فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۱۷،
دوره اول،
سال سوم،
بهار ۱۳۹۹،
صص ۴۵-۵۸

شناسایی، رتبه بندی و تعیین وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

پروانه راستگو[۱]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی، رتبه بندی و تعیین وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، بر حسب نوع داده‌ها، یک تحقیق کمی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه پزشکان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر اعم از عمومی، متخصص و فوق تخصص بودند، که از این میان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۵۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد حفظ و نگهداری کارکنان گیوا (۲۰۱۱)، مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱)، انگیزش شغلی هکمن و اولهام (۱۹۸۰) و سبک‌های رهبری باس و آولیو (۲۰۰۳) انجام گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای همه پرسشنامه ها بالای ۰,۷به دست آمد. همین طور از روایی محتوا به منظور آزمون روایی پرسشنامه استفاده شد، که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. در بخش استنباطی با استفاده از مدل معادلات ساختاری سوالات تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج بدست آمده نشان داد که متغیرهای مدیریت استعداد (۰,۶۰۵)، رضایت شغلی (۰,۴۳۷)، انگیزش شغلی (۰,۶۸۷) و سبک‌های رهبری (۰,۶۴۱) تاثیر معناداری در سطح ۹۹٪ بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص دانشگاه علوم پزشکی بوشهر دارند و انگیزش شغلی بیش از دیگر متغیرها بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص تاثیر دارد.

کلیدواژه: نگهداشت، پایداری نیروهای انسانی، مدیریت استعداد، سبک رهبری، رضایت شغلی

[۱] فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، گروه فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوشهر، بوشهر، ایران

P.rastgoo1396@gmail.com

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

دنیای کسب و کار امروز عرصه برپایی سازمان های دانش محور است (ولودارکیویسز-کلیمک[1]، ۲۰۱۵). در این اقتصاد دانش محور عواملی نظیر درآمد، سودآوری و دارایی تنها بخشی ازموفقیت سازمان را بازتاب کرده و ثروت واقعی سازمان‌ها جذب و بهره برداری از نیروی انسانی متخصص و برتر، دانش و مهارتهای این افراد، فرآیندها و رویه های داخلی فرهنگ درون سازمانی، شهرت و خوشنامی در نزد مشتریان و ذینفعان و به بیان دیگر دارایی های نامشهود و سرمایه فکری است از آنجا که این دسته از سرمایه های سازمانی در ترازنامه انعکاس نیافته و در عین حال بر عملکرد ارزش و سودآوری تاثیرات چشمگیری دارند نیازمند توجه تخصیص منابع و تاکید روزافزون مدیریت عالی سازمان‌ها می باشد برای این منظور شرکت‌ها و سازمان‌ها در ابتدا باید این عوامل را شناسایی کنند (کاظمی، ۱۳۹۵). زیرا سرمایه نوآوری، دارایی نامشهود و با اهمیتی برای شرکت است (فلاورز و هاگز[2]، ۲۰۱۵). این سرمایه، میتواند نقطه قوت برای شرکت باشد (توماس، لیچتر و راماسوامی[3] ۱۹۹۱). سرمایه نوآوری، تلاش‌های مستمر برای رسیدن به بهبودها و تغییر است. سرمایه نوآوری، فعالیتهای تحقیق و توسعه را ساماندهی می کند و موجب به وجود آوردن تکنولوژی و محصولات جدید در جهت ارضای تقاضای مشتریان، میشود (کارت رایت، ۲۰۰۴؛ ترجمه گودرزی و حسینی، ۱۳۹۰).

در عصر فرا رقابتی، سازمانها در محیطی قرار دارند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است لذا سازمانها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه می‌باشند که برون رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری صورت می‌گیرد که سازمان‌ها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده می‌کنند (سوفین، تایلس و پایک[4]، ۲۰۱۷). دانش و سرمایه فکری بعنوان استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده است(بارنی[5]، ۲۰۰۱). از طرفی دیگر هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن قادر به ادامه حیات نخواهد بود (تریسی[6]، ۲۰۱۶). بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان به عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر بر پایه نیروی انسانی ضروری می‌باشد (ناصحی، ۱۳۹۶).

