

# شناسایی و ارزیابی استراتژی‌های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد

## در بانک‌ها

حمید اکاتی

گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

Hamid Okati

Department of Management, Zab.C, Islamic Azad University, Zabol, Iran

hamidokati@iaiu.ac.ir

### چکیده

مقاله حاضر با هدف شناسایی و ارزیابی استراتژی‌های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد در بانک‌ها صورت گرفت. این مقاله از نوع هدف، تحقیقی کاربردی محسوب می‌شود. همچنین می‌توان گفت از جهت جمع آوری اطلاعات، از نوع پیمایشی و مقطعی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان و مدیران بانک‌های دولتی ایران تشکیل داده‌اند. با توجه به اینکه تعداد این افراد غیرقابل شمارش است، با استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه‌ای است. در این تحقیق جمع آوری داده‌ها با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی صورت گرفت. در این تحقیق برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی، صوری، محتوایی و همگرا استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی اشتراکی بررسی گردید. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به این ترتیب که نحوه توزیع داده‌ها همچنین اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان با استفاده از آمار توصیفی و نرم افزار SPSS انجام شد. در نهایت تحلیل داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS انجام شد. نتایج نشان داد ارزیابی استراتژی‌های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد در بانک‌ها شامل سه مولفه فردی، محیطی و سازمانی است.

**واژگان کلیدی:** استراتژی‌های جذب، نگهداشت کارکنان، مدیریت استعداد

### مقدمه

منابع انسانی به‌عنوان دارایی‌های هوشمند و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان می‌باشند که عملکرد کارکنان و سازمان از لحاظ کارایی و اثربخشی تا حد قابل ملاحظه‌ای به کاربرد مناسب صحیح و مؤثر آن بستگی دارد؛ به همین

منظور در سازمان‌های امروزی توجه به منابع انسانی بیش‌تر از ابعاد مختلف دیگر مدنظر قرار گرفته و در حفظ و نگهداری منابع انسانی تلاش می‌کنند (رنجبر و شفیع زاده، ۱۳۹۴). با این وجود برخی از سازمان‌ها بخش قابل توجهی از کارکنان دانشی خود را به دلایل مختلفی از جمله الزامات و قوانین محدودکننده، ندادن آزادی عمل به کارکنان و کنترل بیش‌ازحد آن‌ها، فرسودگی شغلی، فلات‌زدگی شغلی، عدم حمایت سازمانی، فقدان جذابیت و منصفانه نبودن جبران خدمات، کاستن از اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری از دست می‌دهند (کریمی طاهر و همکاران، ۱۴۰۰). نقش کارکنان ارزشی، مبتکر و باتجربه و نوآور در انجام مأموریت‌های سازمان فوق‌العاده مهم بوده و هست. بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد روند ترک خدمت پیش از موعد کارکنان نگرانی‌هایی را در زمینه از دست دادن احتمالی نیروهای متخصص ایجاد نموده است (مشرقی زنوزی و مالدار، ۱۳۹۲).

شرایط بد سازمانی و شغلی در سازمان‌های دولتی، سبب کاهش انگیزه و تغییر نگرش شغلی و درنهایت باعث ترک خدمت، یا کم‌کاری کارکنان در سازمان می‌شود و بی‌شک باعث هدردادن هزینه‌های مرتبط با گزینش، استخدام و آموزش و تهدیدی برای کیفیت کالا و خدمات می‌شود (سیمون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). هزینه مالی ترک خدمت حداقل حدود ۱۵۰ تا ۲۰۰ درصد حقوق سالانه کارکنان برآورد شده است. همچنین، هزینه‌های غیرمستقیم ترک خدمت شامل کاهش وجدان کاری و اخلاق، تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر کارکنان باقیمانده، هزینه یادگیری و از دست رفتن سرمایه اجتماعی یا حافظه سازمانی است (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴). در مطالعه‌ای دیگر از ۴۰ شرکت نشان داده شده است که مشکل اصلی آن‌ها نداشتن استراتژی برای مدیریت استعداد می‌باشد که آن‌ها را با کمبود نیروی کار بااستعداد برای پست‌های راهبردی سازمان و ایجاد محدودیت برای رشد مواجه ساخته است (عابدین و همکاران، ۱۳۹۹).

موضوعاتی همچون استعداد و مدیریت اثربخش استعدادها برای تهیه و ارائه‌ی طرح‌های راهبردی سازمان از چالش‌های مهم در عرصه جهانی محسوب می‌شود (کالینگز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که نمی‌توانند سازوکارها و استراتژی‌های مناسبی برای حفظ و نگهداری استعدادها طراحی نمایند، شاهد از دست دادن آن‌ها خواهند بود. بر این اساس، مطالعات نشان می‌دهد تعداد قابل توجهی از سازمان‌ها و شرکت‌ها در حفظ و نگهداری استعدادهایشان چندان موفق عمل نکرده‌اند (عابدین و همکاران، ۱۳۹۹). سطح بالای تحصیلات در هر کشوری می‌تواند منجر به استفاده بیشتر از منابع شود و پتانسیل بهبود اقتصاد آن کشور را دارد (الحمد و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱).

<sup>1</sup> Simon et al

<sup>2</sup> Collings et al

<sup>3</sup> AlHamad et al

باین‌حال، سازمان‌های امروزی با چالش‌های متعددی مانند فناوری، بودجه و تقاضای بالا به‌ویژه در کشورهای درحال‌توسعه مواجه هستند (آکور و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). بر این اساس، سازمان‌ها تلاش می‌کند تا عملکرد خود را از طریق نوآوری و حفظ افراد واجد شرایط افزایش دهد (الشمسی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

بسیار حائز اهمیت است که سازمان‌ها بتوانند کارکنان دانشی خود را به‌طور مؤثر مدیریت نمایند، در غیر این صورت مزیت رقابتی خود را از دست خواهند داد (ساتو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). حفظ و نگهداری کارکنان دانشی برای موفقیت مستمر یک سازمان امری حیاتی است (باسین و بریگمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). نیروهای نخبه و دانشی در واقع شالوده سرمایه فکری سازمان را تشکیل می‌دهند. این سرمایه نمایانگر یک منبع تجدید و نوآوری برابر سازمان محسوب می‌شود که توانایی درک موضوعات را دارد و قادر است از دانش خود و تجاربی که کسب می‌کند مزیت بیفزاید. برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی ترک خدمت بر عملکرد سازمان بررسی عوامل مؤثر بر آن اهمیت زیادی دارد. سازمان‌ها باید عوامل مؤثر بر ترک خدمت کارکنان خود را بررسی کنند تا بتوانند اقدامات پیشگیرانه برای جابه‌جایی آن‌ها را اتخاذ نموده و ماندگاری آن‌ها را افزایش دهند (لین و دنگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). با توجه به اینکه سازمان‌های امروزی از جمله بانک‌ها، استراتژی مشخص و موردقبولی برای این منظور ندارند، در این پژوهش به شناسایی و ارزیابی استراتژی‌های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد در بانک‌ها پرداخته شده است.

## ادبیات نظری

استعداد شامل: شایستگی، تعهد و مشارکت می‌شود. استعداد ترکیبی از سه جزء شامل توانایی‌ها، خصوصیات بین فردی و عملکرد است. همچنین بافت سازمانی و مرتبه شغلی استعدادهای موضوع مهم دیگری است که وزن این عوامل را متفاوت می‌سازد؛ که این خود بیانگر جزء چهارم تحت عنوان تأثیرات محیطی است (تایسن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). استعداد هم شامل توانایی‌هایی است که امروز در فرد وجود دارد مانند نقاط قوت و هم شامل توانایی‌هایی است که در آینده می‌تواند در فرد ایجاد شود مانند برطرف نمودن نقاط ضعف (باتر و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). استعداد مجموعه‌ای از قابلیت‌های فردی برای رشد است. پژوهشگران معتقد هستند که ماهیت استعداد

---

<sup>1</sup> Akour et al

<sup>2</sup> Alshamsi et al

<sup>3</sup> Sato et al

<sup>4</sup> Bussin & Brigman

<sup>5</sup> Lin & deng

<sup>6</sup> Thunnissen et al

<sup>7</sup> Butter et al

می تواند ذاتی یا اکتسابی باشد (آردیتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). به عقیده ویلیامز<sup>۲</sup> افراد مستعد کسانی هستند که توانایی استثنایی از خود نشان می دهند و در طیفی از فعالیت ها و پست ها و یا در یک زمینه تخصصی و یا محدوده خاص موفق عمل می کنند و در حوزه های فعالیتی که به آنها پیشنهاد می شود، شایستگی بالایی را از خود بروز می دهند که در همه این فعالیت ها تأکید بر فرد است (قوسی و همکاران، ۱۳۹۴).

واژه مدیریت استعداد، نخستین بار در اواخر دهه ۹۰ میلادی توسط شرکت مشاوره مکینزی ارائه شد. در بررسی این شرکت، مشاهده شد که سازمان هایی که در جذب، توسعه و نگهداری مدیران بااستعداد موفقتر هستند، میزان سوددهی بیشتری دارند. همین امر سبب شد نگرش به افراد بااستعداد برای سازمان ها عوض شده و به آنها به دید یک منبع مزیت رقابتی نگریسته شود. در زمینه مدیریت استعداد، تعاریف متعددی در تئوری های نوین سازمان و مدیریت ارائه شده است؛ به طوری که از دیدگاه دی بوک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)، مدیریت استعداد، مدیریت استراتژیک جریان استعداد از طریق سازمان است که هدف آن، اطمینان از در دسترس بودن استعدادها و قرار دادن افراد مناسب در شغل و زمان مناسب بر اساس اهداف راهبردی کسب و کار است.

مدیریت استعداد یک عمل منحصر به فرد است که همه فعالیت ها و مسئولیت های مربوط به چرخه استعداد اعم از کشف، جذب، انتخاب، آموزش، توسعه، جانشین پروری و نگهداشت استعداد را مدیریت می کند (شاینمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). مدیریت استعداد روشی برای پیش بینی نیازهای سازمان به سرمایه های انسانی است و پس از آن یک برنامه برای دستیابی به آنها را ایجاد می کند (کاپلی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). مدیریت استعداد مجموعه ای است از فعالیت های منابع انسانی شامل استخدام، انتخاب، توسعه و جانشینی کارکنان با استعداد (هارتمن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). این فعالیت ها، راهبردی و آینده گرا بوده و بر اهداف کلی سازمان متمرکز هستند (امویلا و تارای<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). هدف مدیریت استعداد، تضمین عرضه و تأمین سطح مطلوبی از استعدادها به منظور انطباق افراد مناسب با مشاغل مناسب در زمان مناسب بر مبنای اهداف راهبردی سازمانی هست (آتان و استف<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷).

---

<sup>1</sup> Arditi et al

<sup>2</sup> Wilaims

<sup>3</sup> De Boeck et al

<sup>4</sup> Schiemann

<sup>5</sup> Cappelli

<sup>6</sup> Hartmann et al

<sup>7</sup> Mwila & Turay

<sup>8</sup> Atan & Stapf

مؤلفه های مدیریت استعداد که دربرگیرنده کارکردهای منابع انسانی در رابطه با استعدادهای سازمان نیز هستند بدین صورت بیان می شوند: ۱- جذب و شناسایی استعدادهای، ۲- انتخاب استعدادهای، ۳- به کارگیری استعدادهای، ۴- توسعه استعدادهای، ۵- حفظ و نگهداری استعدادهای.

### ۱) جذب و شناسایی استعدادهای

موسسه تاورز پیرین مجموعه ای از عوامل را به عنوان راهبردهای جذب افراد بااستعداد برای استخدام در سازمان معرفی می کند: پرداخت رقابتی، تعادل میان کار و زندگی، فرصت های پیشرفت شغلی، مزایای رقابتی، کار چالشی، افزایش حقوق بر پایه عملکرد فردی، فرصت های توسعه و یادگیری، مزایای بازنشستگی رقابتی و شهرت سازمان به داشتن کارفرمای خوب (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸).

### ۲) انتخاب استعدادهای

انتخاب مرحله ای است برای پذیرفتن یا رد تقاضاهای متقاضیان کار به گونه ای که شایسته ترین، مناسب ترین و با استعدادترین آنها برگزیده و تعیین شوند. روش های متعددی برای انتخاب افراد مناسب وجود دارند. چند نمونه از بهترین روش ها به این شرح هستند:

- مصاحبه ساختاریافته
- کانون ارزیابی
- فرآیند اجتماعی کردن.

امروزه استفاده از روش های عینی سنجش عملکرد مانند ارزیابی های روان شناختی، مصاحبه های رفتاری، ارزیابی های شخصیتی، آزمون های دانش شغلی جهت انتخاب و انطباق درست فرد با شغل متداول تر شده است.

### ۳) بکارگیری استعدادهای (احراز هویت)

سومین مرحله از فرآیند مدیریت استعداد، بکارگیری فرد انتخاب شده در زمان و مکان مناسب در سازمان است. طبق گفته گیونز (۲۰۰۶) بکارگیری افراد بااستعداد، یک رابطه هوشی و احساسی است که کارمند با شغل، سازمان و مدیر یا همکاران خود دارد و بر تلاش های مضاعف او در کارش تاثیر می گذارد (انوار و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). افراد با استعداد از طریق دو روش راهبردی در سازمان به کار گرفته می شوند:

---

<sup>1</sup> Anwar et al

۱- تناسب افراد با نقش‌ها: در این راهبرد، فرض بر این است که نقش‌های توافق شده‌ای در سازمان وجود دارد و افراد متناسب با این نقش‌ها بکار گرفته می‌شوند.

۲- تناسب نقش‌ها با افراد: در این مفهوم، هدف جذب افراد به عنوان مولفه‌های مناسب و سازگار با زمینه سازمان است.

تفاوت میان این دو روش به وسیله بیان عوامل مربوط به هر یک روش‌تر می‌شود. موضوع مهم این است که میان این عوامل یکپارچگی نظام مند وجود دارد و مسائل مربوط به استعدادها تنها با تاکید بر یک بعد قابل حل نخواهد بود (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸).

#### ۴) توسعه و به سازی استعدادها

به منظور توسعه قابلیت‌های موجود توسط مدیریت موثر استعدادها راه‌حلی وجود دارد که عبارتند از توجه به مدیریت پیشرفت شغلی، آموزش و توسعه استعدادها، مدیریت عملکرد، برنامه ریزی منابع انسانی راهبردی، استخدام و انتخاب، برنامه ریزی جانشینی و مزایا و جبران خدمات (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸).

#### ۵) حفظ و نگهداری کارکنان

حفظ و نگهداری، تلاش نهایی در جنگ استعددهاست که هدف از آن تشویق کارکنان برای ماندن در سازمان برای بیشترین دوره زمانی است. ترک شغل کارکنان اصلی سازمان‌ها، اثر ناگواری بر کسب و کار خواهد داشت. در بسیاری از موارد، کسانی که بیشترین احتمال ترک سازمان را دارند، کارکنانی هستند که سازمان مشتاق به حفظ آنها می‌باشد.

### روش شناسی

مقاله حاضر به این علت که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود، از نوع هدف، تحقیقی کاربردی محسوب می‌شود. همچنین از این جهت که این تحقیق بر گردآوری داده‌ها درباره یک یا چند صفت در یک مقطع زمانی خاص دلالت دارد، می‌توان گفت از جهت جمع‌آوری اطلاعات، از نوع پیمایشی و مقطعی است. در نهایت به دلیل اینکه در این تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود، می‌توان این تحقیق را از نوع همبستگی دانست. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان و مدیران بانک‌های

دولتی ایران تشکیل داده اند. با توجه به اینکه تعداد این افراد غیرقابل شمارش است، با استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. روش نمونه گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه ای است. در این تحقیق جمع آوری داده ها با استفاده از دو روش کتابخانه ای و میدانی صورت گرفت. بدین صورت که در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش های کتابخانه ای و جهت جمع آوری اطلاعات برای تایید یا رد فرضیه های پژوهش از روش میدانی استفاده شد. همچنین در بخش کتابخانه ای ابزار تحقیق را مقالات، کتب، پایان نامه ها و .... تشکیل داد و در بخش میدانی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته تحقیقات شعف و همکاران (۱۴۰۳) برای جمع آوری داده ها استفاده شد. اطلاعات مربوط به پرسشنامه به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: اطلاعات مربوط به پرسشنامه

مفهوم	بعد	مؤلفه	مقدار آلفای کرونباخ
		نقش و تأثیرگذاری	۰.۷۲۵
		دیده شدن و حساب شدن	۰.۸۶۴
استراتژی های	فردی	وضعیت معیشت	۰.۷۸۹
مؤثر در جذب		مهارت و تخصص	۰.۸۵۲
و نگهداشت	سازمانی	سیاست های سازمانی	۰.۹۳۶
کارکنان با		قوانین و فرایندهای سازمانی	۰.۷۴۵
استعداد در		جوسازمانی	۰.۸۱۲
بانک ها		مدیریت سازمانی	۰.۷۹۹
	محیطی	محیط های فرهنگی اجتماعی	۰.۸۶۵
		محیط سیاسی	۰.۸۲۶

در این تحقیق برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی، صوری<sup>۱</sup>، محتوایی<sup>۲</sup> و همگرا<sup>۳</sup> استفاده شده است که برای این منظور پرسشنامه طراحی شده در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و استادان مربوط به حوزه مدیریت منابع انسانی قرار داده شد و از آنان در مورد هر سؤال و در خصوص ارزیابی هدف مربوطه نظرخواهی شد و با

<sup>1</sup> Face validity

<sup>2</sup> Content validity

<sup>3</sup> Convergent Validity

اصلاحات جزئی پرسشنامه تعدیل شده و سپس مورد استفاده قرار گرفت. در این زمینه این افراد روایی صورتی ابزار پژوهش را تایید کردند. همچنین با استفاده از ضریب CVR و CVI به بررسی روایی محتوایی پرداخته شد. فرم CVI نشان داد که همه سوالات از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰.۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰.۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی روایی گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. از آنجاکه بار عاملی همه گویه‌ها، بالاتر از ۰.۴ به دست آمد لذا روایی سازه مناسب است و هیچ‌یک از گویه‌ها حذف نگردید. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> استفاده شد. بر اساس نتایج این میانگین برای همه متغیرها، بزرگ‌تر از مقدار ۰.۵ به دست آمد. در نتیجه می‌توان گفت روایی همگرا مورد تایید قرار گرفت. همچنین در بررسی روایی تشخیصی بر اساس جدول ۲، نتایج نشان داد میانگین واریانس استخراج شده که در قطر اصلی جدول ۲ قرار دارد، برای هر متغیر، بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی متغیرهای پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۲: AVE و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

مؤلفه	AVE
نقش و تأثیرگذاری	۰.۵۴۷
دیده نشدن و حساب نشدن	۰.۵۲۱
شغل فرد	۰.۵۰۷
وضعیت معیشت	۰.۵۶۹
سیاست‌های سازمانی	۰.۵۹۸
مهارت و تخصص	۰.۵۴۱
قوانین و فرایندهای سازمانی	۰.۵۶۳
جوسازمانی	۰.۵۸۷
مدیریت سازمانی	۰.۵۶۲
محیط‌های فرهنگی اجتماعی	۰.۵۱۹
محیط سیاسی	۰.۵۲۸

<sup>۱</sup> Average Variance Extracted (AVE)

پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی اشتراکی بررسی گردید. از آنجاکه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی اشتراکی همه سازه‌ها بیشتر از ۰.۷ به دست آمده است لذا پرسشنامه تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۳. پایایی متغیرهای پژوهش

مؤلفه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
نقش و تأثیرگذاری	۰.۷۸۹	۰.۷۵۸
دیده نشدن و حساب نشدن	۰.۸۲۵	۰.۷۹۸
شغل فرد	۰.۹۲۵	۰.۷۴۱
وضعیت معیشت	۰.۸۴۱	۰.۷۵۸
سیاست‌های سازمانی	۰.۸۶۵	۰.۷۶۵
مهارت و تخصص	۰.۸۴۱	۰.۷۲۵
قوانین و فرایندهای سازمانی	۰.۷۶۵	۰.۷۴۸
جوسازمانی	۰.۷۹۸	۰.۸۶۵
مدیریت سازمانی	۰.۷۲۵	۰.۷۴۸
محیط‌های فرهنگی اجتماعی	۰.۷۶۳	۰.۷۳۶
محیط سیاسی	۰.۷۰۵	۰.۷۵۸

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به این ترتیب که نحوه توزیع داده‌ها همچنین اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان با استفاده از آمار توصیفی و نرم افزار SPSS انجام شد. در نهایت تحلیل داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار smartPLS انجام شد. به این دلیل که هدف تحقیق بررسی روابط علی میان متغیرهاست، مدل معادلات ساختاری می‌تواند مدلی قابل قبول از نحوه ارتباط متغیرها را ارائه دهد.

#### یافته‌ها

در ابتدا به آمار توصیفی پرداخته می‌شود. اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه آماری این پژوهش، از نظر جنسیت، سن و سابقه خدمت در سازمان در جدول زیر آمده است.

جدول ۴: اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ابعاد	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۵۹	۳۸.۸۱
	مرد	۹۳	۶۱.۱۸
سن	کمتر از ۴۰ سال	۴۲	۲۷.۶۳
	۴۰ تا ۴۹ سال	۵۹	۳۸.۸۱
	۵۰ تا ۵۹ سال	۳۲	۲۱.۰۵
سابقه خدمت	۶۰ سال و بالاتر	۱۹	۱۲.۵
	۱ تا ۱۰ سال	۵۲	۳۴.۲۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۵۲	۳۴.۲۱
	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۳	۲۱.۷۱
	بالای ۳۰ سال	۱۹	۱۲.۵

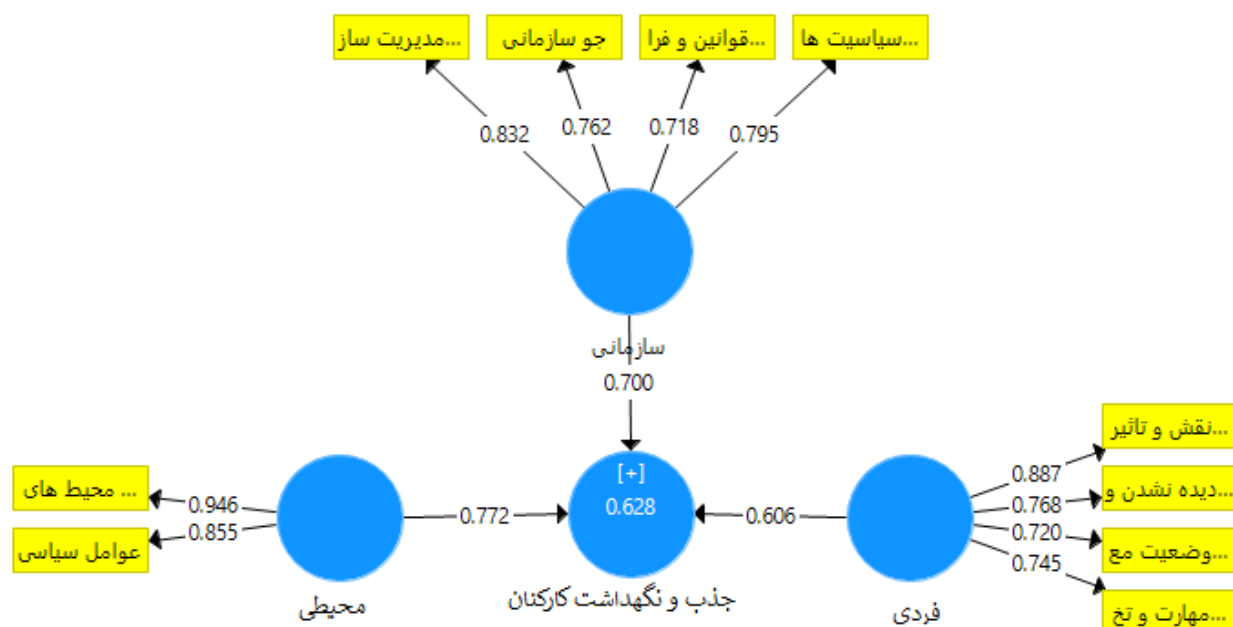
در این قسمت از پژوهش نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی گردید. برای بررسی ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش و داده‌های جمع‌آوری‌شده، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ و آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. بدین منظور هر قدر که مقدار معنادار کمتر از ۰.۰۵ باشد، داده‌ها از توزیع نرمال بودن پیروی نمی‌کنند. پس از تحلیل SPSS در برون‌داد آزمون کولموگروف - اسمیرنوف اگر آزمون معنی‌دار بود یعنی P کوچک‌تر از ۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنی‌دار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد. در خروجی نرم‌افزار اگر sig کوچک‌تر از ۵ صدم بود یعنی آزمون معنی‌دار شده و باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شود. همان‌گونه که بیان شد آلفای دوطرفه سطح خطایی است که محقق در نظر می‌گیرد که معمولاً ۵ درصد است. با توجه به جدول زیر مقدار معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه مؤلفه‌ها کوچک‌تر از ۰.۰۵ می‌باشد. به عبارتی با توجه به این آزمون فرض نرمال بودن داده‌ها برای این مؤلفه‌ها تأیید نمی‌شود. بنابراین برای تحلیل عاملی تأییدی مدل پژوهش از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری SMARTPLS2 استفاده می‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون نرمالیتی برای مؤلفه‌های پرسشنامه

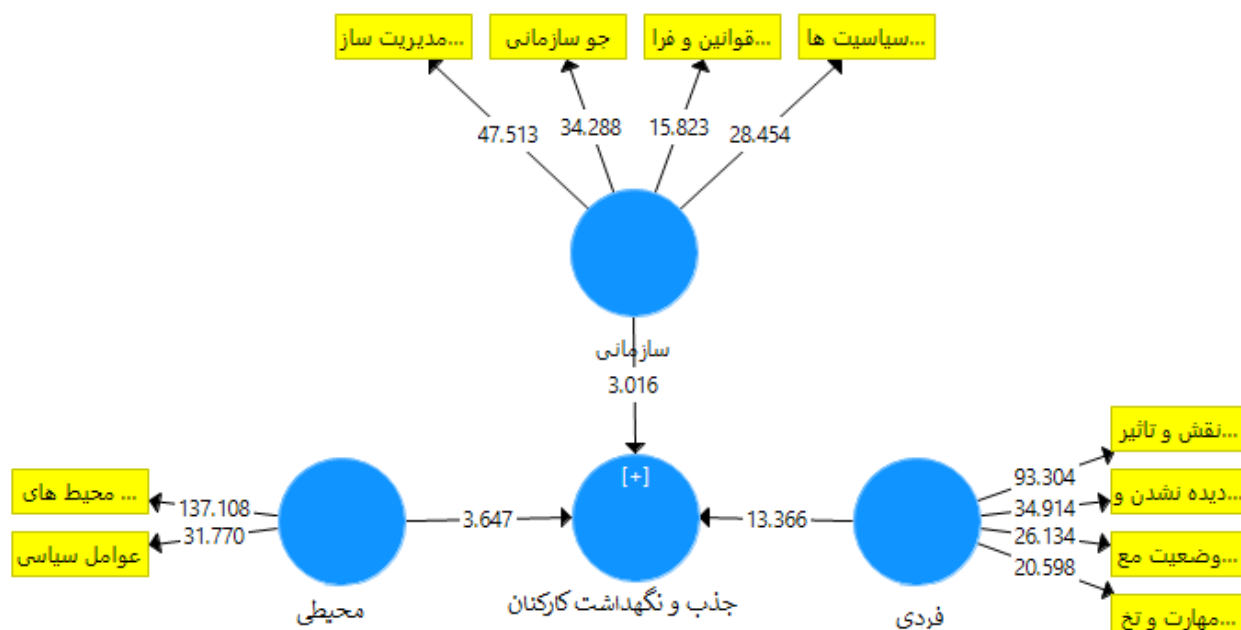
مؤلفه	سطح معناداری	نتیجه
نقش و تأثیرگذاری	۰.۰۰۰	غیرنرمال

غیرنرمال	۰.۰۰۰	دیده نشدن و حساب نشدن
غیرنرمال	۰.۰۰۰	شغل فرد
غیرنرمال	۰.۰۰۰	وضعیت معیشت
غیرنرمال	۰.۰۰۰	سیاست‌های سازمانی
غیرنرمال	۰.۰۰۰	مهارت و تخصص
غیرنرمال	۰.۰۰۰	قوانین و فرایندهای سازمانی
غیرنرمال	۰.۰۰۰	جوسازمانی
غیرنرمال	۰.۰۰۰	مدیریت سازمانی
غیرنرمال	۰.۰۰۰	محیط‌های فرهنگی اجتماعی
غیرنرمال	۰.۰۰۰	محیط سیاسی

مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها عامل‌های پنهان همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد. با توجه به شکل ۱ همه مسیرها بیشتر از ۰.۹۶ است. در نتیجه تمامی روابط معنادار است.



شکل ۱: مقدار T-value مسیرهای مدل استراتژی‌های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد در بانک‌ها



شکل ۲: ضرایب مسیرهای مدل استراتژی‌های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد در بانک‌ها

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر و همچنین بارهای عاملی را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگ‌تر از ۲.۵۸ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

### شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای وابسته

ضریب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است و تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شوند. مقدار  $R^2$  برای سازه مدل، ۰.۶۲۸ محاسبه شده است.

### شاخص ارتباط پیش‌بین $Q^2$

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر  $Q^2$ ، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. مقدار  $Q^2$  برای متغیرهای تحقیق ۰.۲۹۸، ۰.۲۱۴، ۰.۲۸۷، ۰.۲۶۴ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

<sup>۱</sup> Bootstrapping

## شاخص GOF

شاخص که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به صورت زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص های مبتنی بر خی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون را موفق بوده است یا نه.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.564 \times 0.628} = .595$$

متخصصان مدلیابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۵۹۵ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. همچنین با توجه به اینکه بارهای عاملی تمامی متغیرهای آشکار مدل بیشتر از ۰.۵ و معناداری بیشتر از ۲.۵۸ است، می توان گفت سازه حاضر از روایی مطلوبی برخوردار است.

## نتیجه گیری و پیشنهادات

همانگونه که ملاحظه شد، بررسی ها نشان داد استراتژی های مؤثر در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد در بانک ها در سه گروه فردی، محیطی و سازمانی قرار دارند. در دنیای رقابتی امروز، جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد به ویژه در صنعت بانکداری، به یکی از چالش های اساسی سازمان ها تبدیل شده است. بررسی های انجام شده نشان می دهد که استراتژی های مؤثر در این زمینه می توانند به سه دسته اصلی فردی، سازمانی و محیطی تقسیم شوند. هر یک از این دسته ها به طور مستقل و همچنین به صورت هم افزا در موفقیت سازمان ها در جذب و نگهداشت نیروی انسانی تأثیرگذار هستند.

در سطح فردی، عواملی نظیر «دیده شدن و حساب شدن»، «وضعیت معیشت» و «مهارت و تخصص» به عنوان مؤلفه های کلیدی در جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد شناخته می شوند. کارکنان با استعداد به دنبال محیط هایی هستند که در آن ها توانایی ها و دستاوردهایشان به خوبی شناسایی و ارزیابی شود. همچنین، وضعیت

<sup>۱</sup> Tennen House et al

معیشت و مزایای مالی از جمله عواملی هستند که می‌توانند تأثیر زیادی بر رضایت شغلی و وفاداری کارکنان داشته باشند. در نهایت، وجود مهارت و تخصص در کارکنان نه تنها به افزایش کارایی سازمان کمک می‌کند، بلکه به ایجاد حس تعلق و ارزشمندی در کارکنان نیز می‌انجامد.

در سطح سازمانی، سیاست‌ها و قوانین سازمانی، جوسازمانی و مدیریت مؤثر از جمله عوامل کلیدی به شمار می‌روند. سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را اتخاذ کنند که به ایجاد یک محیط کار مثبت و حمایتی منجر شود. جوسازمانی به عنوان یک عامل حیاتی در شکل‌دهی به رفتار و نگرش کارکنان، می‌تواند تأثیر بسزایی در جذب و نگهداشت استعدادها داشته باشد. مدیریت مؤثر نیز به عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد ارتباطات مثبت و ارتقاء فرهنگ سازمانی عمل می‌کند و می‌تواند به حفظ انگیزه و تعهد کارکنان کمک کند.

محیط‌های فرهنگی اجتماعی و سیاسی نیز بر جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد تأثیرگذار هستند. سازمان‌ها باید به خوبی از تغییرات اجتماعی و سیاسی آگاه باشند و به گونه‌ای عمل کنند که با این تغییرات هم‌راستا باشند. ایجاد یک فرهنگ سازمانی که به تنوع و شمولیت توجه داشته باشد، می‌تواند به جذب استعدادهای متنوع کمک کند و در عین حال به نگهداشت آن‌ها نیز منجر شود.

در نهایت، برای جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد، بانک‌ها باید استراتژی‌های جامع و یکپارچه‌ای را در نظر بگیرند که شامل تمامی ابعاد فردی، سازمانی و محیطی باشد. این رویکرد چندبعدی نه تنها به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند، بلکه به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و پایدار نیز منجر می‌شود. به کارگیری این استراتژی‌ها می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی برای بانک‌ها عمل کرده و آن‌ها را در دستیابی به اهداف خود یاری دهد. با توجه به تغییرات سریع در محیط‌های کاری و نیازهای متغیر کارکنان، ضروری است که سازمان‌ها به طور مداوم این استراتژی‌ها را مورد بازنگری و به‌روزرسانی قرار دهند تا بتوانند در جذب و نگهداشت استعدادها موفق عمل کنند. مدیران بانک‌ها می‌توانند با اتخاذ استراتژی‌های مؤثر و به کارگیری روش‌های نوآورانه، به جذب و نگهداشت کارکنان با استعداد کمک کنند. در ادامه، چند پیشنهاد عملی و کاربردی برای مدیران ارائه می‌شود:

- **تشویق به شفافیت و ارتباطات باز:** مدیران باید فضایی را ایجاد کنند که در آن کارکنان بتوانند نظرات و پیشنهادات خود را به راحتی بیان کنند. این امر به افزایش حس تعلق و مشارکت کارکنان کمک می‌کند.

- **برگزاری دوره‌های آموزشی:** مدیران باید برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای را برای ارتقاء مهارت‌های کارکنان طراحی کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های آنلاین و فرصت‌های یادگیری در محل کار باشند.

- **تسهیل کار از راه دور:** با توجه به تغییرات اخیر در محیط‌های کاری، مدیران باید امکان کار از راه دور یا ساعات کاری انعطاف‌پذیر را برای کارکنان فراهم کنند.

## منابع

- امیری، قاسم و محمودزاده، سید مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان در سازمانهای دولتی ایران (مطالعه موردی: ستاد وزارت راه و شهرسازی). *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۲)، ۵۵۹-۵۷۹.
- رنجبر، هومن و شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بقاء و ماندگاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران، *مطالعات مدیریت شهری*، ۷(۲۴)، ۶۴-۷۷.
- عابدین، بهاره؛ اکبری امامی، شهناز و عباس نژاد، طیبه. (۱۳۹۹). طراحی مدل مفهومی ترک خدمت افراد مستعد از سازمان های ایران: پژوهشی اکتشافی در صنعت ICT. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۲(۲)، ۴۹-۶۴.
- قوسی، صدیقه، مهرآرا، اسدا...، شاکری نوایی، غلامرضا (۱۳۹۴). نقش مدیریت استعداد در حفظ و نگهداری منابع انسانی مستعد در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه ساری، *فصلنامه تخصصی علمی، ترویجی فرآیند نو*، ۵۲، ۲۵۱-۲۵۷.
- کریمی طاهر، رسول؛ معمارزاده، غلامرضا؛ میرسپاسی، ناصر و مؤمنی، منصور. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر نگهداشت دانشگران در مراکز علمی و تحقیقاتی ارتش جمهوری اسلامی ایران با رویکرد تحلیل سلسله مراتبی فازی، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۱(۸۲)، ۱-۳۰.
- مشرفی زنوزی، عباس و مالدار، احمد. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر ترک خدمت پیش از موعد کارکنان مطالعه موردی، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا. *علوم و فنون نظامی*، ۹(۲۶)، ۷۱-۹۷.
- Akour, I., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Al Ali, A., & Salloum, S. (2021). Using machine learning algorithms to predict people's intention to use mobile learning platforms during the COVID-19 pandemic: Machine learning approach. *JMIR Medical Education*, 7(1), 1-17.
- AlHamad, M., Akour, I., Alshurideh, M., Al-Hamad, A., Kurdi, B., & Alzoubi, H. (2021). Predicting the intention to use google glass: A comparative approach using machine learning models and PLS-SEM. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 311-320.
- Alshamsi, A., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2020). The influence of service quality on customer retention: A systematic review in the higher education. *International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics*, 404-416. Springer.
- Arditi, D., Nayak, Sh., & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2): 136-147.
- Atan, T., & Stapf, D. (2017). Conceptualizing talent management. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(8): 598-613.
- Bussin & Brigman, N. (2019). Evaluation of remuneration preferences of knowledge workers, knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1).
- Cappelli, P. (2014). *Strategic talent management: Contemporary issues in an international context*. Cambridge University Press.

- Collings D. G., Scullion H. & Caligiuri, P. M. (2019). "Global Talent Management (2<sup>nd</sup> Ed.)". London: *Routledge*.
- Hartmann, E., Feisel, E. & Schober, H. (2010). Talentmanagement of WesternMNCs in China: balancing global integration and local responsiveness. *Journal of World Business*, 45(2): 169-178.
- Lin, W. deng, M (2019). Turnover intention preedictors among social workers in china, *Asian social work and policy review*, 13(1), 117-123.
- Mwila, N., & Turay, M. (2018). Augmenting talent management for sustainable development in Africa. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14(1): 41-49.
- Sato, Y. Kobayashi, N. Shirasaka, S (2020). An Analysis of Human Resource Management for Knowledge Workers: Using the Three Axes of Target Employee, Lifecycle Stage, and Human Resource Flow, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 140-152.
- Schiemann. W.A. (2013). From Talent Management to Talent Optimization. *Journal of World Business*. 49(2), 281-288.
- Simon, M, Muller, B. H.; Hasselhorn, H. M, (2010). Leaving the organization or the profession a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced ursing*, 66(3), 616–626.
- Thunnissen, M, & Arensbergen, P. V, (2015). A Multi-Dimensional Approach to Talent: an Empirical Analysis of the Definition of Talent in Dutch Academia. *Personnel Review*, 14(2),182-199.

## Identifying and Evaluating Effective Strategies in Attracting and Retaining Talented Employees in Banks

### Abstract

The present article was conducted with the aim of identifying and evaluating effective strategies in attracting and retaining talented employees in banks. This article is an applied research in terms of its purpose. It can also be said that it is a survey and cross-sectional type in terms of data collection. The statistical population of the present study consists of employees and managers of state-owned banks in Iran. Given that the number of these people is uncountable, 384 people were selected as a sample using the Cochran formula. The sampling method in this study is stratified random. In this study, data collection was carried out using two library and field methods. In this study, face, content and convergent validity were used to examine the validity of the questionnaire. The reliability of the questionnaire was examined using Cronbach's alpha coefficient and shared reliability. In this study, descriptive and inferential methods were used to analyze the data. Thus, the distribution of data and demographic information of the respondents were analyzed using descriptive statistics and SPSS software. Finally, the data analysis required to test the research hypotheses was performed using the structural equation model and SmartPLS software. The results showed that the evaluation of effective strategies in attracting and retaining talented employees in banks includes three components: individual, environmental, and organizational.

**Keywords:** Recruitment strategies, employee retention, talent management