

# Talent Management Status in Selected University in Medical Libraries in Tehran

\_\_\_\_Zeinab Sepahvand<sup>1</sup> , Fatemeh Sheikhshoei<sup>2\*</sup> , Seyed Javad Ghazi Mirsaeid<sup>3</sup>  Ali Shabani<sup>4</sup> 

## Abstract

**Introduction:** Talented people are valuable assets in each organization and should be managed to achieve the best results. Therefore, the current study aimed to identify the status of talent management in selected medical libraries in Tehran.

**Methods:** This descriptive-applied study was conducted on 130 librarians working in Central Library and libraries of Tehran, Iran and Shahid Beheshti Universities of Medical Sciences. Data were collected using Rothwell (1984) career planning questionnaire whose validity was verified by five experts in Librarianship and Management. The reliability of the questionnaire was confirmed using Cronbach's alpha coefficient.

**Results:** According to the results the current and optimal status in different dimension were as follows: commitment to the establishment of talent management 2.872 and 4.231; assessment of current work requirements 2.846 and 4.244; assessment of individual performance 2.907 and 4.246; assessment of future work requirements 2.820 and 4.303; assessment of individual talent 2.741 and 4.274; filling the training gap 2.818 and 4.328; assessment of talent management and successor training 2.604 and 4.302.

**Conclusion:** The results were indicative of a favorable talent management in the Selected Libraries of Medical Universities in Tehran.

**Keywords:** Talent Management, Successor Training, Central Library, Faculty Library, Medical University

• Received: 09/Jan/2019 • Modified: 09/March/2019 • Accepted: 18/March/2019

DOI:

1. MSc. MLIS Department, School of Virtual, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (sepahvand.z93@gmail.com)
2. Assistant Professor, Medical Library and Information Sciences Department, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (fashoei@sina.tums.ac.ir)
3. Associate Professor, Medical Library and Information Sciences Department, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (jghazi37@gmail.com)
4. PhD in Information Sciences and knowledge studies from Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (alishabani@ut.ac.ir)



# وضعیت مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران

زینب سپهوند<sup>۱</sup> ID، فاطمه شیخ شعاعی<sup>۲\*</sup> ID، سید جواد قاضی میرسعید<sup>۳</sup> ID، علی شعبانی<sup>۴</sup> ID

چکیده

**مقدمه:** افراد با استعداد در هر سازمان، نیروهای با ارزش و کمیابی هستند و مدیران سازمان برای دستیابی به بهترین نتیجه، نیاز به مدیریت آن‌ها دارند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی وضعیت مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران شکل گرفت.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف توصیفی-کاربردی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی به تعداد ۱۳۰ نفر بودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه «راث ول» (Rath vel) بود. روایی آن توسط ۵ نفر از اساتید و صاحب‌نظران کتابداری و مدیریت مورد بررسی و پایایی آن نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که در بعد ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد میانگین وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب ۲/۸۷۲ و ۴/۲۳۱، ارزیابی الزامات کار فعلی، ۲/۸۴۶ و ۴/۲۴۴، ارزیابی عملکرد فردی ۲/۹۰۷ و ۴/۲۴۶، ارزیابی الزامات کار آتی ۲/۸۲۰ و ۴/۳۰۳، ارزیابی استعداد فردی ۲/۷۴۱ و ۴/۲۷۴، پر کردن خلا پرورشی ۲/۸۱۸ و ۴/۳۲۸، ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری ۲/۶۰۴ و ۴/۳۰۲ بود.

**نتیجه‌گیری:** در مجموع نتایج نشان داد و وضعیت مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت استعداد، جانشین‌پروری، کتابخانه مرکزی، کتابخانه دانشکده‌ای، دانشگاه علوم پزشکی

• وصول مقاله: ۹۷/۱۰/۱۹ اصلاح نهایی: ۹۷/۱۲/۱۸ پذیرش نهایی: ۹۷/۱۲/۲۷

DOI:

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، دانشکده مجازی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (Sepahvand.z93@gmail.com)
۲. استادیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران؛ نویسنده مسئول (Fashoaei@sina.tums.ac.ir)
۳. دانشیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (Jghazi37@gmail.com)
۴. دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (Alishabani@ut.ac.ir)

کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب، به عنوان مراکز تأمین و اشاعه اطلاعات تخصصی و معتبر در زمینه علوم پزشکی و ارائه خدمات اطلاع‌رسانی پزشکی سریع و بهنگام از طریق ارتباط با بانک‌های اطلاعاتی پزشکی در جهان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. انجمن کتابداری پزشکی آمریکا وظیفه کتابداران پزشکی را کمک به پزشکان، داروسازان، پیراپزشکان، بیماران و مؤسسه‌های مربوط در امر بازیابی، فراهم‌آوری، اشاعه و ارائه با کیفیت‌ترین اطلاعات پزشکی و همچنین، انجام تحقیقات پزشکی و طراحی پایگاه‌های اطلاع‌رسانی و مدیریت پایگاه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مربوط، ذکر کرده است. با توجه به گسترش پزشکی مبتنی بر شواهد، کتابداران پزشکی به عنوان جستجوگران ماهر، تحلیلگران و سازمان‌دهندگان اطلاعات و آموزش‌دهندگان سواد اطلاعاتی نقش مؤثرتری نسبت به قبل دارند. [۵] بنابراین، باید این کتابداران از میان با استعدادترین کتابداران جذب شوند و شرایط برای نگهداری و ارتقا آن‌ها مهیا باشد. با توجه به اهمیت مدیریت استعداد در دهه‌های اخیر چندین مدل برای بررسی این موضوع ارائه شده‌اند که از جمله این مدل‌ها، مدل راث ول است که به بررسی هفت مولفه مدیریت استعداد شامل ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد، ارزیابی الزامات کار فعلی، ارزیابی عملکرد فردی، ارزیابی الزامات کار آینده، ارزیابی استعداد فردی، پر کردن خلأ پرورشی، ارزیابی مدیریت استعداد و جان‌نشین‌پروری می‌پردازد. [۶]

در سال‌های اخیر تعداد آثاری که در حوزه مدیریت استعداد در سازمان‌های مختلف منتشر شده‌اند نسبت به گذشته بیشتر شده است اما آثاری که در رابطه با مدیریت استعداد در کتابخانه‌ها وجود دارد خیلی کم است.

غلامحسین پور انوری و همکاران در پژوهش خود به این موضوع دست یافته‌اند که مدیریت استعدادها می‌تواند عامل کلیدی در توسعه فردی، سازمانی، اقتصادی و اجتماعی جوامع در هزاره سوم و کسب مزیت رقابتی جهانی برای جامعه مذکور باشد. [۷] قلی‌پور و افتخار در پژوهشی به ارائه مدل مدیریت استعداد به روش نظریه مبنایی در اپراتور تلفن همراه

در دنیای پرهیاهوی امروز که با گسترش روز افزون سازمان‌ها همراه است، نبرد برای پیروزی و ماندن در صحنه رقابت جز با داشتن افراد مستعد و مدیریت استعداد آن‌ها امکان پذیر نیست. مدیریت استعداد، مدیریت استراتژیک جریان استعداد در یک سازمان است. مدیریت استعداد عموماً به معنی کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگهداری، توسعه و بهسازی، بکارگیری و بازسازی نیروی کار است. [۱] بنابراین، در کتابخانه نیز به عنوان یک سازمان اگر مدیریت استعداد انجام نشود، افرادی که کارایی بالاتری نسبت به بقیه دارند شناسایی نشده و کتابخانه‌ها با بی توجهی، به راحتی آن‌ها را از دست می‌دهند و رکود سرتاسر کتابخانه‌ها را فرا خواهد گرفت. [۲] مدیران به افراد با استعداد نیاز دارند اما از سوی دیگر برای استفاده از دانش افراد با استعداد باید شرایط مطلوب و محیطی برای رشد و شکوفایی ایشان فراهم شود. مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، با استعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار بگیرند. [۳]

در خصوص اهمیت کتابداران با استعداد می‌توان گفت در چالش رقابتی آینده، کتابخانه‌ها برای مدیریت نیازمند آن‌ها هستند و با بکارگیری صحیح آن‌ها در جایگاه متناسب با توانایی و مهارت‌هایشان، اهداف کتابخانه‌ها تحقق می‌یابد. کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان نهادی آموزشی و پژوهشی نقش تسهیل‌کننده فرآیندهای آموزشی و پژوهشی را به عهده داشته و مطابق برنامه‌ای جامع و مدون خدماتی را به جامعه دانشگاهی ارائه می‌نمایند. بنابراین، افرادی که در این کتابخانه‌ها فعال هستند باید شایستگی و قابلیت‌های لازم را دارا باشند تا بتوانند به نحو احسن به مراجعه‌کنندگان خدمات ارائه نمایند. لذا، مدیریت استعداد جهت شناخت قابلیت‌ها، پرورش نیروی انسانی مستعد و هوشمند، افزایش مهارت‌های کارکنان و استمرار مطلوب فعالیت‌های کتابخانه‌های دانشگاهی از اهمیت بسزایی برخوردار است. [۴]