[1]- Wlodarkiewicz-Klimek
[2]- Flowers & Hugs
[3] Thomas, A. S., Litschert, R. J., & Ramaswamy, K
[4]- Sofian, Tayles & Pike
[5]- Barney
[6]- Tracey

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

عامل انسانی مهمترین نقش را در سازمان‌هایی که در پی رشد و توسعه هستند، دارند. بررسی‌ها نشان میدهد که سازمان‌ها در پیدا کردن، رشد دادن و حفظ کارکنان بخصوص کارکنانی که انعطافپذیر بوده و قابلیت سازگاری بالایی دارند موفق عمل نکردهاند. این مسئله نشان میدهد که این سازمان‌ها در شناسایی و استفاده از شایستگی‌های کارکنان خود در جهت تحقق اهداف سازمانی‌شان دچار مشکل هستند (توماس و همکاران، ۱۹۹۱).

از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث میشود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند (پرابهاکر[1]، ۲۰۱۶). این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان میشود. برعکس، افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان، این رفتار را به دیگران منتقل می کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می شوند (شهرابی، ۱۳۸۸). براساس تحقیقات ویلیام و همکاران[2] (۲۰۰۸)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته های مرتبط اما متمایز استوار است. اما به‌منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیمات مدیران نیروی انسانی در زمینه‌های برنامه‌ریزی، جذب و نگهداری نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان از سازمان، به‌صورت مشترک مورد سنجش قرار میگیرند که از اهمیت ویژهای برخوردار است.

تحقیقات نشان داده که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان میشود (رابینز، ۱۹۹۵؛ ترجمه الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۷۴). موضوع رضایت شغلی از مهمترین حوزه‌های پژوهشی در جامعه شناسی و رفتار سازمانی تلقی می‌شود که علاوه بر وجود ابعاد نظری نیازمند تحقیقات گسترده است (داوسون، ولیزیوتیس و هاپکینز[3]، ۲۰۱۷). جامعه شناسان همانند سایر محققان علوم تربیتی و رفتاری و مدیریتی با پژوهش‌های علمی سعی در تولید دانش در این زمینه دارند تا بر این یافته‌ها افزایش یابد. مسئله اساسی برای مدیران سازمان‌ها این است که چطور می توان هم‌زمان با تجهیز فعالیت‌های افراد در جهت اهداف سازمان طوری عمل کرد که افراد از کار و کوشش خود در سازمان رضایت شخصی و پاداش کسب نمایند (کاظمی، ۱۳۹۵).

نگهداری نیروی انسانی شامل ابعاد پیچیده احساسی غریزی و ذاتی، فرهنگی اجتماعی و اقتصادی که بیانگر ابعاد مادی و معنوی انسان است در اینجا مورد توجه بوده که می‌توان آنها را به دو قسمت تقسیم کرد: بخش اول مواردی که بیشتر در رابطه با حفظ و تقویت جسم کارکنان است مانند برقراری بهداشت و ایمنی در محل کار اجرای برنامه‌های ورزشی و

[1]- Prabhakar
[2]- William et al
[3]- Dawson, Veliziotis & Hopkins

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تندرستی و بعضی دیگر از خدمات پرسنلی در بر میگیرد و بخش دوم شامل مواردی است که تقویت‌کننده روحیه و علاقمندی کارکنان به کار و محیط کار می‌باشد مانند ایجاد امنیت شغلی تامین زندگی در زمان حال دوران پیری و ازکارافتادگی رضایت شغلی و موارد مشابه دیگر (ناصحی، ۱۳۹۶).

طبق گزارش کسب و کار بانک جهانی در سال ۲۰۱۶ عدم ماندگاری نیروهای متخصص و به اصطلاح فرار آن‌ها علت چهارم در ورشکستگی شرکت‌ها در جهان سوم می‌باشد و در کشور ایران نیز بیش از ۳۰٪ ورشکستگی‌ها ناشی از عدم ماندگاری نیروهای متخصص و با تجربه در شرکت‌ها می‌باشد، لذا با توجه به این آمار و ارقام ماندگاری نیروی انسانی متخصص یکی از فوریت‌های مدیریت منابع انسانی در کشور می‌باشد.دانشگاه علوم پزشکی پزشکی بوشهر دارای ۵ دانشکده پزشکی، دندانپزشکی، پرستاری و مامایی، بهداشت، پیراپزشکی و سه مرکز تحقیقاتی طب گرمسیری و عفونی خلیج فارس، پزشکی هسته‌ای خلیج فارس و زیست فنآوری دریایی خلیج فارس و ۱۵۸عضو هیأت علمی است.

