

مدیریت استعداد و عوامل مرتبط در کارکنان معاونت بهداشتی استان گیلان

معصومه حسن بگلو^۱، سید محمد نوع‌پسند^۲، محسن اکبری^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: توجه به مدیریت استعداد در سازمان و تعیین عوامل مرتبط با آن، می‌تواند سازمان را در عملیاتی شدن مدیریت استعداد در سازمان یاری رساند. هدف از انجام مطالعه حاضر، سنجش مدیریت استعداد در معاونت بهداشتی استان گیلان و تعیین ارتباط آن با متغیرهای دموگرافیک بود.

روش بررسی: این مطالعه از نوع کاربردی بود که به روش توصیفی-تحلیلی بر روی ۳۶۲ نفر از کارکنان معاونت بهداشتی و شبکه‌های بهداشت و درمان استان گیلان در سال ۱۳۹۴ انجام شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی سیستماتیک و به دنبال تعیین سهم هر شهرستان از حجم نمونه کل، صورت گرفت. مدیریت استعداد به عنوان متغیر اصلی و خصوصیات دموگرافیک کارکنان به عنوان متغیرهای زمینه‌ای مطالعه در نظر گرفته شد. داده‌های مطالعه توسط پرسش‌نامه‌ای که روایی آن توسط تحلیل عاملی ($P < 0/05$) و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's alpha (۰/۹۳) تأیید شده بود، جمع‌آوری گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی، Independent t و ANOVA تک متغیره در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمرات کسب شده برای مدیریت استعداد، $19/33 \pm 84/60$ به دست آمد (زن و مرد به ترتیب $19/65 \pm 83/17$ و $18/73 \pm 86/40$) ($P = 0/130$). بین مدیریت استعداد و میزان تحصیلات ارتباط ضعیف معکوسی وجود داشت ($r = -0/21$, $P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: توجه به جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری می‌تواند مدیران را در مدیریت استعداد کارکنان یاری رساند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد؛ استعداد؛ کارکنان؛ معاونت بهداشتی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱/۲۲

اصلاح نهایی: ۱۳۹۴/۱۲/۱۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲۲

ارجاع: حسن بگلو معصومه، نوع‌پسند سید محمد، اکبری محسن. **مدیریت استعداد و عوامل مرتبط در کارکنان معاونت بهداشتی استان گیلان**. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۵؛ ۱۳ (۳): ۲۲۸-۲۲۴

مقدمه

این‌رو، توانایی مدیران سازمان‌ها برای جذب، ارزیابی و کشف، آموزش و توسعه و حفظ کارکنان مستعد به شدت مورد توجه قرار گرفت (۶). کارکنان مستعد در اصل دارایی یک سازمان به شمار می‌روند که با ساماندهی صحیح می‌توانند در موفقیت آن سازمان نقش مهمی ایفا نمایند. سازمان‌ها با مطرح شدن مدیریت استعداد توانستند پاسخگوی تمام مراحل جذب، توسعه و حفظ کارکنان شایسته و مستعد شوند. البته پیاده‌سازی مدیریت استعداد نه تنها برای سازمان، بلکه برای کارکنان هم می‌تواند مفید باشد؛ چرا که باعث می‌شود کارکنان خلاقانه‌تر عمل کنند که از یک سو منجر به ارتقای شغلی آن‌ها شود و از سوی دیگر، منجر به افزایش بهره‌وری سازمان گردد (۷).

امروزه رشد سریع تکنولوژی، رقابت شدید جهانی، محدودیت انرژی و بی‌ثباتی وضعیت سیاسی و اقتصادی باعث ایجاد تعریف جدیدی از محیط‌های کسب و کار شده است. آنچه امروز در دنیای کسب و کار مطرح می‌گردد، عدم کفایت عواملی همچون تکنولوژی و منابع مادی برای تأمین اهداف سازمان‌ها می‌باشد. از این‌رو، داشتن نیروی انسانی شایسته، ماهر، با انگیزه و مستعد به عنوان تنها عنصر ثابت و غیر قابل اجتناب موفقیت کسب و کار سازمان، خودنمایی می‌کند (۱). از طرف دیگر، مدیریت استعداد جهت یافتن و حفظ کارکنان مستعد به دلیل کمبود نیروی انسانی مستعد و نخبه، مورد توجه هر سازمانی قرار گرفته است (۲).

