



ارائه الگوی کنترل استعداد بر مبنای نوآوری در سازمان‌های سلامت محور

نادر گودرزی: دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
ID فریده اشرف گنجویی: دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (✉ نویسنده مسئول) Ganjouei@yahoo.com
علی زارعی: دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

مدیریت استعداد،
نوآوری سازمانی،
سازمان ورزش شهرداری شهر
تهران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

زمینه و هدف: کنترل استعداد و نوآوری بدنبال دستیابی به یک هدف مشترک هستند و آن رشد، توسعه و اثربخشی و ارائه الگوی سلامت در جامعه هستند؛ لذا هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی کنترل استعداد بر نوآوری سازمانی در سازمان‌های سلامت محور (مدیران سازمان ورزش شهرداری شهر تهران) بود.

روش کار: نمونه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و خبرگان سازمان ورزش شهرداری شهر تهران به تعداد ۲۶۷ نفر بود که به شیوه هدفمند انتخاب شدند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری خاصی استفاده نشد و به صورت تمام شمار و هدفمند نمونه برابر جامعه تعیین گردید. شرکت کنندگان پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) و نوآوری سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) را به صورت داوطلبانه تکمیل نمودند و پایایی کلیه متغیرها بیش از ۰/۷۰ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدل تحقیق از برازش کافی برخوردار بود ($RMSEA = 0/8$) و شاخص نسبت χ^2/df در محدوده مجاز و شاخص‌های برازش نسی و مطلق (GFI)، (IFI) و (NFI) به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۹۳ و ۰/۹۱ به دست آمد که نشان دهنده برازش مناسب مدل بود.

نتیجه‌گیری: به طور کلی در مطالعه حاضر سه مولفه نوآوری محیطی، نوآوری فردی و نوآوری سازمانی را بیش از سایر مولفه‌ها در رابطه با مدیریت استعداد نشان از ارتباط علی معنی‌دار داشتند و در این زمینه می‌توان گفت سازمان ورزش شهرداری در مراحل ابتدایی مدیریت استعداد بوده و بیشتر بر فرایند شناسایی و جذب متمرکز گردیده است.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Goodarzi N, Ashraf Ganjouei F, Zarei A. Provide a Talent Control Model Based on Innovation in Health-Oriented Organizations. Razi J Med Sci. 2023;29(11):299-306.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.



Original Article

Provide a Talent Control Model Based on Innovation in Health-Oriented Organizations

Nader Goodarzi: PhD student in Sports Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

Farideh Ashraf Ganjoui: Associate Professor, Department of Sports Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran (* Corresponding author) Ganjoui@yahoo.com

Ali Zarei: Associate Professor, Department of Sports Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Today, organizations think of success in the world's economic complexes and need the best talent in a competitive environment. In recent years, in organizations in Iran, the issue of education and labor has been present in various forms such as identifying and cultivating talent, succession, and future managers. In this context, various studies and researches are more important for designing and applying the successful experience of developed organizations. One of the most important factors in the development and success of the organization is talent management. Research on talent management and talented staff worldwide is growing rapidly. Three external factors, "demographic change", "globalization" and "increasing the number of knowledge-based employees", force organizations to take a more serious approach to talent management and its practices. For an effective talent management strategy, managers need to know that strategies in this area cannot focus solely on role-players at higher levels. Managers also need to know and understand the different motivations that determine the recruitment and retention of employees in the organization of different ages, genders, and nationalities. In this sense, human resources professionals must increase and develop their competencies and competencies in providing effective and efficient solutions. Therefore, talent management intends to be created at the center of the organization's general strategies. The theoretical management framework of for-profit and non-profit organizations has shown that in the field of sports, organizations are focused on the effective use of human resources, in other words, they seek to create products or services that create higher value for customers. People rarely have accurate information about the meaning of the word talent in organizations and its application to the performance of talent management. This is frustrating because working with the concept of talent search is critical to the application and policies of talent management in the organization and professional development and planning and development considerations. Although defining the concept of talent identification is not an easy task, there are at least some ways in which talent can be defined as a specific term in an organization. Talent management is the facilitation and development of the career path of highly talented and skilled individuals in the organization using developed guidelines, resources, policies, and processes. The history of talent management as a discipline and consulting in the field of sports business is more than 15 years, but they still seem to be confused about the meaning of "talent management". Despite many efforts to clarify the meaning of talent management, there is still no clear definition of the term. Talent control and innovation seek to achieve a common goal, which is growth, development, and effectiveness, and to provide a model of health in society; therefore, the purpose of this study was to present a model of talent control on organizational innovation in health-oriented organizations (managers of Tehran Municipality Sports Organization).

