



Review Article

Prioritization of Drivers of Human Resources Maintenance in the University Complex of Payambarazam University of Medical Sciences of Mazandaran

Vahid Dehghan¹ , Ali Khodashanas Limoni² , Ameneh Amanzadeh Boneh³ 

1. Department of Educational Management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran

Email: Vahiddehghan1370@gmail.com

2. PHD in Entrepreneurship, Faculty of Humanities, Sari.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: A.ramezani@cfu.ac.ir

3. Department of Educational Technology, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: Badimzban.moti@gmail.com

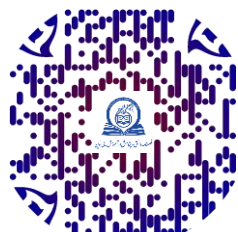
* Corresponding Author: Vahiddehghan1370@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Prioritization
Maintenance
Payambarazam
University
Medical sciences



Received:

17 April 2024

Received in revised

form:

25 April 2024

Accepted:

03 May 2024

Published:

May 2024

Pp.58-76

Background and Objectives: Human resource maintenance is a key concept in human resource management, which refers to the process of maintaining and developing human resources in an organization. The general purpose of the current research was to prioritize the drivers of maintaining human resources in the University Complex of Payambarazam University of Medical Sciences of Mazandaran.

Methodology: The current applied research was conducted in 2023 with a descriptive correlational approach. Its statistical population consisted of all the employees of the the University Complex of Payambarazam University of Medical Sciences of Mazandaran as of 750 people, and based on the Karjesi's and Morgan's (1970) table, 254 people were selected as a sample by stratified random sampling method according to gender. In order to collect data, a researcher-made questionnaire with 30 questions and three dimensions of (individual factor, organizational factor and environmental factor) was used. The formal and content validity of the tool was confirmed by the experts and its reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient test as 0.83. One-sample t-test and Friedman's test were used to analyze the data.

Results: The results showed that individual, organizational and environmental factors had a significant impact on the retention of human resources in Payambarazam university complex of Mazandaran University of Medical Sciences. Also, the results of Friedman's test showed that the prioritization of the drivers of human resource maintenance in the the University Complex of Payambarazam University of Medical Sciences of Mazandaran was different, and the organizational factor with an average rating of 2.14 was in the first place and the environmental factor with an average rating of 92. 1 was in the last place.

Conclusion: In general, maintaining human resources as a strategic process in human resources management helps the organization to preserve experience and knowledge, reduce recruitment and training costs, preserve human capital, increase employee satisfaction and maintain organizational stability to achieve continuous progress.

Citation: Dehghan, V., Khodashenalimoni, A., & Amanzadeh-boneh, A. (2023). Prioritization of Drivers of Human Resources Maintenance in the University Complex of Payambarazam University of Medical Sciences of Mazandaran. *Knowledge and Research in New Higher Education*, 1(1), 58-76.

 <https://doi.org/10.22034/nherk.2024.174421>

Authors retain the copyright and full publishing rights. © Authors.

The Article is Published by Alim-e-Noor Publication Center.

This article is an open access article licensed under

The [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) (CC BY 4.0).



مقاله پژوهشی

اولویت بندی پیشران های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران

وحید دهقان^۱ ✉، علی خدانشناس لیمونی^۲ ID، آمنه زاده بنه^۳ ID

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
 ۲. دکتری کارافرینی، گروه کارافرینی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
 ۳. گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
- نویسنده مسئول: Vahiddehqan1370@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
واژگان کلیدی: اولویت بندی، نگهداشت، دانشگاه پیامبر اعظم، علوم پزشکی.	زمینه و هدف: نگهداشت نیروی انسانی یک مفهوم کلیدی در مدیریت منابع انسانی است که به فرایند حفظ و توسعه منابع انسانی در یک سازمان اشاره دارد. هدف کلی پژوهش حاضر، اولویت بندی پیشران های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۹	روش پژوهش: پژوهش کاربردی حاضر در سال ۱۴۰۲ با رویکرد توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۷۵۰ نفر تشکیل می دادند که براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۵۴ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای برحسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه محقق ساخته با ۳۰ سوال و سه بعد (عامل فردی، عامل سازمانی و عامل محیطی) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار به تایید متخصصان رسید و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های تی تک نمونه ای و فریدمن استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۲/۰۶	یافته ها: نتایج نشان داد که عامل فردی، سازمانی و محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر معناداری دارند. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان داد که اولویت بندی پیشران های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران متفاوت است و عامل سازمانی با میانگین رتبه ای ۲/۱۴ در رتبه اول و عامل محیطی با میانگین رتبه ای ۱/۹۲ در رتبه آخر قرار دارد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۴	نتیجه گیری: به طور کلی، نگهداشت نیروی انسانی به عنوان یک فرایند استراتژیک در مدیریت منابع انسانی، به سازمان کمک می کند تا با حفظ تجربه و دانش، کاهش هزینه های جذب و آموزش، حفظ سرمایه انسانی، افزایش رضایت کارکنان به حفظ ثبات سازمانی و پیشرفت مداوم دست یابد.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ صص. ۷۶-۵۸	

استناد: دهقان، وحید، خدانشناس لیمونی، علی، & امان زاده بنه، آمنه. (۱۴۰۳). اولویت بندی پیشران های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران. *دانش و پژوهش در آموزش عالی نوین*. ۱ (۱)، ۷۶-۵۸.

 <https://doi.org/10.22034/nherk.2024.174421>

حق نشر و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است. © نویسندگان. این مقاله توسط مرکز انتشارات علیم نور منتشر شده است. این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) منتشر شده است.

نیروی انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند چرا که به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند (وفائی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). و مدیران سازمان‌ها به بررسی حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان یک ابزار مدیریتی در سازمان روی آوردند، تا از خروج کارکنان شایسته و کاهش سطح خدمات سازمان جلوگیری کنند (نیر و مالور، ۲۰۱۳). توجه به نگهداشت نیروی انسانی به معنای جلوگیری از ایجاد تغییر کارکنان در سازمان نیست؛ بلکه تغییر کارکنان برای هر سازمان حیاتی است و تمرکز اصلی سازمان باید بر حفظ نیروی کارآمدش باشد تا از هزینه بالایی که در سایه اتخاذ راهبردهای غیرقابل پیش بینی و انتخاب نیروی کار غیرمتخصص و بی تجربه به سازمان تحمیل خواهد شد، جلوگیری کند. البته تغییرات زیاد بر شهرت، موقعیت، بهره‌وری و پایداری سازمان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم می‌گذارد. چه بسا ممکن است، زیردستانی که به آن کارمند وفادار هستند، سازمان را ترک کنند. بنابراین، نگهداری کارکنان باید مهمتر از جذب افراد جدید باشد (میتار و همکاران، ۲۰۱۴). حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان، فقط جنبه فیزیکی آن نیست، بلکه حضور و حرکت فعالانه نیروی انسانی سازمان در درون آن و هماهنگی و همسویی آنان با سیاست‌ها و راهبردهای سازمان و به تعبیری درگیر بودن آن‌ها با کار و شغل و مسائل مربوط به آن است (توکلی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). نگهداشت نیروی انسانی مجموعه‌ای از تدابیر و اقدامات مدیریتی است که زمینه‌های ماندن و حفظ منابع انسانی را در سازمان میسر می‌سازد. حفظ و نگهداشت فرآیندی است که مدیریت با استفاده از عواملی همچون نظام پرداخت اثربخش، آموزش و بهسازی، ارتقا بر اساس شایستگی و اعطای امکانات رفاهی و خدمات مناسب و غیره سعی می‌کند تمایل به تداوم خدمت کارکنان را در سازمان افزایش دهد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). اولویت بندی پیشران‌های نگهداری نیروی انسانی در دانشگاه می‌تواند بسته به شرایط و نیازهای خاص هر دانشگاه متفاوت باشد. اما در کل، می‌توانید به عوامل زیر توجه کنید:

۱. حفظ سلامت و ایمنی: این اولویت اساسی برای هر سازمانی است، از جمله دانشگاه‌ها. بنابراین، تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی کارکنان و دانشجویان، از جمله فراهم کردن وسایل بهداشتی، آموزش‌های بهداشتی، فضاهای پاک و سالم و اعمال پروتکل‌های مناسب (مانند رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی، استفاده از ماسک و ضدعفونی) اولویت بالقوه برای نگهداری نیروی انسانی است.
۲. پشتیبانی روانی و رشد شخصی: دانشگاه‌ها باید توجه ویژه‌ای به پشتیبانی روانی و رشد شخصی کارکنان و دانشجویان خود داشته باشند. ارائه فضایی مناسب برای مشاوره، کارگاه‌های آموزشی، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی سالم، اهمیت بالایی در نگهداری نیروی انسانی دارد.

۳. توازن کار-زندگی: دانشگاه‌ها باید تلاش کنند تا توازن مناسبی بین کار و زندگی شخصی کارکنان و دانشجویان خود را حفظ کنند. این می‌تواند شامل ارائه امکاناتی مانند ساعات مطالعه و کار منعطف، مجوزهای استراحت و تعطیلات، و ارائه خدمات پشتیبانی خانواده باشد.

۴. توسعه حرفه‌ای: دانشگاه‌ها باید برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را در نظر بگیرند که به کارکنان و دانشجویان امکان پیشرفت شغلی و آموزش‌های مرتبط با حوزه تخصصی خود را بدهد. این می‌تواند شامل دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و فرصت‌های ارتقاء شغلی باشد (کاردینی، ۲۰۲۳).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش مهمی در توسعه اقتصادی، فرهنگی و سیاسی کشور دارند. با توجه به رقابت شدید دانشگاه‌ها در عرصه‌های مختلف و وجود مشکلاتی در زمینه نگهداشت نیروی انسانی، توجه به مساله نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه‌ها ضروری است. بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که اولویت بندی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟ سازمان‌هایی که نتوانند سازوکارها و تدابیر مناسبی برای ماندگاری و نگهداشت استعدادها و خود طراحی کنند به ناچار باید خروج آنان را نظاره‌گر باشند. سازمان‌ها همواره هزینه‌های بالایی را در جذب برترین نیروها صرف می‌کنند؛ بنابراین اگر نتوانند این نیروها را حفظ کنند آن هزینه‌ها را هدر داده‌اند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱). ترک خدمت کارکنان کلیدی می‌تواند از نظر هزینه جایگزینی و اختلال در کار برای سازمان‌ها زیان بار تلقی شود. قصد ترک خدمت یکی از کارکنان، هم سازمان و هم دیگر کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین اندیشیدن برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی ترک خدمت بر عملکرد سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۷). ترک خدمت بسیار پرهزینه است و با توجه به رکود اقتصادی اخیر بر اهمیت نگهداشت کارکنان کلیدی برای حصول موفقیت سازمان بسیار تأکید شده است. دقتی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند» که بر روی ۱۴۳ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام داد، به این نتایج دست یافت که پیشران‌های سازمانی، محیطی و فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند تأثیر دارند و سبک رهبری و مدیریت به عنوان مهمترین عامل و فرصت‌های محیطی به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند است. رضاییان و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی شاخص‌های جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری» که بر روی ۶ خبره دانشگاهی و ۹ مدیر بانک ملی و رفاه کارگران در تهران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که شاخص‌های جذب کارکنان مستعد در بانک عبارتند از: ایده محور و ساختارشکن بودن؛ جذب استعدادیاب و عدالت محور؛ مطابقت معیارها و مکان‌های جذب با اهداف

استراتژیک. همچنین شاخص‌های نگهداشت کارکنان مستعد در بانک عبارتند از: توسعه و پرورش استعدادها؛ جانشین‌پروری تجربی؛ ایجاد فرصت‌های برابر رشد و وابستگی مالی. تیموری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی» که در شرکت‌های پتروشیمی تحت پوشش بند ج اصل ۴۴ قانون اساسی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که تعیین تعداد مناسب افراد، دانش فنی، گروه‌گرایی، ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای، خواسته‌های حقوقی، پیاده‌سازی فرایند استخدام، توانمندسازی کارکنان و عدالت محوری و عامل رقابت در جذب نیروی انسانی موثرند. قمری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بهره‌وری سازمانی با نگهداشت استعدادهای نیروی انسانی در شرکت ملی گاز ایران» که بر روی ۱۰ نفر از مدیران، معاونان و کارشناسان ارشد و استعدادهای شرکت ملی گاز ایران و ۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که به نظر مدیران، کارشناسان ارشد و استعدادهای شرکت ملی گاز ایران، سازوکارهای نگهداشت استعدادهای نیروی انسانی در شرکت ملی گاز ایران؛ شامل ۹ مؤلفه پرداخت مبتنی بر عملکرد، تأمین نیازهای خودشکوفایی، تأمین نیازهای مادی، سیستم پاداش مبتنی بر شایستگی، تفویض اختیار، سیستم جبران خدمات ویژه، کیفیت و مطلوبیت زندگی کاری، مشخص بودن مسیر پیشرفت شغلی و امنیت شغلی می‌باشند. کریمی و پارسا (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین نظام نگهداری منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان در یکی از بانک‌های خصوصی شده» که بر روی ۲۱۰ نفر از مدیران شعب، کارشناسان و کارکنان بانک (یکی از بانک‌های نیمه دولتی) در استان تهران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که بین نظام نگهداری منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مولفه‌های نظام نگهداری منابع انسانی (جبران خدمات، فرصت‌های شغلی و حمایت از سرپرست) با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. دومی و فریمپونگ (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری کارکنان در صنعت بانکداری غنا» به این نتایج دست یافتند که برآورده کردن انتظارات پاداش و جبران خدمات کارکنان، سروکارداشتن با مسائل تعادل کار-زندگی، ایجاد تصویر خوب از سازمان، خلق محیط کاری مورد علاقه و افزایش عدالت و انصاف در مدیریت کارکنان، تشویق مدیران و سرپرستان برای ایجاد روابط خوب با زیردستان، اطمینان از تناسب ارزش‌ها و اعتقادات سازمان با ارزش‌ها و اعتقادات کارکنان و اطمینان از ارتقای سمت از عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری کارکنان در صنعت بانکداری غنا می‌باشد. ماداکو و امرول (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و نگهداشت (نگهداری) کارکنان در بانک‌های تجاری آنامبرا» به این نتایج دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی و نگهداشت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و ظرفیت تولید ایده و ریسک‌پذیری برای نگهداشت کارکنان سازمان ضروری است و کارکنان می‌خواهند در چنین سازمان‌هایی برای رشد کار بمانند. شرر و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «جذب و نگهداشت

استعدادها در سازمان‌های هزاره» به این نتایج دست یافتند که حمایت و تعادل بین کار و زندگی، اجتماعی کردن موفق کارکنان، توجه به سلامت و نگهداری طراوت و شادابی کارکنان، اعطای اوراق قرضه رسمی و غیررسمی در محل کار و دادن فرصت‌های مطالعاتی و شرکت در مجامع بین المللی از عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادها است. فرانسیس و روگر (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان «انگیزش و حفظ و نگهداشت کارکنان بیمارستان‌ها در غنا» به این نتایج دست یافتند که مشوق‌های مالی، مهارت‌های رهبری و نظارت، فرصت‌های رشد و پرورش حرفه‌ای در حفظ و نگهداشت کارکنان مؤثرند. الناقبی (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان «عوامل موثر بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی» به این نتایج دست یافتند که عواملی نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رهبری تأثیر معنی‌داری بر حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان دارند. در حوزه آموزش عالی، دانشگاه‌ها باید براساس دانش‌بنیان بودن، پاسخگویی با نیازهای کشور، مأموریت گرا بودن، هدفمند با توسعه، گام بردارند. با توجه به اینکه موضوع پژوهش حاضر توجه به مساله نگهداشت نیروی انسانی است. لذا فواید آنی و آنی پژوهش حاضر عبارتند از: ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی و اولویت‌بندی آن‌ها و انجام برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت در دانشگاه براساس یافته‌های پژوهش جهت ارتقاء نگهداشت نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی سلامت می‌باشد. همچنین کمک به مسئولین و مدیران مراکز کلان منطقه آموزش عالی بخش سلامت کشور، برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت جهت ارتقاء نگهداشت نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی سلامت از پیامدهای کاربردی این پژوهش است.

روش شناسی

در این پژوهش پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی دارای ۳ بعد (عامل فردی، عامل سازمانی و عامل محیطی) است و با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته که دارای ۳۰ سوال می‌باشد، سنجیده می‌شود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. از آنجایی که به بررسی وضعیت موجود پرداخته، در ردیف تحقیقات توصیفی قرار دارد و با توجه به اینکه به بررسی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی پرداخته، در ردیف تحقیقات پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را، کلیه کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۷۵۰ نفر تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه آماری به تفکیک جنسیت

جنسیت	زن	مرد	مجموع
جامعه	۳۳۲	۴۱۸	۷۵۰
نمونه	۱۱۲	۱۴۲	۲۵۴
نسبت	۴۴/۳	۵۵/۷	۱

گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو طریق انجام گرفت: در این پژوهش از مطالعه کتابخانه‌ای برای مطالعات نظری و تدوین ادبیات پژوهشی پیرامون موضوع پژوهش استفاده شده است. روش میدانی: جهت بررسی و آزمون سوال‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته از روش میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۳۰ سوال و سه بعد (عامل فردی، عامل سازمانی و عامل محیطی) و در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

جدول ۲. تخصیص سوالات پرسش‌نامه به ابعاد آن

ردیف	ابعاد	سوالات
۱	عامل فردی	سوال‌های شماره ۱ الی ۱۰
۲	عامل سازمانی	سوال‌های شماره ۱۱ الی ۲۰
۳	عامل محیطی	سوال‌های شماره ۲۱ الی ۳۰

محقق جهت سنجش پایایی ابزار از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده نمود. در این روش پرسش‌نامه پژوهش به گروهی از نمونه آماری به تعداد ۳۰ نفر داده شد و نمرات حاصل از طریق نرم افزار SPSS محاسبه که مقدار آلفا ۰/۸۳ بدست آمد. با توجه به اینکه این مقدار بالای ۰/۷ محاسبه شده، لذا، از لحاظ آماری مورد تأیید می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، نمودار، جدول، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و برای بررسی سوال‌های فرعی پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای و سوال اصلی پژوهش از آزمون

فریدمن استفاده شده است. در این قسمت به بررسی ویژگی‌های شخصی آزمودنی‌ها مثل جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه کاری پرداخته می‌شود.

یافته‌ها

داده‌های جمعیت شناختی بدست آمده از جامعه آماری شرکت کننده در تحقیق نشان داد ۴۴/۱ درصد از آزمودنی‌ها را زنان و ۵۵/۹ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین، ۳۸/۶ درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۹/۶ درصد فوق لیسانس و ۱۱/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. ۷/۵ درصد از آزمودنی‌ها در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۶۶/۱ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۶/۴ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. اطلاعات سوابق کاری جامعه آماری نشان داد که ۱۱/۸ درصد از آزمودنی‌ها دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۷۳/۶ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۴/۶ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می‌باشند.

جهت بررسی و آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج حاصله در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. تجزیه و تحلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	حجم نمونه	آماره Z	سطح معناداری
نگهداشت نیروی انسانی	۳/۳۶۵	۰/۴۸۵	۲۵۴	۱/۰۹۲	۰/۱۸۴
عامل فردی	۳/۳۳۶	۰/۷۰۲		۱/۰۳۳	۰/۲۳۶
عامل سازمانی	۳/۵۳۶	۰/۷۹۶		۰/۹۸۰	۰/۲۹۲
عامل محیطی	۳/۲۲۲	۰/۶۴۱		۱/۲۶۱	۰/۰۶۸

مطابق جدول ۳ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 0/05$ ، سطح معناداری برای همه متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ($Sig > 0/05$)، بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.

سوال شماره یک: آیا عامل فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟

برای بررسی این سوال از ۱۰ سوال - شماره (۱ الی ۱۰) - در پرسش نامه استفاده شده که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار سوال های متغیر عامل فردی

ردیف	گویه ها	میانگین	انحراف معیار
۱	تجربه کارکنان از شغل مربوطه	۳/۴۴	۱/۱۶۷
۲	وفاداری به ارزش ها و اهداف سازمان	۳/۳۱	۱/۱۳۳
۳	رضایت شغلی	۳/۶۴	۱/۱۶۰
۴	وابستگی به سازمان از لحاظ عاطفی و روانی	۳/۵۳	۱/۰۴۳
۵	تعهد داشتن نسبت به سازمان	۳/۲۴	۱/۲۸۰
۶	صمیمانه بودن روابط مدیران دانشگاه با کارکنان	۳/۲۶	۱/۱۳۶
۷	تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان	۳/۲۲	۱/۲۱۸
۸	داشتن روحیه متناسب با شغل	۳/۲۹	۱/۱۴۹
۹	داشتن رزومه آموزشی، پژوهشی و کاری عالی	۳/۱۴	۱/۰۴۵
۱۰	داشتن روحیه کار تیمی	۳/۳۰	۰/۹۸۵
	عامل فردی	۳/۳۳۶	۰/۷۰۲

نتایج جدول ۴ بیانگر آن است که گویه شماره ۲ (رضایت شغلی) با میانگین (۳/۶۴) و انحراف معیار (۱/۱۶۰) دارای بیشترین میانگین و گویه شماره ۹ (داشتن رزومه آموزشی، پژوهشی و کاری عالی) با میانگین (۳/۱۴) و انحراف معیار (۱/۰۴۵) دارای کمترین میانگین می باشد.

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون تی تک نمونه ای در سوال شماره یک

متغیر	حجم نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
عامل فردی	۲۵۴	۳/۳۳۶	۰/۷۰۲	۳	۷/۶۳۲	۲۵۳	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۵، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha = 0/05$ با درجه آزادی $df=253$ سطح معناداری برای عامل فردی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ($Sig < 0/05$)، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین نظری معنادار می باشد. همچنین مقایسه میانگین ها نشان می دهد که میانگین محاسبه شده (۳/۳۳۶) بیشتر از میانگین نظری (۳) است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که: «عامل فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در

مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد». و گویه رضایت شغلی بیشترین تاثیر و گویه داشتن رزومه آموزشی، پژوهشی و کاری عالی کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد.

سوال شماره دو: آیا عامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟

برای بررسی این سوال از ۱۰ سوال - شماره (۱۱ الی ۲۰) در پرسش نامه استفاده شده که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶ میانگین و انحراف معیار سوال های متغیر عامل سازمانی

ردیف	گویه ها	میانگین	انحراف معیار
۱۱	مزایا و خدمات پرسنلی و رفاهی	۳/۹۲	۱/۰۰۷
۱۲	تامین امنیت شغلی	۳/۴۸	۱/۴۰۸
۱۳	پرداخت حقوق و دستمزد بر مبنای عملکرد	۳/۵۵	۱/۲۰۱
۱۴	فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی کارکنان	۳/۴۳	۱/۲۱۹
۱۵	وجود منابع و امکانات برای فعالیت های علمی	۳/۴۶	۱/۳۱۷
۱۶	وجود فرصت های پیشرفت شغلی	۳/۴۲	۱/۲۳۵
۱۷	اعطای تسهیلات مالی به کارکنان	۳/۵۲	۱/۰۹۱
۱۸	سبک مدیریت و رهبری	۳/۵۷	۱/۱۹۰
۱۹	جو سازمانی مطلوب	۳/۶۶	۱/۱۳۷
۲۰	رعایت اصول ایمنی و بهداشت در محیط کار	۳/۳۶	۱/۱۵۰

نتایج جدول ۶ بیانگر آن است که گویه شماره ۱۱ (مزایا و خدمات پرسنلی و رفاهی) با میانگین (۳/۹۲) و انحراف معیار (۱/۰۰۷) دارای بیشترین میانگین و گویه شماره ۲۰ (رعایت اصول ایمنی و بهداشت در محیط کار) با میانگین (۳/۳۶) و انحراف معیار (۱/۱۵۰) دارای کمترین میانگین می باشد.

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در سوال شماره دو

متغیر	حجم نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
عامل سازمانی	۲۵۴	۳/۵۳۶	۰/۷۹۶	۳	۱۰/۷۲۵	۲۵۳	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۷، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 0/05$ با درجه آزادی $df=253$ سطح معناداری برای عامل سازمانی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ($Sig < 0/05$)، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین نظری معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده (۳/۵۳۶) بیشتر از میانگین نظری (۳) است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که؛ «عامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد». و گویه مزایا و خدمات پرسنلی و رفاهی بیشترین تاثیر و گویه رعایت اصول ایمنی و بهداشت در محیط کار کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد.