مدیریت استعداد یک رویکرد همه جانبه نسبت به منابع انسانی و روش جدیدی برای دستیابی به اثربخشی سازمان می‌باشد. مدیریت استعداد، عملکرد و توانایی افراد مستعدی را ارتقا می‌بخشد که می‌توانند تمایز قابل توجهی در حال و آینده سازمان پدید آورند. این امر باعث می‌گردد که عملکرد در میان تمامی سطوح کارکنان بدون توجه به میزان استعدادشان ارتقا یابد (۳). به عبارت دیگر، مدیریت استعداد با ارایه دیدگاه متفاوتی از نیروی کار، استعدادها را از دیگران متمایز می‌سازد (۴).

اهمیت مدیریت استعداد از زمان مطرح شدن جنگ استعدادها در سال ۱۹۹۷ نمایان‌تر شد (۵). چالش‌های پیش روی مدیران برای دستیابی به نیروی انسانی مستعد از یک سو و عدم توانایی و آمادگی کامل مدیران برای رهبری سازمان‌ها از سوی دیگر، اهمیت مدیریت استعداد را بیش از پیش آشکار نمود. از

مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد و طرح تحقیقاتی با شماره ۱۲۶۵۶۰۲ می‌باشد که با حمایت دانشگاه گیلان انجام شده است.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار، دانشکده پرديس بین‌الملل، دانشگاه گیلان، رشت، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: m_hbagloo@yahoo.com

۲- استادیار، مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

۳- استادیار، مدیریت رفتار سازمانی، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

شهرستان بر اساس حروف الفبا تهیه شد و انتخاب نمونه‌ها به روش تصادفی سیستماتیک در هر شهرستان صورت گرفت. مدیریت استعداد متغیر اصلی مطالعه بود که از نوع کمی پیوسته به شمار می‌رفت و متغیرهای زمینه‌ای شامل جنس، میزان تحصیلات و سابقه کاری کارکنان بود.

ابزار مورد استفاده مطالعه حاضر، پرسش‌نامه مدیریت استعداد بود که توسط احمدی و همکاران طراحی گردید (۲۴). این پرسش‌نامه ۴ عامل و ۲۸ گویه داشت که چهار عامل آن شامل نظام جذب استعداد، نظام ارزیابی و کشف استعداد، نظام توسعه و آموزش استعدادها و نظام حفظ استعدادها بود. از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت جهت مقیاس پرسش‌نامه استفاده شد. امتیاز ۱ به گزینه «کاملاً مخالفم» و امتیاز ۵ به گزینه «کاملاً موافقم» تعلق گرفت. بدین ترتیب، محدوده نمره پرسش‌نامه از ۲۸ تا ۱۴۰ بود.

روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی احراز شد. پایایی پرسش‌نامه نیز به وسیله ضریب Cronbach's alpha، ۰/۹۳ محاسبه گردید. پرسش‌نامه به صورت خودایفا بود و خود افراد این پرسش‌نامه را تکمیل نمودند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌ها استخراج و به ورقه‌های مادر وارد گردید. توصیف داده‌ها به صورت میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی بیان شد و داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی Pearson، Independent t و ANOVA تک متغیره در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ (version 22, SPSS Inc., Chicago, IL) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

۳۶۱ نفر از کارکنان معاونت بهداشتی استان گیلان شامل کارکنان ستادی و شبکه‌های بهداشتی-درمانی در این مطالعه توصیفی-تحلیلی شرکت کردند. از نظر جنسیت، ۵۸/۲ درصد از افراد مورد مطالعه زن و بقیه مرد بودند (۴۱/۸ درصد). اغلب افراد از نظر وضعیت تحصیلی مدرک تحصیلی دیپلم (۴۲/۳ درصد)، ۳/۶ درصد زیر دیپلم، ۱۲/۰ درصد فوق دیپلم، ۲۷/۵ درصد کارشناسی، ۲/۲ درصد کارشناسی ارشد و ۱۲/۳ درصد تحصیلات دکتری داشتند. بیشتر افراد از نظر سابقه کاری دارای سابقه کار بیش از ۲۰ سال (۴۲/۴ درصد) بودند. ۱۰/۱، ۲۶/۵ و ۱۷/۹ درصد افراد به ترتیب سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۵-۱۰ سال و ۱۵-۲۰ سال داشتند.

میانگین نمره مدیریت استعداد مردان و زنان به ترتیب $18/73 \pm 86/40$ و $19/65 \pm 83/17$ به دست آمد. بین مدیریت استعداد و سطح تحصیلات ارتباط ضعیف معکوسی وجود داشت که از نظر آماری معنی‌دار بود ($r = -0/21$)، $P < 0/05$ ، اما با سایر متغیرهای دموگرافیک شامل جنس ($r = -0/08$)، $P = 0/12$ و سابقه کاری ($r = -0/05$)، $P = 0/30$ ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید.

میانگین مدیریت استعداد در تحصیلات زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب $6/55 \pm 86/30$ ، $1/72 \pm 89/26$ ، $2/35 \pm 81/62$ ، $1/94 \pm 79/58$ و $4/51 \pm 74/85$ و $3/08 \pm 82/15$ به دست آمد. کارکنانی که از تحصیلات دیپلم برخوردار بودند، بیشترین و افرادی که تحصیلات کارشناسی داشتند، کمترین میانگین مدیریت استعداد را کسب کردند. همچنین، اختلاف میانگین مدیریت استعداد افراد دارای تحصیلات دیپلم با فوق دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب

در این راستا، نظام سلامت کشور در قالب ۴ اصل بنیادی نظام شبکه بهداشت و درمان یعنی برقراری عدالت اجتماعی، همکاری بین‌بخشی، مشارکت مردمی و استفاده از تکنولوژی مناسب مشغول به ارائه خدمات به جمعیت تحت پوشش می‌باشد (۸). مدیریت نیروی انسانی این نظام امر دشواری است که می‌تواند به طور جدی عملکرد نظام سلامت را تحت تأثیر قرار دهد. شناخت تلاش‌های کارکنان حوزه سلامت از جانب مدیران در افزایش انگیزه و کارکرد سازمانی آنان تأثیر مثبتی دارد (۹، ۱۰). با مدیریت استعداد یعنی شناخت افراد مستعد و قرار دادن آن‌ها در پست‌های کلیدی، می‌توان به بهبود عملکرد سازمانی امیدوار شد (۱۱).

عدم تناسب وظایف با استعدادهای نیروی انسانی در ساختار فعلی نظام سلامت، یکی از دلایل عمده عدم تحقق اهداف برنامه مطرح می‌باشد؛ به طوری که احساس نیاز به مدیریت نوین دولتی یا بازار برنامه‌ریزی شده قابل درک است که تأکید را بر پایش عملکرد تک تک کارکنان و ایجاد احساس تعلق به سازمان به عنوان طرز فکر غالب مدیریت مد نظر دارد (۱۲). مطالعات در بخش پرستاری حوزه سلامت، ناتوانی مدیران را در افزایش مشارکت و عملکرد کارکنان نشان می‌دهد (۱۳، ۱۴). عدم توجه مدیران به توانایی‌های نیروی انسانی، می‌تواند مانع از ایجاد تغییرات مثبت سازمانی گردد (۱۵). بنابراین، مدیریت استعداد به مفهوم فراتری از یک دیدگاه نوین درباره منابع انسانی برای متخصصان و مدیران نیروی انسانی می‌باشد؛ به گونه‌ای که موضوع مدیریت استعداد برای بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها به یک استراتژی ضروری و جدا نشدنی تبدیل شده است (۱۶).

مدیران درباره کمبود نیروی انسانی مستعد نگران هستند و اولویت اغلب مدیران منابع انسانی، حفظ کارکنان مستعد سازمان می‌باشد. بنابراین، به نظر می‌رسد که مدیریت استعداد باید به عنوان یک نیاز جهت تعالی پایدار سازمان پذیرفته شود و برای انجام آن، یک روش نظام‌مند پیش گرفته شود (۱۷، ۱۸). عدم توجه به مدیریت صحیح نیروی انسانی و کاهش انگیزه کارکنان، می‌تواند بر امکان نگهداری نیروی انسانی اثرات منفی گذارد و منجر به بدتر شدن شرایط محیط کار و کیفیت مراقبت‌ها گردد (۱۹، ۲۰).

اغلب مواقع، وجود ابهام در تعریف مدیریت استعداد مانع از عملیاتی شدن آن در سازمان‌ها می‌شود (۲۱-۲۳). علاوه بر این، افرادی در طرح تحول نظام سلامت باید به عنوان مدیر گروه سلامت منطقه عمل نمایند که اغلب آن‌ها تاکنون نقش مدیریتی نداشتند. بنابراین، اهمیت تعیین مدیریت استعداد در شبکه‌های بهداشت و درمان بیشتر از گذشته آشکار می‌گردد. بنابراین، هدف از انجام مطالعه حاضر، سنجش مدیریت استعداد در کارکنان معاونت بهداشتی و شبکه‌های بهداشتی-درمانی استان گیلان و تعیین ارتباط آن با متغیرهای دموگرافیک بود.