Methods: The statistical sample of the present study included all managers and experts of Tehran Municipality Sports Organization in the number of 267 people who were purposefully selected. Due to the limited statistical population, no special sampling method was used and the whole sample was determined to be equal to the garment. Participants voluntarily completed the standard Phillips and Rapper Talent Management Questionnaire (2009) and the

Keywords

Talent Management,
Organizational
Innovation,
Tehran Municipality
Sports Organization

Received: 17/12/2022

Published: 07/02/2023

Organizational Innovation Questionnaire of Omid et al (2002) and the reliability of all variables was more than 0.70. LISREL software was used to analyze the data.

Results: The results showed that the research model had sufficient fit (RMSEA = 0.8) and the df/x^2 ratio index in the allowable range and the relative and absolute fit indices (GFI), (IFI), and (NFI) were equal to 0.94, 0.93 and 0.91 were obtained, which indicated the proper fit of the model.

Conclusion: In general, in the present study, the three components of environmental innovation, individual innovation, and organizational innovation showed a more significant causal relationship than other components in relation to talent management, and the components of environmental innovation - feedback and individual - Showed less average feedback and not paying attention to environmental and personal feedback can seriously challenge the strategy of the municipal sports organization with a lack of proper understanding of the environment and competitors, and that in relation to talent management development components, maintaining positive relationships, maintaining And the functional capability of causal relationship did not show significance. By reviewing previous studies in this field, it can be said that the municipal sports organization is in the early stages of talent management and is more focused on the process of identification and recruitment, and has not been able to take an effective step by developing a strategy to develop talents and their functionality. Identifying the components and elements of talent management in different societies with different sub-sectors, resources, advantages, and markets is the most important study activity for talent decision-making. Therefore, researchers in this field try to observe the factors affecting the physical stimulation of elites and knowledge forces in different ways, and indirect and indirect ways, while identifying these factors, how to make decisions, and the type of decisions of managers in this field. Affect. The changing and changing environment of organizations in the current era is forcing managers to use more and better tools called knowledge to deal with and deal with factors of uncertainty and maintain the position and expand it. This requires that managers of organizations consider an important priority for innovation management. Organizational innovation is the new invention of knowledge or the development of new information such as a concept, theory or hypothesis; In other words, organizational innovation means something new to use. Organizational innovation requires the transformation of ideas into usable organizational forms, and this idea is used to promote organizational performance. The success of organizations depends on the effective use of talented people. Talented organizations are constantly looking for new talent; by satisfying their needs, they maintain them and create a challenging environment for them to work and be creative and innovative for their organization. It can be said that all organizations need new and innovative ideas to survive. Innovation can be considered as an organizational change to respond to or influence the external environment. However, it should be noted that knowledge, along with talent management, is the most important factor in production and a determining factor in innovation, because with the constant accumulation of administrative and technical knowledge over time and the use of information technology, knowledge quickly it is available worldwide and talented employees will be able to make the most of knowledge. This mechanism can be extended to facilitate learning in the organization. Therefore, researchers in this field try to observe the factors affecting the physical stimulation of elites and knowledge forces in different ways, and indirect and indirect ways, while identifying these factors, how to make decisions, and the type of decisions of managers in this field. Affect. Organizations create new facts and concepts by developing and restructuring past and present knowledge in a variety of ways.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Goodarzi N, Ashraf Ganjouei F, Zarei A. Provide a Talent Control Model Based on Innovation in Health-Oriented Organizations. Razi J Med Sci. 2023;29(11):299-306.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

