

بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر اینرسی سازمانی در بیمارستان‌های غرب تهران

پوریا دشتی

Pourya.dashti@gmail.com

چکیده

در سال‌های اخیر، دانشی شدن کسب و کارها و گسترش اقتصاد دانش بنیان، باعث شده است که مدیریت استعداد به یک وظیفه چالش انگیز و مهم برای مدیران منابع انسانی تبدیل شود. مدیریت استعدادهای سازمانی به طور گسترده بعنوان عامل اصلی کارایی سازمان‌ها و همچنین به دلیل نقش بالقوه‌ای که در عملکرد سازمان‌ها ایفا می‌کند، به یک مسئله مهم برای سازمان‌ها تبدیل شده است. این تحقیق با هدف تأثیر مدیریت استعداد بر اینرسی سازمانی در بیمارستان‌های غرب تهران انجام گرفت روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان بیمارستان‌های دولتی غرب تهران است که تعداد آنها ۵۰۰ می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم است که برای هر یک از سازمان‌ها با توجه به حجم کارکنان آن نمونه‌ای در نظر گرفته شده است. برای محاسبه حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۱۷ نفر به دست آمده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد است که از پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۶) از پرسشنامه اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴) استفاده شد که روایی محتوایی و صوری آن با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. این تحقیق در دسته تحقیقات کمی و با روش مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشد. برای این تحقیق از نرم افزار لیزرل جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که اگر در بیمارستان‌های دولتی غرب تهران مدیریت استعداد افزایش داشته باشد تأثیر منفی و معکوسی بر اینرسی سازمانی ایجاد خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی

مدیریت سازمانی، اینرسی سازمانی، بیمارستان.

مقدمه

در سال‌های اخیر، دانشی شدن کسب و کارها و گسترش اقتصاد دانش بنیان، باعث شده است که مدیریت استعداد به یک وظیفه چالش انگیز و مهم برای مدیران منابع انسانی تبدیل شود. در چنین شرایطی، مدیریت استعداد نقش مهمی را در ارتقای عملکرد سازمان‌ها و ایجاد بهره‌وری برای آنها ایفا می‌کند، به ویژه در شرکت‌های دانش بنیان که نیروی کار مستعد و دانش آن‌ها، اصلی‌ترین سرمایه و منبع برای تولید محسوب می‌گردد، مدیریت استعداد از اهمیت بسزایی برخوردار است (صحت و همکاران، ۱۳۹۸). از جمله عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد و موجب بهبود عملکرد شغلی شود، استراتژی (مدیریت استعداد) است. مدیریت استعدادهای سازمانی به طور گسترده بعنوان عامل اصلی کارایی سازمان‌ها و همچنین به دلیل نقش بالقوه‌ای که در عملکرد سازمان‌ها ایفا می‌کند، به یک مسئله مهم برای سازمان‌ها تبدیل شده است. مدیریت استعداد به دو دلیل دارای اهمیت است: ۱- اجرای موفق مدیریت استعداد، باعث جذب و نگهداری موثر استعدادهای می‌شود ۲- انتخاب کارکنان با استعداد برای پست‌های کلیدی در آینده را آسان‌تر می‌سازد (اردلان و معجونی، ۱۳۹۹). بنابراین، مدیریت استعداد مفهومی استراتژیک برای سازمان‌هایی است که به دنبال دستیابی به منبع مطمئن مزیت رقابتی و رشد پویا هستند. مدیریت استعداد برای کارکنان، مدیران و سازمان مفید است. معیارهای جامع و صحیح مدیریت استعداد تضمین می‌کند که کارکنان با توانایی‌ها و استعدادهای خاص خود به شغل‌های متناسب منصوب شوند و خدمات آنان به صورت منصفانه و مکفی جبران شود. مدیریت استعداد ابزارهایی برای مدیران فراهم می‌کند که آنها را در فهم اینکه چه انتظاراتی می‌بایست از کارکنان خود داشته باشند، پشتیبانی می‌کند و این درک، خود منجر به بهبود روابط مدیر و کارکنان می‌شود (پریش و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت استعداد در پاسخ به چالش‌های پیش‌رو برای کسب مزیت رقابتی و رودررویی با محیط مخاطره آمیز و پیچیده امروز و با رشد فزاینده رقابت جهانی و تغییر بازارها و وقایع غیر قابل پیش‌بینی در جهان، توسعه و حفظ کارکنان ماهر و هم‌چنین به دلیل نیاز جدی سازمان‌ها معرفی شده است. از مدیریت استعداد به عنوان آخرین موج در مدیریت منابع انسانی یاد می‌کنند و از این رو، مدیریت استعدادهای می‌توان تخصصی‌ترین و ظریف‌ترین لایه در مدیریت سرمایه‌های انسانی دانست. زیرا که موضوع اصلی در مدیریت استعدادهای شناخت، نگهداشت و جانشین‌پروری استعدادهای ویژه سازمان تشکیل می‌دهد (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۷). اهمیت مدیریت استعداد تنها از نقش آن در استخدام و نگه داشتن استعدادهای ناشی نمی‌شود، بلکه در افزایش مشارکت کارکنان است. بر این اساس، بسیاری از سازمان‌های دولتی و خصوصی توجه کاملی به افراد خود داشته و آن‌ها را سرمایه اصلی مورد استفاده در جهت پیشرفت حال و آینده خود دانسته‌اند. تاکنون اکثر مطالعات مدیریت استعداد در کشورهای توسعه یافته غرب انجام شده است و تنها تعداد معدودی مطالعه در کشورهای آسیایی از جمله هند، چین ایران و کشورهای آسیای جنوب شرقی صورت گرفته است. مدیریت استعداد برای کشورهای در حال توسعه نسبت به کشورهای توسعه یافته دارای یک چالش بزرگ است، زیرا یافتن و نگهداری استعداد محلی که قادر به مقابله با یک دنیای تجاری جهانی باشد، دشوار است (برزگروهمکاران، ۱۳۹۹). یکی از عوامل تعیین‌کننده موفقیت سازمان‌ها، مدیریت استعداد است. مدیریت استعداد، استراتژی‌ها و اقداماتی است که به جذب و حفظ کارکنان متعهد و توانمند کمک می‌کند و هدفش پیش‌بینی مهارت‌های مورد نیاز سازمان و برآورده نمودن این نیازهاست. مدیریت استعداد در سطح گسترده‌ای از سازمان‌ها اهمیت فزاینده‌ای داشته است و به عنوان یکی از چالش‌های کلیدی در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود. سازمان‌ها در محیط پویا و پر رقابت امروزی که چالش‌های چون منابع کمیاب و کمبود نیروی متخصص و متعهد از شاخصه‌های آن است، جهت مقابله با پیچیدگی‌های محیطی و کسب آرامش در محیط پر تنش، نیازمند توجه و به کارگیری مدیریت استعداد هستند (حجازی و همکاران، ۱۳۹۹). اکثر سازمان‌ها، منابع انسانی خود را به صورت یکسانی مدیریت می‌کنند؛ یعنی تفاوت‌چندانی در مدیریت افراد کلیدی و کارکنان عادی سازمان قائل نمی‌شوند؛ درحالی که منطقی به نظر می‌رسد افراد با استعداد، مدیریت متفاوت و خاصی داشته باشند. به عبارت دیگر، استعدادهای کارکنان کلیدی، نیازمند مدیریت متفاوت از کارکنان عادی با عنوان مدیریت استعداد هستند (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۷). اینرسی سازمانی، مقاومتی تلقی می‌گردد که سازمان در برابر تغییر و تحولات محیطی از خودبروز می‌دهد. یکی

از عوامل مؤثر در حفظ تحرک سازمانی، جوسازمانی مطلوب است در جوسازمانی مطلوب، کارکنان از انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات و همچنین نیروی محرکه لازم برای نظم دادن به کارها برخوردارند علاوه بر این، کارکنان در جوسازمانی مطلوب به همکاری با سازمان خود افتخار و به خوبی بایکدیگر همکاری می کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می دهند (حکاک و همکاران، ۱۳۹۸). اگر تغییر، تحول و نوآوری ضرورت نداشت، سازمان هنوز در مراحل اولیه شکل گیری خود باقی می ماند و هیچ تغییر و تحولی در سازمان حاصل نمی شد. اگر سازمان ها خاصیت تغییر پذیری و اصلاح نداشتند در چهارچوب اولیه خود باقی می ماندند و راه پیشرفت آنان مسدود می شد. به این خاصیت تغییرناپذیری و سکون در سازمان، اینرسی سازمانی می گویند. اینرسی سازمانی قدرت و مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحولات محیطی از خود بروز می دهد. سازمان ها اغلب برای صرفه جویی در زمان، پرهیز از خطر، از رویکردهای حل مسئله روتین استفاده می کنند. دلیل و منشا این دانش ایستا و تجارب منسوخ شده گذشته در نتیجه استفاده از همین راه حل های تکراری و رویکردهای قدیمی است که به آن اینرسی سازمانی گویند (جمالی روش و رادمد، ۱۳۹۹). اینرسی، مقاومت در برابر هرگونه تغییر، تحول و حرکت را سکون یا اینرسی می نامند. باتوجه به تعریف صورت گرفته میتوان اینرسی سازمانی را به عنوان تمایل سازمان به باقیماندن در وضعیت موجود و مقاومت در مقابل هرگونه تغییر و تحول دانست. سازمان ها به صورت سیستمی باز هستند و با محیط خود ارتباط برقرار می کنند و این ضامن بقای سازمان است. در صورتیکه سازمان، مجاری ارتباطی و اطلاعاتی پیرامون خود را قطع کند، از تحولات اطراف خود آگاه نمی شود و این امر موجب نابودی آن میگردد. عدم انعطاف پذیری این اجازه را به سازمان و افراد آن نمی دهد که خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند، در نتیجه موجب رکود فردی و در پی آن به وجود آمدن حالت اینرسی در کل سازمان می شود (چهارمحالی زاده، ۱۴۰۰). اینرسی سازمانی قدرت و مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحولات محیطی از خود بروز می دهد و همچنین به معنای ناتوانی در مواجهه با تغییرات محیطی است. سکون در بیشتر سازمان ها وجود دارد. سکون از مواجهه سازمان ها با تغییرات محیط خارجی جلوگیری می کند. زیرا سازمان ها نمی توانند تغییرات به طور اثربخش پاسخ دهند و خود را درگیر در تحول سازمانی کنند (تمرتاش و همکاران، ۱۴۰۰). عدم تغییر و ایجاد مقاومت در برابر تحولات مهم و حیات بخش یک خطر جدی تلقی می گردد. چرا که سکون یا اینرسی سازمانی توانایی و قابلیت سازمان را برای بروز خلاقیت و نوآوری، یادگیری و حل مسائل و مشکلات تحت تأثیر قرار می دهد. در حالت اینرسی سازمانی در تلاطم تغییرات روزافزون محیطی، سازمان در حالت سکون و بی تحرکی است و در تقابل با موضوعات و مسائل جدید از روشها و تکنیکهای گذشته خود استفاده می کند؛ ناگفته پیداست که برای حل مسائل و مشکلات جدید، بروز خلاقیت و نوآوری لازم است اینرسی سازمانی سدی مستحکم پیش روی روش های خلاقانه است (مومنی بادله و همکاران، ۱۳۹۸). مفاهیمی مانند اینرسی سازمانی، صلبیت، مسیر وابستگی یا چسبندگی مدتهاست که در مرکز توجه بوده است. سازه های پایدار و قابل تکرار که قابلیت اطمینان و پاسخگویی در سازمان ها را دارد، اینرسی نشان دهنده جنبه منفی است که مانع تغییر مطلوب می شود و موانعی را در تحول ایجاد می کند. یکی از مسائل اصلی اینرسی این است که وجود آن معمولاً زمانی قابل تشخیص است که نیاز به تغییر ایجاد می شود، که بیشتر توسط محرک های خارجی مانند تغییرات در بازار برانگیخته می شود. فرآیند تنظیم مجدد بنا بر این سازمان با محیط مستلزم این است که نیروهای اینرسی که در یک سازمان وجود دارد باید برطرف شود (میکالف و همکاران، ۲۰۲۱). اینرسی مهمترین عاملی است که مانع از این می شود تشخیص تهدیدهای ایجاد شده برای سازمان و نتایج کم سرعت سازگاری با تنظیمات جدید اینرسی سازمانی است مانعی بر سر راه تغییرات سازمانی و سازمانی تأثیر پذیری ملی در کشورهای در حال توسعه باشد (مرادی و همکاران، ۲۰۲۱).

مبانی نظری

مدیریت استعداد

استعداد هم شامل توانایی هایی است که امروز در فرد وجود دارد مانند نقاط قوت و هم شامل توانایی هایی است که در آینده می تواند در فرد ایجاد شود مانند برطرف نمودن نقاط ضعف. استعداد مجموعه ای از قابلیت های فردی برای رشد است. پژوهشگران معتقد هستند که ماهیت

استعداد می تواند ذاتی یا اکتسابی باشد. برتری، تعهد و سازگاری، جزو ویژگی های ذاتی استعداد بوده و مهارت های آموخته شده، دانش و نگرش ها نیز جزو ویژگی های اکتسابی هستند. مدیریت استعداد روشی برای پیش بینی نیازهای سازمان به سرمایه های انسانی است و پس از آن یک برنامه برای دستیابی به آن ها را ایجاد می کند. مدیریت استعداد مجموعه ای است از فعالیت های منابع انسانی شامل استخدام، انتخاب، توسعه و جانشینی کارکنان با استعداد. هدف مدیریت استعداد، تضمین عرضه و تأمین سطح مطلوبی از استعدادها به منظور انطباق افراد مناسب با مشاغل مناسب در زمان مناسب بر مبنای اهداف راهبردی سازمانی است. مدیریت استعداد به این معنی است که سازمان ها و شرکت ها باید چندین مرحله مهم را برای بهبود تصمیم گیری در فرآیندهای تولید و مدیریت انجام دهند. با توجه به اینکه کسب و کارهای امروزی با عدم اطمینان زیادی مواجه هستند، مدیریت استعداد بخشی از فرایند مدیریت منابع انسانی است که بر اداره نمودن گروه خاصی از منابع انسانی سازمان از قبیل استعدادها و نخبگان تمرکز دارد. سازمان ها برای پیش بینی و مدیریت نمودن مؤثرتر سرمایه های انسانی و مناسب تر ساختن اهداف کسب و کار برای رشد سازمان، به مدیریت استعداد نیاز دارند. بسیاری از شرکت ها از استراتژی های مناسب مدیریت استعداد استفاده نمی کنند و بنابراین با مشکل کمبود نیروهای انسانی با استعداد در پست های استراتژیک سازمانی مواجه بوده اند که این مشکل به نوبه خود، امکان پیشرفت شرکت را با مشکل جدی مواجه ساخته است. اجرای موفقیت آمیز استراتژی های مدیریت استعداد باعث جذب و نگهداری کارکنان با استعداد در سازمان می گردد و این کارکنان را برای مشاغل راهبردی سازمان، آموزش می دهد. با توجه به اینکه خروج استعدادها از سازمان و ترک شغل توسط آنها، هزینه های بسیار زیادی را برای سازمان به همراه دارد، وجود مدیریت استعداد از اهمیت بسزایی برای سازمان ها برخوردار است. مدیریت استعداد می تواند از طریق شناسایی کارکنان مستعد و بهره گیری از استعدادها و شایستگی های آنها در جهت ایجاد خلاقیت برای سازمان و حل مشکلات به گونه ای خلاقانه و صحیح، ارزش و مزیت رقابتی برای سازمان ها ایجاد نماید (صحت و همکاران، ۱۳۹۸). در بسیاری از سازمان ها به ویژه آموزش و پرورش، کمبود یا فقدان مدیریت درست استعداد کارکنان، مانع اجرای استراتژی های موفق می شود. به همین دلیل، تعداد مطالعات در زمینه مدیریت استعداد در سال های اخیر بطور قابل توجهی افزایش یافته است (اردلان و معجونی، ۱۳۹۹). در زمینه مدیریت منابع انسانی، مفاهیم متعددی بیان شده که از مهم ترین آنها مدیریت استعداد می باشد. مدیریت استعداد تمام فرایندهای منابع انسانی، اداری و فناوری را در بر گرفته و معمولاً به مواردی نظیر انتخاب گزینه های استخدام، انتخاب، گزینش، استخدام، اجتماعی کردن، نگهداشت، توسعه و استقرار اشاره دارد که با برنامه ریزی و تجزیه تحلیل همراه است. به عبارت دیگر مدیریت استعداد در رابطه با جذب، توسعه کارکنان و فرایندهای مدیریت بوده و می تواند معادل بهینه سازی استعداد توصیف گردد. مدیریت استعداد به عنوان فعالیت ها و فرایندهای مرتبط با شناسایی سیستماتیک مشاغل کلیدی که به کسب مزیت رقابتی پایدار سازمان کمک می کند، توسعه خزانه استعداد توسط کارکنان با پتانسیل بالا و پرکردن این نقش ها توسط استعدادها، توسعه ساختار منابع انسانی به منظور تسهیل در پرکردن این مشاغل توسط افراد شایسته و حصول از تعهد آن ها به سازمان، تعریف شده است (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۷).

اینرسی سازمانی

اینرسی سازمانی سبب می گردد که سازمان، مجاری ارتباطی و اطلاعاتی پیرامون خود را قطع کند و از تحولات اطراف خود، آگاه نشود که این امر در نهایت موجب نابودی آن سازمان خواهد شد. عدم انعطاف پذیری حاصل از اینرسی سازمانی، این اجازه را به سازمان و افراد آن نمی دهد که خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند که این مسئله در نهایت موجب رکود فردی و در پی آن به وجود آمدن حالت اینرسی در کل سازمان می شود (حکاک و همکاران، ۱۳۹۸). استمرار و بقاء، مهم ترین نیاز تمام سازمان ها است. محیط به سرعت تغییر می کنند و آهنگ تغییرات، شتابان و با سرعتی تصاعدی است و عواملی چون رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع و باور نکردنی و تقاضای جدید برای کیفیت خدمات، پاسخگویی سریعی را از جانب سازمان ها طلب می کنند. سازمانی که در پاسخ گویی به نیاز مشتریان و محیط اطراف خود ناتوان باشد به اینرسی سازمانی دچار شده است. یک تعریف ارائه شده از اینرسی، مقاومت در برابر هر گونه تغییر، تحول و حرکت را سکون یا اینرسی می نامند. اینرسی سازمانی

را به عنوان تمایل سازمان به باقی ماندن در وضعیت موجود و مقاومت در برابر هرگونه تغییر و تحول دانست. در کل می توان بیان کرد اینرسی سازمانی مجموعه عواملی است که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان است و باعث می شود سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط کند می شود. ابعاد اینرسی سازمانی عبارت اند از: اینرسی بینشی-اینرسی عملی-اینرسی روان شناختی(جمالی روش و رادمرد، ۱۳۹۹). این عدم انطباق پذیری ریشه در سکون و بی تحرکی سازمانی و یا به عبارتی اینرسی سازمانی دارد. اصل اینرسی در فیزیک بیان می کند، هرگاه بر جسمی نیرویی وارد نشود یا برآیند نیروهای وارد بر آن صفر باشد. اگر جسم در حال سکون باشد همواره ساکن و اگر در حال حرکت است به حرکت مستقیم و یکنواخت خود ادامه خواهد داد. تغییرات در مسیر تنها زمانی اتفاق می افتند که اشیاء بوسیله نیروهای بیرونی منقطع شوند. این بدین معنی است که هر تغییری در اینرسی بوسیله نیروهای خارجی ایجاد می شود. اغلب دیده می شود که سازمان ها برای تغییر و تحول از خود بی علاقه می نشان می دهند و نوعی رخوت و بی حالی در سازمان ها دیده می شود. عمده تغییرات ضروری و حیاتی سازمان و توان انطباق پذیری سازمان با عدم اطمینان های محیطی در باتلاق اینرسی سازمانی گرفتار می شوند و ناکام می مانند (چهارمحالی زاده، ۱۴۰۰). سازمان ها برای حفظ بقای خود نیازمند کارکنانی هستند که پاسخ گوی چالش های محیطی باشند، از تسهیم اطلاعات و دانش نهراسند، به باورهای خود و تیم شان پایبند باشند، با دیدگاه ها و پیشنهادهای خود در توسعه سازمان مشارکت کنند. اما گاه ترجیح می دهند پاسخی به تغییرات پیش روی سازمان ندهند. اینرسی سازمانی پیامدهای جبران ناپذیری برای سازمان دارد چون اگر بر نقد و پیشنهادها و پیشنهادهای سازمانی مهر بی تحرکی و عدم پاسخ گویی زده شود، ذهن کارکنان، که موتور مولد دانش سازمانی هستند، از تکاپو خواهد ایستاد و وقتی کارکنان، به منزله سرمایه راهبردی سازمان، واکنشی به تغییرات نشان ندهند، مدیریت باید خطر بزرگ مدیریتی خود، همچون کند شدن سرعت تحول در سازمان ناشی از مقاومت کارکنان در برابر تغییر، را حس کند. اینرسی سازمانی توسط بسیاری از ویژگی های سازمانی تحت تاثیر قرار می گیرد. این ویژگی های سازمانی شامل فرایندهای تصمیم گیری، فرایندهای مدیریت، فرهنگ و ادراک کارکنان از عوامل مؤثر بر اینرسی سازمانی است (تمرتاش و همکاران، ۱۴۰۰). اینرسی سازمانی قدرت و مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحولات محیطی از خود بروزمی دهد. گاه برای رفع اینرسی بایستی علت مقاومت به تغییر را شناخت، یک تغییر موقعی پذیرفته است که میان چیز جدید و قدیم تعادلی وجود داشته باشد. افراد از پذیرش تغییراتی که با تجربیات و عادت های آشنای گذشته آنها هم نوانباشدمی پرهیزند، آمادگی برای تغییر، بارها در قالب مقاومت در برابر تغییر با تکیه بر کمینه کردن مقاومت بررسی شده است. اینرسی سازمانی، سازمان ها را به سمت کاهش بهره وری می کشاند بنابراین در سازمان هایی همانند علوم پزشکی که نیازمند پویایی هستند، ضرورت کاهش اینرسی مسلم است (مومنی بادل و همکاران، ۱۳۹۸). اینرسی به معنای بیکار گرفته شده است نیوتن اینرسی را به صورت زیر تعریف می کند: «همه چیز که در وضعیت راکد یا یک حرکت ثابت باقی می ماند مگر اینکه نیروی خارجی آن را فعال کند. اینرسی سازمانی توانایی سازمان برای ایجاد درونی است تغییرات در مواجهه با تغییرات مهم خارجی. وقتی اینرسی به تدریج در اقدامات سازمان، سازمان رخ می دهد به طور خودکار بر اساس تجربیات گذشته واکنش نشان می دهد و به شدت مقاومت می کند در برابر تغییر برخی از محققین معتقدند زمانی که قوانین و عادات اقدامات سازمانی را محدود می کند، آنها پایدار و ایستا می شوند (مرادی و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه

صحت (۱۳۹۸) طی تحقیقی تحت عنوان (الگوی برای پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت استعداد در شرکت های دانش بنیان) نشان داد: سه عامل از قبیل: برند کارفرما، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری تحول آفرین، عوامل زمینه ساز و مؤثر بر پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت استعداد در شرکت های دانش بنیان، مورد شناسایی قرار گرفتند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، در میان عوامل مذکور، سبک رهبری تحول آفرین بیشترین تأثیر را بر پیاده سازی موفق مدیریت استعداد در شرکت های دانش بنیان داشته است. همچنین، برند کارفرما و فرهنگ سازمانی نیز به ترتیب در رتبه های بعدی قرار گرفتند.

اردلان(۱۳۹۹) طی تحقیقی تحت عنوان (نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجی گری سرمایه اجتماعی) نشان داد: متغیر مدیریت استعداد دارای اثر مستقیم مثبت(۰/۳۶)، اثر غیرمستقیم مثبت(۰/۱۵۷) و اثر کل مثبت(۰/۵۱۷) و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۵. می باشد. متغیر سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم مثبت(۰/۲۱) و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۵. می باشد. متغیر مدیریت استعداد با ضریب مسیر غیرمستقیم بواسطه سرمایه اجتماعی(۰/۱۵۷) و مقدار تی(۴/۶۳) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۵. می باشد.

پریش(۱۳۹۷) طی تحقیقی تحت عنوان (طراحی الگوی مدیریت استعداد در شرکت مادر تخصصی سیاحتی و مراکز تفریحی پارسین) نشان داد: که جذب، حفظ و نگه داشت، مدیریت بالندگی و خزانه استعداد ابعاد اصلی مدل را تشکیل می دهند، علاوه فرآیند مدیریت استعداد تحت تأثیر زمینه های داخلی و خارج از سازمان است. در ادامه، یافته های پژوهش نشان می دهد که میان وضعیت موجود و مطلوب مدیریت استعداد در شرکت مادر تخصصی سیاحتی و مراکز تفریحی پارسین، در همه ابعاد تفاوت معنی داری وجود دارد و ابعاد جذب و خزانه استعداد و نیز مؤلفه های جانشین پروری و مدیریت عملکرد به عنوان مهم ترین ابعاد و مؤلفه های مدیریت استعداد شناسایی شده است.

حکاک (۱۳۹۸) طی تحقیقی تحت عنوان (نقش جومسموم بر اینرسی سازمانی بانقش میانجی سکوت سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی) نشان می دهد که جومسموم سازمانی رابطه مثبت و معناداری با سکوت سازمانی و اینرسی سازمانی دارد. یافته های تحقیق دلالت بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سکوت سازمانی و اینرسی سازمانی دارد.

جمالی روش (۱۳۹۹) طی تحقیقی تحت عنوان (پایش نقش کارکردهای مدیریت سایبرنتیک در پیشگیری از اینرسی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی گری تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی) نشان داد که کارکردهای مدیریت سایبرنتیک بر کاهش اینرسی سازمانی و افزایش به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد از سوی دیگر تأثیر مثبت به اشتراک گذاری دانش در کاهش اینرسی سازمانی در سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی مورد تأیید قرار گرفت.

چهارمحالی زاده (۱۴۰۰) طی تحقیقی تحت عنوان (بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر چابکی سازمانی ((مطالعه موردی: شهرداری شوشتر)) نشان داد اینرسی سازمانی موجب کاهش چابکی سازمانی به میزان ۶/۶ می شود. همچنین از بین ابعاد مورد بررسی اینرسی سازمانی، اینرسی اقدام و اینرسی روان شناختی دارای بیشترین اثر کاهنده بر چابکی سازمانی بودند.

میکالف (۲۰۲۱) طی تحقیقی تحت عنوان (ایجاد قابلیت های پویا با استفاده از تجزیه و تحلیل داده های بزرگ: نقش اینرسی سازمانی) نشان داد با تفکیک ظرفیت پویا توانایی ها در قابلیت های زیربنایی حس، ضبط و تبدیل، یافته ها نشان می دهد که متفاوت است ترکیبی از اینرسی سازمانی شامل روانشناسی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی-شناختی، روانشناسی منفی و اجتماعی و فنی مانع شکل گیری هر نوع قابلیت می شود. مرادی (۲۰۲۱) طی تحقیقی تحت عنوان (تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری مدل کسب و کار، نوآوری باز و عملکرد شرکت) نشان داد اینرسی سازمانی رابطه منفی با نوآوری مدل کسب و کار و نوآوری باز؛ با این حال، نوآوری مدل کسب و کار و نوآوری باز تأثیر مثبتی بر عملکرد دارند.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان بیمارستان های دولتی غرب تهران است که تعداد آنها ۵۰۰ می باشند. روش نمونه گیری در این تحقیق، نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم است که برای هر یک از سازمان ها با توجه به حجم کارکنان آن نمونه ای در نظر گرفته شده است. برای محاسبه حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۱۷ نفر به دست آمده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه های استاندارد است که از پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۶) از پرسشنامه اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴) استفاده شد که روایی محتوایی و صوری آن با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که نتایج در جدول ۲ گزارش شده است. تجزیه و تحلیل

اطلاعات نیز از معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده است.

جدول ۲. ضریب پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
مدیریت استعداد	۰.۷۶
اینرسی سازمانی	۰.۸۲

با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه مؤلفه ها و متغیرها بزرگ تر از ۰/۷۰ شده اند، می توان نتیجه گرفت که ابزار تحقیق از پایایی مناسب و خوبی برخوردار است.

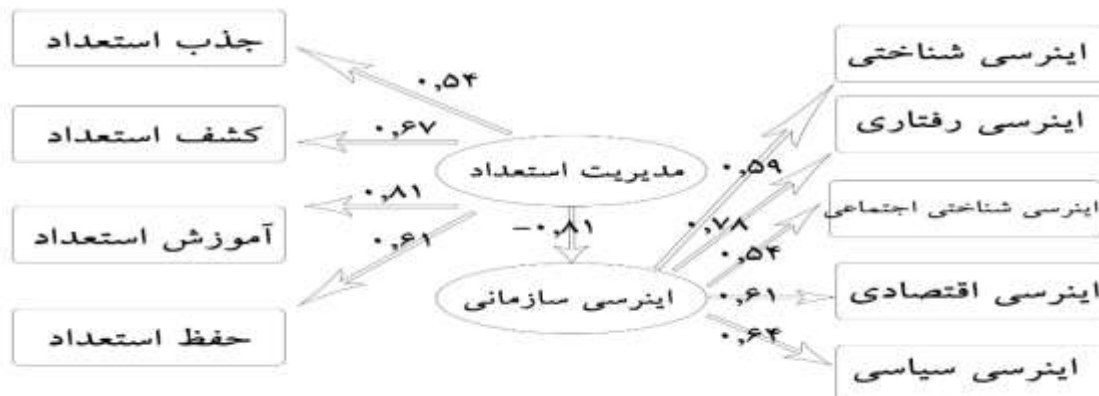
یافته های تحقیق

برای بررسی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری از نرم افزار اسپس اس استفاده شده است. برای تعمیم نتایج و آزمون فرضیه ها از آمار استنباطی استفاده می شود. تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری در این تحقیق با نرم افزار لیزرل ۸.۸۰ انجام گرفته است و برای آزمون فرضیه های تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. فرضیه اصلی تحقیق در یک مدل و فرضیات فرعی در مدلی جداگانه مورد آزمون قرار گرفته است.

مدل ساختاری فرضیه اصلی

در این قسمت برای بررسی فرضیات تحقیق نتایج مدل سازی معادلات ساختاری ارائه شده است، که این نتایج در ادامه تشریح شده اند.

شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق



جدول ۱. شاخص های برازش کلی مدل اصلی تحقیق

شاخص	حد مجاز	مقدار به دست آمده
Chi-Square/df	کمتر از ۳	۱/۷۸
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹
RFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۳

فرضیه اصلی تحقیق

بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر اینرسی سازمانی در بیمارستان های غرب تهران
مقدار به دست آمده برای فرضیه اصلی ۰.۸۱- می باشد که این مقدار بیشتر از ۰.۵۰- می باشد پس بیانگر رابطه منفی و معنادار است که نشان می دهد اگر مدیریت استعداد در بیمارستان های غرب تهران افزایش یابد بر اینرسی سازمانی تأثیر منفی خواهد داشت.

نتیجه گیری و پیشنهادات

این تحقیق با هدف تأثیر مدیریت استعداد بر اینرسی سازمانی در بیمارستان های غرب تهران انجام گرفت لذا این تحقیق در دسته تحقیقات کمی و با روش مدل سازی معادلات ساختاری می باشد که برای این تحقیق از نرم افزار لیزرل جهت تجزیه و تحلیل داده ها انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که اگر در بیمارستان های دولتی غرب تهران مدیریت استعداد افزایش داشته باشد تأثیر منفی و معکوسی بر اینرسی سازمانی ایجاد خواهد کرد.

فرضیه اصلی تحقیق

بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر اینرسی سازمانی در بیمارستان های دولتی غرب تهران

نتیجه	مقدار مجاز	مقدار به دست آمده	فرضیه
تایید	کمتر از -۰.۵۰	-۰.۸۱	بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر اینرسی سازمانی

پیشنهادات

نتیجه تحقیق می تواند مورد استفاده مراکز درمانی سایر مناطق کشور قرار بگیرد و مدیران و سرپرستان سایر مراکز درمانی از این تحقیق بهره ببرند.

(۱) مدیران بیمارستان ها با بکارگیری مؤلفه های مدیریت استعداد می توانند اینرسی سازمانی را در بیمارستان های غرب تهران کاهش دهند

(۲) مدیران بیمارستان ها می توانند با جذب استعداد بر اینرسی سازمانی تأثیرگذار باشند

(۳) مدیران سایر مراکز درمانی می توانند با حفظ استعداد ها در جهت کاهش اینرسی سازمانی گام بردارند

- ۴) کشف استعدادها از دیگر عواملی است که می تواند بر کاهش اینرسی سازمانی در بیمارستان های دولتی غرب تهران تأثیرگذار باشد.
- ۵) مدیران بیمارستان ها و مراکز درمانی با آموزش استعدادها می توانند در جهت کاهش اینرسی سازمانی گام بردارند.

منابع

- اردلان، محمدرضا، معجونی، حسین (۱۳۹۹). نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجی گری سرمایه اجتماعی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی (عملی) دانشگاه مازندران، ۱۲(۲۴)، ۳۵۲-۳۲۱.
- پریش، رقیه، سالارزهی، حبیب الله، موغلی، علیرضا، روشن، علیقلی (۱۳۹۷). طراحی الگوی مدیریت استعداد در شرکت مادر تخصصی سیاحتی و مراکز تفریحی پارسیمان. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۰(۱۹)، ۱۶۶-۱۴۲.
- خلیلی، عبدالجواد، غلامی، عبدالخالق، دانش فرد، کرم اله (۱۳۹۷). شناسایی و سنجش عوامل موثر بر مدیریت استعداد در صنایع ملی گاز ایران (مورد مطالعه: شرکت پالایش گاز فجر جم). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۳)، ۱۴۰-۱۶۰.
- برزگر، کیوان، روشن، علیقلی، یعقوبی، محسن (۱۳۹۹). طراحی الگوی سیستم مدیریت استعداد با رویکرد ترکیبی در شرکت گاز استان سیستان و بلوچستان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۴)، ۲۶۴-۲۴۰.
- حجازی، مونا، اولادیان، معصومه، حسینی، سیدرسول (۱۳۹۹). نقش مدیریت استعداد در بروز قابلیت های نوآورانه در شرکت نفت و گاز پارس. فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۴)، ۲۹۵-۲۶۴.
- دهقانیان، حامد، علی اکبر، افجه، سلطانی، مرتضی، جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۷). مدل داده بنیاد از فرایند مدیریت استعداد. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۴)، ۱۰۰-۷۵.
- تمرتاش، علی اصغر، صابری، علی، خسروی، ابوالفضل (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی در دانشگاه تهران. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۴)، ۶۳۰-۶۰۹.
- جمالی روش، سعید، رادمراد، سعید (۱۳۹۹). پایش نقش کارکردهای مدیریت سایبرنتیک در پیشگیری از اینرسی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی گری تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان های دولتی، ۸(۴)، ۴۳-۲۵.
- چهارمحالی زاده، نازنین (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری شوشتر). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۲)، ۱۵۳-۱۳۵.
- حکاک، محمد، سپهوند، رضا، زارع، فرجام، موسوی، سیدنجم الدین (۱۳۹۸). نقش جومسوم بر اینرسی سازمانی بانقش میانجی سکوت سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۰(۳۹)، ۱۷۸-۱۵۰.
- مومنی بادله، کوثر، عنایتی، ترانه، نیاز آذری، کیومرث (۱۳۹۸). اینرسی سازمانی مانعی در راستای تحول کارآمد در نظام سلامت. تعالی بالینی آموزشی، ۹(۱)، ۲۴-۱۶. پژوهشی.

Mikalef, p, van de Wetering, r, Krogstie, j (2021). Building dynamic capabilities by leveraging big data analytics: The role of organizational inertia. *information & Management*, (58), 1-17.

Moradi, e, Jafari, m, Mohammadi Doorbash, z, Mirzaei, a (2021). Impact of organizational inertia on business model innovation, open innovation and corporate performance. *Asia Pacific Management Review*, (26), 171-179.