روش بررسی

این مطالعه به صورت توصیفی-تحلیلی انجام شد و کارکنان ستادی معاونت بهداشتی و شبکه‌های بهداشتی-درمانی استان گیلان به عنوان جامعه هدف انتخاب گردیدند. حجم نمونه با استفاده از جدول Morgan و Krejcie، ۳۶۲ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری به روش سهمی صورت گرفت؛ به این صورت که سهم ستاد معاونت بهداشتی و هر یک از شبکه‌های بهداشتی-درمانی استان گیلان از حجم نمونه کل تعیین گردید. سپس لیست اسامی کارکنان هر

در دسترس قرار دادن و انعطاف‌پذیری به کارگیری افراد خاص و مستعد می‌باشد، حتی اگر آنان تأثیر بی‌تناسب و غیر مستقیمی بر روی عملکرد بگذارند (۲۶).

تفاوت معنی‌داری در میانگین مدیریت استعداد بین دو جنس مطالعه حاضر مشاهده نگردید، اما به نظر می‌رسد که مدیریت استعداد در کارکنان خانم کمتر از کارکنان مرد مورد توجه قرار می‌گیرد؛ چرا که زنان در مقایسه با مردان، میانگین مدیریت استعداد کمتری کسب کردند. این یافته همسو با مطالعات قبلی (۲۷) بود که رابطه معنی‌داری بین مدیریت استعداد و جنسیت کارکنان نشان داد. بنابراین، سازمان باید توجه بیشتری بر استعدادیابی و توسعه آن در کارکنان زن داشته باشد. یک مطالعه مروری بیان نمود که توجه به زنان در مدیریت استعداد، می‌تواند نقش مهمی در رشد اقتصادی ایفا نماید (۲۸).

از دیگر نتایج مطالعه حاضر، وجود تفاوت معنی‌دار در میانگین مدیریت استعداد بر اساس سابقه کاری کارکنان بود؛ به گونه‌ای که افراد دارای سابقه کاری طولانی‌تر، میانگین مدیریت استعداد کمتری داشتند. این نکته مهم به خصوص درباره بعد توسعه و حفظ استعداد می‌تواند حایز اهمیت باشد؛ به عبارت دیگر، سازمان مربوط باید به توسعه و حفظ استعداد کارکنان خود در دراز مدت توجه ویژه‌ای نماید. لازم به ذکر است که مطالعه حاضر به دلیل حمایت مدیران و همکاری کارکنان، محدودیتی در اجرا نداشت.

نتیجه‌گیری

معاونت بهداشتی استان گیلان باید جهت شناخت بهتر و پیاده‌سازی مفهوم مدیریت استعداد در سازمان، به سوابق تحصیلی و کاری کارکنان به ویژه در خانم‌ها توجه بیشتری نماید.

پیشنهادات

انجام مطالعات جامع‌تر در زمینه مشخص کردن نقش و میزان تأثیر سایر عوامل مرتبط با مدیریت استعداد در شبکه‌های بهداشتی- درمانی، به عنوان بزرگ‌ترین شبکه مدیریتی ارائه دهنده خدمات سلامت در کشور، پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

از رئیس مرکز بهداشت، معاونان فنی، اجرایی و سایر کارکنان معاونت بهداشتی استان گیلان که در اجرای پژوهش حاضر نهایت همکاری را نمودند، سپاسگزاری می‌گردد.

۰/۷۶۴، ۰/۹۶۸، ۱۴/۴۱ و ۷/۱۱ به دست آمد که از نظر آماری معنی‌دار بود ($P < 0/05$).

میانگین مدیریت استعداد بر اساس سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۱۰-۵ سال، ۱۵-۱۰ سال، ۲۰-۱۵ سال و بیشتر از ۲۰ سال به ترتیب $۴/۱۵ \pm ۹۲/۹۷$ ، $۸۵/۰۲ \pm ۱/۷۸$ ، $۸۲/۹۰ \pm ۲/۳۹$ و $۷۸/۸۱ \pm ۱/۶۶$ به دست آمد. کارکنانی که دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال بودند، بیشترین میانگین مدیریت استعداد را به خود اختصاص دادند و کارکنانی که سابقه کاری ۱۵-۲۰ سال داشتند، کمترین میانگین مدیریت استعداد را کسب کردند. همچنین، اختلاف میانگین مدیریت استعداد بین افراد دارای سابقه کاری ۱۵-۲۰ سال با افرادی که دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۵-۱۰ سال و بیشتر از ۲۰ سال بودند، به ترتیب $۱۴/۱۶$ ، $۶/۲۱$ و $۶/۴۵$ به دست آمد که همگی از نظر آماری تفاوت معنی‌داری داشت ($P < 0/05$).