مقدمه

امروز، سازمان‌ها به موفقیت در مجموعه‌های اقتصادی جهان می‌اندیشند و در محیط رقابتی نیاز به بهترین استعداد دارند (۱). در سال‌های اخیر، در سازمان‌ها در ایران، موضوع آموزش و پرورش و نیروی کار در قالب‌های گوناگون مانند شناسایی و پرورش استعداد، جانشینی، مدیران آینده حضور داشته است. در این زمینه مطالعات و تحقیقات متنوع برای طراحی و کاربرد تجربه موفق سازمان‌های توسعه یافته مهم‌تر است (۲). یکی از مهم‌ترین مواردی که در توسعه و موفقیت سازمان موثر است، مدیریت استعداد می‌باشد. تحقیقات برای مدیریت استعداد و کارکنان مستعد در سطح جهانی با رشد چشمگیری نسبت به قبل در حال انجام گرفتن است. سه عامل خارجی "تغییر جمعیتی"، "جهانی سازی" و "افزایش شمار کارکنان دانش محور" سازمان‌ها را مجبور می‌سازد نگرش جدی‌تری در مورد مدیریت استعداد و شیوه‌های آن داشته باشد (۳). برای یک استراتژی مدیریت استعداد موثر، مدیران باید بدانند که استراتژی‌ها در این حوزه نمی‌توانند فقط بر ایفا کننده‌های نقش در سطوح بالاتر تمرکز داشته باشند. همچنین مدیران نیاز دارند انگیزه‌های متفاوتی که تعیین کننده جذب و نگهداری کارکنان در سازمان با سن‌ها، جنسیت‌ها و ملیت‌های مختلف را بدانند و درک کنند. در این مفهوم متخصصان منابع انسانی باید بر شایستگی‌ها و صلاحیت‌هایشان در ارائه راه‌حل‌های موثر و کارآمد بیفزایند و توسعه دهند (۴). بنابراین مدیریت استعداد قصد دارد در مرکز استراتژی‌های عمومی سازمان ایجاد شود (۵). چهارچوب تئوریک مدیریت سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی نشان داده است که در زمینه ورزش سازمان‌ها بر اثربخشی استفاده از منابع انسانی متمرکز شده‌اند به عبارتی بدنبال خلق محصول یا خدماتی هستند که برای مشتریان ارزش بالاتری خلق نماید. مردم بندرت درباره معنی و مفهوم واژه استعداد در سازمان‌ها و کاربرد آن برای عملکرد مدیریت استعدادیابی اطلاعات دقیقی دارند (۶). این موضوع ناامید کننده است، زیرا کارکردن با مفهوم استعدادیابی برای کاربرد و سیاست‌های مدیریت استعدادیابی در سازمان پراهمیت و برای توسعه تخصصی و برنامه‌ریزی و ملاحظات توسعه‌ای حیاتی می‌باشد. اگر چه تعریف

مفهوم استعدادیابی کار آسانی نیست، اما حداقل راه‌هایی وجود دارد که بتوان استعداد را به عنوان یک واژه خاص در سازمان تعریف نمود. مدیریت استعداد، تسهیل و توسعه پیشرفت مسیر شغلی افراد بسیار با استعداد و ماهر در سازمان با استفاده از دستورالعمل‌های تدوین شده، منابع، سیاست‌ها و فرآیندها می‌باشد (۷). تاریخچه مدیریت استعداد به عنوان یک رشته علمی و مشاوره در زمینه کسب و کار ورزش بیش از ۱۵ سال است، اما هنوز به نظر می‌رسد سردرگمی در مورد معنای "مدیریت استعداد" واقعاً وجود دارد (۸). با وجود تلاش‌های چندانی برای روشن شدن معنی مدیریت استعداد شده است، هنوز تعریف روشن و واضحی از این واژه وجود ندارد (۹). از سوی دیگر نوآوری سازمانی ارزیابی غیرعینی از توفیق شرکت در دستیابی به بازار رقابتی پایدار می‌باشد؛ همچنین فاکتور کلیدی در اثربخشی و کارایی، کیفیت محصول، کاهش هزینه تولید و ساخت در سازمان است. نوآوری دارای ابعاد گوناگونی است از جمله، خدمات و محصول جدید، فرایند پردازش اطلاعات، راه‌اندازی بازار جدید، تغییر در حامیان و تغییر در مدل کسب و کار سازمان را می‌توان نام برد (۱۰). علاوه بر آن دو بعد مهم نوآوری شامل نوآوری توسعه‌ای و نوآوری رادیکالی است (۱۱). نوآوری توسعه‌ای فرایند سیستماتیک برنامه‌ریزی و سازماندهی است که سبب تغییر در فرایند تولید و عملکرد و بهبود شاخص‌های توسعه و بهبود می‌شود (۱۲). نوآوری رادیکالی مواردی مانند محصولات جدید، تکنولوژی نوین و فرایندهای نوین است که باعث تأثیر معنی‌داری بر فضای بازار، فرایند کارآفرینی و موفقیت سازمانی می‌شود (۱۳). با توجه به اینکه هر دو عامل مدیریت استعداد و نوآوری بدنبال دستیابی به یک هدف مشترک هستند و آن رشد، توسعه و اثربخشی است. می‌توان نقطه تلاقی بین این دو متغیر را مفروض نمود (۱۴). همچنین با توجه به اینکه سازمان ورزش شهرداری شهر تهران جهت رسیدن به اثربخشی و کارایی مطلوب با توجه به رسالت خود نیازمند منابع انسانی با استعداد و ارائه محصولات نوین با رویکرد نوآوری و بهبود فضای کسب و کار فعلی می‌باشد، انجام چنین تحقیقی در این برهه از زمان ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مهم‌ترین وظایف اصلی مدیران، ایجاد تحول اساسی در کارکنان و سازمان