درحال حاضر یعنی نیم سال اول سالل ۱۳۹۶بیش از ۲هزار نفر در ۲۲رشته مقطع در یک رشته مقطع کاردانی، ۳رشته مقطع کارشناسی، ۴ رشته مقطع کارشناسی ارشد، دکترای حرفه‌ای و ۳ رشته مقطع دستیاری (تخصص پزشکی) مشغول به تحصیل می‌باشند. این دانشگاه هر ساله عده کثیری نیروی انسانی متخصص در رشته پزشکی تربیت و وارد جامعه سلامت کشور می‌کند، طبق آمار ارائه شده از سوی مدیریت دانشگاه استان بوشهر نیاز به قریب به ۶۰۰ پزشک دارد و این درحالی است که حدودد ۶۰٪از فارغ التحصیلان رشته پزشکی این دانشگاه در جای دیگری به غیر از استان بوشهر مشغول به کار می‌شوند. لذا با توجه به خلاهای موجود شناسایی شده در خصوص نگهداری نیروی متخصص پزشکی در استان بوشهر، در تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوال خواهیم بود که رتبه بندی و وضعیت موجود عوامل شناسایی شده موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چگونه است؟

روش شناسی

این پژوهش بدنبال شناسایی، رتبه بندی و تعیین وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر است، یک تحقیق کاربردی از لحاظ هدف و توصیفی-پیمایشی از لحاظ روش گردآوری داده‌ها به شمار میرود و از نوع کمی بوده که با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری میشوند. همچنین روش پژوهش از لحاظ نوع استدلال قیاسی- استقرایی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه پزشکان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر اعم از عمومی، متخصص و فوق تخصص می‌باشد که طبق بررسی‌های صورت گرفته و استناد به کارگزینی نیروی انسانی جامعه مورد نظر در این دانشگاه ۷۵۸ نفر بودند. لذا حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر محاسبه گردید. که

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

از بین پزشکان عمومی، متخصص و فوق تخصص به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب می‌گردند. در جدول ۲ اطلاعات مربوط به فراوانی طبقات در جامعه آماری پژوهش آورده شده است.

جدول ۱- فراوانی طبقات در جامعه آماری مورد پژوهش

طبقه	حجم جامعه	حجم نمونه
پزشک عمومی	۲۱۰	۷۱
پزشک متخصص	۳۴۳	۱۱۶
پزشک فوق تخصص	۲۰۵	۶۹

برای گردآوری داده‌ها، از پنج پرسشنامه استاندارد حفظ و نگهداری کارکنان گیوا (۲۰۱۱)، مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، انگیزش شغلی هکمن و اولهام (۱۹۸۰)، رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱) و سبک‌های مدیریتی باس و آولیو (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسش نامه‌ها به ترتیب دارای ۹، ۲۵، ۱۵، ۱۵ و ۳۶ گویه می‌باشند که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت(خیلی کم = ۱، کم= ۲، تاحدودی = ۳، زیاد= ۴ و خیلی زیاد= ۵) تنظیم شده اند. در جدول ۳ اطلاعات مربوط به پرسشنامه‌های تحقیق آورده شده است.

جدول ۲- ابعاد و متغیرهای پرسشنامه

پرسشنامه	گویه ها	شماره گویه	آلفای کرونباخ
استانداردحفظ و نگهداری کارکنان گیوا (۲۰۱۱)	۹	۹-۱	۰,۷۴
رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱)	۱۵	۲۴-۱۰	۰,۸۹
مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)	۲۵	۴۹-۲۵	۰,۷۱
انگیزش شغلی هکمن و اولهام (۱۹۸۰)	۱۵	۶۴-۵۰	۰,۷۷
سبک‌های مدیریتی باس و آولیو (۲۰۰۳)	۳۶	۱۰۰-۶۵	۰,۸۳

تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده‌هایی که از اجرای پرسشنامه بدست آمد، با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS در دو بخش توصیفی و استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

[1] Phillips & Roper

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

یافته ها

توصیف آماری ویژگیهای جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

در جدول ۴ به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همینطور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخصهای گرایش به مرکز، شاخصهای پراکندگی و شاخصهای شکل توزیع پرداخته میشود:

جدول ۳- اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

		فراوانی	درصد فراوانی		انحراف معیار	میانگین	چولگی	کشیدگی
جنسیت	مرد	۱۱۳	۴۴/۱	حفظ و نگهداری	۰/۸۲۰	۳/۷۲	-۰/۸۴۸	-۱/۲۳۴
	زن	۱۴۳	۵۵/۹	کارکنان				
سن	کمتر از ۳۵ سال	۷۱	۲۷/۷	مدیریت استعداد	۰/۹۸۲	۳/۵۹	-۰/۳۷۴	-۰/۴۹۷
	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۱۱۶	۴۵/۳					
	بیش از ۴۵ سال	۶۹	۲۷					
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۸۷	۳۴	سبک‌های رهبری	۱/۰۲۷	۳/۸۸	-۰/۱۶۳	-۰/۷۶۴
	تا ۱۰ سال 5	۶۷	۲۶/۲	انگیزش شغلی	۱/۲۸۶	۳/۹۱	-۰/۵۹۱	-۰/۹۷۸
	تا ۱۵ سال 10	۵۳	۲۰/۷					
	بیش از ۱۵ سال	۴۹	۱۹/۱	رضایت شغلی	۰/۸۸۴	۳/۸۴	-۰/۳۵۵	-۰/۵۹۹

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل‌مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد موردمطالعه زن (۵۵,۹ درصد)؛ سابقه کار بیشتر افراد شرکت‌کننده کمتر از ۵ سال (۳۴ درصد)؛ بیشترین رده سنی بین ۳۵ تا ۴۵ سال (۴۵,۳ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵، ۵- میباشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همینطور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و میتوان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. درنهایت میتوان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال می‌باشد و میتوان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون و مدلسازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده کرد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بررسی سوالات پژوهش

پرسش اول پژوهش: چه عواملی بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تأثیر دارند؟

برای پاسخ به سؤال فوق پژوهشگر به مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش پرداخت و در میان پایگاه‌های داده داخل و خارج از کشور و از میان مجلات معتبر به شناسایی عوامل اثرگذار بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی و از میان عوامل شناسایی شده چهار عامل به عنوان عوامل اثرگذار انتخاب گردید که لیست پیشینه‌ها در جدول ۵ قابل مشاهده است:

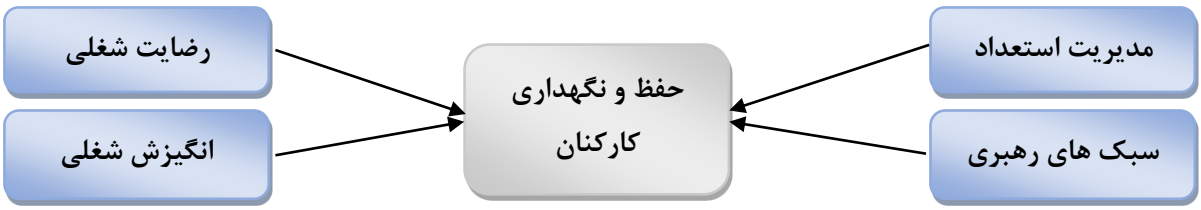
جدول ۴- عوامل موثر بر نگهداشت و حفظ نیروی انسانی

ردیف	مفاهیم	صاحب نظران
۱	حفظ و نگهداشت نیروی انسانی	کلوسن[1] و همکاران (۲۰۱۶)، گیوا (۲۰۱۱)، ارنست و یانگ[2] (۲۰۱۰)، ناصحی (۱۳۹۶)، مردانی(۱۳۹۵)، شائمی و همکاران (۱۳۹۴)، حاج‌کریمی و حسینی (۱۳۹۴)
۲	مدیریت استعداد	نیجز[3] و همکاران (۲۰۱۴)، رامان[4] و همکاران (۲۰۱۳)، ارنست و یانگ (۲۰۱۰)، ترانک[5] و همکاران (۲۰۰۲)، مردانی (۱۳۹۵)
۳	سبک‌های مدیریت	جعفری هرندی و نجفی (۱۳۹۶)، حاج کریمی (۱۳۹۴)، ادموند و ویکلاند[6] (۲۰۱۰)، چونگ-ون[7] (۲۰۰۸)
۴	رضایت شغلی	ناصحی (۱۳۹۶)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)، کانینگهام[8] و همکاران (۲۰۱۵)، کونگ و ون[9] (۲۰۱۳)
۵	انگیزش شغلی	فجری و آمالیا[1] (۲۰۱۸)، انیس و انی (۲۰۱۶)، نوروزی و امیریان‌زاده (۱۳۹۵)، ملایی، مهداد و گلپرور (۱۳۹۳)

[1] Claussen
[2] Ernst and Young
[3] Nijs
[4] Raman
[5] Trank
[6] Edmond, V., & Wiklund, J
[7] Chung-Wen
[8] Cunningham
[9] Cong, N. N., & Van,
[1] Fajri, F. A., & Amalia, N

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

همچنین رابطه بین متغیرهای پژوهش در مدل مفهومی زیر نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

سوال دوم پژوهش: رتبه بندی هریک از عوامل شناسایی شده موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چگونه است؟

نوع دیگر از روابط بین متغیرهای پنهان در مدل معادلات ساختاری از نوع اثر مستقیم[1] می‌باشد. اثر مستقیم که در واقع یکی از اجزاء سازنده مدل‌های معادلات ساختاری است و رابطه جهت داری[2] را میان دو متغیر نشان می‌دهد. این نوع اثر در واقع بیانگر تأثیر خطی علیّ فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم، رابطه‌ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر مستقل، مشخص و بیان می‌کند.. در جدول ۶ ، اثرات مستقیم، آماره t و تاثیرگذاری بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها آورده شده است و رتبه بندی عوامل تاثیرگذار نیز بر اساس همین ضرایب مسیر انجام شده است که در ستون آخر رتبه تاثیرگذاری مشاهده می‌شود.

جدول ۵- اثرات مستقیم، آماره t و رتبه بندی

فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر(β)	t آماره	*sig*	رتبه تاثیرگذاری
رضایت شغلی ← حفظ و نگهداری نیروی انسانی	۰/۴۷۴	۳/۱۲۶	۰/۰۱>	۴
مدیریت استعداد ← حفظ و نگهداری نیروی انسانی	۰/۶۲۲	۴/۷۱۵	۰/۰۱>	۳
سبک‌های رهبری← حفظ و نگهداری نیروی انسانی	۰/۶۷۵	۶/۲۶۳	۰/۰۱>	۲
انگیزش شغلی ← حفظ و نگهداری نیروی انسانی	۰/۷۰۳	۷/۱۵۷	۰/۰۱>	۱

همانگونه که مشخص می‌باشد تمامی متغیرها بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی تاثیرگذار می‌باشند و به ترتیب انگیزش شغلی، سبک‌های رهبری، مدیریت استعداد و رضایت شغلی بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی بیشترین تاثیر را دارند که نشانگر اولویت این متغیرها به ترتیب است.

[1]- Direct Effect
[2]- Directional

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی، رتبه بندی و تعیین وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهرانجام شد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش و با استفاده از روش کتابخانه‌ای مشخص گردید که متغیرهای مدیریت استعداد، سبک‌های مدیریت، رضایت شغلی و انگیزش شغلی بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر موثر می‌باشند. نتایج بدست آمده با مطالعات انجام شده توسط نیجز[1] و همکاران (۲۰۱۴)، رامان[2] و همکاران (۲۰۱۳)، ارنست و یانگ (۲۰۱۰)، ترانک[3] و همکاران (۲۰۰۲)، مردانی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در ادامه در خصوص تاثیرگذاری هر یک از متغیرهای ذکر شده توضیحاتی ارائه می‌گردد. ۱- مدیریت استعداد: با توجه به بررسی‌های انجام شده توسط مدیریت استعداد یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب‌وکار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. هم‌زمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها، نیازمند مدیریت میباشند. استعداد ترکیبی پیچیده از مهارت‌ها، دانش، توانایی‌های ادراکی و پتانسیل بالا می‌باشد و مدیریت استعداد شناخت و تمرکز بر بخشی از نیروی انسانی سازمان با پتانسیل بالا می‌باشد. مدیریت استعداد بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد میشوند و رشد میکنند. مدیریت استعداد بر الزامات شایستگی تمرکز دارد و اینکه چگونه افراد در درون سازمان و بیرون از آن حرکت کنند. لذا با مدیر یا استعداد در سازمان، استعدادها شناسایی و شاخص‌های لازم برای نگهداشت آنان در سازمان فراهم می‌آید که در نهایت منجر به حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می‌گردد. ۲- سبک‌های مدیریت: سبک‌های مدیریتی یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. رهبری بدلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا میکند یکی از موضوعات بسیار مهم رفتار سازمانی میباشد. موضوع رهبری، انسانها را طی اعصار گوناگون شیفته خود ساخته، چرا که رهبری مسبب انسجام و یکپارچگی و از طرف دیگر گسستگی و از هم پاشیدگی سازمان‌ها می‌باشد. سبک‌های رهبری نیز به واسطه تاثیرات ساختاری، مدیریتی، سازمانی، معنوی و روانی‌ای که دارند تنها با عده خاصی از کارکنان همخوانی خواهند داشت که این امر اتخاذ سبک رهبری را با دشواری زیاد روبرو می‌سازد و مستلزم شناخت مناسب از کارکنان می‌باشد. رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدفهای سازمانی طلب میکند. مدیران دانشگاه برای ترغیب مشارکت داوطلبانه نیروی انسانی متخصص هر گونه اختیار و قدرتی که دارند را با ویژگی شخصی خود و مهارت‌های اجتماعی تکمیل میکنند که به مثابه

[1] Nijs
[2] Raman
[3] Trank

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

استفاده از سبک‌های متفاوت رهبری در کار می‌باشد که در نهایت منجر به نگهداری بیشتر نیروی متخصص و ریزش کمتر آنان می‌گردد. نتیجه حاصله با مطالعه حاج‌کریمی (۱۳۹۴) و گارسیا مورالز[1] و همکاران (۲۰۱۱) هم خوانی دارد. ۳- رضایت شغلی: رضایت شغلی یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موقعیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود در کل می‌توان گفت: رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارت شغلی است که در نهایت منجر به علاقه و حفظ نیروی انسانی در سازمان می‌گردد این نتایج با مطالعات ناصحی (۱۳۹۶)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)، کانینگهام[2] و همکاران (۲۰۱۵)، کونگ و ون (۲۰۱۳)،همخوانی دارد.۴- انگیزش شغلی: انگیزش شغلی یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. انگیزش یک فرآیند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرآیند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود. بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. در تمام تحقیقات انگیزش هنوز جایگاه تنبیه و تشویق به عنوان انگیزه‌های بسیار قوی مطرح می‌باشد و در این رابطه پول به عنوان ابزاری برای اعطای پاداش مطرح بوده، اما تنها عامل انگیزشی نیست، لذا با فراهم آوردن و برانگیختن انگیزه در افراد می‌توان انتظار حفظ و نگهداری نیروی متخصص را داشت. این نتایج با مطالعات فجری و آمالیا (۲۰۱۸)، انیس و انی (۲۰۱۶)، نوروزی و امیریان‌زاده (۱۳۹۵)، ملایی، مهداد و گلپرور (۱۳۹۳) همخوانی دارد. همچنین در خصوص سوال اول پژوهش با توجه به ضرایب مسیر حاصل از برآورد مدل ساختاری می‌توان بیان نمود که عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر به این صورت می‌باشد که انگیزش شغلی با ضریب ۰,۷۰۳ بیشترین تاثیر را بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی دارد و بعد از آن متغیرهای سبک‌های رهبری با ضریب ۰,۶۷۵، مدیریت استعداد با ضریب ۰,۶۲۲ و رضایت شغلی با ضریب ۰,۴۷۴ قرار دارند. این نتایج با مطالعات فجری و آمالیا (۲۰۱۸)، انیس و انی (۲۰۱۶)، همخوانی دارد. نیازها، خواست‌ها و تمایلاتی که در ضمیر فرد وجود دارند باعث ایجاد انگیزش درونی وی می‌شوند. این نیروها هر فردی را با جهت دادن افکارش تحت تأثیر قرار می‌دهند، این نتیجه حاصله با مطالعه گلین(۲۰۱۵)، مطابقت دارد. نیروی متخصصی که آرزو دارد پزشک نمونه شود، خود را درگیر این هدف می‌بیند که چگونه الزامات دسترسی به این امتیاز را فراهم آورد. پس از آن که این فرد به اندازه کافی درباره راه مورد نظر اندیشید، رفتار او احتمالاً انعکاسی از افکار او راجع به نحوه رفتارمناسب برای دستیابی به هدف یعنی توجه و دقت در کار، یادداشت برداری خوب، سخت کوشی و مطالعه زیاد، انجام مطالعات خارجی و نگارش گزارش‌های مفید و مانند اینها خواهد بود که این نتیجه توسط مطالعه رامان و

[1] García-Morales
[2] Cunningham

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

همکاران (۲۰۱۳)، ترانک و همکاران (۲۰۰۲) مورد تایید قرار گرفت. از بعد مادی نیز برای اینکه یک فرد متخصص انگیزه ادامه فعالیت پیدا نماید به میزان پولی که در ازاء ارائه خدمت دریافت می‌نماید فکر می‌نماید و اگر پولی که جای دیگر به ازاء خدمات وی می‌پردازند بیشتر باشد انگیزه وی برای کار و تلاش و ماندگاری سازمان فعلی کاهش می‌باشد، لذا حفظ و نگهداری وی مشکل می‌شود. نتیجه گیری حاضر نیز توسط مطالعات فجری و آمالیا (۲۰۱۸) و انیس و انی (۲۰۱۶) مورد تایید قرار گرفته است.

درنهایت با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادها ذیل ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به اینکه مدیریت استعداد در رتبه سوم تاثیرگذاری بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر قرار دارد و اینکه این متغیر در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برد، لذا پیشنهاد می‌شود که برای بررسی، شناسایی و مدیریت با استعدادهای دانشگاه، کمیته‌ای متشکل از رئیس و کارکنان متخصص دانشگاه تشکیل شود و امتیازات ویژه‌ای برای این افراد در نظر گرفته شود.

۲- با توجه به اینکه متغیر رضایت شغلی در رتبه چهارم تاثیرگذاری بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می‌باشد و اینکه این متغیر در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برد لذا پیشنهاد می‌شود مزایای شغلی کارکنان را افزایش داده و تا حد امکان با جذب نیروی کاری جدید از فشار کاری موجود کم شود.

منابع

اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حیدر. (۱۳۹۶). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. دوره ۲۵، شماره ۸۳، صص: ۵۱-۶۸.

جعفری هرندی، رضا و نجفی، حبیبه. (۱۳۹۶). تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی‌گری سکوت سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. دوره ۲۶، شماره ۸۵، پیاپی ۲۶، صص: ۵۷-۸۵.

حاج کریمی، عباسعلی و حسینی ابوالحسن. (۱۳۹۴). تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر نگهداری نیروی انسانی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۲(۱): ۵۱-۷۱.

رابینز، استیفن .(۱۹۹۵). *تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربردها*. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. (۱۳۷۴). تهران: نشر صفار.

شائمی، علی؛ علامه، سید محسن و عسکری، محبوبه (۱۳۹۴)، رابطه استراتژی مدیریت منابع انسانی در جذب و نگهداری و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و دوم، شماره ۷۰، صص ۷۵-۴۷.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شهرابی، مصطفی. (۱۳۸۸). *منزلت اجتماعی پلیس و تأثیر آن در نگهداشت نیروی انسانی ناجا. (مجموعه مقالات اولین همایش علمی نگهداشت نیروی انسانی دفتر تحقیقات کاربردی نیروی انسانی ناجا).* تهران: پردیس دانش.

کارت رایت، راجر. (۲۰۰۴). *مدیریت استعداد: نگاهی نو به توسعه سرمایه انسانی*، ترجمه: علی محمد گودرزی و سیدجمال حسینی. (۱۳۹۰)، تهران: انتشارات رسا، چاپ اول.

کاظمی، محسن. (۱۳۹۵). ارزشهای فرهنگی و انصاف عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، ۳ (۱): ۲۰۷-۲۲۸.

مردانی، احمد. (۱۳۹۵). شناسایی معیارها و شاخصهای آسیب‌شناسی مدیریت استعدادها در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی (منطقه همدان). *پژوهش‌های مدیریت*، ۳ (۲): ۶-۱۸.

ملایی، مریم؛ مهداد، علی و گلپرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطهٔ معنویت در محیط کار، انگیزهٔ درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. دوره ۱۵، شماره ۵۶، صص: ۴۷-۵۵.

ناصحی، مرتضی. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه فکری سازمان بر رضایت شغلی و حفظ منابع انسانی کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن، *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران.*

نوروزی، عبدالرسول و امیریان‌زاده، مژگان. (۱۳۹۵). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*. سال هفتم، شماره چهارم، پیاپی ۲۸، صص: ۳۱-۵۰.

Barney, J.(2001). Human Capital Reporting, *Management Accounting Quarterly*, Vol.6, No.4.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, *88*(2), 207.

Chung-Wen, Y. (2008). The relationships among leadership styles, entrepreneurial orientation, and business performance. *Managing Global Transitions*, *6*(3), 257.

Claussen, J., Grohsjean, T., Luger, J., & Probst, G. (2016). Maintenance of Human Resources and career development: What it takes to get promoted. *Journal of World Business*, 49(2), 236-244.

Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of motivation and job satisfaction on employees' performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, *4*(6).

