

Second International Conference on Management and Development Culture وضعیت راهبردهای مدیریت استعداد در سازمان انتقال خون استان خوزستان

وحیده کاسب زاده¹، یدالله مهر علیزاده²

- 1- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، ایران.
- 2- دکتری برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه چمران، اهواز، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش مطالعه وضعیت راهبردهای مدیریت استعداد در سازمان انتقال خون استان خوزستان بوده است. در این مطالعه توصیفی-پیمایشی، 152 نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند و اطلاعات آنها به وسیله پرسشنامه 21 گویه ای سوئیم با 5 شاخص جمع آوری شد. این پرسشنامه با مقیاس 5 درجه ای لیکرت در تحقیق به روش آلفای کرونباخ سنجیده شد و نتایج نشان داد که به میزان 0/92 پایایی دارد. همچنین داده ها با استفاده از آمار توصیفی، آزمون تی یک نمونه ای و آنالیز واریانس یک طرفه تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که در 5 شاخص جوباز، پرورش کارکنان، مدیریت عملکرد، پاداش و ارتباطات وضعیت مطلوب است و مقایسه میانگین ها با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که در هیچ گروه از نظر سن، تحصیلات، جنسیت و سابقه کار تفاوت معناداری از نظر ادراک از پاداش، ارتباطات، مدیریت عملکرد، جوباز و پرورش کارکنان وجود ندارد.

واژگان کلیدی : مدیریت استعداد، راهبردهای مدیریت استعداد، سازمان انتقال خون.

Status talent management strategies in Khuzestan Province Blood Transfusion Organization

Vahideh, Berijan¹;Yadolah, Mehralizade²

¹ Department of Management Islamic Azad University, Arak,Iran

² Department of Psychology and Educational Sciences Chamran University, Ahvaz,Iran

Abstract

The purpose of the study of blood donors in Khuzestan province is talent management strategies. The survey descriptive study, 152 subjects were randomly selected and their information through a questionnaire consisting of 21 items was collected Svyym with 5 index.

5 Likert scale questionnaire with Cronbach's alpha were measured in the study, and the results showed that the level of reliability is 0.92. The data using descriptive statistics, t-test and ANOVA were analyzed a sample. The results showed that 5 of atmosphere, nurturing staff, performance management, rewards, and communications and the favorable situation compared with respect to demographic variables showed that in any new groups in terms of age, education, gender and experience a significant difference