خود می‌باشد. این وظیفه در محیط‌های کاری با فضای رقابتی از اهمیت بیشتری برخوردار است. با توجه به گستردگی فضای کاری سازمان ورزش شهرداری تهران با وجود کارکنان چند فرهنگی، محقق بدنبال پاسخگویی به این سوال است که الگوی کنترل استعداد بر مبنای نوآوری در سازمان‌های سلامت محور (سازمان ورزش شهرداری تهران) چگونه است؟

روش کار

پژوهش حاضر از حیث هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر زمان مقطعی و از نظر گردآوری داده‌ها به صورت توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مدیران سازمان ورزش شهرداری شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود که تعداد آن‌ها برابر با ۲۶۷ نفر بود. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری خاصی استفاده نشد و به صورت تمام شمار و هدفمند نمونه برابر جامعه تعیین گردید. از پرسشنامه‌های اطلاعات فردی شامل تعیین جنسیت، سن، تحصیلات و تأهل و استفاده شد، همچنین از پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) با هفت مؤلفه جذب استعداد، شناسایی استعدادها، حفظ روابط مثبت، توسعه و بهسازی استعدادها، بکارگیری استعداد، حفظ و نگهداشت استعدادها می‌باشد که با ۴۳ گویه میزان مدیریت استعداد را در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می‌سنجد؛ پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش کامیاب خانقاه (۱۳۹۳) ۰/۸۳ گزارش شد. همچنین از پرسشنامه نوآوری

سازمانی امید و همکاران (۲۰۰۲) که مشتمل بر ۲۲ سؤال و شامل مؤلفه‌های نوآوری محیطی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، نوآوری رهبری (سؤال‌های ۶ تا ۸)، نوآوری فردی (سؤال‌های ۹ تا ۱۴)، محیط-بازخورد (سؤال‌های ۱۵ تا ۱۸)، فرد-بازخورد (سؤال‌های ۱۹ تا ۲۲) بود که این پرسشنامه از نوع پاسخ بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات لیکرت بود. سؤالات شامل گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و کاملاً موافق بود. ابزارها از روایی و پایایی مطلوب برخوردار بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از میانگین، انحراف استاندارد، نمودار و جدول برای جمع‌بندی و توصیف داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر و در نهایت برای ارائه الگو مناسب از روش مدل معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS 21 و LISREL در سطح $\alpha \leq 0.05$ استفاده شد.

