فصلنامه ایده های نوین روانشناسی

دوره۳، شماره۷، پاییز سال ۹۸

ارائه مدلی به منظور نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

پروانه راستگو[۱]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر در نگهداشت و پایداری نیروهای 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. همینطور 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] گروه فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوشهر، بوشهر، ایران (P.rastgoo1396@gmail.com)

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

مقدمه

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، لیچتر و راماسوامی[1]، ۱۹۹۱). هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن قادر به ادامه حیات نخواهد بود. 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 ضروری می‌باشد. نتایج تحقیقات نشان از کمبود نیروهای مستعد و افزایش نیاز سازمان‌ها به کارکنانی به مراتب توانمندتر، مستعدتر، ماهرتر و شایسته‌تر از کارکنان امروزی، در سال‌های آینده دارد و حقیقت این است که شناسایی و نگهداری استعدادها در هر سازمانی میتواند منجر به پرورش کارکنان با استعداد دیگر شود، یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها برای عبور از شرایط دشوار فردا حفظ کارکنان و استعدادها میباشد. به همین منظور بسیاری از سازمان‌های آینده‌نگر، به دنبال طراحی برنامه‌های جدی و منظم برای حفظ کارکنان با استعداد برای برآورد و تامین نیازهای آینده خود در زمینه‌های کاری متفاوت هستند (عیدی و دیانتی، ۱۳۸۷).

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[2]، ۲۰۰۶). دنیای کسب و کار امروز عرصه برپایی سازمان های دانش محور است (ولودارکیویسز-کلیمک[3]، 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 (انگلهارت و سیمونز[4]، ۲۰۰۲). این سرمایه، میتواند نقطه قوت برای شرکت باشد (توماس و همکاران، ۱۹۹۱). سرمایه نوآوری، تلاش‌های مستمر برای رسیدن به بهبودها و تغییر است. سرمایه نوآوری، فعالیتهای تحقیق

[1] Thomas, A. S., Litschert, R. J., & Ramaswamy, K
[2] Sofian, Tayles & Pike
[3] Wlodarkiewicz-Klimek
[4] Englehardt & Simmons

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

و توسعه را ساماندهی می کند و موجب به وجود آوردن تکنولوژی و محصولات جدید در جهت ارضای تقاضای مشتریان، میشود (کارت رایت[1]، ۲۰۰۴؛ ترجمه گودرزی و حسینی، ۱۳۹۰). با توجه به تخصص بالای لازم برای کار در دانشگاه علوم پزشکی و گران تمام شدن کسب تجربه در این دانشگاه و کسب تخصص‌های لازم چه در قست‌های آموزشی و چه در قسمت‌های عملیاتی برای نیروهای جوان و همچنین تنوع عملیاتی و حوزه کاری در این دانشگاه، حفظ و نگهداری نیروهای انسانی باعث می‌شود که تجربه‌های اندوخته شده طی چندین سال کار و تلاش به خوبی در سطح عالی سازمان بکار گرفته شوند و هزینه و وقت صرف شده برای پرورش چنین استعدادهایی به هدر نرود و در ثانی این استعددها به خوبی می‌توانند تجربه خود را به دیگران منتقل نمایند و نیروی جدید با استعداد پرورش دهند (مجیدی، ۱۳۸۹). لذا نظام مطلوب نگهداری منابع انسانی باعث می‌شود در درازمدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره‌وری سازمان اضافه گردد و سلامت اداری افزایش یابد. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی شایسته‌ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان درآمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و دانش این کارکنان فراهم شده باشد لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیشتر و بهتری فراهم باشد، باعث می‌گردد آن افراد به‌ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان‌ها شوند ویا اینکه در مجموعه سازمان سلامت اداری را به مخاطره بیاندازند، در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود. لذا به این خاطر است که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی در حفظ و ارتقای سلامت اداری و ماندگاری کارکنان پیدا می‌کند. (خوش نشین، ۱۳۹۶). 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 چه عواملی بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر دارند؟

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به بررسی مبانی نظری پژوهش از جمله تحقیقات گیوا (۲۰۱۱)، کلوسن[2] و همکاران (۲۰۱۶)، ادموند و ویکلاند[3] (۲۰۱۰)، مردانی (۱۳۹۵)، رامان[4] و همکاران (۲۰۱۳)، ناصحی (۱۳۹۶)، انیس و انی (۲۰۱۶) و ملایی، مهداد و گلپرور (۱۳۹۳) مولفه‌های استخراج شده موثر بر حفظ و نگهداشت نیروی انسانی به شرح جدول ۱ مشخص گردیدند.

جدول۱- عوامل موثر بر نگهداشت و حفظ نیروی انسانی

ردیف	مفاهیم	صاحبنظران
1	حفظ و نگهداشت نیروی انسانی	گیوا (۲۰۱۱)، ناصحی (۱۳۹۶)، مردانی(۱۳۹۵)، شائمی و همکاران (۱۳۹۴)، حاج کریمی و حسینی (۱۳۹۴)، کلوسن و همکاران (۲۰۱۶)، ارنست و یانگ[5] (۲۰۱۰)

[1] -Cartwright
[2] Claussen
[3] Edmond & Wiklund
[4] Raman
[5] Ernst and Young

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

2	مدیریت استعداد	نیجز [1] و همکاران (۲۰۱۴)، رامان و همکاران (۲۰۱۳)، ارنست و یانگ (۲۰۱۰)، ترانک [2] و همکاران (۲۰۰۲)، مردانی (۱۳۹۵)
3	سبک‌های مدیریت	جعفری هرندی و نجفی (۱۳۹۶)، حاج کریمی و حسینی (۱۳۹۴)، ادموند و ویکلاند (۲۰۱۰)، چونگ-ون [3] (۲۰۰۸)
4	رضایت شغلی	ناصحی (۱۳۹۶)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)، کانینگهام [4] و همکاران (۲۰۱۵) ، کونگ و ون [5] (۲۰۱۳)
5	انگیزش شغلی	فجری و آمالیا [6] (۲۰۱۸)، انیس و انی (۲۰۱۶)، نوروزی و امیریان‌زاده (۱۳۹۵)، ملایی، مهداد و گلپرور (۱۳۹۳)

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



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته برگرفته از پیشینه پژوهش)

روش شناسی

این پژوهش بدنبال ارائه مدلی به منظور نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهراست، یک پژوهش کاربردی از لحاظ هدف و توصیفی-پیمایشی از لحاظ روش گردآوری داده‌ها به شمار میرود. علاوه بر این، داده‌هایی که در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفت، از نوع کمی بوده که با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری میشوند. همچنین روش تحقیق از لحاظ نوع استدلال قیاسی- استقرایی است بدین معنی که در مبانی نظری و پیشینه پژوهش از راه مطالعه کتابخانه‌ای، سایر سایت‌ها، مقالات در چارچوب قیاسی و گردآوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه‌ها در قالب استقرایی انجام می‌پذیرد. جامعه آماری پژوهش 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

[1] Nijs
[2] Trank
[3] Chung-Wen
[4] Cunningham
[5] Cong, N. N., & Van,
[6] Fajri, F. A., & Amalia, N

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

بودند. لذا حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر محاسبه گردید که از بین پزشکان عمومی، متخصص و فوق تخصص به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب میگردند.

برای گردآوری داده‌ها، از پنج پرسشنامه استاندارد حفظ و نگهداری کارکنان گیوا (۲۰۱۱)، مدیریت استعداد فیلیپس و راپر[1] (۲۰۰۹)، انگیزش شغلی هکمن و اولهام (۱۹۸۰)، رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱) و سبک‌های مدیریتی باس و آولیو[2] (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 شدند. در جدول ۲ اطلاعات مربوط به پرسشنامه‌های پژوهش آورده شده است.

جدول ۲. ابعاد و متغیرهای پرسشنامه

پرسشنامه	گویه ها	شماره گویه	آلفای کرونباخ
استانداردحفظ و نگهداری کارکنان گیوا (۲۰۱۱)	9	1-9	0.74
رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱)	15	10-24	0.89
مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)	25	25- 49	0.71
انگیزش شغلی هکمن و اولهام (۱۹۸۰)	15	50- 64	0.77
سبک‌های مدیریتی باس و آولیو (۲۰۰۳)	36	65- 100	0.83

تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده‌هایی که از اجرای پرسشنامه بدست آمد، با استفاده از نرم افزار SPSS وSmart PLS در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

توصیف آماری ویژگیهای جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

در جدول ۲ 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 ۲. اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

		فراوانی	درصد فراوانی		انحراف معیار	میانگین	چولگی	کشیدگی
جنسیت	مرد	113	44.1	حفظ و نگهداری کارکنان	0.820	3.72	0.484-	1.234-
	زن	143	55.9					
سن	کمتر از ۳۵ سال	71	27.7	مدیریت استعداد	0.982	3.59	0.374-	0.497-
	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	116	45.3					
	بیش از ۴۵ سال	69	27					
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	87	34	سبک‌های رهبری	1.027	3.88	0.163-	0.764-
	۵ تا ۱۰ سال	67	26.2	انگیزش شغلی	1.286	3.91	0.591-	0.978-
		53	20.7					

[1] Phillip & Roper
[2] Bass & Avolio

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

	۱۰ تا ۱۵ سال بیش از ۱۵ سال	49	19.1	رضایت شغلی	0.884	3.84	0.355-	0.599-

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.

بررسی سوالات پژوهش

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

برای اینکه بدانیم وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چگونه است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد.

جدول ۳- آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در **دانشگاه علوم پزشکی بوشهر**

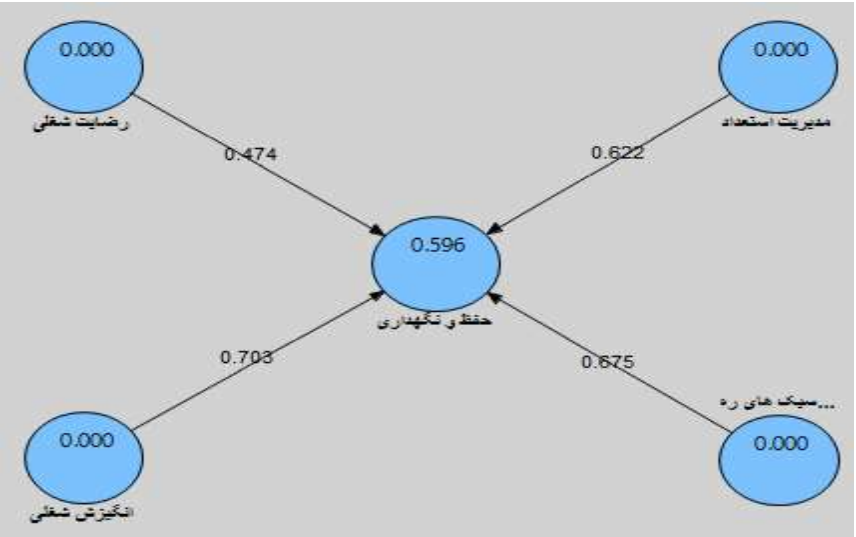
عوامل موثر	ارزش آزمون= ۳					
	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
					حد پایین	حد بالا
رضایت شغلی	12.889	379	0.000	0.437-	0.370	0.503
مدیریت استعداد	5.708	379	0.000	0.224-	0.147	0.301
سبک‌های رهبری	13.769	379	0.000	0.498-	0.427	0.570
انگیزش شغلی	9.855	379	0.000	0.472-	0.378	0.566

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده میشود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از یک صدم میباشد و بنابراین فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید میشود و از آنجا که اختلاف میانگین منفی می‌باشد، وضعیت متغیرها در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر مناسب ارزیابی نمی‌گردد.

سوال دوم پژوهش: چه مدلی را می‌توان برای عوامل شناسایی شده موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر ارائه نمود؟

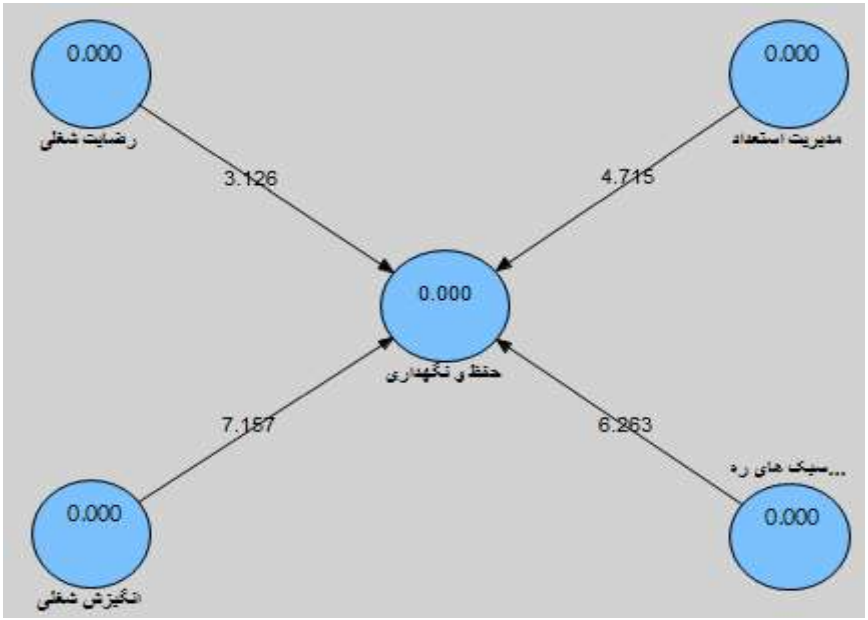
[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

در پژوهش حاضر، با استفاده از معادلات ساختاری و نرمافزارSmart PLS تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی عوامل مؤثر بر نگهداشت و پایداری نیروهای انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر استفاده شده است.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد و حذف متغیرهای با بارعاملی کم

با توجه به نمودار۱ و ضرایب استاندارد می‌توان گفت که بیش‌ترین میزان عامل تاثیرگذار بر نگهداشت نیروی انسانی، از جانب متغیر انگیزش شغلی بوده است زیرا بالاترین ضریب مسیر را داشته است (۰,۷۰۳)، همچنین رضایت شغلی نیز کمترین تاثیر برابر با ۰,۴۷۴ بر بالندگی سازمانی داشته است. نمودار ۴-۷، مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد، اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه‌ی (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد و اگر مقدار آماره‌ی t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه‌ی (۲/۵۸- تا ۲/۵۸+) قرار گیرد.



[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

نمودار ۲- ضرایب معناداری فرضیه‌ها در مدل

بر طبق نتایج به دست آمده از آزمون t تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده‌اند و در اندازه‌گیری سازه‌های خود سهم معناداری را ایفا کرده‌اند. بنابراین نتایج حاصله از بارهای عاملی روایی بالای مدل را تایید می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارائه مدلی به منظور نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر انجام شد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

در پژوهش حاضر برای بررسی وضعیت عوامل موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر از آزمون t استفاده نمودیم. به این صورت که معنی داری میانگین هر متغیر از میزان متوسط را بررسی نمودیم حال اگر این فاصله معنی دار بود و فاصله از میانگین نیز مثبت بود نتیجه می‌گرفتیم که میانگین از میانگین بازه یک تا پنج (طیف لیکرت به کار گرفته شده) بیشتر است لذا متغیر در وضعیت مناسبی قرار دارد و بر عکس اگر این تفاضل منفی بود نشانگر وضعیت نامناسب متغیرها می‌باشد. که بررسی‌ها نشان داد که تمامی متغیرها در وضعیت مناسبی قرار ندارند. ۱- می‌توان بیان نمود که تلاش جدی دانشگاه در بهبود این عوامل برای حفظ و نگهداری نیروی انسانی لازم می‌باشد. به عبارتی دانشگاه بایستی سطح متغیرهای مدیریت استعداد، سبک‌های مدیریت، رضایت شغلی و انگیزش شغلی را بالاتر ببرد تا انتظار موفقیت در حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص خود داشته باشد. نتیجه بدست آمده با مطالعات انجام شده توسط ارنست و یانگ (۲۰۱۰)، حاج کریمی (۱۳۹۴)، ناصحی (۱۳۹۶)، فجری و آمالیا (۲۰۱۸) و انیس و انی (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

در خصوص سوال دوم پژوهش چه مدلی را می‌توان برای عوامل شناسایی شده موثر بر نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر ارائه نمود. در پژوهش حاضر و در بدو امر با مرور ادبیات پژوهش، مبانی نظری و پیشینه، تعدادی متغیر موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی مشخص گردید و در ادامه ضمن مشاوره با اساتید راهنما و مشاور مدل اولیه که شامل چهار عامل، سبک‌های رهبری، انگیزش شغلی، رضایت شغلی و مدیریت استعداد می‌باشد را ارائه نمودیم. سپس به صورت میدانی و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مدل مورد نظر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مشخص گردید که تمامی عوامل استخراج شده بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر موثر می‌باشند.

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، یا به عبارتی 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. در ادامه در خصوص تاثیرگذاری هر یک از متغیرهای ذکر شده توضیحاتی ارائه می‌گردد.

با توجه به بررسی‌های انجام شده توسط مدیریت استعداد یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. نتایج بدست آمده با مطالعات انجام شده توسط ارنست و یانگ (۲۰۱۰)، نیجز و همکاران (۲۰۱۴)، رامان و همکاران (۲۰۱۳)، ترانک و همکاران (۲۰۰۲)، مردانی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. 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

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

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.