Cunningham, B. P., Swanson, D. C., Basmajian, H., McLemore, R., & Ortega, G. (2015). Professional demands and job satisfaction in orthopaedic trauma: an OTA member survey. *Journal of orthopaedic trauma*, *29*(12), e499-e503.

Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, *38*(1), 69-98.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Edmond, V., & Wiklund, J. (2010). The historic roots of entrepreneurial orientation research. The historical foundations of entrepreneurship research, 142-160.

Ernst and Young (2010) Managing Today's Global Workforce: Evaluating Talent Management to Improve Business, Ernst and Young, London.

Fajri, F. A., & Amalia, N. (2018). Direct and Moderating Effects of Organizational Factors on System USAge in Colleges: a Resource-based Perspective. *Indonesian Journal of Accounting and Auditing*, *22*(1), 36-45.

Flowers , C. S. and P. R .Hugs (2015). Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal*, *23*(3), 113-121.

García-Morales V.J; Jiménez-Barrionuevo, M; Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2011). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation, Journal of Business Research, doi:10.1016/j.jbusres.2011.03.005.Ernest,H, Dalan,G,Berger, D. (2017), The Maintenance of Professional Human Resources, Handbook, McGraw Hill, Cleveland, OH.

Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. Journal of World Business, 49(2), 180-191.

Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, *11*(1), 7-16.

Prabhakar, A. (2016). Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment. *International Journal of Applied Research*, *2*(4), 640-643.

Raman, R., Chadee, D., Roxas, B., & Michailova, S. (2013). Effects of partnership quality, Maintenance of Professional Human Resources, and global mindset on performance of offshore IT service providers in India. Journal of International Management, 19(4), 333-346.

Sofian, S., Tayles, M., & Pike, R. (2017). The implications of intellectual capital on performance measurement and corporate performance. *Jurnal kemanusiaan*, *4*(2).

Thomas, A. S., Litschert, R. J., & Ramaswamy, K. (1991). The performance impact of strategy-manager coalignment: An empirical examination. *Strategic management journal*, *12*(7), 509-522.

Tracey, W. R. (2016). *The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers, and practitioners*. CRC Press.

Trank, C. Q., Rynes, S. L., & Bretz, R. D. (2002). Attracting applicants in the war for talent: Differences in work preferences among high achievers. *Journal of Business and Psychology*, *16*(3), 331-345.

William,R, Lim, Lunn L.K. & Dallimore, Peter(2008). Intellectual capital: management attitude in service industries. Journal of Intellectual Capital, No.1. pp.194-181.

Wlodarkiewicz-Klimek, H. (2015). The influence of human capital on shaping agility of a knowledge-based organization. *Management science during destabilization. Global perspective. Cracow: International Management Foundation*, 129-138.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Identification, Ranking & Determining the Status of the Factors Affecting the Maintenance & Sustainability of Specialized Human Resources at Bushehr University of Medical Sciences

Parvaneh Rastgoo

MA Graduated, Information Technology Department, Islamic Azad University, Bushehr Branch, Bushehr, Iran (P.rastgoo1396@gmail.com)

Abstract

The purpose of this study was to Identifying, Ranking and Determining the status effective Factors on Maintenance and Durability of Professional Human Resources at Boushehr Medical University. This research is a descriptive and survey based on the purpose of the application, based on the type of data, a quantitative research, and a descriptive survey method. The statistical population consisted of all physicians of Bushehr University of Medical Sciences, including general, specialist and specialist. Among them, using Cochran formula and random sampling method, 256 subjects were considered as sample size. The data gathering method was based on standard questionnaires of Guiva staff maintenance (2011), Phillips and Rapper talent management (2009), Viscomy and Chrom's job satisfaction (1991), job motivation (Hackman & Olham (1980) and leadership styles Bass & Avilio(2003). The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha method and its value for all questionnaires was higher than 0.7. Also, content validity was used to test the validity of the questionnaire, which for this purpose, the questionnaires were approved by the relevant specialists. In the inferential part, the structural equation model of the research questions was investigated and the results showed that talent management variables (0.605), job satisfaction (0.437), job motivation (0.687), and leadership styles (0.641) had a significant effect on the level 99% have a strong interest in maintaining and maintaining the human resources of the Bushehr University of Medical Sciences. Job incentives have a greater impact on the maintenance and maintenance of specialist staff than other variables.

Keywords: Sustainability, Human resources sustainability, Talent management, Leadership style, Job satisfaction

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]