با شد. [۱۲] نتایج بررسی «آپولیناریو و همکاران» حاکی از آن است که هشتاد درصد از کل جامعه پژوهش هیچ طرحی برای جانشین‌پروری ندارند و شکاف زیادی بین درک و عمل به برنامه‌ریزی جانشین‌پروری وجود داشته و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری به عنوان ابزار مفیدی برای توسعه سازمانی است. [۱۳] «گلاردو و همکاران» در پژوهشی با تحلیل محتوای مقالات مجلات، به ارزیابی دیدگاه‌های مبتنی بر منابع، مدیریت منابع انسانی و جایگزینی آن با مدیریت دانش و استعداد، و مدیریت حرفه‌ای و تبادل اجتماعی در چهار چوب نظری پرداختند و هدف آن‌ها کمک کردن به محققان برای تعیین بهترین رویکرد مدیریت که همان مدیریت استعداد بود. نتایج پژوهش بیانگر این بود که مدیریت استعداد باعث رونق در کار سازمان شده و مدیریت استعداد یک پدیده‌ی نوظهور و در حال رشد است و هنوز به مرحله بلوغ نرسیده است. [۱۴]

پژوهش حاضر سعی کرده با استفاده از مولفه‌های مدل راث ول به بررسی وضعیت مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران بپردازد تا از این طریق به مدیران این کتابخانه‌ها کمک کند تا با کشف و استفاده بهینه از استعدادها و ارزیابی عملکرد آن‌ها سریعتر به اهداف کتابخانه‌شان برسند. در این راستا هدف پژوهش حاضر، شناسایی وضعیت موجود و مطلوب مدیریت استعداد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی می‌باشد.

### روش‌ها

پژوهش حاضر، از نظر نوع و هدف توصیفی - کاربردی و با روش پیمایش در سال ۱۳۹۷ انجام شده است. جامعه پژوهش ۱۳۰ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی بودند که به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. علت انتخاب سه دانشگاه مورد مطالعه همتراز بودن به لحاظ نوع درجه علمی و همگون بودن واحدهای دانشکده‌ای تابعه به منظور انجام بررسی بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه «ویلیام جی راث ول» بود.

پرداختند. مهمترین یافته‌های این مدل پویایی فرآیندهای متعدد مدیریت استعداد و قرارگیری آن‌ها بر روی یک طیف، از نامطلوبترین تا مطلوبترین حالت می‌باشد. [۸] نتایج پژوهش حریری و تبریزی نشان داد که بین وضعیت موجود کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در شهر تهران برای اجرای مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در همه ابعاد هفت گانه مدیریت استعداد و جانشین‌پروری، با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد به نحوی که در همه ابعاد هفت گانه، وضع موجود کمتر و پایین تر از وضع مطلوب قرار دارد. [۴] زین الدینی بیدمشکی، عدلی و وزیر در پژوهشی به مقایسه وضعیت موجود جانشین‌پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که میان وضعیت موجود و مطلوب برنامه جانشین‌پروری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، در همه ابعاد، تفاوت معنادار وجود دارد و بعد تعهد نسبت به جانشینی نظام‌مند در هر دو وضعیت موجود و مطلوب به عنوان مهمترین مؤلفه شناخته شد. [۹] نتایج پژوهش حاجی کریمی و حسینی به نقش غیرقابل انکار فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی راهبردی و قوانین و مقررات دولتی اشاره داشت. عوامل زمینه ساز راهبردی در مدل نهایی مدیریت استعداد در این تحقیق، به ترتیب شامل فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی راهبردی، اهداف و راهبرد سازمان، سبک مدیران، قوانین و مقررات دولتی بود. [۱۰] سام کن در پژوهشی تایید می‌کند که بین وضعیت موجود میزان آمادگی شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران برای اجرای برنامه‌ریزی جانشین‌پروری با رویکرد نوین مدیریت استعدادها با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. [۱۱] «روتلیج و همکارانش» در پژوهش خود دریافتند که مدیریت استعداد بر تمامی سطوح کتابخانه تاثیر گذار است و مدیریت استعداد مبتنی بر شایستگی با مشکلات زیادی همراه است و به عنوان اولویت جدیدی به وقت و توجه بیشتری نیاز دارد و داشتن مهارت در کارمندان بالقوه در اهداف فردی و گروهی کتابخانه برای جذب و استخدام آن‌ها می‌تواند مفید

چنانچه این میانگین بین ۳/۶۶ تا ۵ باشد وضعیت مؤلفه‌های موردبررسی مطلوب ارزیابی شده است. جهت قضاوت در مورد مطلوبیت مؤلفه‌های مدیریت استعداد در این پژوهش از طیف مدیریت استعداد کتابداران از طیف استاندارد ارزیابی حجازی، بازرگان، اسحاقی (۱۳۸۷) استفاده شده است. از آنجایی که پرسش‌نامه مورد استفاده پژوهش دارای طیف ۵ گزینه‌ای می باشد، فاصله بین اعداد ۱ تا ۵ به سه قسمت مساوی تقسیم می شود که در این پژوهش فاصله طیف مطلوبیت ۱/۳۳ بدست آمد.

### یافته ها

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی ۱۳۰ پرسش‌نامه توزیع شده در جدول شماره یک آمده است. بر طبق داده‌های به دست آمده، در مجموع بیشترین جنس افراد شرکت کننده زنان با فراوانی ۱۱۳، بیشترین رشته تحصیلی، کتابداری با فراوانی ۹۶، و بیشترین نوع کتابخانه، کتابخانه‌های دانشکده‌ای با فراوانی ۹۷ بودند. همچنین ۴۷ نفر بین ۲۱ تا ۲۵ سال خدمت کرده و از لحاظ مقطع تحصیلی نیز ۵۵ نفر مدرک کارشناسی داشته‌اند. از نظر وضعیت تاهل ۹۱ نفر متأهل و از نظر سن نیز ۶۴ نفر بین ۴۱ تا ۴۵ سال داشتند و از نظر وضعیت استخدامی اکثریت آنها استخدام رسمی بودند.

این پرسش‌نامه بر اساس مراحل مدیریت استعداد و جانشین پروری (ایجاد تعهد، ارزیابی الزامات کار فعلی، ارزیابی عملکرد فردی، ارزیابی الزامات کار آتی، ارزیابی استعداد فردی، پر کردن خلاء پرورشی و ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین پروری) طراحی شده بود و دارای ۲۸ سوال ۵ گزینه‌ای بود که نظرات پاسخ‌گویان را در دو بخش وضعیت موجود و مطلوب مورد سنجش قرار می‌داد. [۱۵] در پژوهش حاضر، به منظور بررسی روایی محتوایی پرسش‌نامه، پرسش‌نامه تهیه شده برای ۵ نفر از متخصصان از رشته کتابداری و اطلاع رسانی و مدیریت ارسال شد که در حوزه‌های مربوط به مدیریت کتابخانه پژوهش‌هایی انجام داده بودند. بعد از دریافت نظرات و پیشنهادات آن‌ها بعضی از سوالات و گویه‌ها اصلاح شدند. همچنین، به منظور بررسی پایایی ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ها ابتدا بین ۳۰ نفر از مدیران و کتابداران جامعه مورد بررسی توزیع و جمع‌آوری شد و ضریب آلفای کرونباخ ۹۵ درصد به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی-تحلیلی و نرم افزار Spss نسخه ۲۳ استفاده شد. جهت قضاوت در مورد مطلوبیت مؤلفه‌های مدیریت استعداد در این پژوهش از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شده است، اگر میانگین مؤلفه‌های موردنظر بین ۱ تا ۲/۳۳ باشد وضعیت نامطلوب، چنانچه این میانگین بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ باشد وضعیت نسبتاً مطلوب، و

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه پژوهش

ویژگی جمعیت شناختی	توزیع پاسخگویان	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۱۳	۸۶/۹
	مرد	۱۷	۱۳/۱
تاهل	مجرد	۳۹	۳۰
	متاهل	۹۱	۷۰
سن	۲۱-۲۵	۱	۰/۸
	۲۶-۳۰	۹	۶/۹
	۳۱-۳۵	۱۹	۱۴/۶
	۳۶-۴۰	۳۷	۲۸/۵
	۴۱-۴۵	۶۴	۴۹/۲
رشته تحصیلی	کتابداری	۹۶	۷۳/۸
	غیر کتابداری	۳۴	۲۶/۲

جدول ۱: (ادامه)

درصد	فراوانی	توزیع پاسخگویان	
		ویژگی جمعیت‌شناختی	
۸/۵	۱۱	فراهم آوری	محل خدمت
۱۶/۲	۲۱	فهرست‌نویسی	
۸/۵	۱۱	بخش مرجع	
۱۸/۵	۲۴	بخش امانت	
۵/۴	۷	بخش رایانه	
۱۴/۴	۱۹	مدیریت	
۲۸/۵	۳۷	سایر	
۷۴/۶	۹۷	دانشکده‌ای	نوع کتابخانه
۲۳/۸	۳۱	مرکزی	
۱/۶	۲	سایر	
۱۲/۳	۱۶	۵-۱	سابقه کاری
۹/۲	۱۲	۱۰-۶	
۱۸/۵	۲۴	۱۵-۱۱	
۲۳/۸	۳۱	۲۰-۱۶	
۳۶/۲	۴۷	۲۵-۲۱	
۶/۹	۹	دیپلم	سطح تحصیلات
۹/۲	۱۲	کاردانی	
۴۲/۳	۵۵	کارشناسی	
۳۹/۲	۵۱	کارشناسی ارشد	
۲/۳	۳	دکتری	وضعیت استخدامی
۶۶/۹	۸۷	رسمی	
۸/۵	۱۱	پیمانی	
۱۶/۹	۲۲	قراردادی	
۷/۷	۱۰	سایر	

در جدول شماره دو وضعیت موجود مؤلفه‌های مدیریت الزامات کار آتی، ارزیابی استعداد فردی، پر کردن خلا استعداد شامل ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد، پرورشی و ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در جامعه ارزیابی الزامات کار فعلی، ارزیابی عملکرد فردی، ارزیابی پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۲. اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های مدیریت استعداد (وضع موجود)

مطلوبیت	انحراف استاندارد	میانگین	بیشترین	کمترین	مؤلفه
نسبتاً مطلوب	۰/۷۶	۲/۹	۵	۱	ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد
نسبتاً مطلوب	۰/۹۰	۲/۸	۵	۱	ارزیابی الزامات کار فعلی
نسبتاً مطلوب	۰/۷۹	۲/۹	۴/۵	۱	ارزیابی عملکرد فردی
نسبتاً مطلوب	۰/۹۰	۲/۸	۵	۱	ارزیابی الزامات کار آتی
نسبتاً مطلوب	۰/۹۳	۲/۷	۵	۱	ارزیابی استعداد فردی
نسبتاً مطلوب	۰/۹۷	۲/۸	۵	۱	پر کردن خلا پرورشی
نسبتاً مطلوب	۰/۸۹	۲/۶	۵	۱	ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری

همان طور که اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد هر هفت مولفه مدیریت استعداد کتابداران در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشتند و بیشترین میانگین متعلق به ارزیابی عملکرد فردی با ۲/۹ و کمترین متعلق به ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری با ۲/۶ بود. جهت رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع موجود) از آزمون فریدمن استفاده شده است.

**جدول ۳. آزمون فریدمن جهت بررسی معنی‌داری رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع موجود)**

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱۳۰	۲۹/۲۶۸	۶	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود عدد مربوط به سطح معنی‌داری آزمون رتبه‌بندی فریدمن از سطح خطای قابل پذیرش کمتر است. لذا مشخص می‌گردد که با احتمال ۹۵ درصد رتبه‌بندی بین مولفه‌ها معنی‌دار است؛ به این معنا اختلاف بین میانگین مولفه‌ها به گونه‌ای است که می‌توان آنها را باهم مقایسه کرد.

**جدول ۴. رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع موجود)**

رتبه	مؤلفه	میانگین رتبه
۱	ارزیابی عملکرد فردی	۴/۵
۲	ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد	۴/۲
۳	ارزیابی الزامات کار فعلی	۴/۱
۴	ارزیابی الزامات کار آتی	۴
۵	پر کردن خلا پرورشی	۴
۶	ارزیابی استعداد فردی	۳/۸
۷	ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری	۳/۳

همانطور که اطلاعات آزمون فریدمن نشان می‌دهد مولفه‌های ارزیابی عملکرد فردی، ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد، ارزیابی الزامات کار فعلی، ارزیابی الزامات کار آتی، پر کردن خلا پرورشی، ارزیابی استعداد فردی و ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری به ترتیب با اهمیت‌ترین مولفه‌ها برای مدیریت استعداد (وضع موجود) هستند (جدول ۴).

**جدول ۵. اطلاعات توصیفی مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع مطلوب)**

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	سطح مطلوبیت
ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد	۲	۵	۴/۲	۰/۶۳	مطلوب
ارزیابی الزامات کار فعلی	۲	۵	۴/۲	۰/۶۶	مطلوب

جدول ۵. (ادامه)

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	سطح مطلوبیت
ارزیابی عملکرد فردی	۲	۵	۴/۲	۰/۶۱	مطلوب
ارزیابی الزامات کار آتی	۲	۵	۴/۳	۰/۷۱	مطلوب
ارزیابی استعداد فردی	۲	۵	۴/۳	۰/۷۴	مطلوب
پر کردن خلا پرورشی	۱/۷	۵	۴/۳	۰/۶۹	مطلوب
ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری	۲/۳	۵	۴/۳	۰/۶۹	مطلوب

از آنجایی که مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع مطلوب) غیر نرمال بود، جهت رتبه‌بندی مولفه‌های مولفه مدیریت استعداد (وضع مطلوب) از آزمون فریدمن استفاده شده است. عدد مربوط به سطح معنی‌داری ۰/۲۶۲ است که نشان می‌دهد آزمون رتبه‌بندی فریدمن از سطح خطای قابل‌پذیرش بیشتر است؛ لذا مشخص می‌گردد که با احتمال ۹۵ در صد رتبه‌بندی بین مولفه‌ها معنی‌دار نیست.

همان‌طور که اطلاعات جدول شماره پنج نشان می‌دهد هر هفت مولفه مدیریت استعداد کتابداران (وضع مطلوب) در سطح مطلوب قرار داشتند و بیشترین میانگین متعلق به پر کردن خلا پرورشی و کمترین متعلق به ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد بود.

جدول ۶. میانگین رتبه مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع مطلوب)

میانگین رتبه	مؤلفه
۳/۸	ارزیابی عملکرد فردی
۳/۸	ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد
۳/۹	ارزیابی الزامات کار فعلی
۴/۲	ارزیابی الزامات کار آتی
۳/۹	پر کردن خلا پرورشی
۴/۲	ارزیابی استعداد فردی
۴/۰	ارزیابی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری

استعداد بالای ۲/۳ بود. بنابراین، هر هفت مولفه مدیریت استعداد کتابداران در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشتند. در پژوهش حریری و تبریزی، زین‌الدینی بیدمشکی و همکاران، و سام‌کن نیز میانگین مولفه‌ها در هر یک از ابعاد مدیریت استعداد در وضعیت موجود در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشتند. بر این اساس، نتایج پژوهش‌ها با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. [۴، ۹، ۱۱] همچنین، در بعضی پژوهش‌ها وضعیت موجود یک یا دو مولفه در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشت و با نتایج پژوهش حاضر در آن مولفه‌ها همسو بود. این پژوهش‌ها شامل غلامحسین پورانوری و همکاران در مولفه‌ی ارزیابی

جدول شماره شش میانگین رتبه مولفه‌های مدیریت استعداد (وضع مطلوب) را نشان می‌دهد. بیشترین میانگین متعلق به ارزیابی استعداد فردی و ارزیابی الزامات کار آتی و کمترین متعلق به ارزیابی عملکرد فردی و ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد است.

### بحث

در مورد وضعیت موجود مدیریت استعداد کتابداران کتابخانه‌های هر سه دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی نتایج نشان داد که میانگین مولفه‌ها در هر یک از ابعاد مدیریت



آن‌ها بالای ۲۰ سال و نیروی جوان کمتر در جامعه مورد بررسی وجود دارد. بر این اساس، نیاز است تا مدیران و مسئولین امر به فکر جذب نیروی جوان باشند تا وضعیت موجود مدیریت استعداد در وضعیت مطلوبی قرار بگیرد و با وضعیت مطلوب آن شکاف کمتری داشته باشد. پیامدهای حاصل از بکارگیری، پرورش نیروی با استعداد و مدیریت آن‌ها در درجه اول بر روی خود کتابخانه‌های جامعه هدف پژوهش تاثیر مثبت دارد زیرا افراد با استعداد خود را از دست نداده و با عملکرد خوب کارکنان کتابخانه‌ها، در جذب مخاطبان به سوی کتابخانه و رضایت آن‌ها از خدمات ارائه شده تاثیر خواهد داشت. از طرف دیگر، با توجه به اینکه کتابخانه‌های دانشگاهی یک محیط علمی پژوهشی بوده و بایستی انگیزه مطلوب و مناسب خدمت‌رسانی در بین کتابداران آن به صورت مستمر شکل بگیرد با مدیریت استعداد آن‌ها، باعث توانمندسازی کتابخانه خواهد شد. بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش به مدیران کتابخانه‌ها توصیه می‌شود تا ضمن شناسایی استعدادها، سعی در جذب، توسعه، آموزش و حفظ آن‌ها داشته باشند و افراد با استعداد را برای یادگیری مهارت‌های تخصصی پرورش داده و سیاست‌های استخدامی را بر پایه سیاست‌های رسمی قرار دهند تا انگیزه کارکنان بالاتر رفته و به کارکنان این اطمینان داده شود که در طول سال به طور نامحسوس و محسوس مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در انتها به منظور بررسی بیشتر موضوع مدیریت استعداد در کتابخانه‌ها، پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود:

- آسیب شناسی عوامل محدود کننده ی استقرار مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی
- بررسی روش‌های سنجش و ارزیابی عملکرد کارکنان با رویکرد به مدیریت استعداد و بکارگیری مناسب ترین آن‌ها در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی
- بررسی مقایسه‌ای وضعیت مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی

استعداد فردی [۷]، قلی پور و افتخار در مولفه ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد [۸]، روتلج و همکاران در مولفه ارزیابی عملکرد فردی [۱۲]، گلاذرو در مولفه ارزیابی استعداد فردی و ارزیابی عملکرد فردی [۱۴] حاجی کریمی و حسینی در مولفه‌های پرکردن خلاء پرورشی و ارزیابی الزامات کار آینده [۱۰] بود. علاوه بر آن یافته‌های پژوهش حاضر در مورد بقیه مولفه‌ها با پژوهش‌های مذکور ناهمسو بود.

در مورد وضعیت مطلوب مدیریت استعداد کتابداران کتابخانه‌های هر سه دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی نتایج بیانگر آن بود که میانگین مولفه‌ها در هر یک از ابعاد مدیریت استعداد بالای ۳/۶۶ قرار داشت. بنابراین، هر هفت مولفه مدیریت استعداد کتابداران در سطح مطلوب بودند. در پژوهش حریری و تبریزی، زین الدینی بیدمشکی و همکاران، و سام کن نیز میانگین مولفه‌ها در هر یک از ابعاد مدیریت استعداد در وضعیت مطلوب در سطح مطلوب قرار داشتند که نتایج پژوهش‌شان با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. [۴، ۹، ۱۱] همچنین، در بعضی پژوهش‌ها وضعیت مطلوب یک یا دو مولفه در سطح مطلوب قرار داشت و با نتایج پژوهش حاضر در آن مولفه‌ها همسو بود. این پژوهش‌ها شامل غلامحسین پور انوری و همکاران در مولفه‌ی ارزیابی استعداد فردی [۷]، قلی پور و افتخار در مولفه ایجاد تعهد نسبت به استقرار مدیریت استعداد [۸]، روتلج و همکاران در مولفه‌های ارزیابی استعداد فردی و ارزیابی عملکرد فردی [۱۲]، حاجی کریمی و حسینی در مولفه‌های پرکردن خلاء پرورشی و ارزیابی الزامات کار آینده [۱۰] بود. همچنین یافته‌های این پژوهش در مورد بقیه مولفه‌ها با پژوهش‌های مذکور ناهمسو بود.

با توجه به پژوهش‌هایی که در گذشته صورت گرفته است و مقایسه آن‌ها با پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران رو به پیشرفت می‌باشد اما این پیشرفت در مقایسه با کتابخانه‌های دنیا خیلی کم است. همچنین، میانگین سنی افراد شاغل در کتابخانه‌ها بالای ۴۰ سال، سابقه کاری

### ملاحظات اخلاقی

**رعایت دستورالعمل‌های اخلاقی:** در این مطالعه تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت مورد توجه قرار گرفته است. این پژوهش حاصل بخشی از پایان‌نامه با عنوان «بررسی وضعیت مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران»، در دانشگاه علوم پزشکی تهران در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۷، و با کد اخلاق IR.TUMS.VCR.REC.1397.328 است.

**حمایت مالی:** این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است.

**تضاد منافع:** شایان ذکر است پژوهشگران تلاش نمودند در تمامی مراحل پژوهش، موضع بی‌طرفانه خود را رعایت نمایند. ایشان بر این باور هستند که یافته‌های مطالعه حاضر ابهامی برای سردبیر، منتقدان و داوران ایجاد نخواهد کرد و در مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** نویسندگان مقاله، از تمامی مسئولین و کتابدارانی که جهت گردآوری داده‌ها همکاری داشتند و همچنین از فصلنامه مدیریت سلامت بخاطر نظم انتشاراتی و رعایت موازین علمی، تشکر و قدردانی به عمل می‌آورد.

## References

1. Saif P. Studying The Status Of Talent Management In Attracting And Retaining Faculty Members Of Agricultural Colleges (Case Study: Tehran Public Universities) [Ms thesis]. Tehran: Tarbian Modares University, 2014. [In Persian]
2. Mahdizadeh Moghaddam M. Relationship between Talent Management and Leadership Styles in Iranian Informatics Services Corporation: Case study [Ms thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2013. [In Persian]
3. Fahimi Haghverdiy F. Investigating the relationship between talent management and human resources efficiency among staff members of Imam Hossein Hospital in Shahrood [Ms thesis]. Shahrood: Islamic Azad University; 2014. [In Persian]
4. Hariri N, Tabrizi N. Talent and succession management in the libraries of Islamic Azad University Branches located in Tehran. Quarterly Journal of knowledge studies. 2016; 9(33): 27-35. [In Persian]
5. Okhovati M, Bazrafshan A. The Role of Medical Librarians and Informatists in Medical Researches: Comparing Opinions of Researchers and Librarians. Journal of Library and Information Science. 2008; 11(3): 57-70. [In Persian]
6. Ghosi S, Mehrara A, Shakeri Nawayi G R. Talent management role in the preservation of human resources potential in the Oil Products Distribution Company Sari area. Farayandno. 2016; 10(52): 251-275. [In Persian]
7. Gholam Hossein Pooranvari S, Ebrahim Abdul R, Arasteh H R, Zeinabadi H. Systematic Approach on Talent Management and its Impact on the Community and Organization (in universities). Public Management Researches. 2017;10(36):143-160. [In Persian]
8. Gholipor A, Eftekhar N. Introducing a Talent Management Model based on Grounded theory (Case Study: Telecom Operator). Public Management Researches. 2017;9(34):59-90. [In Persian]
9. Zayn al-Dīn Bidmeshki Z, Adli F, Vaziri M. Comparison of the current status of succession and talent management with its desirable position in the higher education system. Quarterly journal of research and planning in higher education. 2014;72:51-72. [In Persian]
10. Haji Karimi AA, Hosseini A. Underlying of Strategic Factors in Talent Management. Journal of Strategic Management Studies. 2010;1(2):51-71. [In Persian]
11. Sam Can S. Measuring the readiness level of the Iranian Oil Refining and Distribution Company to implement SPS planning with a new Talent Management Approach [Ms thesis]. Tehran: Allame Tabatabai University; 2009. [In Persian]
12. Rutledge L, LeMire S, Hawks M, Mowdood A. Competency-Based Talent Management: Three Perspectives in an Academic Library. Journal of Library Administration. 2016;56(3):235-250.

13. Apolinario R. R. U., Ramos-Eclevia M. Who's Next in Line? Succession Planning Practices of Academic Libraries. The European Conference on Literature & Librarianship 2016; At Brighton, France.
14. Gallardo E-G, Nijs S, Dries N, Gallo P. Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. Human Resource Management Review. 2015; 25(3): 264-279.
15. Rothwell, W. J. Replacement planning: A starting point for succession planning and talent management. International Journal of Training and Development. 2011; 15(1): 87-99.