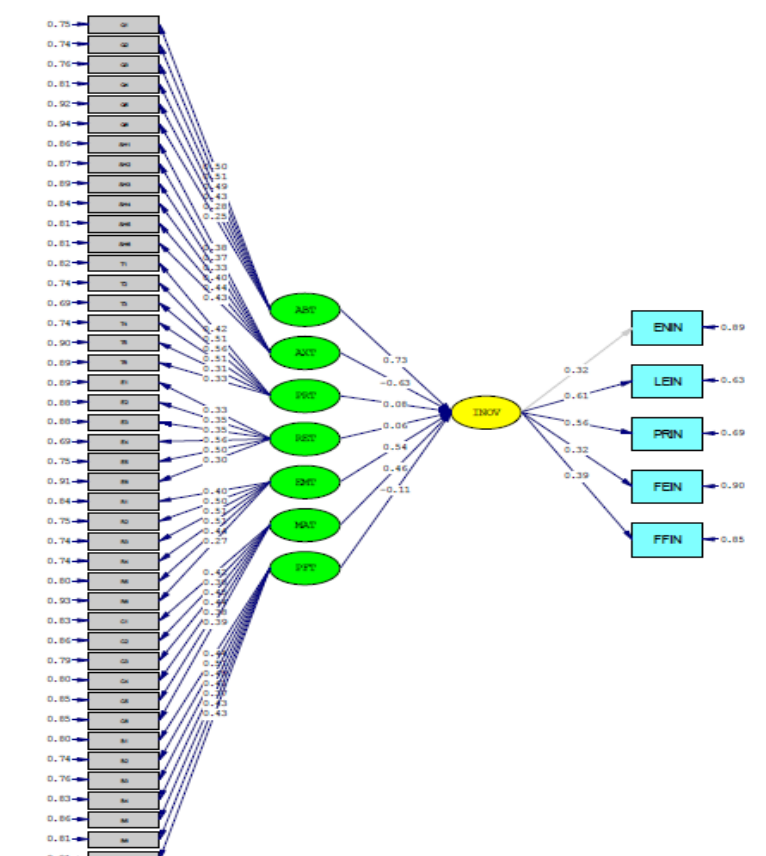
یافته‌ها

در بخش آمار استنباطی یافته‌های جدول شماره ۱، نشان داد که ارتباط بین برخی مؤلفه‌های کنترل استعداد شامل مدیریت استعداد، جذب استعداد، شناسایی استعداد و بکارگیری استعداد با نوآوری سازمانی تأیید گردید.

در آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیات هستند (نسبت χ^2 به df نزدیک عدد ۳ می‌باشد). میزان $RMSEA = 0.04$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری بود. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده

جدول ۱- ارتباط بین مؤلفه‌های کنترل استعداد با نوآوری سازمانی

میزان تأثیر	میزان تأثیر (تخمین استاندارد)	معناداری	تأیید یا رد
ارتباط بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی	۰/۸۹	۱۰/۳۱	تأیید
ارتباط جذب استعداد و نوآوری سازمانی	۰/۷۳	۳/۱۲	تأیید
ارتباط بین شناسایی استعداد و نوآوری سازمانی	۰/۶۳	۲/۰۶	تأیید
ارتباط توسعه استعداد و نوآوری	-۰/۰۸	۰/۲۶	رد
ارتباط حفظ روابط مثبت و نوآوری سازمانی	۰/۰۶	۰/۱۳	رد
ارتباط بکارگیری استعداد و نوآوری	۰/۵۴	۲/۲۹	تأیید
ارتباط نگهداری استعداد و نوآوری	-۰/۴۶	۱/۵۱	رد
ارتباط قابلیت عملکردی و نوآوری	-۰/۱۱	-۰/۵۴	رد



شکل ۱- مدل در حالت تخمین استاندارد

روش‌های مختلف تلاش می‌کنند عوامل مؤثر بر تحریکات فیزیکی نخبگان و نیروهای دانشی را رصد کرده و به روش‌های مستقیم و غیرمستقیم ضمن شناسایی این عوامل، نحوه تصمیم‌گیری و نوع تصمیمات مدیران این حوزه را تحت تأثیر قرار دهند (۱۶). محیط متحول و متغیر سازمان‌ها در عصر کنونی مدیران را بر آن می‌دارد تا هر چه بیشتر و بهتر به استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان و حفظ موقعیت و گسترش آن روی آورند (۱۵). در این امر مستلزم آن است که مدیران سازمان‌ها اولویت مهمی را برای مدیریت نوآوری در نظر بگیرند (۱۱). نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است (۱۱). به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی به معنای چیزی جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و

شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق بود. مقدار GFI، CFI و NFI به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۸۹ می‌باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد (شکل ۱).

بحث

نتایج تحقیق حاضر نشان داد ارتباط علی معنی‌داری بین مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پست (Post) و همکارانش (۲۰۲۰) (۱۵) همسو می‌باشد. امروزه اتخاذ سیاست‌ها، راهبردها و رویه‌های صحیح و کارآمد مدیریت استعداد در جوامع مختلف به یک مسئله اساسی تبدیل شده است. شناسایی اجزا و عناصر مدیریت استعداد در جوامع مختلف با زیرساخت‌ها، منابع، مزیت‌ها، و بازارهای متفاوت، مهم‌ترین فعالیت مطالعاتی برای تصمیم‌گیری درباره استعدادهاست. از این رو محققین این حوزه به

شد در قرن بیست و یکم از سه مورد بالا سرمایه گذاری روی افراد از همه ارزشمندتر و مهم‌تر بوده است (۱۲). اگرچه مروری بر تحقیقات انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد که نوآوری در سازمان‌ها یک شاخه علمی در حال رشد است، اما اثربخشی مدیریتی استعداد و ارزش آفرینی آن هنوز به درستی در سازمان‌های ورزشی درک نشده است. علاوه بر این، تعداد مطالعات در رابطه با نوآوری و مدیریت استعداد در سازمان‌های ورزشی بسیار اندک است و نیازمند تحقیقات بیشتری در این زمینه می‌باشد.

با توجه به اهمیت و جایگاه سلامتی در جامعه و متناسب با آن نیاز به مدیریت استعداد مرتبط با توسعه و نوآوری در کشور توجه به ابعاد مختلف کنترل استعداد برای فعالین و علاقمندان حضور در این عرصه مهم و ضروری می‌باشد تا با شناخت جایگاه ویژه استعداد و نوآوری هر چه بیشتر در جهت ایجاد سلامتی در این حوزه تلاش کرده و دولت نیز با حمایت بیشتر از این اقشار، زمینه فعالیت مداوم و مستمر این بخش را برای پویایی و توسعه سلامتی و به طبع آن اقتصاد ملی شاهد باشیم.

نتیجه‌گیری

به طور کلی در مطالعه حاضر سه مولفه نوآوری محیطی، نوآوری فردی و نوآوری سازمانی را بیش از سایر مولفه‌ها در رابطه با مدیریت استعداد نشان از ارتباط علی معنی‌دار داشتند و مولفه‌های نوآوری محیط - بازخورد و فرد - بازخورد میانگین کمتری را نشان دادند و عدم توجه به بازخوردهای محیطی و فردی می‌تواند استراتژی سازمان ورزش شهرداری را با عدم درک مناسب از محیط و رقبا دچار چالش جدی نماید و اینکه در رابطه با مدیریت استعداد مولفه‌های توسعه، حفظ روابط مثبت، نگهداری و قابلیت عملکردی ارتباط علی معنی‌داری را نشان ندادند. با بررسی مطالعات پیشین در این زمینه می‌توان گفت سازمان ورزش شهرداری در مراحل ابتدایی مدیریت استعداد بوده و بیشتر بر فرایند شناسایی و جذب متمرکز گردیده است و نتوانسته که با ایجاد یک راهبرد مناسب در راستای

این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (۱۲). موفقیت سازمان‌ها به استفاده موثر از افراد مستعد بستگی دارد. سازمان‌های استعدادگرا دائماً در جستجوی استعدادهای جدید هستند؛ با ارضای نیازهایشان آنها را حفظ و محیط چالشی برای آنها ایجاد می‌کنند تا بتوانند به کار و فعالیت بپردازند و برای سازمان خود خلاق و نوآور باشند (۱۳). می‌توان گفت همه سازمان‌ها برای بقای خود به ایده‌های نو و بدیع نیاز دارند. نوآوری می‌تواند به عنوان تغییر سازمانی برای پاسخ به محیط خارجی یا نفوذ بر آن در نظر گرفته شود (۴). لیکن باید دانست که دانش و در کنار آن مدیریت استعدادها به عنوان مهمترین عامل تولید و عامل تعیین کننده در نوآوری به شمار می‌رود، زیرا با انباشت دایمی دانش اداری و فنی در طول زمان و با استفاده از فناوری اطلاعات، دانش به سرعت در سرتاسر جهان قابل دسترس شده است و کارکنان با استعداد توانایی استفاده بهینه از دانش را خواهند داشت (۱۶). این مکانیزم می‌تواند برای تسهیل یادگیری در سازمان گسترش یابد. از این رو محققین این حوزه به روش‌های مختلف تلاش می‌کنند عوامل مؤثر بر تحریکات فیزیکی نخبگان و نیروهای دانشی را رصد کرده و به روش‌های مستقیم و غیرمستقیم ضمن شناسایی این عوامل، نحوه تصمیم‌گیری و نوع تصمیمات مدیران این حوزه را تحت تأثیر قرار دهند (۱۵). سازمان‌ها با توسعه و تجدید ساختار دانش قبلی و کنونی با روش‌های مختلف به خلق واقعیت‌ها و مفاهیم جدید می‌پردازند. وقتی بازگشت استعداد بالا باشد نیروهای کاری خلاق می‌شوند، نوآوری به وجود می‌آید، فرآیندها به طور راحت بی‌درد سر انجام می‌شود، محصولات دائماً بهبود می‌یابد و پیشرفت می‌کنند و ارتباط به طرز صحیحی انجام می‌شود. بازگشت استعداد بالا سبب می‌شود که مدیریت انعطاف‌پذیر شود و روی فرصت‌ها سرمایه‌گذاری کند و سود ببرد. افراد مستعد بر افرادی که در اطرافشان هستند، نیز تأثیر می‌گذارند و طی زمان دانش در اختیار دیگران نیز قرار می‌گیرد. در واقع سازمان‌هایی هستند که روی فناوری، ماشین‌ها و افراد سرمایه‌گذاری کرده‌اند ولی همانطور که در بالا اشاره

Effects of Playing Multiple High School Sports on National Basketball Association Players' Propensity for Injury and Athletic Performance. *Am J Sports Med.* 2018;46(2):402-408.

13. Confino J, Irvine JN, O'Connor M, Ahmad CS, Lynch TS. Early Sports Specialization Is Associated With Upper Extremity Injuries in Throwers and Fewer Games Played in Major League Baseball. *Orthop J Sports Med.* 2019;7(7):2325967119861101.

14. Xu HG, Kynoch K, Tuckett A, Eley R. Effectiveness of interventions to reduce emergency department staff occupational stress and/or burnout: a systematic review. *JBIEvid Synth.* 2020;18(6):1156-1188.

15. Post EG, Struminger AH, Hibberd EE. Sport specialization is associated with upper-extremity overuse injury in high school baseball players. *J Shoulder Elbow Surg.* 2020;29(9):1775-1782.

16. Park S, Jang MK. Associations Between Workplace Exercise Interventions and Job Stress Reduction: A Systematic Review. *Workplace Health Saf.* 2019;67(12):592-601.

توسعه استعدادها و قابلیت عملکردی آنها گام موثری بر دارد.

References

1. Giampaoli S, Alessandrini F, Frajese GV, Guglielmi G, Tagliabracchi A, Berti A. Environmental microbiology: Perspectives for legal and occupational medicine. *Leg Med (Tokyo).* 2018;35:34-43.

2. Carrer P, Cavallo D, Fustinoni S, Maroni M. Dall'igiene e tossicologia industriale all'igiene e tossicologia ambientale: problemi e prospettive [From industrial hygiene and toxicology to environmental hygiene and toxicology: problems and prospects]. *Med Lav.* 2003;94(1):64-8.

3. Kersh FW, Frank AL. Environmental awareness among physicians: what are environmental health and environmental medicine? *Tex Med.* 1999;95(10):39-44.

4. Szeremeta M, Pietrowska K, Niemcunowicz-Janica A, Kretowski A, Ciborowski M. Applications of Metabolomics in Forensic Toxicology and Forensic Medicine. *Int J Mol Sci.* 2021;22(6):3010.

5. Fang YT, Lan Q, Xie T, Liu YF, Mei SY, Zhu BF. New Opportunities and Challenges for Forensic Medicine in the Era of Artificial Intelligence Technology. *Fa Yi Xue Za Zhi.* 2020;36(1):77-85.

6. Galante N, Cotroneo R, Furci D, Lodetti G, Casali MB. Applications of artificial intelligence in forensic sciences: Current potential benefits, limitations and perspectives. *Int J Legal Med.* 2023;137(2):445-458.

7. Sharma R, Diksha, Bhute AR, Bastia BK. Application of artificial intelligence and machine learning technology for the prediction of postmortem interval: A systematic review of preclinical and clinical studies. *Forensic Sci Int.* 2022;340:111473.

8. Piver MS. Prophylactic Oophorectomy: Reducing the U.S. Death Rate from Epithelial Ovarian Cancer. A Continuing Debate. *Oncologist.* 1996;1(5):326-330.

9. Zou Y, Zhuang C, Fang Q, Li F. Big Data and Artificial Intelligence: New Insight into the Estimation of Postmortem Interval. *Fa Yi Xue Za Zhi.* 2020;36(1):86-90.

10. Carlson LE, Toivonen K, Subnis U. Integrative Approaches to Stress Management. *Cancer J.* 2019;25(5):329-336.

11. Kwon S, Letuchy EM, Levy SM, Janz KF. Youth Sports Participation Is More Important among Females than Males for Predicting Physical Activity in Early Adulthood: Iowa Bone Development Study. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(3):1328.

12. Rugg C, Kadoor A, Feeley BT, Pandya NK. The