

# رابطه‌ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان‌های شهر کرج\*

کامران حاجی نبی<sup>۱</sup>، پوران رئیسی<sup>۲</sup>، نرگس السادات اجاق<sup>۳</sup>

## مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** در دنیای رقابتی امروز بیمارستان‌ها در انجام مسؤلیت‌ها و وظایف خطیر خود دائماً نیازمند بهبود عملکرد بوده است و بدین منظور یکی از راهکارهایی که بتوان با به کارگیری آن نتایجی چون ارتقای عملکرد را دنبال کرد، مدیریت استعدادها در آن سازمان می‌باشد. این پژوهش با هدف شناسایی رابطه‌ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان‌های شهر کرج انجام گرفته است.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی - همبستگی است که در سال ۱۳۹۰ خورشیدی انجام گرفت. جامعه‌ی آماری پژوهش، پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهید باهنر، شهید مدنی، شهید رجایی و کمالی بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ی دو بخشی محقق ساخته با ۳۳ سوال در مقیاس لیکرت بود. عملکرد کارکنان نیز از طریق نمره‌ی ارزشیابی سالیانه‌ی کارکنان سنجیده شد. روایی پرسشنامه بر اساس نظر استادان و صاحب نظران تأیید و میزان پایایی آن نیز به روش Cronbach's Alpha ۹۵ درصد محاسبه گردید. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** میانگین کل نمره‌ی ارزشیابی کارکنان ۸۱/۹ به دست آمد. میزان مؤلفه‌های جذب، توسعه، نگهداری و مدیریت استعداد پایین از حد متوسط و هم چنین میزان مؤلفه‌های انتخاب و به کارگیری بالاتر از حد متوسط در بیمارستان‌های مورد مطالعه محاسبه شد. در کل بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان پرستاری در بیمارستان‌های مورد مطالعه، رابطه‌ی مستقیم و معنی دار وجود داشت ( $Pvalue=0/013$  و  $r=0/22$ ).

**نتیجه گیری:** با توجه به نقش تعیین کننده‌ی واحد مدیریت منابع انسانی در پیاده‌سازی مدیریت استعداد سازمان‌ها باید برای موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت استعداد نقش مهمی به واحد منابع انسانی داده و مسؤلیت بیش تری به آن واگذار شود. هم چنین با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان پرستاری، می‌توان بیش ترین آثار و نتایج مثبت را بر رفتار و عملکرد این کارکنان و به تبع آن بر رفتار و عملکرد بیمارستان، ایجاد نمود.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت استعداد؛ ارزشیابی عملکرد کارکنان؛ بیمارستان‌ها؛ پرستاران

سازمان‌ها در هر محیطی که فعالیت نمایند، دائماً نیازمند بهبود عملکرد بوده و باید تمام تلاش خود را جهت دستیابی به تعالی عملکرد به کار گیرند (۱). تلاش برای بهبود عملکرد از روزهای اولیه‌ی شکل گیری مدیریت به عنوان اصل خدشه‌ناپذیری بوده است که هر روز وارد مباحث جدیدی می‌شود (۲).

دریافت مقاله: ۹۱/۴/۱۴ اصلاح نهایی: ۹۱/۸/۱۹

پذیرش مقاله: ۹۱/۸/۲۰

**ارجاع:** حاجی نبی کامران، رئیسی پوران، اجاق نرگس السادات. **رابطه‌ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان‌های شهر کرج.** مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۹۶۴-۹۷۱.

### مقدمه

مسیر توسعه و تکامل سازمان‌ها با تکامل خواسته‌ها، نیازها، علایق و آمال بشر همراه است. اگرچه سازمان‌ها در طول زمان ایفا کننده‌ی نقش‌ها و مأموریت‌های مختلفی بوده‌اند، ولی در دوره‌ی معاصر کارکرد آن‌ها بسیار گسترده شده و انتظارات از آن‌ها به طور مداوم رو به افزایش است. در دنیای رقابتی امروز

\* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)  
Email: Khajinabi@yahoo.com

۲- دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران

استعداد مؤثر باعث کسب و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادها می‌شود و دوم این‌که این کارکنان برای پست‌های کلیدی در آینده انتخاب می‌شوند (۱۱).

مدیریت استعداد شامل ۵ فاکتور جذب، شناسایی، توسعه، به‌کارگیری و درگیر کردن است. مدیریت استعداد ابزاری برای بهبود فرایند استخدام و توسعه‌ی افراد با مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای مواجهه با نیازهای فعلی سازمان می‌باشد (۱۳-۱۲). Fegley به دلیل رقابت شدید و کمبود کارکنان با توانایی و مهارت بالا، یافتن و نگهداشتن کارکنان با استعداد را از اولویت‌های اصلی سازمان‌های امروزی بیان کرده است (۱۴).

تحقیقات اخیر از ۴۰ شرکت جهانی نشان داده که همه‌ی آن‌ها با مشکل عدم استفاده از استراتژی مدیریت استعداد روبرو هستند که نتیجه‌ی آن کمبود نیروهای مستعد برای پر کردن پست‌های استراتژیک سازمانی می‌باشد که به‌طور قابل توجهی توانایی سازمان را برای رشد محدود ساخته است (۱۵). همچنین Phillips و Roper دریافته‌اند که بیش‌تر سازمان‌ها امروزه بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، جایگاه ضعیف برای نگهداری از استعدادهای برجسته و استراتژی‌های منابع انسانی ضعیف مانند جبران خدمات و مزایا با بحران استعدادها مواجه هستند (۱۶).

مدیریت استعداد رویکرد جدیدی است که می‌تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارد بر رویکردهای سنتی را مرتفع نماید، از این رو می‌تواند به‌عنوان یک ابزار مناسب در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمان‌های ایرانی پیشنهاد شود. البته باید برای پیاده‌سازی مدیریت استعداد در سازمان بیمارستان برنامه‌ریزی شود. این سازمان عملکرد کارکنانش به مراتب از سازمان‌های تولیدی پیچیده‌تر است، چرا که باید پاسخ‌گوی وظایف بهداشتی و درمانی که با سلامت و جان افراد جامعه سر و کار دارد باشد. به همین جهت این پژوهش تلاش کرده است تا ضمن اندازه‌گیری عملکرد کارکنان پرستاری و سنجش استقرار ابعاد مدیریت استعداد به تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان پرستاری در بیمارستان‌های منتخب شهر کرج بپردازد.

از اواخر دهه‌ی ۹۰ میلادی، تحقیقات بسیار زیادی پیرامون شناسایی راهکارهای مناسب جهت ارتقای عملکرد شغلی همراه با تولد جنبش مدیریت علمی آغاز شده است و توسط نظریه‌پردازان نهضت نظریه‌ی سیستم‌های روابط انسانی تئوری اقتصادی و دیگر نظریه‌ها مورد پیگیری قرار گرفته است. وسعت اندازه‌ی این تحقیقات بیان‌گر این موضوع است که یکی از دغدغه‌های اصلی متفکران مدیریت در زمان‌ها و مکان‌های مختلف به‌کارگیری راهکارهایی است که بتوان با به‌کارگیری آن‌ها سطح عملکرد را ارتقا داد (۳).

از مراکزی که در کانون توجه و اولویت‌های توسعه‌ی بهداشت و درمان قرار دارد و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد بیمارستان‌ها هستند (۴). بیمارستان‌ها با تنوع پرسنل متخصص و غیرمتخصص که در اهداف معنوی زیادی چون بهبود سلامت بیماران مشترک هستند از سایر موسسات متمایز هستند و اگر این سازمان‌ها در دنیای متغیر و رقابتی امروز همواره در حال بهبود عملکرد خود نباشند در انجام مسؤولیت‌ها و وظایف خطیر خود با مشکل مواجه خواهند شد (۵).

در سال‌های اخیر، در سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه‌ی نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی نظیر شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده مورد توجه قرار گرفته است. در همین زمینه انجام مطالعات و پژوهش‌های گوناگون برای الگوبرداری و به‌کارگیری تجربه‌های موفق سازمان‌های توسعه یافته، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (۶). مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی در سطح جهان است و هنوز هم یکی از حادترین مسایل در بسیاری از سازمان‌ها به شمار می‌رود (۷-۹). مدیریت استعداد نتایجی چون ارتقای عملکرد، بهبود فروش، افزایش بهره‌وری در سازمان را به دنبال دارد (۱۰). با به‌کارگیری مدیریت استعداد اطمینان حاصل می‌شود که هر یک از کارکنان، با استعدادها و توانایی‌های ویژه در شغل مناسب قرار خواهند گرفت. مدیریت استعداد به‌عنوان یک ابزار مدیریتی، سبب توانمند شدن مدیران شده و نوعی انعطاف‌پذیری مطابق با شرایط در حال تغییر بازار را ایجاد می‌نماید. مدیریت استعداد به دو دلیل کلی دارای اهمیت است، اول این‌که اجرای مدیریت

و انحراف معیار استفاده شد. در آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی قدرت ارتباط بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان استفاده شد و با مقادیر  $r_{XY}$  با میزان  $Pvalue < 0/05$  معنی دار تلقی شدند.

### یافته‌ها

در این مطالعه ۱۱۶ پرستار شرکت نمودند. در جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک افراد شرکت کننده در پژوهش گردآوری شده است.

جدول ۱: فراوانی گروه مورد مطالعه بر حسب اطلاعات دموگرافیک

متغیرهای دموگرافیک	وضعیت فراوانی	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۰۴	۸۹/۷
	مرد	۱۲	۱۰/۳
وضعیت استخدامی	قراردادی	۳۳	۲۸/۵
	پیمانی	۳۵	۳۰/۲
	رسمی	۴۸	۴۱/۳
	کم‌تر از ۵ سال	۴۲	۳۶/۲
سابقه‌ی کار	۵-۱۰ سال	۲۳	۱۹/۸
	۱۰-۱۵ سال	۳۰	۲۵/۹
	۱۵-۲۰ سال	۱۶	۱۳/۸
	۲۰-۲۵ سال	۳	۲/۶
	بیش‌تر از ۲۵ سال	۲	۱/۷
بیمارستان	کمالی	۳۰	۲۵/۹
	شهید باهنر	۲۸	۲۴/۱
	شهید رجایی	۲۹	۲۵
	شهید مدنی	۲۹	۲۵

پاسخ‌گویان بیش‌ترین میزان «مؤلفه‌ی جذب» را متوسط با فراوانی ۹۰ نفر و کم‌ترین پاسخ را کم با فراوانی ۲ نفر، بیش‌ترین میزان «مؤلفه‌ی انتخاب» را متوسط با فراوانی ۸۴ نفر و کم‌ترین پاسخ را کم با فراوانی ۱ نفر، بیش‌ترین میزان «مؤلفه‌ی به‌کارگیری» را متوسط با فراوانی ۵۸ نفر و کم‌ترین پاسخ را کم با فراوانی ۱ نفر، بیش‌ترین میزان «مؤلفه‌ی توسعه» را متوسط با فراوانی ۹۷ نفر و کم‌ترین پاسخ را کم با فراوانی ۲ نفر و بیش‌ترین میزان «مؤلفه‌ی نگرنداری» را متوسط با فراوانی ۱۰۲

### روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، توصیفی کاربردی و از نظر روش از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد که در سال ۱۳۹۰ خورشیدی با هدف شناسایی رابطه‌ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری در بیمارستان‌های دولتی شهید باهنر، شهید مدنی، شهید رجایی و کمالی واقع در شهر کرج انجام گرفت. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان خدمات پرستاری این چهار بیمارستان بود. تعداد نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای از بین این چهار بیمارستان انتخاب شدند. در نهایت ۱۱۶ نفر به‌عنوان نمونه‌های پژوهش انتخاب شدند. البته با توجه به این‌که ممکن است تعدادی از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشوند، حجم نمونه ۱۵۰ نفر در نظر گرفته شد. معیار ورود پاسخ‌گویان به مطالعه، کلیه‌ی پرستاران شاغل بیمارستان‌های مورد مطالعه با هر سابقه‌ی کاری و وضعیت استخدامی قراردادی، پیمانی و رسمی بود.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ی دو بخشی بود. بخش اول مربوط به سوالات دموگرافیک افراد شرکت کننده در پژوهش بود. بخش دوم با استفاده از متون و منابع علمی فاکتورهای مؤثر مدیریت استعداد انتخاب و در پنج حیطه‌ی جذب، انتخاب، به‌کارگیری، توسعه و نگرنداری به‌صورت پرسش‌نامه‌ای محقق‌ساخته با تعداد ۳۳ سوال تهیه گردید. میزان تحقق هر سوال به وسیله‌ی مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت امتیازبندی شد. در هر بیمارستان پرسش‌نامه‌ها به‌طور تصادفی بین پرسنل پرستاری که در حال کار بودند توزیع شد. عملکرد کارکنان نیز از طریق نمره‌ی ارزشیابی سالیانه‌ی کارکنان سنجیده شد. به‌منظور تعیین روایی پرسش‌نامه‌ی مدیریت استعداد، پرسش‌نامه‌ی تدوین شده به رویت ۱۰ تن از اساتید و متخصصین امر که سابقه‌ی پژوهش و مطالعه در زمینه‌ی موضوع پژوهش و مدیریت را دارا بودند، رسید و پس از اصلاحات لازم اعتبار محتوایی آن تعیین گردید و پایایی پرسش‌نامه به روش Cronbach's Alpha ۹۵ درصد به‌دست آمد.

داده‌های پژوهش مورد نظر با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت. در تحلیل فوق از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین

شهدید مدنی و شهید باهنر رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان وجود داشت، ولی تنها در بیمارستان شهید رجایی این رابطه معکوس بود (جدول ۵).

جدول ۵: رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه

Pvalue	ضریب همبستگی	نوع بیمارستان
۰/۰۱	۰/۴۴	کمالی
۰	۰/۷۳۹	شهید باهنر
۰/۶۵	-۰/۰۸۹	شهید رجایی
۰/۶۴	۰/۰۸۸	شهید مدنی
۰/۰۱۳	۰/۲۲	مجموع بیمارستان‌های دولتی

### بحث

با توجه به فرضیه‌ی اصلی پژوهش «بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان‌های شهر کرج رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد» نتایج نشان داد بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان پرستاری رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. Sommer بیان می‌کند به کارگیری مدیریت استعدادها مهم‌ترین مزیت رقابتی در سازمان‌های امروزی است (۱۷). هم‌چنین مدیریت استعداد فرایندی را پیشنهاد می‌دهد که در آن سازمان، افرادی را برای حال و آینده شناسایی کرده، اداره می‌کند و سپس توسعه می‌دهد (۱۸).

Michael (۱۹) در پژوهش خود با عنوان اهمیت استراتژیک مدیریت استعداد در سیستم بهداشت و درمان یال نیوهاون یکی از ایالت‌های امریکا با دارا بودن بیش از ۱۳۰۰ کارمند با بررسی فاکتورهای کلیدی و چالش‌های موجود در اجرای مدیریت استعداد، روش‌های سیستماتیک مدیریت استعداد که تأثیر متقابل ۶ مؤلفه‌ی توسعه منابع انسانی (ارزیابی عملکرد، مدیریت یادگیری و توسعه، جبران خدمت، انتخاب و به‌کارگیری و مدیریت استعداد) مورد نیاز موفقیت سیستم منعکس می‌کند را ارائه داد. او در این پژوهش به این نتیجه رسید که این مدل به

نفر و کم‌ترین پاسخ را کم با فراوانی ۱ نفر بیان داشته‌اند (جدول ۲ و ۳).

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌های کارکنان مورد مطالعه به حیطه‌های مدیریت استعداد

میزان پاسخ مدیریت استعداد	کم (۰ - ۱/۶۶)	متوسط (۱/۶۷ - ۳/۳۳)	زیاد (۳/۳۴ - ۵)
فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد
جذب	۱/۸	۷۷/۵	۲۴
انتخاب	۰/۹	۷۲/۴	۳۱
به کارگیری	۰/۹	۵۰	۵۷
توسعه	۱/۷	۸۳/۶	۱۷
نگهداری	۰/۹	۸۷/۹	۱۳

جدول ۳: میزان حیطه‌های مدیریت استعداد

حیطه‌های مدیریت استعداد	میانگین	انحراف معیار
جذب	۲/۸۸	۰/۵۵
انتخاب	۳/۲	۰/۵۹
به کارگیری	۳/۲۲	۰/۷۹
توسعه	۲/۹۱	۰/۵۸
نگهداری	۲/۸۴	۰/۶۳

عملکرد کارکنان از طریق نمره‌ی ارزشیابی سالیانه‌ی کارکنان استخراج گردید که از ۱۰۰ نمره محاسبه شده است (جدول ۴).

جدول ۴: نمره‌ی ارزشیابی کارکنان

بیمارستان	کم‌ترین نمره	بیش‌ترین نمره	میانگین	انحراف معیار
کمالی	۷۲	۹۵	۸۱/۷	۷/۱
شهید باهنر	۶۴	۹۴	۷۶/۹۳	۹/۵
شهید رجایی	۷۴	۹۰	۸۰/۸	۴/۹۵
شهید مدنی	۸۰	۹۹	۸۸/۸۲	۵/۸۱
کل	۶۴	۹۹	۸۱/۹	۸/۱

ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان در بیمارستان‌های مورد مطالعه  $r_{xy} = ۰/۲۲$  و

نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت عملکرد کارکنان اگر با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان به خوبی طراحی و اجرا شود، می‌تواند ایجاد کننده‌ی بیش‌ترین آثار و نتایج مثبت بر رفتار و عملکرد کارکنان و به تبع آن بر رفتار و عملکرد بیمارستان هم باشد.

اکبری و سیدی (۲۲) در پژوهش خود با عنوان مدیریت عملکرد و تأثیر آن بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی به این نتایج رسیدند که مدیریت عملکرد رویکردی است که با دادن آموزش‌های لازم به نیروی کار و همچنین برقراری یک نظام منصفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان و نیز برقراری نظام‌های حقوق و مزایا و پاداش‌های مبتنی بر عملکرد، سعی در ایجاد هم‌دلی بین کارکنان و سرپرستان دارد تا از این طریق اهداف کارکنان را با اهداف سازمان هم‌سو نموده و بر بهره‌وری نیروی انسانی بیافزاید.

هم‌چنین مجرییان و دادبین (۲۳) در پژوهش خود با عنوان مدیریت عملکرد، راهکار توسعه و پرورش منابع انسانی به این نتایج رسیدند که پیاده‌سازی و اجرای مدیریت عملکرد در سازمان‌ها شرایطی را فراهم می‌آورد که بر اساس آن مدیران می‌توانند به جای دستور دادن به کارکنان خود از آن‌ها حمایت کنند. هم‌چنین بررسی‌های مدیریت عملکرد، اطلاعات لازم برای طراحی طرح‌های توسعه فردی و سازمانی را فراهم می‌آورد و برای بسیاری از کارکنان یک فرایند توسعه‌ای است و موجب رشد و پیشرفت منابع انسانی می‌گردد.

تحقیقات گسترده‌ای که توسط Lebas (۲۴) انجام پذیرفت، نشان داد که سیستم‌های مدیریت عملکرد باید اختیار را به افراد در حیطه‌ی کنترل‌شان، انعکاس روابط علت و معلولی، توانمند نمودن افراد، ایجاد مبانی مباحثه به همراه بهبود و حمایت مداوم از تصمیم‌گیری فراهم آورند. از سوی دیگر معیارهای عملکرد و مدیریت عملکرد دارای روابط منطقی هستند و نمی‌توان آن‌ها را از هم جدا نمود که ارتقای نقش مدیر در رابطه با استعداد از آن جمله است. به علاوه Bejanmin (۲۵) تحقیقات Lebas را تکمیل می‌کند و خاطر نشان می‌شود که بهترین کمک به موفقیت سازمانی، برحسب سود یا منفعت، وفاداری مشتریان و

ایجاد یک زبان مشترک برای صحبت درباره‌ی استعداد و ارزیابی مهارت‌ها کمک می‌کند و در نتیجه منجر به افزایش عملکرد می‌شود که با نتایج این پژوهش مطابقت دارد.

رضائیان و سلطانی (۲۰) در پژوهش خود با عنوان معرفی مدل جامع و سیستمی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که به منابع انسانی خود توجه نموده و از مدیریت استعداد استفاده می‌کنند، نسبت به سازمان‌های رقیب از عملکرد بهتری برخوردارند. مدیریت استعداد با ایجاد محیطی مناسب، یک تعهد دو سویه بین کارکنان و سازمان به وجود می‌آورد که نتیجه‌ی آن چیزی جز بهبود عملکرد فردی و سازمانی نیست. با شناسایی قابلیت‌های کارکنان و قرار دادن آن‌ها در جای مناسب و استفاده‌ی بهینه از این توانایی‌ها و توسعه‌ی آن‌ها و قدردانی به موقع و مناسب از عملکردهای مطلوب، هم رضایت کارمند برآورده شده و هم سازمان به اهداف خود نایل می‌شود؛ یافته‌های این پژوهش با پژوهش حاضر همخوانی دارد. Bitirci و Busi (۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد نتایج‌ی چون ارتقای عملکرد، بهبود فروش، افزایش بهره‌وری در سازمان را به دنبال دارد. برای این منظور بهبود فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها و فرایندها و مشخص کردن اهداف عملکرد به همراه اولویت‌بندی منابع، مدیریت معیارهای عملکرد به منظور استفاده‌ی مناسب از اطلاعات باید مدنظر قرار گیرد که با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد. هم‌چنین Handfield و همکاران (۲۱) در پژوهش خود در خصوص جنگ بر سر استعداد نشان داده‌اند که تمایز کارکنان تضمینی برای انتخاب و توسعه‌ی مدیریت است. بسیار واضح است مدیرانی که کارکنان خود را شناسایی و متمایز می‌کنند، در واقع ارتقا، حقوق و مزایا، چالشی ساختن کار و فرصت‌های توسعه را متناسب با شرایط تخصیص می‌دهند. بنابراین می‌توان اطمینان داشت که شناسایی و متمایز ساختن افراد با استعداد موجب توسعه‌ی دیگران، فراهم شدن محیط کاری چالشی و معنی‌دار و حقوق و مزایای عادلانه و در نتیجه افزایش عملکرد خواهد شد؛ نتایج این پژوهش با پژوهش حاضر همخوانی دارد.

سازمان می‌دانند، بنابراین با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان، پرستاری و دادن مسؤولیت بیش‌تری به واحد منابع انسانی، می‌توان بیش‌ترین آثار و نتایج مثبت بر رفتار و عملکرد این کارکنان و به تبع آن بر رفتار و عملکرد بیمارستان، ایجاد نمود. در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان پرستاری سبب افزایش بهره‌وری بیمارستان‌ها می‌شود.

### پیشنهادها

پیشنهاد می‌گردد که در بخش مدیریت منابع انسانی یک سیستم مدیریت استعداد راه‌اندازی شود. برای این منظور بهبود فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها، فرایندها و مشخص کردن اهداف عملکرد به همراه اولویت‌بندی منابع، مدیریت معیارهای عملکرد به‌منظور استفاده‌ی مناسب از اطلاعات باید مدنظر قرار گیرد.

نگه‌داری کارکنان، رابطه‌ی بین مدیران و کارکنان‌شان است که به‌طور طبیعی استعدادهای کلیدی را هم در بر می‌گیرد. از این رو شناسایی و تمایز افراد مستعد از طریق ارزیابی عملکرد و تمایز آن‌ها امر مهمی است.

### نتیجه‌گیری

همان‌طور که ذکر شد بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان در بیمارستان‌های دولتی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. با توجه به این‌که مدیریت استعداد بخشی از مدیریت منابع انسانی است که بر روی استعدادهای سازمان تمرکز می‌کند، یعنی به صورت جزئی‌تر و مستقیم‌تر بر روی مدیریت یک گروه خاص از افراد تأکید دارد و هر دو قرار دادن افراد مناسب در نقش‌های مناسب را ابزار مهمی برای یکپارچه کردن فعالیت‌های کارکنان و اهداف

### References

1. Efati MA, RafiZadeh A, Ronagh M. Performance management with a view to evaluating executive performance. Tehran: Publications farmanesh; 2008. [Book in Persian]
2. Zarei H, Jandagh GR, Toureh N. Factors of organizational citizenship and its relationship with organizational performance. Journal of Management Culture 2007; 4(12): 31-64. [Article in Persian]
3. Kakhaki A, Gholipour A. Organizational citizenship behavior: a step towards the client organization to improve performance. Journal of Business Research 2008; 12(45): 115-45. [Article in Persian]
4. Mossadegh Rad AM. General health services management. Tehran: Cultural Institute of Dibagaran Tehran; 2003. [Book in Persian]
5. Yarmohammadian MH, Yaghoobi M, Ansari M, Bahrami S. Identifying indicators of human resources in health sector. Journal of Shahid Beheshti University of Medical Sciences and Health Services 2007; 32(3): 221-17. [Article in Persian]
6. Tajeddin M, Maali Tafti M. Why talent management? Tadbir 2008; 19(191): 57-66. [Article in Persian]
7. Barlow L. Talent development: The new imperative? Development and Learning in Organizations 2006; 20(3): 6-9.
8. Maxwell GA, MacLean S. Talent management in hospitality and tourism in Scotland. International Journal of Contemporary Hospitality Management 2008; 20(7): 820-30.
9. Cunningham I. Talent management: making it real. Development and Learning in Organizations 2007; 21(2): 4-6.
10. Busi M, Bititci US. Collaborative Performance management: present gaps and future research. International Journal of Productivity and Performance Management 2006; 55(1): 7-25.
11. Hughes JC, Rog E. Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement with in hospitality organizations. International Journal of Contemporary Hospitality Management 2008; 20(7): 743-57.
12. Uren L. From talent compliance to talent commitment. Strategic HR Review 2007; 6(3): 32-5.
13. Bhatnagar J. Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. Employee Relations 2007; 29(6): 640-63.
14. Fegley S. Talent management survey report. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management; 2006.
15. Collings DG, Mellahi K. Strategic talent management: a review and research agenda. Human Resource Management Review 2009; 19(4): 304-13.
16. Phillips DR, Roper OK. A frame work for talent management in real estate. Journal of Corporate Real Estate 2009; 11(1): 7-16.

17. Sommer RD. Retaining Intellectual Capital in the 21st Century. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management; 2000.
18. CIPD. Talent Management, Understanding the Dimensions [Online]. London, 2006. Available from: URL: <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/69676555-BEC3-47A5-AA23-62444204E6C2/0/Talmanustanddim1006.pdf>.
19. Michael EP. The strategic Importance of Talent Management at the Yale New Health System: key factors and challenges of TM Implementation. *Organization Development Journal* 2007; 25(2): 207-12.
20. Rezaeian A, Soltani F. Introduce a comprehensive model and talent management system to improve the performance of individual employees of the oil industry. *Journal of Human Resources Management in the Oil Industry* 2009; 3(8): 7-50. [Article in Persian]
21. Handfield Jones H, Michaels E, Axelrod B. Talent management: A critical part of every leader's job. *Ivey Business Journal* 2001; 66(2): 53-8.
22. Akbari AR, Seyedi SM. Performance management and its effect on increasing labor productivity. *Yademan Journal* 2010; 53: 58-61. [Article in Persian]
23. Mir Mojrebian H, Dadbin Sh. Performance Management (Human resource development strategy). *Textile Today Journal* 2009; 10(77): 49. [Article in Persian]
24. Lebas MJ. Performance measurement and performance management. *International Journal of Production Economics* 1995; 41(1): 23-5.
25. Bejanmin L. Keeping good people in today's labor market. *Journal of Hosing & Community Development* 2003; 60(5): 42-5.



## Relationship between Talent Management and Nursing Employee Performance in Hospitals of Karaj City\*

Kamran Haji Nabi<sup>1</sup>; Pouran Reisi<sup>2</sup>; Narges Sadat Ojagh<sup>3</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** In today's competitive world the responsibilities of hospitals and their critical task needs improvement and one of the strategies that can be followed using the results as a performance upgrade is talent management in the organization. This study examines the relationship between talent management and nursing employee performance in hospitals of Karaj City..

**Methods:** This is a descriptive and correlation study that were in 2011. The study sample was nurses of Kamali, Shahid Madani, Shahid Bahonar and Shahid Rajaie hospitals. Two part questionnaire designed to gather data with 33 questions that were on a Likert scale. Employee performance was measured through annual employee evaluation scores. Validity was confirmed by professor and administrator and reliability was calculated 0.95 by Cronbach's Alpha. Data were analyzed by using SPSS16 software..

**Results:** The total mean score of employees was 81.9. Components of attracting, developing, maintaining of talent management is lower than the average and components of choice and use is higher than average in studied hospitals. Between talent management and nursing employee performance there was significant relationship. ( $r=0.22$ ,  $Pvalue=0.013$ ).

**Conclusion:** Considering to crucial role of human resource management in organizations implementing talent management, in order to successfully implement talent management, give the role to human resources department and more responsibilities are emphasis. With cooperation of administrations and nursing staffs can establish the most positive results on the behavior and performance of employees and consequently the behavior and performance of the hospital.

**Keywords:** Talent Management; Employee Performance Appraisal; Hospitals; Nurses

Received: 4 Jul, 2012

Accepted: 10 Nov, 2012

**Citation:** Haji Nabi K, Reisi P, Ojagh NS. **Relationship between Talent Management and Nursing Employee Performance in Hospitals of Karaj City.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 971.

\* This article is derived from thesis in MA degree.

1- Assistant Professor, Health Services Management, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author) Email: Khajinabi@yahoo.com

2- Associate Professor, Health Services Management, Faculty of Medical Information and Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3- MA Student, Health Services Management, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran