

عنوان مقاله:

رابطه ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان های شهر کرج

محل انتشار:

مجله مدیریت اطلاعات سلامت، دوره 10، شماره 7 (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

نویسندگان:

کامران حاجی نبی - استادیار، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده ی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران

پوران رئیسی - دانشیار، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده ی مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

نرگس السادات اجاق - دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده ی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

مقدمه: در دنیای رقابتی امروز بیمارستان ها در انجام مسوولیت ها و وظایف خطیر خود دائما 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 می باشد. این پژوهش با هدف شناسایی رابطه ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان های شهر کرج انجام گرفته است. روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی- همبستگی است که در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. جامعه ی آماری پژوهش، پرستاران بیمارستان های دولتی شهید باهنر، شهید مدنی، شهید رجایی و کمالی بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ی دو بخشی محقق ساخته با ۳۳ سوال در مقیاس لیکرت بود. عملکرد کارکنان نیز از طریق نمره ی ارزشیابی سالیانه ی کارکنان سنجیده شد. روایی پرسشنامه براساس نظر استادان و صاحب نظران تایید و میزان پایایی آن نیز به روش Cronbach's Alpha ۹۵ درصد محاسبه گردید. داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم افزار SPSS نسخه ی ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها: میانگین کل نمره ی ارزشیابی کارکنان ۹/۸۱ به دست آمد. میزان مولفه های جذب، توسعه، نگهداری و مدیریت استعداد پایین از حد متوسط و هم چنین میزان مولفه های انتخاب و به کارگیری بالاتر از حد متوسط در بیمارستان های مورد مطالعه محاسبه شد. در کل بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان پرستاری در بیمارستان های مورد مطالعه، رابطه ی مستقیم و معنی دار وجود داشت ($r=0.22$ و $Pvalue=0.13$). نتیجه گیری: با توجه به نقش تعیین کننده ی واحد مدیریت منابع انسانی در پیاده سازی مدیریت استعداد سازمان ها باید برای موفقیت در پیاده سازی مدیریت استعداد نقش مهمی به واحد منابع انسانی داده و مسوولیت بیش تری به آن واگذار شود. هم چنین با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان پرستاری، می توان بیش ترین آثار و نتایج مثبت را بر رفتار و عملکرد این کارکنان و به تبع آن بر رفتار و عملکرد بیمارستان، ایجاد نمود. واژه های کلیدی: مدیریت استعداد؛ ارزشیابی عملکرد کارکنان؛ بیمارستان ها؛ پرستاران

کلمات کلیدی:

مدیریت استعداد، ارزشیابی عملکرد کارکنان، بیمارستان ها، پرستاران

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1800420>