بحث

مدیریت استعداد می‌تواند از طریق شناسایی، توسعه و حفظ کارکنان مستعد به عنوان عامل تأثیرگذاری بر موفقیت سازمان و یک عنصر حیاتی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار عمل نماید (۲۵). نتایج مطالعه بیانگر ارتباط مدیریت استعداد با میزان تحصیلات کارکنان بود؛ به عبارت دیگر، هرچه کارکنان میزان تحصیلات بالاتری داشتند، مدیریت استعداد کمتر صورت می‌گرفت. این یافته نشان داد که مدیران سازمان باید در جذب و نگهداری کارکنان دارای تحصیلات عالی توجه ویژه‌ای نمایند. همچنین، با توسعه و بهبود مستمر توانایی‌ها و کشف استعدادها، کارکنان خود را قادر سازند تا با بهبود عملکرد خود، سازمان را در مسیر رشد و تعالی سوق دهند. مدیریت استعداد اگر به شیوه مثبت و صحیحی اجرا شود، می‌تواند با افزایش رقابت و کاهش اتلاف وقت، موجبات بهره‌وری را فراهم آورد.

بر اساس نتایج مقایسه میانگین مدیریت استعداد بین افراد با تحصیلات متفاوت، مدیریت استعداد در کارکنانی که مدرک دیپلم داشتند، بهتر از سایر افراد صورت می‌گرفت. در این میان، افراد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد کمترین میانگین مدیریت استعداد را کسب نمودند. این نتایج مؤید این مطلب است که معاونت بهداشتی باید جهت مدیریت استعداد کارکنان دارای مدارک تحصیلی عالی توجه بیشتری داشته باشد. البته هر فردی در سازمان دارای استعداد است. اگرچه برخی افراد استعداد بیشتری دارند. هدف، بهبود و ارتقای استعداد در افراد،

References

1. Vural Y, Vardarli P, Aykir A. The effects of using talent management with performance evaluation system over employee commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012; 58: 340-9.
2. Sahai S, Srivastava AK. Goal / target setting and performance assessment as tool for talent management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012; 37: 241-6.
3. Ashton C, Morton L. Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR Review* 2005; 4(5): 28-31.
4. Chuai X, Preece D, Iles P. Is talent management just "old wine in new bottles"? The case of multinational companies in Beijing. *Management Research News* 2008; 31(12): 901-11.
5. Michaels E, Handfield-Jones H, Axelrod B. *The war for talent*. Brighton, MA: Harvard Business Publishing; 2001.
6. Haji-Karimi AA, Hoseini A. Underlying strategic factors in talent management. *Journal of Strategic Management Studies* 2010; 1(2): 51-72. [In Persian].
7. Abbasi MU, Sohail M, Syed NA. Talent management as success factor for organizational performance: a case of

- pharmaceutical industry in Pakistan. *Journal of Management and Social Sciences* 2010; 6(2): 74-83.
8. Ministry of Health and Medical Education-Organization of Health Insurance. Executive instructions of rural insurance and family physician. Tehran, Iran: Ministry of Health and Medical Education-Organization of Health Insurance; 2014. [In Persian].
 9. Griffin J. Leadership recognition of organizational citizenship behaviors in performance evaluations in Washington State healthcare organizations [Thesis]. Phoenix, AZ: University of Phoenix; 2012.
 10. Raman R, Chadee D, Roxas B, Michailov S. Effects of partnership quality, talent management, and global mindset on performance of offshore IT service providers in India. *Journal of International Management* 2013; 19(4): 333-46.
 11. Mahmoudirad GH, Ahmadi F, Vanaki Z, Hajizadeh E. The effect of "expectation based managerial competency acquisition in nursing model" on nursing staff empowerment and efficacy of leadership style. *J Birjand Univ Med Sci* 2010; 17(2): 127-35. [In Persian].
 12. Shadpour K. Health sector reform in Islamic Republic of Iran. *Hakim Res J* 2006; 9(3): 1-18. [In Persian].
 13. Heshmati Nabavi F, Memarian R, Vanaki Z. Clinical supervision system: a method for improving educational performance of nursing personnel. *Iran J Med Educ* 2008; 7(2): 257-66. [In Persian].
 14. Drach-Zahavy A, Dagan E. From caring to managing and beyond: an examination of the head nurse's role. *J Adv Nurs* 2002; 38(1): 19-28.
 15. Paul S. Capacity building for health sector reform. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 1995.
 16. Wilska E. Determinants of effective talent management. *Journal of Positive Management* 2014; 5(4): 77-88.
 17. Martin G, Hetrick S. Corporate reputations, branding and people management: a strategic approach to HR. Abingdon, UK: Routledge; 2006.
 18. Berger L, Berger D. The talent management handbook. New York, NY: McGraw Hill Professional; 2003.
 19. Bodart C, Servais G, Mohamed YL, Schmidt-Ehry B. The influence of health sector reform and external assistance in Burkina Faso. *Health Policy Plan* 2001; 16(1): 74-86.
 20. Laurell AC. Health reform in Mexico: the promotion of inequality. *Int J Health Serv* 2001; 31(2): 291-321.
 21. Collings DG, Mellahi K. Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review* 2009; 19(4): 304-13.
 22. Cappelli P. Talent on demand – managing talent in an age of uncertainty. *Strategic Direction*, 2009; 25(3).
 23. Lawler EE 3rd. Talent: making people your competitive advantage. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 2010.
 24. Ahmadi SAA, Sarlak M, Mahdavi M, Daraei MR, Vahidi T. The role of social capital on improving the talent management at the Southern Khorasan Electric Energy Distribution Company (SKEDC). *International Business Management* 2012; 6(2): 233-41.
 25. Smith JJ. China struggles to develop able corporate leaders [Online]. [cited 2007 Mar 22]; Available from: URL: https://www.shrm.org/publications/hrnews/pages/cms_020868.aspx
 26. de Long TJ, Vijayaraghavan V. Let's hear it for B players. *Harv Bus Rev* 2003; 81(6): 96-102, 137.
 27. Festing M, Kornau A, Schäfer L. Think talent – think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *The International Journal of Human Resource Management* 2015; 26(6): 707-32.
 28. Tatli A, Vassilopoulou J, Özbilgin M. An unrequited affinity between talent shortages and untapped female potential: The relevance of gender quotas for talent management in high growth potential economies of the Asia Pacific region. *International Business Review* 2013; 22(3): 539-53

Talent Management and its Related Factors in Staff of the Department of Health of Guilan Province, Iran

Masoumeh Hasanbaglou¹, Seyed Mohammad Nopasand², Mohsen Akbari³

Original Article

Abstract

Introduction: Consideration of talent management and identification of its related factors can assist organizations in the implementation of talent management. The aim of the present study was to assess talent management in the Department of Health of Guilan Province, Iran, and determine its relation with demographic variables.

Methods: This applied and descriptive-analytical study was performed on 362 employees of the Health Department of Guilan Province in 2015. Systematic random sampling was conducted following the determination of the contribution of each city to the total sample size. Talent management was considered as the main variable and demographic characteristics of the personnel as the background variables. Data was collected using a questionnaire the validity and reliability of which were approved through factor analysis ($P < 0.05$) and Cronbach's Alpha ($\alpha = 0.93$). Data were analyzed using correlation tests, independent t-test, and univariate ANOVA in SPSS software.

Results: Mean score of talent management was 84.60 ± 19.33 . The mean score of talent management among men and women was 86.40 ± 18.73 and 83.17 ± 19.65 , respectively. There was an inverse weak correlation between talent management and education ($r = -0.21$, $P = 0.001$).

Conclusion: It can be concluded that considering factors such as sex, education, and work experience can help managers in the talent management of staff.

Keywords: Talent Management; Talent; Staff; Department of Health

Received: 13 Sep, 2015

Accepted: 10 Apr, 2016

Citation: Hasanbaglou M, Nopasand SM, Akbari M. **Talent Management and its Related Factors in Staff of the Department of Health of Guilan Province, Iran.** Health Inf Manage 2016; 13(3): 224-8

Article resulted from an MSc thesis and research project No. 1265602 funded by University of Guilan.

1- MSc Student, Business Administration, Pardis International School, University of Guilan, Rasht, Iran (Corresponding Author)
Email: m_hbagloo@yahoo.com

2- Assistant Professor, Human Resources Management, School of Literature and Human Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran

3- Assistant Professor, Management of Organizational Behavior, School of Literature and Human Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran