

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی^{۱*}، احمد لطفی^۲، نیکزاد عیسی زاده^۳

چکیده

زمینه و هدف: مهمترین دغدغه اکثریت سازمان‌ها در قرن ۲۱ شناسایی، حفظ، و توسعه کارکنان مستعد و ایجاد نظام مدیریت استعداد در این سازمان‌ها است که با استفاده از مؤلفه‌های مدیریت فرهنگی می‌تواند ارائه دهنده سازوکار مؤثر برای ایجاد نظام مدیریت استعداد در سازمان‌های امروزی باشد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر به صورت توصیفی-تحلیلی بود که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بصورت مقطعی در میان کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برابر ۳۱۰ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های مدیریت استعداد اوهرلی و محقق ساخته مدیریت فرهنگی بود که روایی صوری و محتوی و پایایی آنها تأیید گردید. جهت ارائه نتایج توصیفی از میانگین و انحراف معیار و برای بیان نتایج تحلیلی از مدل سازی معادلات ساختار (SEM)، بهره برداری شد.

یافته‌ها: وضعیت مدیریت استعداد و مدیریت فرهنگی و مؤلفه‌های آنها از دیدگاه کارکنان متوسط روبه بالا بود. با توجه به مقادیر AVE، روایی همگرا و واگرایی پرسشنامه‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این، تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد به تأیید رسید.

نتیجه‌گیری: مدیریت فرهنگی در سازمان‌ها در چارچوب زمینه، ساختار، الگوها، روش‌ها و ساز و کارهای فرهنگی برای استقرار نظام مدیریت استعداد و بازگشت سرمایه استعداد ضروری است. اگرچه توجه خاص به دیدگاه‌ها و نقطه نظرات صاحب نظران و نخبگان فرهنگی و توافق حداکثری یا اجماع در این خصوص پیشنهاد می‌شود.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، مدیریت فرهنگی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

*۱. نویسنده مسئول، استاده، گروه مدیریت، سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
hdargahi@sina.tums.ac.ir

۲. کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
۳. دانشیار، مرکز تحقیقات علوم قرآن، حدیث و طب، دانشگاه علوم پزشکی تهران

مقدمه

مهمترین دغدغه اکثر مدیران در حال حاضر شناسایی، استخدام، حفظ و توسعه کارکنان مستعد و به نوعی ایجاد نظام مدیریت استعدادها در سازمان‌ها است (۱-۳).

مدیریت استعداد به طور طبیعی یکی از بزرگترین مسئولیتهای مدیریت منابع انسانی در هر سازمان به شمار می‌آید (۴ و ۵). لذا در قرن جدید مدیریت سازمان‌ها باید استعدادگرا باشند، زیرا آن‌چه که بیش از هر چیز در سازمان‌ها اهمیت دارد، کارکنان هستند (۶ و ۷). سازمان‌های امروزی بر روی بازگشت استعدادها (ROT) یعنی سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان با استعدادی است که توسط سازمان‌ها شناسایی و پرورش یافته‌اند تأکید دارند (۸). مقوله فرهنگ سازمانی زمینه ساز ساختاری و بافتاری سیاست‌گذاری‌های آن سازمان است، بطوریکه تمامی وظایف و عملکرد مدیران باید در چارچوب فرهنگ سازمانی صورت گیرد (۹ و ۱۰).

فرهنگ سازمانی سالم، شرط لازم برای موفقیت طولانی مدت سازمان‌ها است و به اشتراک‌گذاری ادراک و تحلیل و تفسیر فرهنگ و ایجاد دیدگاه‌ها و نگرش‌های سالم در سازمان‌ها، به تنوع و تمایز در ویژگی‌های نیروی انسانی، به سازگاری تنوع و تمایز تیپ‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ سازمانی، و تضمین انطباق و سازگاری سازمان‌ها با ارزش‌های انسانی و اجتماعی در فرهنگ یک جامعه، وابستگی دارد (۱۱). سازمان‌ها، هم چون انسان‌ها دارای مفروضات و باورهای اساسی مشترکی هستند و فرهنگ سازمانی نیز به منزله شخصیت سازمان‌ها است و زیربنای تغییر و تحول را تشکیل می‌دهد.

لذا نقش بی‌بدیل رهبری و مدیریت فرهنگی جای هیچ‌گونه تردیدی را درباره نقش ممتاز فرهنگ سازمانی در ارتقای سطح عملکرد و تعالی سازمان‌های امروزی باقی نمی‌گذارد (۱۲). مدیریت فرهنگی در سازمان‌ها می‌تواند چارچوبی را برای تهیه و تدوین معیارهای روشن و شکل دادن بهتر از ابعاد مفهومی

فرهنگ سازمانی و فراتر از آن ایجاد کند (۱۳ و ۱۴). به عبارتی مدیریت فرهنگی در هر سازمان می‌تواند بعنوان موتور حرکتی و عملیاتی فرهنگ سازمانی فعالیت کند، و ابعاد و مؤلفه‌های آن را به اجرا در آورد (۱۵). بنابراین امروزه مدیریت فرهنگی در یک سازمان ایجاد کننده سازوکار مؤثر برای بهبود و بهره‌وری سازمان‌ها است (۱۶). مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت مناسب فرهنگی بهره‌وری سازمان‌های خود را در دراز مدت ارتقا دهند. آلوما^۱ و بابو^۲ در پژوهش خود اعلام کردند بین مدیریت فرهنگی سازمان‌ها، با شناسایی، پرورش عملکرد کارکنان مستعد ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۷). فاروق^۳ و همکاران نیز در مطالعه خود در کشور اوگاندا مشخص کردند مدیریت فرهنگی در سازمان‌ها به عنوان یک راهبرد می‌تواند در حفظ و نگهداری کارکنان مستعد و انجام عملکرد مؤثر آنها نقش حیاتی داشته باشد (۱۸). مینکو^۴ در کشور آمریکا نشان داد مهارت مدیران در شناخت سازوکارهای فرهنگی به استعدادیابی و ایجاد ارتباط مؤثر بین کارکنان و مدیران کمک می‌کند (۱۹). رومنس^۵ و لارد^۶ و نیز اعلام کردند، مدیریت استعداد در سازمانهای کشور ژاپن نیاز به تحول و دگرگونی و ارائه مدل جدیدی از مدیریت فرهنگی، شامل پاسخگویی و مشارکت شغلی دارد (۲۰). اگرچه تاناکا^۷ و ایشیاما^۸ در سال ۲۰۲۴ و ایشیاما در سال ۲۰۲۰ اعلام کردند مدیریت فرهنگ کار گروهی در ارتقای عملکرد و نوآوری کارکنان از عوامل مؤثر بر روی اجرای مناسب مدیریت استعداد کارکنان در این کشور می‌باشد (۲۱ و ۲۲).

