

تأثیر مدیریت استعداد بر فرسودگی شغلی

فاطمه هاشمی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد

fatemhashemi1402@gmail.com

چکیده

فرسودگی شغلی، آن نوع از فرسودگی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم شده است. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی پاسخی تأخیری به عوامل استرس‌زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل است و این امر احتمالاً معلول نوع وظایف و مسئولیت‌های اینگونه مشاغل می‌باشد. یکی از عواملی که می‌توانند در کاهش میزان فرسودگی شغلی موثر باشد، تمرکز روی نقاط ضعف و قوت استعداد های نیروی انسانی است زیرا عدم بهره‌گیری از توان و استعدادهای بالقوه افراد در انجام وظایف در ابتلا به فرسودگی شغلی موثر است.

هدف تحقیق حاضر، تأثیر مدیریت استعداد بر فرسودگی شغلی آنها است که در یکی از سازمان‌های دولتی انجام شده است. بر اساس مدل استفاده شده در تحقیق، ۶ فرضیه مورد آزمون قرار گرفته است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده شده در میان ۱۳۱ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان توزیع و جمع‌آوری شده است. بر اساس نرمال بودن توزیع داده‌ها، از روش رگرسیون استفاده شده و بر این اساس تمام فرضیات تأیید گردید. در نهایت به منظور حل یا کاهش فرسودگی، پیشنهادهایی به سازمان ارائه گردید. مهمترین پیشنهادی که باید به آن توجه شود کاهش استرس‌های محیطی و وجود فضای صمیمی به منظور افزایش بهره‌وری است.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، فرسودگی شغلی

۱. مقدمه

فرسودگی شغلی، آن نوع از فرسودگی است که با فشارهای روانی یا استرس های مربوط به شغل و محیط کار توأم شده است. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی پاسخی تأخیری به عوامل استرس زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل است و این امر احتمالاً معلول نوع وظایف و مسئولیت های اینگونه مشاغل می باشد. یکی از عواملی که می توانند در کاهش میزان فرسودگی شغلی موثر باشد، تمرکز روی نقاط ضعف و قوت استعداد های نیروی انسانی است زیرا عدم بهره گیری از توان و استعدادهای بالقوه افراد در انجام وظایف در ابتدا به فرسودگی شغلی موثر است [۱]. فرسودگی (بی رمقی یا تنیدگی) شغلی از جمله اختلالهایی است که در سالهای اخیر مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گرفته است و نتایج تحقیقات نیز نشان می دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان های فعال دنیا از این عارضه، دور نیستند. به طور کلی می توان فرسودگی شغلی را نوعی اختلال که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت در معرض فشارهای روانی که در وی ایجاد می شود و فرد مبتلا از خستگی جسمی و هیجانی نیز فرسودگی شغلی نگرش رنج می برد. براساس تحقیقات، نتیجه فرسودگی شغلی کاهش کارایی، کاهش علاقه نسبت به کار و کاهش ظرفیت برای حفظ عملکرد می باشد [۵].

این روزها فرسودگی شغلی را به مثابه مشکل عمده در تنش کار تشخیص داده اند فرسودگی بیشتر در میان متخصصینی شایع است که بایستی به طور گسترده با دیگر افراد، مشتریان زیر دستان و مراجعان کاری سروکار داشته باشد. در حدود ۲۰ درصد صاحبان مشاغل مدیران و کارشناسان فنی در آمریکا مبتلا به عارضه فرسودگی شغل هستند [۸]. نتیجه طبیعی فرسودگی شغل برای سازمان کاهش کارایی است. کارکنان که با فرسودگی شغل دارای نرخ بالاتر تاخیر، غیبت و ترک خدمت هستند کارایی آنها نیز هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی کاهش یافته و تعداد حوادث و شکایات افزایش می یابد. بدیهی است که این گونه کارکنان دارای روحیه ای پایین انگیزش کم و رضایت شغلی بسیار ضعیف هستند به طور خلاصه کارکنانی که فرسودگی و استهلاک را در خود تجربه می کنند هیجان قبلی را برای کار از دست داده در بسیاری از موارد کار و شغل خود را رها می کنند. پژوهشگران عمدتاً به چگونگی ایجاد فشار روانی و نحوه ای که افراد از نظر فیزیولوژیکی و روانی در موقعیت های فشار زا واکنش نشان می دهند توجه دارند زمانی که این عوامل شناسایی شد سازمان ها باید قادر به کنترل این محرک های فشار زا باشند زیرا آنها ایجاد اضطراب و نگرانی کرده نهایتاً بر هدف های کلی سازمان آسیب وارد خواهند کرد افزون بر آن شناسایی به موقع و کنترل فشار روانی ممکن است منتهی به افزایش کارایی، خلاقیت و رضایت خاطر کارکنان گردد [۴]. از جانب دیگر، یکی از موضوعاتی که می تواند بر فرسودگی شغلی کارکنان موثر باشد، تمرکز بر نقاط قوت و ضعف استعداد پرسنل است. در تیم ها و گروه های کاری، تمرکز بر نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف، همکاری را بهبود می بخشد و فشار را بر هر یک از اعضا کاهش می دهد و در عین حال به افراد حس هدف مشترک القا می کند. انجام کارهایی که خارج از حاشیه امن استعدادها قرار دارند امری طاقت فرسا است [۶]. بنابراین احتمال فرسودگی شغلی بیشتر است. یکی از اهداف مدیریت استراتژیک در سازمان های پیش رو، ایجاد رویکردهای عملی برای پرورش مدیریت استعداد در سازمان ها و تقویت استعداد نیروی انسانی به منزله بهبود بهره وری، کارایی و کسب مزیت رقابتی در صنایع مختلف می باشد. برای درک بهتر مدیریت استعداد، این مفهوم تعریف می شود. برطبق گفته فیلیپ و همکاران (۲۰۱۹)، فرآیند مدیریت استعداد مرتبط است با فعالیت های شناسایی، جذب، توسعه و حفظ نیروی انسانی با ویژگی های منحصر بفرد است که با حمایت های مداوم خود زمینه موفقیت سازمان و همچنین توسعه سازمانی را امکان پذیر می نمایند [۲]. بنابراین با استفاده از مدیریت استعداد و تمرکز بر روی مولفه های آن، می توان در فرسودگی شغلی اثر گذاشت. فرسودگی شغلی امروزه برای بسیاری از افراد شاغل به وجود می آید. هر کس بنابر شغل خود استرس و فشارهای زیادی را تحمل می کند. این استرس های روزانه به مرور زمان به فرسودگی شغلی تبدیل می شوند. فرسودگی شغلی با علائمی همچون تحلیل قوا، سرخوردگی و گوشه گیری خود را نشان می دهد [۱۱]. ادامه این وضعیت عواقب جدی مثل تعویض مکرر شغل، غیبت های زیاد، کاهش کیفیت کار، کاهش درآمد، به خطر افتادن سلامت روانی فرد و غیره را

به همراه دارد [۳]. اقدامات به موقع برای مقابله با فرسودگی مانع از پیچیده شدن مسائل و حل راحت تر مسائل می شود. در ابتدا تصور می شد که فرسودگی شغلی ویژه کارکنانی است که با مراجعین انسانی سروکار دارند اما امروز روشن شده است که این معضل در تمامی سازمان شایع است بطوری که فرد وقتی بدلیل فشارهای مختلف احساس نا توانی در انجام کار بسراغش می آید تداوم این حالت او را به فرسودگی شغلی دچار می کند [۱۲]. سازمان ها بطور آشکار و پنهان هزینه های زیادی را به دلیل وجود فرسودگی در کارکنان می پردازد بطوریکه گاهی منجر به کناره گیری کارکنانی می شود که هزینه های زیادی برای آموزش و آماده سازی آنان صورت پذیرفته است. با توجه رابطه بین سلامت کارکنان و کارایی سازمان و نیز این واقعیت که درصد قابل توجهی از کارکنان در سازمان مبتلا به این مشکرومی می باشند توجه محققان، روانشناسان و مدیران به این مهم امری ضروری است [۷].

از این رو هدف از این پژوهش پاسخ به این سوال است که مدیریت استعداد چه میزان تاثیر بر فرسودگی شغلی دارد؟

۳. روش تحقیق

روش های گردآوری اطلاعات را به طور کلی به دو گروه می توان تقسیم کرد:

- روش های کتابخانه ای
- روش های میدانی

روش های کتابخانه ای در تمامی پژوهش های علمی مورد استفاده قرار می گیرد. در پژوهش های یک ماهیت کتابخانه ای ندارند نیز محققان ناگزیر از کاربرد روش های کتابخانه ای در پژوهش خود هستند. در این گروه پژوهش های محقق باید ادبیات و سوابق مسأله و موضوع پژوهش را مطالعه کند.

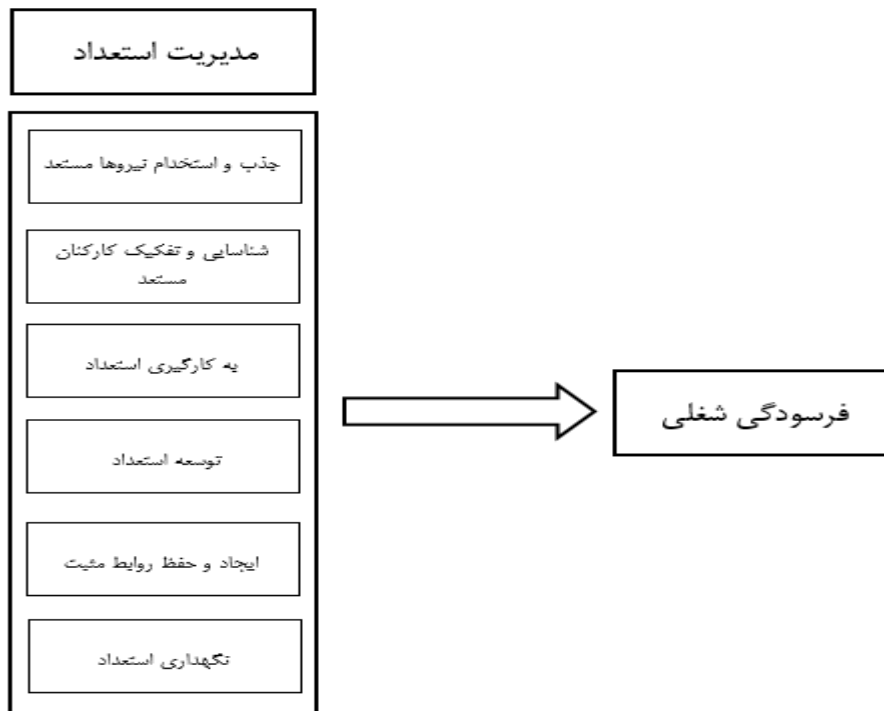
روش های میدانی به روش هایی اطلاق می شود که محقق برای گردآوری اطلاعات ناگزیر است به محیط بیرون برود و با مراجعه به افراد یا محیط و نیز برقراری ارتباط مستقیم با واحد تحلیل، اعم از انسان و سازمان، اطلاعات مورد نظر خود را گردآوری کند.

مدل تحقیق

در هر تحقیق علمی برای پاسخ به سؤالات تحقیق و یا آزمون فرضیه ها تشخیص متغیرها امری ضروری می باشد، چراکه متغیر، ایده اصلی یک پژوهش و مفهومی قابل تغییر است. متغیرها را بر حسب روابط آنها با یکدیگر می توان به دودسته تقسیم کرد:

۱- متغیر وابسته (تابع): متغیری که تحت تأثیر یک یا چند متغیر مستقل قرار دارد.

۲- متغیر مستقل: توسط آن متغیر وابسته را تشریح می کنیم.



منبع مدل: ملیک و همکاران، ۲۰۱۹

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

مدیریت استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.

فرضیات فرعی:

- ۱- جذب و استخدام نیروی مستعد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۲- شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۳- به کارگیری استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۴- توسعه استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۵- ایجاد و حفظ روابط مثبت بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۶- نگهداری استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.

جامعه و نمونه آماری

با توجه به تعداد جامعه آماری که مدیران و کارشناسان یکی از شرکت های دولتی و بالغ بر ۲۰۰ نفر می باشند، بر این اساس با استفاده از رابطه کوکران، تعداد نمونه برابر با ۱۳۱ نفر بوده که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده که پاسخ های آن بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت به شرح جدول ۱ درجه بندی شده اند:

جدول ۱- مقیاس پاسخ به پرسشنامه

گزینه ها	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملا مخالفم
ارزش عددی	۵	۴	۳	۲	۱

روایی

در این تحقیق برای سنجش ابعاد مدیریت استعداد از پرسشنامه استاندارد اوهلی (۲۰۰۷) و برای سنجش متغیر فرسودگی از پرسشنامه استاندارد مسلس (۱۹۸۱) استفاده شده است. با وجود اینکه سوالات پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق استاندارد بوده ولی باز هم با مشاوره با خیرگان و اساتید مورد اصلاح قرار گرفته و بومی سازی شد.

پایایی

جهت بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مفادیر آن به شرح ۱ جدول است:

جدول ۲- پایایی پرسشنامه

عنوان	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
جذب و استخدام نیروی مستعد	۳	۰/۷۳۱
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۴	۰/۷۲۲
بکارگیری استعداد	۴	۰/۸۳۴
توسعه استعداد	۳	۰/۸۲۳
ایجاد و حفظ روابط مثبت	۳	۰/۷۱۸
نگهداری استعدادها	۱۷	۰/۷۷۱
فرسودگی شغلی	۱۳	۰/۷۵۳

با توجه به اینکه تمامی مقادیر آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ هستند، بنابراین پرسشنامه پایا می باشد.

۴. تجزیه و تحلیل داده ها

بررسی نرمال بودن یا غیر نرمال بودن داده ها

به جهت بررسی فرضیات تحقیق، نیاز به انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف می باشد که بر اساس این آزمون، تصمیم به انجام آزمون های پارامتریک یا ناپارامتریک گرفته شود (جدول ۳).

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

نوع توزیع	سطح معنی داری	داده ها (متغیرها)
نرمال	۰/۶۵۱	جذب و استخدام نیروی مستعد

نرمال	۰/۱۱۸	شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد
نرمال	۰/۸۰۱	بکارگیری استعداد
نرمال	۰/۴۲۲	توسعه استعداد
نرمال	۰/۱۲۱	ایجاد و حفظ روابط مثبت
نرمال	۰/۰۷۶	نگهداری استعدادها
نرمال	۰/۳۵۶	فرسودگی شغلی

با توجه به مقایسه مقادیر معنی داری جدول فوق با ۰/۰۵ ، نتیجه می گیریم توزیع داده ها نرمال دارد. بنابراین برای آزمون همبستگی از روش پیرسون استفاده می شود.

آزمون همبستگی پیرسون

برای بررسی ارتباط بین دو متغیر کمی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

در این آزمون اگر فرض اولیه رد شود می توان نتیجه گرفت دو متغیر دارای ارتباط معنی دار هستند. تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. در این جا برای بررسی رابطه میان متغیرها از این آزمون استفاده می کنیم. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می باشد. مفهوم معنی داری در همبستگی این است که آیا همبستگی به دست آمده بین دو متغیر را می توان شانس و تصادفی دانست یا واقعاً نشان می دهد بین دو متغیر همبستگی وجود دارد. این موضوع که عدد به دست آمده، معنی دار است یا نه از خود عدد به دست آمده با اهمیت تر است (جدول ۴).

جدول ۴- ضرایب همبستگی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه
جذب و استخدام نیروی مستعد	۰/۶۳۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود رابطه
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۰/۷۲۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود رابطه
بکارگیری استعداد	۰/۷۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود رابطه
توسعه استعداد	۰/۶۹۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود رابطه
ایجاد و حفظ روابط مثبت	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود رابطه
نگهداری استعدادها	۰/۷۸۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵	وجود رابطه

آزمون فرضیه ها

جهت انجام آزمون فرضیه از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

جدول ۵- برخی از ضرایب و آماره دوربین واتسون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین - واتسون
۰/۶۴۲	۰/۶۱۲	۰/۶۱۵	۱/۷۴

همانطور که جدول ۵ نشان می‌دهد، ضریب تعیین تعدیل شده ۰,۶۱۵ است، به این ترتیب ۶۱٪ تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل بیان شده است.

از طرف دیگر با توجه به اینکه آماره دوربین - واتسون در میان ۱/۵ تا ۲/۵ است، بنابراین خطاها از هم مستقل هستند.

جدول ۶- جدول آنالیز واریانس

منبع	مجموع مربعات	مربع میانگین	آماره F	p-value
مدل رگرسیونی	۲۱۷۵/۷۰۲	۷۲۵/۲۳۴	۱۴/۳۳۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹۴۶۲/۱۷۴	۵۰/۶		
مجموع	۱۱۶۳۷/۸۷۴			

همانطور که مندرجات جدول ۷ نشان می‌دهد، P-value کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. به این ترتیب مدل رگرسیونی تأثیر مدیریت استعداد بر فرسودگی معنی‌دار است.

جدول ۷- آزمون رگرسیون

متغیر	p-value
جذب و استخدام نیروی مستعد	۰/۰۰۰
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۰/۰۰۰
بکارگیری استعداد	۰/۰۰۰
توسعه استعداد	۰/۰۰۰
ایجاد و حفظ روابط مثبت	۰/۰۰۰
نگهداری استعداد	۰/۰۰۰

همانطور که مندرجات جدول ۸ نشان می‌دهد، p-value ها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرضیات تحقیق تأیید می‌شوند

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

شغلی ویژه کارکنانی است که با مراجعین انسانی سروکار دارند اما امروز روشن شده است که این معضل در تمامی سازمان شایع است بطوری که فرد وقتی بدلیل فشارهای مختلف احساس نا توانی در انجام کار بسرغش می‌آید تداوم این حالت او را به فرسودگی شغلی دچار می‌کند. سازمان‌ها بطور آشکار و پنهان هزینه‌های زیادی را به دلیل وجود فرسودگی در کارکنان می‌پردازد بطوریکه گاهی منجر به کناره‌گیری کارکنانی می‌شود که هزینه‌های زیادی برای آموزش و آماده‌سازی آنان صورت پذیرفته است [۹]. یکی از موضوعاتی که می‌تواند بر فرسودگی شغلی کارکنان موثر باشد، تمرکز بر نقاط قوت و ضعف استعداد پرسنل است. در تیم‌ها و گروه‌های کاری، تمرکز بر نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف، همکاری را بهبود می‌بخشد و فشار را بر هر یک از اعضا کاهش می‌دهد و در عین حال به افراد حس هدف مشترک القا می‌کند. انجام کارهایی که خارج از حاشیه امن استعدادهای قرار دارند امری طاقت فرسا است. بنابراین احتمال فرسودگی شغلی بیشتر است. یکی از اهداف مدیریت استراتژیک در سازمان‌های پیش‌رو، ایجاد رویکردهای عملی برای پرورش مدیریت استعداد در سازمان‌ها و تقویت استعداد نیروی انسانی به منزله بهبود بهره‌وری، کارایی و کسب مزیت رقابتی در صنایع مختلف می‌باشد [۱۰].

با توجه به آزمون‌های فرضیات که انجام شده، تمامی فرضیات تحقیق به شرح زیر تأیید شدند:

فرضیه اصلی:

مدیریت استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.

فرضیات فرعی:

- ۱- جذب و استخدام نیروی مستعد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۲- شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۳- به کارگیری استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۴- توسعه استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۵- ایجاد و حفظ روابط مثبت بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.
- ۶- نگهداری استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.

پیشنهاد:

- جذب و استخدام نیروی مستعد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. با توجه به سوالات ۱ و ۴، پیشنهادات به این شرح هستند: اگر پست و سمتی در سازمان خالی می شود، به منظور جانشینی، افراد بر اساس صلاحیت و شایستگی انتخاب شوند. برای انتخاب افراد زمان لازم صرف شود تا افراد با صلاحیت بالاتر انتخاب شوند.
- ۲- شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. با توجه به سوالات ۸ و ۹، پیشنهادات به این شرح هستند: کارکنان مستعد و با انگیزه بر اساس تلاش که دارند، تشویق شوند. با توجه به برنامه های ارزیابی عملکرد، عملکردهای ضعیف شناسایی شده و در صورت امکان اصلاح شده و در غیر این صورت جابجایی صورت گیرد.
- ۳- به کارگیری استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. با توجه به سوال دهم ۱۳ و ۱۴، پیشنهادات به این شرح هستند: موضوع آموزش به صورت بدو ورد و حین خدمت به صورت جدی و به تناوب اجرا شود. با کمک طرح های جانشین پروری، افراد واجد شرایط برای انتصاب در سمت های کلیدی انتخاب شوند.
- ۴- توسعه استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. با توجه به سوالات ۱۸ و ۲۲، پیشنهادات به این شرح هستند: در سازمان، تمایل و جدیت برای پرورش و توسعه یادگیری افراد وجود داشته باشد و به فرصت های توسعه و پیشرفت برای زیردستان ایجاد شود.
- ۵- ایجاد و حفظ روابط مثبت بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. با توجه به سوالات ۲۴ و ۲۶، پیشنهادات به این شرح هستند: در جهت ایجاد و حفظ روابط مثبت و صمیمانه که منجر به تبادل دانش و تجربه و در سازمان می شود، تلاش شود (نظیر برقراری فعالیت های ورزشی و تفریحی خارج از سازمان). به صورت دوستانه در فضای صمیمی در جهت تعارضات میان کارکنان و مدیران اقدام نمود.
- ۶- نگهداری استعداد بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. با توجه به سوالات ۳۰ و ۳۱، پیشنهادات به این شرح هستند: همانطور که اشاره شد، در جهت ایجاد روابط مثبت میان مدیران و کارمندان تلاش نمود. همچنین فرصتهایی برای رشد افراد با انگیزه و مستعد ایجاد شود.

۵. مراجع

1. Dries, N. (2013a). Talent Management, from Phenomenon to Theory: Introduction to the Special Issue. *Human Resource Management Review*, 23 (4), 267-271.
2. Gelens, J., Hofman, J., & Dries, N. (2013). Talent Management and Organisational Justice: Employee Reactions to High Potential Identification. *Human Resource Management Journal*, 24 (2), 159-175.
3. Likamaa K. (2015). Developing a Project Manager's Competencies: A Collective View of the Most Important Competencies, *Procedia Manufacturing*, 681- 687.
4. Malik, A., Singh, P., (2019). The role of employee attributions in burnout of "talented" employees. *Role of Employee Attribute*, 49,1, 19-42.
5. Meyers, M. Ch., Woerkom, M. V., & Dries, N. (2013). Talent Innate or acquired? Theoretical Considerations and Their Implications for Talent Management. *Human Resource Management Review*, 23, 305-321.
6. Phillips R. & Roper, O. (2019). A framework for Talent Management in Real estate: Emerald Group, *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1):145- 151..
۷. اقبال، فرزانه، سیادت، علی، هویدا، رضا و یارمحمدیان، محمد حسین طراحی و تدوین مدل فرایند مدیریت استعداد اعضای هیات علمی برای دانشگاههای استعداد محور، (۱۳۹۵). پژوهش های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۴، ۲۴-۵.
۸. بهادری، سارا، فرسودگی شغلی و همبسته های آن، نشر نوروزی، چاپ اول، تهران
۹. پورکریمی، جواد. (۱۳۹۴). شایستگی حرفه ای مدیران گروه های آموزشی دانشگاه تهران، تحلیلی بر شکاف وضع موجود و مطلوب. فصل نامه نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، ۷۷-۹۸.
۱۰. شائمی، علی، علامه، سیدمحسن و عسگری، محبوبه (۱۳۹۲). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره ۷، ۴۷-۷۵.
۱۱. طهماسبی، رضا، قلی پور، آرین و جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۶). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هفدهم، ۲۶-۵.
۱۲. عسگری، ناصر (۱۳۹۴). الگوی شایستگی های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم انداز ۱۴۰۴. *نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، شماره ۱، ۲۳-۳۸.