سبک‌های مدیریتی یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. نتیجه حاصله با مطالعه حاج کریمی (۱۳۹۴) و گارسیا مورالز[1] و همکاران (۲۰۱۱) هم خوانی دارد. 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 استفاده از سبک‌های متفاوت رهبری در کار می‌باشد که در نهایت منجر به تگهداری بیشتر نیروی متخصص و ریزش کمتر آنان می‌گردد.

رضایت شغلی یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. این نتایج با مطالعات ناصحی (۱۳۹۶)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)، کانینگهام[2] و همکاران (۲۰۱۵)، کونگ و ون[3] (۲۰۱۳)، همخوانی دارد. 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.

انگیزش شغلی یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. این نتایج با مطالعات فجری و آمالیا (۲۰۱۸)، انیس و انی (۲۰۱۶)، نوروزی و امیریان‌زاده (۱۳۹۵)، ملایی، مهداد و گلپرور (۱۳۹۳) همخوانی دارد. 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

[1] García-Morales
[2] Cunningham
[3] Cong, N. N., & Van,

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

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.

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

۱- با توجه به اینکه متغیر انگیزش شغلی در رتبه اول تاثیرگذاری بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می‌باشد و اینکه این متغیر در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برد پیشنهاد می‌گردد که برای افزایش انگیزه شغلی، اهدافی برای دانشگاه تعیین گردد که مستلزم افزایش و شناخته شدن بیشتر متخصصین باشد و از سوی دیگر از جنبه مادی نیز برای افزایش جبران خدمات نیروهای متخصص بودجه لازم جذب گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد سیستم حمایتی- ترغیبی جهت ترویج روحیه مشارکتی در بین کارکنان بهویژه در امر مشارکت آنان در تصمیم گیری‌های مدیریت به دور از هیچگونه انتقاد و جو مقابله با عقاید و پیشنهادهای آنان تشکیل گردد.

۲- با توجه به اینکه متغیر سبک‌های رهبری در رتبه دوم تاثیرگذاری بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر می‌باشد و اینکه این متغیر در وضعیت مناسبی قرار ندارد، لذا پیشنهاد می‌شود در مدیریت و تشکیلات دانشگاه تغییر و تحول داده شود تا سبک رهبری در راستای حفظ و نگهداری نیروهای انسانی متخصص تغییر نماید.

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، شماره ۲، صص: ۵۱-۷۱.

خوش نشین، زهره. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر جذب و نگهداری کارکنان آموزش و پرورش استثنائی شهر تهران در مقایسه با آموزش پرورش مناطق تهران (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران.

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.

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 jnip.ir on 2026-11-12]

عیدی، اکبر و دیانتی، محمد. (۱۳۸۷). مراکز ارزیابی روش نوین جانشین‌پروری. تدبیر، شماره ۳۱، صص: ۳-۲۶.

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.

مجیدی، عبداله. (۱۳۸۹). نقش خدمات رفاهی در نگهداشت منابع انسانی: با تاکید بر تفاوت‌های انسان‌ها. *فصلنامه منابع انسانی*. جلد ۵، شماره ۱۹، صص: ۱۳۳-۱۵۰.

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.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. J APPL PHYSIOL, 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.

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.

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

Englehardt, C. S., & Simmons, P. R. (2002). Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal*, *23*(3), 113-121.

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.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

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, R., and Roper, O.(2009), A framework for talent management in real estate: Emerald Group, Journal of Corporate Real Estate, Vol. 11No. 1, PP. 7-16.

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. (2006). 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.

Trank, C. Q., Rynes, S. L., & Bretz Jr, 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.

Wlodarkiewicz-Klimek, H. (2015). The influence of human capital on shaping agility of a knowledge-based organization. Management Science during Destabilization Global Perspektive. International Management Foundation, Cracow University of Economies, 129-138.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-12]

Providing a Model for Maintenance and Sustainability of Specialist Human Resources at Bushehr University of Medical Sciences

Parvaneh Rastgoo[1]

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effective factors in the maintenance and sustainability of specialist personnel in Bushehr University of Medical Sciences. 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 method of data collection was based on standard questionnaires on the maintenance of Giva's staff (2011), talent management of Philips and Rapper (2009), job satisfaction Visoky and Chrom (1991), Hackman's and Oleh's career motivation (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 jnip.ir on 2026-11-12]

[1] Department of Information Technology, Islamic Azad University, Bushehr Branch, Bushehr, Iran (P.rastgoo1396@gmail.com)