با توجه به مطالب پیشگفت، مطالعه حاضر با هدف تعیین

1. Aloma
2. Babu
3. Farooq
4. Minkuo
5. Romans
6. Larder
7. Tanaka
8. Ishiyama

تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد در میان کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. در این مطالعه پیش فرض بعنوان فرهنگ سازمانی است که شرایط را برای سؤالات اصلی پژوهش همچنین تفسیر و تحلیل یافته‌ها آماده می‌کند. فرضیه اصلی پژوهش نیز در همین رابطه بدین شکل ارائه می‌شود که «مدیریت فرهنگی می‌تواند فرهنگ سازمانی را از حالت بافتار و زمینه به پویایی و حرکت به سمت ایجاد نظام مدیریت استعداد کارکنان به عنوان یکی از عوامل بهره‌وری سازمان‌ها، هدایت کند.

روش بررسی

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی - تحلیلی بود که در سال ۱۴۰۱ - ۱۴۰۰ به صورت مقطعی در میان کارکنان ستادی معاونت‌های توسعه و برنامه‌ریزی منابع، آموزشی، تحقیقات و فناوری، دانشجویی فرهنگی، بهداشت، درمان، غذا و دارو و بین الملل به عنوان عرصه انجام پژوهش به تعداد ۱۵۵۰ نفر انجام شد. تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان که آسان‌ترین روش برای تعیین حجم نمونه است با سطح اطمینان ۹۵٪ و براساس خطای برآورد ۰/۰۵، متناسب با جامعه پژوهش برای هر یک از معاونت‌های مذکور و با احتساب ضریب پاسخ‌دهی ۹۰ درصد به پرسشنامه‌ها برابر ۳۱۰ نفر انجام شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع تصادفی و طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه پژوهش در هر یک از حوزه‌های ستادی معاونت‌ها بود. بدین ترتیب که هر یک از معاونت‌های دانشگاه به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد و براساس حجم نمونه تعیین شده از هر طبقه به طور تصادفی نمونه‌گیری انجام شد و بدین ترتیب روش تعیین حجم نمونه به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در این پژوهش، صورت گرفت.

معیارهای ورود کارکنان ستادی معاونت‌ها به این مطالعه،

دارا بودن حداقل یک سال سابقه تجربه کاری و داشتن رضایت به شرکت در مطالعه مزبور، و معیار خروج نیز نبود تمایل به شرکت در مطالعه و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از ۲ نوع پرسشنامه شامل مدیریت استعداد Oehley به تعداد ۳۰ سؤال (۲۳) و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت فرهنگی برمبنای ارزش‌های ایرانی - اسلامی به تعداد ۵۵ سؤال (۲۴ و ۲۵) استفاده شد که به صورت مجزا ذیلاً توضیح داده خواهد شد. هم چنین اطلاعات دموگرافیک کارکنان ستادی معاونت‌ها شامل سن، جنسیت، سابقه کاری و میزان تحصیلات نیز گردآوری گردید. جهت گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، از دو نوع پرسشنامه شامل استعداد Oehley به تعداد ۳۰ سؤال (۲۳) و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت فرهنگی برمبنای ارزش‌های ایرانی - اسلامی به تعداد ۵۵ سؤال (۲۴) استفاده شد. پرسشنامه Oehley از مؤلفه‌های جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، بکارگیری و ارزیابی کارکنان مستعد، توسعه و آموزش و پرورش استعدادها و ایجاد و حفظ ارتباط مثبت بین کارکنان با مدیران و سرپرستان و همچنین پرسشنامه مدیریت فرهنگی نیز از مؤلفه‌های توجه به درون و خودباوری، دین‌مداری، پویایی سازمان، شایسته‌سالاری، نشاط سازمانی، راهبرددگرایی، وحدت و یکپارچگی تشکیل شد.

بررسی و تأییدروایی صوری پرسشنامه‌ها با مراجعه به تعداد ۷ نفر از صاحب‌نظران و متخصصان مدیریت منابع انسانی و مدیریت فرهنگی، و هم چنین تأییدروایی گویه‌های پرسشنامه‌ها با استفاده از نسبت روایی محتوی (CVR) با بهره‌گیری از تعداد ۱۵ نفر از خبرگان، مدیران ارشد فرهنگی و اعضای هیأت علمی رشته‌های اپیدمیولوژی، آمار زیستی، مدیریت فرهنگی، و مدیریت منابع انسانی و مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشگاه انجام شد و در نتیجه میزان CVR

کلیه پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر به صورت مراجعه حضوری در دو نوبت بین مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر توزیع گردید و پس از شفاف‌سازی اهداف و رعایت ملاحظات اخلاقی از نظر محرمانه بودن داده‌ها، از شرکت کنندگان در پژوهش حاضر تحویل گردید.

جهت ارائه نتایج توصیفی از میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی و مدل سازی معادلات ساختاری (SEM)، آزمون‌های t مستقل و Anova با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS، بهره‌برداری گردید.

یافته‌ها

نتایج توصیفی مرتبط با ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی شرکت کننده در مطالعه حاضر نشان داد بیشترین کارکنان (۴۲٪؛ ۱۳۰) در دامنه سنی ۴۰ - ۳۱ سال، (۶۵٪؛ ۲۰۰) مؤنث، (۳۰٪؛ ۹۵) دارای سابقه کاری ۱۰ - ۶ سال، و (۵۸٪؛ ۱۸۰) از نظر تحصیلی دارای مدرک کارشناسی بودند.

برای پرسشنامه مدیریت استعداد برابر ۰/۷۷ و برای پرسشنامه مدیریت فرهنگی برابر ۰/۷۹ بدست آمد.

به‌منظور اندازه‌گیری شاخص روایی محتوی از صاحب نظران، و متخصصان مدیریت فرهنگی و مدیریت منابع انسانی بهره برداری شد که در نتیجه مقدار شاخص CVI برای پرسشنامه مدیریت استعداد برابر ۰/۸۱ و برای پرسشنامه مدیریت فرهنگی برابر ۰/۷۶ گزارش گردید. در پژوهش اردلان و قادری شیخی آبادی، روایی پرسشنامه Oehley با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به تأیید رسید و ضریب پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۲ (۲۶)، و در پژوهش داروغه و همکاران نیز برابر ۰/۹۲ گزارش شد (۲۷).

برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی گویه‌های دو پرسشنامه در مطالعه حاضر نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه مدیریت استعداد برابر ۰/۸۵ و برای پرسشنامه مدیریت فرهنگی برابر ۰/۸۳ بدست آمد و بدین ترتیب پایایی هر دو پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱. نتایج توصیفی وضعیت مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن از دیدگاه کارکنان ستادی معاونتهای دانشگاه علوم پزشکی تهران

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد	۳/۲۳	۰/۸۸۵	-۱/۰۸۱	۰/۲۳۸	۱	۴/۸۰
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۳/۳۵	۰/۷۹۷	-۶/۰۰	-۰/۵۷۹	۱/۵۷	۴/۷۱
بکارگیری و ارزیابی کارکنان مستعد	۳/۲۹	۰/۷۳۰	-۰/۵۱۲	-۰/۳۹۴	۱/۴۳	۴/۷۱
توسعه و آموزش و پرورش استعدادها	۳/۴۸	۰/۸۳۸	-۰/۴۲۵	-۰/۱۸۸	۱/۱۷	۵
ایجاد و حفظ ارتباط مثبت بین کارکنان با مدیران و سرپرستان	۳/۵۱	۰/۸۷۲	-۰/۶۴۴	-۰/۲۱۴	۱/۲۰	۵
مدیریت استعداد	۳/۳۷	۰/۶۱۵	-۰/۵۱۲	-۰/۵۱۳	۱/۸۰	۴/۵۰

نیروی انسانی مستعد بود. همچنین با توجه به میانگین ۳/۳۷ مشخص شد وضعیت مدیریت استعداد در این پژوهش متوسط رو به بالا قرار دارد.

با توجه به جدول ۱ بیشترین میانگین (۳/۵۱) مربوط به ایجاد و حفظ ارتباط مثبت بین کارکنان با مدیران و سرپرستان و کمترین میانگین (۳/۲۳) نیز مرتبط با جذب و استخدام

جدول ۲. نتایج توصیفی وضعیت مدیریت فرهنگی و مؤلفه‌های آن از دیدگاه کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی	کمترین	بیشتری
توجه به درون و خودباوری	۳/۳۵	۱/۲۰۸	-۰/۳۹۰	-۱/۱۱۸	۱	۵
دین مداری	۳/۷۵	۱/۱۰	-۰/۵۵۸	-۰/۷۷۵	۱/۷۵	۵
پویایی سازمانی	۳/۴۵	۰/۷۷۰	-۱/۰۹	-۰/۶۲۸	۱/۲۵	۴/۷۵
شایسته سالاری	۳/۵۰	۰/۷۷۶	-۰/۴۳۴	-۰/۱۳۰	۱/۵۰	۴/۷۵
نشاط سازمانی	۳/۵۲	۰/۷۸۰	-۰/۴۴۰	-۰/۱۳۵	۱/۲۵	۵
راهبرد گرایی	۳/۳۰	۰/۷۸۰	-۰/۳۸۵	-۱/۱۱۵	۱/۵۰	۵
وحدت و یکپارچگی	۳/۳۲	۰/۹۷۵	-۱/۰۹	-۰/۶۲۸	۱/۲۵	۵
مدیریت فرهنگی	۳/۴۵	۰/۷۷۰	۰/۷۲۰	-۰/۵۹۸	۱/۲۵	۴/۵۲

با توجه به میانگین مدیریت فرهنگی (۳/۴۵) وضعیت مدیریت فرهنگی و مؤلفه‌های آن همگی در وضعیت متوسط رو به بالا قرار دارند.

نتایج به دست آمده از جدول ۲ نشان داد بالاترین میانگین مؤلفه‌های مدیریت فرهنگی مربوط به دین مداری (۳/۷۵) و کمترین میانگین مرتبط با راهبرد گرایی (۳/۳۲) بود. هم چنین

جدول ۳. مقادیر بار عاملی، آماره معنی داری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه مدیریت استعداد

سازه	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد	۰/۵۲۴	۰/۸۴۶	۰/۷۷۱
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۰/۵۶۲	۰/۸۵۶	۰/۸۰۲
به کارگیری و ارزیابی کارکنان مستعد	۰/۵۴۴	۰/۸۴۷	۰/۷۹۱
توسعه و آموزش و پرورش استعدادها	۰/۵۴۹	۰/۸۲۸	۰/۷۵۰
ایجاد و حفظ ارتباط مثبت بین کارکنان با مدیران و سرپرستان	۰/۵۲۰	۰/۸۴۳	۰/۷۶۵

جدول ۴. مقادیر بار عاملی، آماره معنی داری، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه مدیریت فرهنگی

سازه	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
توجه به درون و خودباوری	۰/۷۵۰	۰/۸۹۲	۰/۸۲۵
دین مداری	۰/۷۱۵	۰/۹۱۰	۰/۸۵۲
پویایی سازمانی	۰/۵۷۵	۰/۸۲۵	۰/۷۲۰
شایسته سالاری	۰/۵۸۶	۰/۸۴۱	۰/۷۴۲
نشاط سازمانی	۰/۵۷۷	۰/۸۲۷	۰/۷۲۳
راهبرد گرایی	۰/۷۷۸	۰/۸۷۰	۰/۷۶۰
وحدت و یکپارچگی	۰/۶۵۷	۰/۸۴۲	۰/۷۳۲

به مقدار ۰/۵ و بیشتر برای شاخص AVE، سازه مورد نظر حدود ۵۰٪ یا بیشتر، واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند (۲۹). همچنین با در نظر گرفتن اینکه بار عاملی هر گویه بر سازه مربوط به خود حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان گویه بر دیگر سازه‌ها و AVE یک سازه نیز بیشتر از مجذور همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بود (۳۱ و ۳۰). روایی تشخیصی یا واگرایی سازه‌ها مورد تأیید قرار گرفت (جداول ۳ و ۴). برای سنجش روایی متغیرهای پژوهش، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی، شاخص KMO و آزمون Bartlett با توجه به چند بعدی بودن مؤلفه‌ها استفاده شد.

با توجه به انجام آزمون کولموگروف اسمیرنوف و توزیع نرمال کلیه متغیرها در سطح معنی‌داری $P > 0/05$ ، برای تحلیل متغیرها از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. لذا با در نظر گرفتن بار عاملی هر متغیر حداقل بیش از ۰/۴ در سطح $P=0/01$ و استفاده از روش آلفای کرونباخ برای بررسی اعتبار مرکب هر یک از سازه‌ها و با توجه به مقادیر بالاتر از $0/70(28)$ ، پایایی ترکیبی هر یک از متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. جهت تعیین روایی همگرا و روایی واگرایی سازه‌ها از روش میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد که با توجه

جدول ۵. آزمون KMO و Bartlett برای سنجش سؤالات پرسشنامه های پژوهش

۰/۷۲۶	X^2	آزمون KMO	پرسشنامه مدیریت استعداد
۷۷۰/۷۱۹	درجه آزادی	آزمون Bartlett	
۰/۰۰۱	Sig		
۰/۸۸۰	X^2	آزمون KMO	پرسشنامه مدیریت فرهنگی
۱۱۶۰/۳۱۷	درجه آزادی	آزمون Bartlett	
۰/۰۰۱	Sig		

از تحلیل حذف نشده است. مقدار آلفای کرونباخ نیز برای همه سازه‌ها بالای ۰/۷ است که نشان دهنده روایی همگرایی بالایی برای هر دو پرسشنامه می‌باشد و سازه‌ها نیز از پایایی ترکیبی مناسبی، برخوردار هستند.

نتایج جداول ۶ و ۷ نشان می‌دهد با توجه به اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده که نشان دهنده همبستگی بیشتر هر متغیر بیشتر از سایر متغیرهاست، لذا روایی واگرایی یا تشخیصی پرسشنامه‌های مدیریت استعداد و مدیریت فرهنگی مورد تأیید قرار گرفت.

براساس نتایج آزمون Bartlett و KMO، زمانی داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از ۰/۶ و نزدیک به عدد ۱ باشد و هم sig در آزمون Bartlett کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شود که در نتیجه با توجه به نتایج جدول ۵ میزان KMO برابر ۰/۷۸ است که عدد قابل قبولی است و نشان دهنده کفایت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی می‌باشد. همچنین بار عاملی برای هیچ یک از سؤالات پرسشنامه‌های مدیریت استعداد و مدیریت فرهنگی کمتر از ۰/۵ نیست. بنابراین مشخص شد هیچ سؤالی از پرسشنامه‌ها

جدول ۶. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه مدیریت استعداد

شخص	۱	۲	۳	۴	۵
جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد	۰/۷۲۱				
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۰/۶۹۶	۰/۷۳۷			
بکارگیری و ارزیابی کارکنان مستعد	۰/۶۹۷	۰/۶۹۱	۰/۷۴۰		
دوره آموزش و پرورش استعدادها	۰/۵۴۵	۰/۶۹۸	۰/۶۷۳	۰/۷۲۴	
ایجاد و حفظ ارتباط مثبت بین کارکنان با مدیران و سرپرستان	۰/۶۱۹	۰/۵۶۳	۰/۶۳۱	۰/۵۶۶	۰/۷۴۹

جدول ۷. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه مدیریت فرهنگی

شخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
توجه به درون و خودباوری	۰/۸۳۵						
دین مداری	۰/۷۲۳	۰/۸۲۵					
پویایی سازمانی	۰/۵۸۰	۰/۷۲۲	۰/۷۸۷				
شایسته سالاری	۰/۶۸۹	۰/۶۶۷	۰/۷۲۵	۰/۸۵۴			
نشاط سازمانی	۰/۶۷۵	۰/۶۵۲	۰/۵۸۹	۰/۶۷۰	۰/۷۷۰		
راهبردگرایی	۰/۶۱۵	۰/۵۹۲	۰/۶۷۳	۰/۶۵۲	۰/۶۸۲	۰/۸۳۳	
وحدت و یکپارچگی	۰/۷۱۰	۰/۷۵۵	۰/۷۳۲	۰/۵۷۰	۰/۶۵۳	۰/۵۷۷	۰/۸۲۱

سازه های درون زای پژوهش است و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می کند که برای مدیریت استعداد $0/41 = R^2$ و برای مدیریت فرهنگی برابر $0/48 = R^2$ می باشد. علاوه بر این، شاخص ملاک کلی برازش (GOF) با محاسبه میانگین هندسی اشتراک و R^2 بدست آمد که در مجموع بین صفر تا یک قرار داشت که با نزدیک بودن آن به عدد یک به عنوان نشانگر کیفیت مناسب این شاخص، نشان دهنده این است که مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق است یا خیر.

$$GOF = \sqrt{\text{commonality} \times R^2} = \sqrt{492 \times 0.742} = 0/617$$

در پژوهش حاضر معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زا یا وابسته نیز اندازه گیری شد. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شود (۲۴). مقدار R^2 برای متغیرهای مدیریت استعداد برابر $0/74$ و برای مدیریت فرهنگی برابر $0/76$ به دست آمد که حاکی از قوی بودن این ملاک برای متغیرهای عنوان شده در این مطالعه است.

در این پژوهش معیار Q^2 که قدرت پیش بینی مدل این مطالعه را مشخص می کند، نیز محاسبه شد. در پژوهش حاضر مقدار Q^2 نشانگر قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص

بین ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران با دیدگاه آن‌ها از مدیریت استعداد ارتباط معنی‌داری وجود نداشت که با نتایج مطالعه نوع پسند اصیل و عاشق حسینی مهروانی (۳۵)، طهوری (۳۶)، اسوایلس (۳۷)، سپهوند و همکاران (۳۸)، کیرگو و همکاران (۳۹) هم‌سو می‌باشد. به نظر می‌رسد نبود رابطه معنی‌دار ویژگی‌های دموگرافیک افراد شرکت کننده با مدیریت استعداد در مطالعه حاضر و همچنین در مقایسه با مطالعات بالا، نشان از تعمیم‌پذیری آن در سطح کشور دارد.

از سوی دیگر، وضعیت مدیریت فرهنگی از دیدگاه کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران و کلیه مؤلفه‌های آن در حد متوسط رو به بالا قرار داشت. در همین ارتباط ناظمی اردکانی مدیریت مناسب و مؤثر فرهنگی در هر سازمان را به عنوان شرایط محیطی مناسب برای رشد و تکامل کارکنان گزارش کرد (۴۰). همچنین حسونند مشخص کرد، مدیریت فرهنگی سازمان ساعس ناجا در وضعیت بالاتر از حد متوسط قرار دارد (۴۱). اگرچه دعاگویان اعلام کرد وضعیت مدیریت فرهنگی در سازمان پدافند غیرعامل ناجا از جایگاه مناسبی برخوردار نیست (۴۲). رجب‌پور و ایجازی نیز وضعیت مدیریت فرهنگی را در موسسه پژوهشی صنعت نفت متوسط اعلام کردند (۴۳). نتایج مطالعه حمیدی و همکاران نشان داد وضعیت مدیریت فرهنگی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی همدان در حد متوسط قرار دارد (۴۴). به نظر می‌رسد علی‌رغم ارزش‌گذاری و اهمیت بالای مدیریت فرهنگی در کلیه سازمان‌ها، وضعیت این نوع از مدیریت در سازمان‌های مورد اشاره چندان مطلوب نیست.

مطالعه حاضر نشان داد ارتباط معنی‌داری بین مدیریت فرهنگی با ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان وجود ندارد. اگرچه

با توجه به مقدار $GOF = 0/617$ که بالاتر از $0/3$ است توان مناسب جدول در پیش بینی متغیر مکنون درون زا به اثبات رسید.

در پژوهش حاضر با استفاده از روش Bootstrapping، مقادیر آزمون تی - استودنت همگی متغیرها بزرگتر از $1/96$ در سطح $0/05$ معنی‌دار گردید و مدل ساختاری هر یک از متغیرهای مورد مطالعه بدست آمد، به طوری که ضریب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش یعنی تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد نیز برابر $0/686$ و آماره معنی‌دار بین مدیریت فرهنگی و مدیریت استعداد برابر $8/225$ گزارش گردید که بزرگتر $1/96$ در سطح اطمینان $0/95$ است. به عبارت دیگر، یک واحد متغیر در مدیریت فرهنگی موجب افزایش $8/225$ واحدی در مدیریت استعداد خواهد شد.

با استفاده از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه بین ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه شامل جنسیت، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات با متغیرهای مدیریت فرهنگی و مدیریت استعداد، مشخص شد ارتباط معنی‌داری با ویژگی دموگرافیک کارکنان در سطح اطمینان $0/95$ وجود ندارد.

بحث

نتایج توصیفی بدست آمده در مطالعه حاضر نشان داد مدیریت استعداد و کلیه مؤلفه‌های آن در وضعیت متوسط رو به بالا قرار دارد.

مطالعه درفش و همکاران بر روی معلمان شهر اهواز (۳۲)، هژبرنژاد و همکاران در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی (۳۳)، حجتی و همکاران در میان کارکنان دانشگاه شاهد (۳۴)، وضعیت مدیریت استعداد را در این سازمان‌ها متوسط و متوسط رو به بالا نشان دادند که با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد.

1. Swailes

2. Kirgu

و استعدادیابی را گزارش کردند (۵۴). تروجل^{۱۰} و همکاران (۵۵) و اوردر^{۱۱} (۵۶) و هارسچ^{۱۲} و فستینگ^{۱۳} (۵۷) به این نتیجه رسیدند که نظام مدیریت استعداد از طریق پویایی سازمان به‌طور مستمر قابل شکل‌گیری است (۵۱). کونگر^{۱۴} نیز اعلام کرد فقدان مدیریت فرهنگی مناسب در سازمان‌ها باعث می‌شود تا کارکنان و مدیران مستعد این نوع سازمان‌ها را ترک کنند (۵۸). علاوه بر این، کریمی شهری و همکاران (۵۹)، دبه^{۱۵} در مطالعه خود در کشورهای کم‌درآمد (۶۰) و حسنی و همکاران (۶۱) اعلام کردند شایسته‌سالاری بعنوان یک مؤلفه فرهنگی زمینه‌ساز پرورش استعدادها و بهبود مدیریت استعداد در سازمان‌ها است.

در همین ارتباط فیسرا^{۱۶} و همکاران (۶۲)، بیشواس^{۱۷} (۶۳) و اوزتورنک^{۱۸} و بهتی^{۱۹} (۶۴) دریافتند که مدیریت فرهنگی از طریق عامل نشاط سازمانی از عوامل حفظ و نگه‌داری و مشارکت کارکنان و مدیران مستعد در سازمان‌ها است. درگاهی و همکاران با تأکید بر اهمیت راهبردی‌گری در فرهنگ سازمانی (۶۵ و ۶۶) و استوری^{۲۰} و هوگس^{۲۱} در کشور انگلیس با اعلام راهبردی‌گری به عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت فرهنگی (۶۷) به همراه خیرزاهد^{۲۲} (۶۸) و همکاران توانستند تأثیر مثبت نظام راهبردی‌گری را در به اجرا درآوردن مدیریت استعداد در سازمان‌ها به اثبات برسانند.

نتایج مطالعه اسمیت^۱ و همکاران (۴۵) و بلیاس^۲ و کستولیوس^۳ (۴۶) و قاسمی و همکاران (۴۷) همگی نشان‌دهنده ارتباط بین مدیریت فرهنگی با ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان است. اگرچه بخش‌علی و همکاران ارتباط معنی‌داری بین مدیریت فرهنگی با جنسیت، سن و میزان تحصیلات کارکنان بانک‌ها مشاهده نکردند (۴۸) که با نتایج مطالعه حاضر در این خصوص مطابقت ندارد. با در نظر گرفتن هم‌سویی اهداف و ماموریت مدیریت فرهنگی در سازمان‌های کشور نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر تا حدود زیادی با نتایج مطالعات انجام شده در ایران مشابهت دارد.

در نهایت اینکه در پژوهش حاضر مشخص شد متغیر مدیریت فرهنگی و مؤلفه‌های آن بر مدیریت استعداد و ابعاد آن تأثیرگذار است. سالزمن^۴ (۴۹)، بیکر^۵ و همکاران (۵۰) و همچنین سریندایانی^۶ و کوسندی^۷ تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان و مدیران را نشان دادند (۵۱). رهودس^۸ نیز نشان داد خودباوری به عنوان یک مؤلفه مدیریت فرهنگی یکی از عوامل قوی و تأثیرگذار بر مدیریت استعداد در سازمان‌ها است (۵۲). آدامسن^۹ اعتقاد دارد، منظور از دین‌مداری به عنوان یک مؤلفه مدیریت فرهنگی همان شناسایی استعدادها و استخدام بر پایه دین و دین‌باوری است (۵۳). علاوه بر این، قاسمی و همکاران نیز در بررسی مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن از نگاه قرآن با استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و SEM ارتباط بین مفاهیم فرهنگی

10. Trojel
11. Order
12. Harsch
13. Fesling
14. Conger
15. Debebe
16. Ficarra
17. Bishwas
18. Ozturmk
19. Bhatti
20. Storey
21. Hughes
22. Khayer Zahed

1. Smith
2. Belias
3. Koustolios
4. Salzman
5. Beaker
6. Srihandayani
7. Kusendi
8. Rhodes
9. Adamsen

یک روند، برای شناسایی، پرورش، توانمندسازی و نگه داری کارکنان مستعد و بازگشت سرمایه استعداد (ROT)، جانشین پروری و سرمایه گذاری بر روی کارکنان مستعد در سازمان ها نقش اساسی دارد.

لذا وجود یک نظام فرهنگی پویا و فعال و قابل انعطاف با بهره گیری از مؤلفه های ایرانی - اسلامی در سازمان هایی که قصد برنامه ریزی و اجرای نظام مدیریت استعداد را دارند، لازم و ضروری است. در ایجاد یک فرهنگی مؤثر و کارآمد در یک سازمان، استفاده از دیدگاه ها، نقطه نظرات و پیشنهادات متنوع به صورت گروهی و تیمی از طریق تشکیل کار گروه های تخصصی و با بهره گیری از تعارض سازنده با حضور صاحب نظران و نخبگان فرهنگی ضرورت دارد. اگرچه حصول توافق حداکثری یا اجماع برای ادامه روند موفق و اثربخش تأثیر مدیریت فرهنگی بر نظام مدیریت استعداد در سازمانها توصیه می شود.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر مستخرج از نتایج پایان نامه ثبت شده به شماره ۵۰۳۳ و کد اخلاق ۱۳۹۸.۵۴۸.REC.VCR.TUMS.IR در مالکیت حقوقی و معنوی مرکز آموزش ضمن خدمت کارکنان نظام سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران و هم چنین طرح HSR فرهنگی با کد ۲۷۷۰۰ و کد اخلاقی ۲۷۷۰۰ - ۱۵۳ - ۹۳۰۰۲ تحت حمایت معاونت دانشجویی فرهنگی و معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار دارد. نویسندگان مقاله لازم می دانند تا از همکاری و همیاری کارکنان ستادی معاونتهای دانشگاه علوم پزشکی تهران در تکمیل پرسشنامه ها و همکاری معاونتهای محترم دانشگاه جهت ارائه تسهیلات لازم به منظور جمع آوری داده ها، تشکر و قدردانی نمایند. ضمناً نویسندگان مقاله مزبور اعلام می دارند که هیچ نوع تعارضی با یکدیگر ندارند.

علاوه بر این توتوک اوکتارون^۱ و همکاران تأثیر یکپارچگی سازمانی را بعنوان یک مؤلفه مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد، و تأثیر هر دو متغیر را بر روی عملکرد سازمانی کارکنان نشان دادند (۶۹). زیام^۲ و تتیک^۳ نیز در کشور ترکیه گزارش کردند ارتباط معنی دار بین وحدت و یکپارچگی سازمانی با مدیریت استعداد وجود دارد (۷۰).

پژوهش حاضر دارای محدودیت هایی غیرقابل احتساب است. اولاً سنجش و اندازه گیری وضعیت مدیریت فرهنگی و مدیریت استعداد و مؤلفه های آن از طریق پرسشنامه و به صورت خودارزیابی یا تکنیک خود گزارش دهی انجام شد که ممکن است با سوگیری همراه باشد. اگرچه پژوهشگران هنگام مراجعه به مشارکت کنندگان اهداف اصلی و اختصاصی این پژوهش را بطور کامل تشریح کرده و بر حفظ و رعایت محرمانگی پاسخ ها تأیید نمودند. ثانیاً پژوهش حاضر در مقطع زمانی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ صورت گرفت که ممکن است نتایج حاصل از آن در مقایسه با سایر مطالعات بعدی مشابه یا غیر مشابه باشد. ثالثاً جامعه آماری در این پژوهش کارکنان ستادی معاونتهای دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند که می تواند تعمیم پذیری یا روایی خارجی نتایج آن را در مقایسه با سایر واحدهای این دانشگاه و یا با مطالعات بعدی انجام شده در سطح کشور با محدودیت همراه کند.

نتیجه گیری

تطابق تأثیر مدیریت فرهنگی بر مدیریت استعداد در مطالعه حاضر با دیگر مطالعات در حالی صورت می گیرد که در اکثر مطالعات انجام شده در این رابطه مشخص شد مقوله فرهنگ در سازمان به هر شکل و صورتی که مد نظر است، چه به عنوان زمینه، رفتار، مدیریت، ساختار، روش و یا حتی

1. Totok Oktarunn

2. Zaim

3. Tetik

References

1. Stahl G, Bjorkman I, Farndale E, Mooris SS, Stiles P, Trever j, Wright P. Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*. 25-42 :(2)53 :2012
2. Rani A ,Joshi U .A study of talent management as a strategic tool for the organization in selected Indians' it companies .*European journal of Business and Management*20-28 :(4)4 ;2012 .
3. Collings DG .Toward talent management :beyond shareholder value .*Human Resource Development Quentenely* .301-319:(3)25 ;2014 .Doi/10.1002 : hrdq21198.
4. Meyers MC ,Woerkom MV ,Paauwe J ,Dries N. HR managers 'talent philosophies :prevalence and relationship with Perceived talent management practices .*The International Journal of Human Resource Management* ,562-88:(4)31 ;2020 .Doi: 10.1080/09585192.1579743
5. Sparrow P .A historical analysis of critiques in the talent management debate .*BRQ Business Research Quarterly*160-70 :22 ;2019 .
6. Altindag N ,Ciral NY ,Zafer Acar A .Effects of talent management components on the employees satisfaction .*Journal of Human Resource Management Research*1-20 :2018 :2018 .
7. Ariss A ,Cascio WF ,Paauwe J .Talent management: current theories and future research direction .*Journal of World Business*173-179 :(2)49 :2014 .
8. Dalahmeh MA .Talent management :a systematic review .*Oradea Journal of Business and Economics* .;2020Volume v ,Special Issues115-23 :
9. Bjerregaard T ,Lauring j ,Klitmoller A .A critical analysis of intercultural communication research in cross - sectional management :introducing newer development in anthropology .*Critical Perspective on International Business* ;207-28 :(3)5 ;2009 .Doi: 10.1108/1742204091097465
10. Romani L ,Barmayer CH ,Primecz H ,Pilhofer K. Cross - cultural management studies :state of the field in the four research paradigms .*International Studies of Management and Organization*247- :(3)48 ;2018 . .63Dio10-1080/00208825.2018.1480918 :
11. Richter NF ,Hauff S ,Schlagel CH ,Gudergan S, Ringle CM ,Gunkel M .Using cultural archetypes in cross – cultural mangament studies .*Journal of International Management*.63-83 :(1)22 ;2016 . Doi/10.106:j.intmen2015.9.001.0.
12. Gulua E ,Kharadze N .Organizational culture management challenges .*European Journal of Interdisciplinary Studies*88-106 :(2)9 ;2023
13. Urrabazo Ck .Management role in shopping organizational culture .*Journal of Nursing Management*/188-94:(5)14 ;2006 .Di=oi/101111: j1365-2934.2006.00590.x
14. Rahmadani Lubis F ,Hanum F .Proceeding of the 2 nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/adminiistration and Pedagogy (YICEMAP 2019). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* 2020, Doi: 10.2991/asschr.k.20122i.020.
15. Romani L, Barmeyer CH, Primecz H, Pilhofer K. *International Studies of Management & Organization* 2018; 48(3): 247-263, Doi: 10.1080/00208825.2018.1480918.
16. Mahajan A. Relationship of talent management with organizational culture: a discussion paper. *Indian Journal of Industrial Relation*. 2019; 54 (3): 471-81
17. Aloma J, Babu G. Coross – cultural issues in employee portermance and talent management in the middle east. *Repositorio digital de La Universidad de Palermo*. Available at: <http://hdi.handl.net/10226/2048>, Accessed on 2017
18. Farrooq M, Ophman A, Sahari Nordin M, Borhani Ibrahim M. A measurement model of talent management practices among university staff in central region of Uganda. *Journal of Positive Management*. 2017: 7(3): 3-19. Doi: 10-12775/ JPM2016.013
19. MinKuo H. Understanding relationship between academic staff and administrators: an organizational cultural perspective. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2009; 31(1): 43-54, Doi:10.1080/13600800802559278
20. Romans J, Lardner L. Integrated talent management at BD Japan: how a holistic approach to talent management built a high performance culture. *Strategic HR Review* 2005; 4(5): 16-19, 10.1108/1475390580000816
21. Tanaka HS, Ishiyama N. Effects of talent status and leader-member exchange on innovative work behavior in talent management in Japan. *Asia Pacific Business Review* 2023; 29(4): 895-912, Doi:

- 10.1080/13002381.2023.186623
22. Ishiyama N. The impact of talent management mechanism and self-perceived talent status on were engagement: the case of Japan. *Asia Pacific Business Review* 2022; 28(4): 536-554, Doi: 10.1080/13602381.2021.1905410.
 23. Oehley AM, Theron A. The development and evaluation of a partial talent management structural model. Department of Industry Psychology, University of Stellenbosch, Private Bag XI, Matieland. Available at: www.researchgate.net/publication/2859459935, Accessed on: 2023
 24. Motevassel Arani M, Parsa M, Seyedin SS, Eisazadeh N, Roostamian A, Parwiz M, Dargahi H. Identification of organizational cultural components based on Islamic – Iranian values: A field literature review with synthesizing approach. *Journal of Medical ethics and History of Medicine*. 2020; 13(1): 343-377 [Persian].
 25. Dargahi H, Motavasel Arani M, Isazadeh N, Parsa M. Explaining the Components of Iranian – Islamic culture from the point of view of cultural elites: a case study with a qualitative approach in Tehran University of Medical Science. *Scientific Journal of Islamic Studies in the field of Health*. 2023; 6(4): 1-28 [Persian].
 26. Ardalan MR, Ghaderi Sheikhee Abadi M. The role of talent management on organizational agility of schools through organizational learning mediation. *Journal of School Administration* 2021; 8(3): 400-418 [Persian].
 27. Darooghe Arefi N, Biglari N, Bahrololoum H. Relationship between talent management and employees' emotional intelligence and organizational commitment in youth and sport offices of Fars Province. *Journal of Human Resource Management in Sport* 2017; 4(1): 47-59 [Persian].
 28. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation methods with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 1981; 18:382-88
 29. Garcia Cadena CH, Diaz HL, Caycho-Rodriguez T. The construct, convergent and divergent validity, and reliability of three optimism scales among North American University Students. *Sage Journal Reviewer Gateway*. 2020; 124(3): 1412-1430
 30. Chin WW, Marcolin BL, Newsted PR. A period least sources latent variable modeling approach for measuring interaction effect: result from a MontCarlo simulation study and on electronic mail emotion/adopting study. *Information Systems Research*. 2003; 14:189-217
 31. Henseler JD, Thee K, Sarstedt M, Ringe CM, Diamantopoulos A, Straeab DW, Calvation RJ. Common beliefs and reality about PLS. *Organization of Research Methods*. 2013; 17:182-209
 32. Darafsh H, Farhadi Rad H, Abharakpour A. The role of talent management in organizational health. *Journal of School Administration*. 2012; 5:47-61 [Persian].
 33. Hojabr Nejad N, Mahmoodi AH, Hamidifar F, Imani M. Provide in executive model for improving the level of talent management of employees of central organization in Islamic Azadi University. *Educational Management Innovation Quarterly*. 2021; 17:80-94 [Persian].
 34. Hojati A, Khorshidi A, Farmahini Farahani M, Mahmoudi A. Provide a talent management model for employees of Shahed University. *Social Science Quarterly Journal*. 2019; 3(46): 153-74 [Persian].
 35. Noopasand Asil SM, Malek Akhiagh E, Ashegh Hosseini Mehrevani M. Investigation the relationship between talent management and organizational performance. *Journal of Management Studies and Development*. 2014; 6: 31-51 [Persian].
 36. Tahoori AR. The effect on succession planning and talent management self – employees in Mine. Industry trade Hamedan Province. *Journal of New Approaches in Management and Accounting*. 2020; 29(4): 22-40 [Persian].
 37. Swailes S. The ethics of talent management. *Business Ethics* 2012; 22: 32-46. Doi: 10-111/bear-12007
 38. Sepahvand R, Vahidi H, Eskhaili MR, Rahimi Aghdam S. Investigating the impact of talent management on improvement of professional ethics. *The Journal of Ethics in Science and Teaching*. 2017; 11: 50-7 [Persian]
 39. Kirgu LN, Kipkebut DJ, Kipchumbas S. Effect of employee demographic characteristic and talent management practices on academic staff retention: case of academic staff in universities in Kenya. *International Journal of Business Management and Insurance*. 201; 3: 32-40
 40. Nazemi Ardakani M. The fundamentals of cultural engineering and management in organization. *Development Strategy*. 2010; 20: 234-76 [Persian].
 41. Hassanvand E. Pathology of cultural management

- of I.R.I Police ideological – political organization. *Insight and Islamic Training*. 2019; 15: 65-82 [Persian].
42. Doagooyan D. the role and performance of I.Q.I Police ideological- political organization through passive defense of police. *Insight and Islamic Training*. 2018; 13(39): 1-10 [Persian].
43. Rajabpour E, Ijazi MH. The relationship between culture entrepreneurship and performance in the organizations technology research (case study: research institute of Petroleum Industry). *Journal of Cultural Management*. 2016; 10(31): 15-27 [Persian].
44. Hamidi Y, Mohammadi A, Soltanian AR, Mohammad Fam A. Organizational culture and its relation with quality of work life in university staff. *Iranian journal of Ergonomic*. 2016; 3(4): 30-38 [Persian].
45. Smith PB, Peterson MF, Vanchuk V. Demographic effects on the use of vertical sources of guidance by management in widely differing cultural contexts. *International Journal of Cross – Sectional Management*. 2005; 5(1): 1-8. Doi: 10.1172/1420595805050822
46. Belias D, Kousfelios A. The influence of demographic characteristics of Greek bank employees on their perceptions of organizational culture. *International Journal of Human Reference Studies*. 2014; 4 (1): 81-100, Doi: 108296/rjhrs.v4i9.5058
47. Ghasemi J, Ghazanfari M, Yadollahi A. Investigating organizational culture with the possibility of stabilizing knowledge management in Soroush Media. *Journal of Cultural Management*. 2021; 15(51): 83-95 [Persian].
48. Bakhshali F, Hosseinifard SM, Rahmati MH. Investigating the factors impact on reception and missing electronic banking. *Organizational Culture Management*. 2010; 8(2): 147-67
49. Salzman MB. *Culture and Self – esteem*. Part of the international and cultural Psychology Book. England: Springer; 2018; 33-40
50. Becker VL, Wingnoles E, Owe MJ “et al.” Cultural bases for self-evaluation seeing oneself positively in different cultural contexts. *Personality and Social Contexts Bullentin*. 2014; Doi: 10.1177/0146167214522836
51. Srihandayani U, Kusendi K. Effect of talent management and organization cultural on the performance of employee (Study on employee Brantas Abipraga of a company, Jakarta. *Advances of Economics, Business and Management Research*. 2020. 117:233-35
52. Rhodes CH. Should leadership talent management in Scholes also include the management of self-belief. *School Leadership and Management*. 2012; 32(5): 439-51. Doi: 10.1080/13632434.2012.724671
53. Adamsen B. The floating Signifier talent in talent management and why talent management has become a religion. 22nd Nordic of Management Conference – University of Island Reykjavic, <http://nFf2015.hi.is>
54. Qasemi HR, Akbari Farahani F, Ranjkesh Roodsari M. Telent management components from the perspective of the Quran. *Human Resource Management Research*. 2017; 8(3): 49-62. Doi: 10.5923/jhrrmr.2.180803.02
55. Trojel TO, Rundel TG, Debont A, Van de Klundert J, Reed ME, The Organizational dynamics enabling patient portal impacts upon organization performance and patient health: a qualities study of Kaiser Performance. *BMC Health Service Research*. 2015; 5(550): 1-12
56. Odor H. Organizational cultural and dynamics: literature review. *International Journal of Scientific Research and Management* 2018; 6(10): 1-10. Doi: 10.18535/ijrsmlv6il.emo.5
57. Hersch K, Fešting M. Dynamic management capabilities and organizational agility – a qualitative exploration. *Human Resource Management*. 2019; 59(1): 43-61, Doi: 10.1002/hrm.21972
58. Conger JA. Addressing the organizational barriers to developing global leadership talent. *Organizational Dynamics*. 2014; 41(3): 198-204, Doi: 101016/J.orgdyn.2014.08.006
59. Karimi Shahri M, Niaz Azari K, Taghavee Yazdi M. Smart talent management and its relationship with meritocracy in educational systems. *Iranian Journal of Educational Sociology*. 2017; 1(5): 181-93
60. Debabe G. Authnetic talent development in sociocultural context: interdisciplinary perspective. *European Journal of Training and Development*. 2023; 47(314): 281-300, Doi: 10.1108/EJTD-01-2023-0012
61. Hassani M, Samie R, Azma MR. Talent management and meritocracy in organization: analysis of mediator role of organizational factors. *Quarterly Journal of Development Strategy*. 2022;17(4)6:155-92 [Persian].

62. Ficerra L, Rubina MI, Moroto Elsa S. Does organizational culture effect employees happiness? *Journal of Leadership and Instruction*. 2020; 19(2): 19-38
63. Bishwas SK. Conceptualization of organization vitality based on strategic knowledge management. *Global Journal of E-Business on & knowledge Management*. 2011; 7(1):45-52
64. Bhatti Ok, Ozurk AO. Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility and employees happiness with perceived organization justice. *Content Business Management*. 2020; 7(1): 33-45. Doi:10.1080/23311975.2020.1788875
65. Dargahi H, Eskandari M, Shaham G. The comparison between present and desired organization culture in Tehran University of Medical Sciences hospitals. *Journal of Payavard Salamat*. 2010; 4 (01,2): 72-87
66. Dargahi H, Chazi Mirsaeid Sj, Kouick S. An assessment of stress – induced life change in students of health services: the path toward a coping strategy. *International Journal of Hospital Research*. 2012: 1(2):109-16
67. Storey CH, Hughes M. The relative impact of culture, strategic orientation and capability on new service development performance. *European Journal of Marketing*. 2013; 47(5/6): 833-56. Doi: 10.1108/03090561311306903
68. Khayer Zahed R, Teimori H, Shaemi Barzoki A. Designing a model of strategic training system with talent management approach: the case of Iranian National Tax Administration. *International Journal of Business Innovation and Research*. 2021; 24(4): 593-609, Doi: 10.1504/ijBIR. 2021.114080
69. Otuk Oktarana M, Poltak Sinamobela H, Wibowo M. The influence of talent management and integrity Zone on organizational performance at the BPLP representative office of Riau Islands Province. *Journal of International Conference Proceedings*. 2022; 5(1): 1-10
70. Tetik S, Zaim H. Effects of talent management practices on organizational engagement: a quasi-experimental study. *Eurasian Journal of Business and Economics*. 2021; 14(27):91-109, Doi: 10.17015/ejbe.2021.06

Investigating the Impact of Cultural Management on Talent Management from the Employees' Viewpoint of Tehran University of Medical Sciences

Hossein Dargahi^{1*}, Ahmad Lotfi², Nikzad Isazadeh³

Abstract

Background and Objective: The most important concern of organizations in 21 century is identification, retainment and development of talent management and creating a talent management system. Which using cultural management could provide effective mechanism for establishment of talent management system. Therefore, this research was aimed to investigate the impact of cultural management on talent management from the employees' viewpoint of Tehran University of Medical Sciences (TUMS).

Methods and Materials: This research was a descriptive-analytical and cross-section study conducted in 2021-2022 among headquarters employees of vice chancellors of TUMS. The sample size was determined 310 using Krejcie and Morgan table regarding response rate of 90%. The research tool was two questionnaires named Oehley for talent management and researcher constructed for cultural management which their face and content validity and also reliability were confirmed. Descriptive results reported by average and standard deviation and analytical findings explored by structural equation modeling (SEM).

Results: The average of talent management and cultural management and their components were medium to desire levels. Regarding AVE, divergent and convergent validity of questionnaires were confirmed. Moreover, the impact of cultural management on talent management were confirmed.

Conclusion: Deployment of cultural management as a background, structure, models, procedures and mechanisms is essential for implementation of talent management system and return on talent in Tehran University of Medical Sciences. Although, in this regard, paying more attention to approaches and suggestions of cultural elites through consensus are suggested.

Keywords: Cultural Management, Talent Management, Tehran University of Medical Sciences

1*. Corresponding author. Professor, Health Management, Policy making, and Economics, School of Public Health, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran hdargahi@sina.tums.ac.ir

2 BSc. in Health Services Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Professor, Quran Sciences, Hadis, and Medicine Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran