای اختیاری اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- ✓ کریمی، المیرا، (۱۳۹۰)، مطالعه تطبیقی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر تهران و بررسی رابطه آن با رضایت کاربر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ✓ گجراتی، دامور، (۱۳۸۹)، مبانی اقتصادسنجی، ترجمه حمید ابریشمی، جلد دوم، چاپ دوم، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- ✓ مافی، عباس، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه شاخص‌های مدیریت استعداد بر CRM (مطالعه موردی: بانک ملی منطقه ۹ تهران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ محمدی، علیرضا، چتری پور، فاطمه، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست ایلام، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- ✓ محمدی، محسن، (۱۳۹۷)، تأثیر رویه‌های حسابداری مدیریت و ویژگی‌های طراحی سیستم بهای تمام شده بر عملکرد مالی شرکت‌ها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری، موسسه آموزش عالی سهروردی.
- ✓ مشایخی، بیتا، سیدی، سید جلال، زرگران یزد، هستی، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل مؤثر بر افشای سرمایه فکری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۲، صص ۲۵۱-۲۷۰.
- ✓ نوروزی، فاطمه، (۱۳۹۲)، مدیریت استعداد استراتژیک در چرخه عمر شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) - مطالعه موردی شهرک‌های صنعتی استان همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه بوعلی سینا - دانشکده فنی و مهندسی.
- ✓ وطنی، سعید، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد کسب و کار شرکت‌های موجود در بازار سرمایه ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، دانشکده مدیریت گروه حسابداری.
- ✓ Ali, Uyar, Cemil, Kuzev.(2016).Does management accounting mediate the relationship between cost system design and performance? Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting xxx (2016) xxx-xxx.
- ✓ Amir e and Lev B.1996.Value – Relevance of Non-Financial information. The wireless communication industry. Journal of Accounting and Economics. Vol 22. No 3. PP:3-30

- ✓ Bontis, N. 1996. eee eess a rr cœ nn yrrr eead : maaagnrg ttt ellecllll l attt al aaaæggccally, Business Quarterly, Summer, PP: 40-47.
- ✓ Bontis, N. 1998. Intellectual Capital:an exploratory study that develops measures and model.Managing Decision.Vol 34. No 2. PP:63-76.
- ✓ Bontis, N., Chua, W., Richardson, S. 2000. Intellectual Capital and the Nature of Business in Malaysia. Journal of Intellectual Capital, forthcoming. Vol 2. No 2. PP:12-26.
- ✓ Bontis, N., Keow, W,C,C. and Richardson, S. 2000. Intellectual capital and Business eeffrr nnn ce nnaaaa yaan Itttt ttt """, Jaaaaa ff Ieeeeellll l attt a. N. ,, PP: 55-100.
- ✓ Casol, Reis Gonçalo, Roberto, Lima Ruas.(2018).Redefining the Relationship between Intellectual Capital and Innovation: The Mediating Role of Absorptive Capacity. Available online at <http://www.anpad.org.br/bar>
- ✓ Chou, J., Ng, L., Sibilkov, V. and Wang, Q. (2011). Product Market Competition and Corporate Governance. Review of Development Finance, 1: 114-130.
- ✓ Dadashinasab. M, Sofian. S, Ali Minaei. B & Dadashinasab. A.(2014).Intellectual Capital Measurement Models: Literature Review of Market Capitalization Methods (MCM). International Research Journal of Applied and Basic Sciences. Vol, 8 (7).PP:921-925.
- ✓ DJ Email, Reis Gonçalo, Roberto, Lima Ruas.(2013). Redefining the Relationship between Intellectual Capital and Innovation: The Mediating Role of Absorptive Capacity. Available online at <http://www.anpad.org.br/bar>
- ✓ Gerald j, l . Kiridaran, K . Dennis, W (2006), "Corporate governance quality and market liquidity around quarterly earnings announcements"www.afaanz.org.
- ✓ Kim, Taehyuk & Ha. Aejin. 2010. Investor Sentiment and Market Anomalies. 23rd Australasian Finance and Banking Conference 2010 Paper, Available at www.ssrn.com.
- ✓ Kiong Ting, I.W, Lean, H.H.(2009) Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. Journal of intellectual capital.Vol 10.No 4.pp:588-599.
- ✓ Kiong Ting, I.W, Lean, H.H.(2017) Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. Journal of intellectual capital.Vol 10.No 4.pp:588-599.
- ✓ Klein, D.A. and Prusak, l. 1994. characterizing intellectual capital, Center for Business Innovation, Ernst & young LIP working paper
- ✓ Kong, E. 2007. The strategic importance of intellectual capital in the non-profit sector.Journal of intellectual capital.Vol 8.No 4.pp:721-731.
- ✓ Lapsley, I, Rekersb, J.(2017). The relevance of strategic management accounting to popular culture: The world of West End Musicals. Management Accounting Research 35 (2017) 47–55
- ✓ Lapsley, I, Rekersb, J.(2017). The relevance of strategic management accounting to popular culture: The world of West End Musicals. Management Accounting Research 35 (2017) 47–55
- ✓ Latif. M, Shoukat Malik, M & Aslam, S.(2012).Intellectual Capital efficiency and corporate performance in developing countries: A Comparison between islamic and conventional banks of Pakistan. Interdisciplinaty journal of contemporary research in business.VOL.4. NO.1.PP: 405-420.
- ✓ Libby,T., S.E. Salterio, andA.Webb.(2015).The balanced scorecard: the effects of assurance and process accountability onmanagerial judgment, The Accounting Review 79.
- ✓ Locus, T., Hamman. S & Thomas. E.(2016).Keeping Teachers happy: job satisfaction among primaryschool teachers in rural Northwest chind. Comparatives education review, 49, 173-204.
- ✓ Madhani M. P.(2009). Role of Voluntary disclosure and transparency in Financial Reporting. The Accounting World. PP: 63-66.

- ✓ Maditinos D, Chatzoudes. C, Tsairidis. C & Theriou .G.(2010).The impact of intellectual cattt aa aa aaaaaa aaaact aaaaa aaa aaaaaaceee eooooaa cceM NBE3333- 447.
- ✓ Nevo, D. Furneaux, B. & Wand, Y.(2008).Towards an evaluation framework for knowledge management systems. Information Technology and Management, 9(4).
- ✓ Orlando, F.A. (2006). Deriving a 12-step process to create and implement a comprehensive knowledge management system. The journal of information and knowledge management systems, 36 (3), 238-254.
- ✓ Palade, D, Emil, F.T.(2014).A Perspective on the Performance of the Entity. Financial-accounting Approach. Procedia Economics and Finance. Volume 32, 2015, Pages 1740–1768
- ✓ Phillips, D. R. Roper, K. O.(2017). A framework for talent management in real estate. Journal of Corporate Real Estate 11(1), pp.7–16.
- ✓ Ra,,,, ,eaaaa & ee aaa, Bllll j uu). THE IPP ACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE. ECONOMIC AND BUSINESS REVIEW VOL. 14,No. 2.pp:147–168.
- ✓ Roos, G. and Roos, J. 1997 .aaa nnnnn rrrr Cnnnnn nss l eeeeeellll l effrr cccc e, Lng Range Planning, Vol. 30 No. 3, pp. 413-426.
- ✓ Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N.C., Edvinsson, L. 1997. Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape, Macmillan, Houndsmills, Basingtoke.
- ✓ Rose & Barrons . 2005. The Effect of Disclosing Intellectual Capital (The core asset for the third millennium economic entities) on the Internal and External Finacial Statements.
- ✓ Ryan, S.D. & Prybutok, V.R.(2010).Factors Affecting The Adoption Of Knowledge Management Technologies: A Discriminative Approach. Journal of Computer Information Systems, 59 (4), 50-62.
- ✓ Stewart.T.(1997).Intellectual capital: The New Wealth of Organization, Doubleday Currency, New York, NY.
- ✓ Tseng, S. M.(2008).The effects of information technology on knowledge management systems. Expert Systems with Applications, 35 (1-2), 150-160.
- ✓ Wakefield, R.L.(2005).Identifying Knowledge Agents in a KM strategy: The Use of The Structural Influence Index. Information & Management, 42 (7), 936-945.
- ✓ Whiting R H. and Miller JC. 2008. Voluntary Disclosure of Intellectual capital in New Zealand annual reports and the hidden value. Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol.12. No. 1. PP: 26-50.
- ✓ Wickramasinghe, N. (2005). The Phenomenon of Duality: The Key to Facilitating the Transition form Knowledge Management to Wisdom for Inquiring Organizations. In Courtney et al. (Eds.), Inquiring organizations: Moving form Knowledge Management to Wisdom. Hershey, PA: Idea Group Publishing.
- ✓ Wickramasinghe, N., Fadlalla, A., Geisler, E., & Schaffer, J. (2003). Knowledge Management and Data Mining: Strategic Imperatives for Healthcare. Proceedings of the 3rd Hospital of the Future Conference
- ✓ Yang, S. & Kang, Hsin-Hong. 2008. Is synergy always good? Clarifying the effect of nnnnnnnnnnattt al add cmmmmnnncattt al nn rrrm eeffoaaa cce nn ooo cxxxxxxx Technovation 28, 667–678.