سوال شماره سه: آیا عامل محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟

برای بررسی این سوال از ۱۰ سوال - شماره (۲۱ الی ۳۰) در پرسش‌نامه استفاده شده که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. میانگین و انحراف معیار سوال‌های متغیر عامل محیطی

ردیف	گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار
۲۱	وجود امکانات و حمایت‌های پژوهشی	۳/۰۸	۰/۸۴۴
۲۲	ایجاد محیط کاری به دور از تنش‌های عصبی و ایجاد روابط مبتنی بر صمیمیت	۳/۱۱	۱/۰۱۶
۲۳	دادن اطلاعات معتبر درباره مزایای شغل	۳/۱۵	۱/۲۳۲
۲۴	ایجاد فرصت‌های استخدامی	۳/۱۱	۰/۹۸۶
۲۵	رفتار خوب دانشگاه با کارکنان در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها	۳/۰۷	۰/۹۳۸
۲۶	عدم تمایل به جستجو برای یافتن شغل در خارج از دانشگاه	۳/۲۰	۰/۸۴۲
۲۷	قوانین و مقررات حمایتی برای کارکنان	۳/۵۴	۰/۹۸۰

۰/۹۷۰	۳/۳۵	آثار شغلی (احساس مسئولیت خانوادگی)	۲۸
۰/۹۳۳	۳/۳۹	تناسب شغل با شاغل	۲۹
۱/۰۸۲	۳/۲۲	پذیرفته شدن از سوی همکاران	۳۰
۰/۶۴۱	۳/۲۲۲	عامل محیطی	

نتایج جدول ۸ بیانگر آن است که گویه شماره ۲۷ (قوانین و مقررات حمایتی برای کارکنان) با میانگین (۳/۵۴) و انحراف معیار (۰/۹۸۰) دارای بیشترین میانگین و گویه شماره ۲۵ (رفتار خوب دانشگاه با کارکنان در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها) با میانگین (۳/۰۷) و انحراف معیار (۰/۹۳۸) دارای کمترین میانگین می‌باشد.

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده که نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در سوال شماره سه

متغیر	حجم نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
عامل محیطی	۲۵۴	۳/۲۲۲	۰/۶۴۱	۳	۵/۵۳۴	۲۵۳	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۹، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۰/۰۵$ با درجه آزادی $df=۲۵۳$ سطح معناداری برای عامل محیطی کوچکتر از $۰/۰۵$ محاسبه شده است ($Sig < ۰/۰۵$)، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین نظری معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده (۳/۲۲۲) بیشتر از میانگین نظری (۳) است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که؛ «عامل محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد». و گویه قوانین و مقررات حمایتی برای کارکنان بیشترین تاثیر و گویه رفتار خوب دانشگاه با کارکنان در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد.

سوال اصلی پژوهش: اولویت‌بندی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون فریدمن استفاده شده که نتایج آن در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون فریدمن در سوال اصلی

پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی	حجم نمونه	آماره خی‌دو	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین رتبه‌ای	میانگین رتبه
عامل فردی					۳/۳۳۶	۱/۹۴
عامل سازمانی	۲۵۴	۸/۲۶۶	۲	۰/۰۱۶	۳/۵۳۶	۲/۱۴
عامل محیطی					۳/۲۲۲	۱/۹۲

مطابق جدول ۱۰، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 0.05$ با درجه آزادی $df=2$ سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ($Sig < 0.05$)، لذا تفاوت معناداری بین میانگین رتبه‌ای گروه‌ها وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «اولویت‌بندی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران متفاوت است». همچنین رتبه‌بندی متغیرها نشان داد که؛ عامل سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۲/۱۴ در رتبه اول و عامل محیطی با میانگین رتبه‌ای ۱/۹۲ در رتبه آخر قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به این سوال که "آیا عامل فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟" چون سطح معناداری برای عامل فردی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین نظری معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده (۳/۳۳۶) بیشتر از میانگین نظری (۳) است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که؛ «عامل فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد». و گویه رضایت شغلی بیشترین تاثیر و گویه داشتن رزومه آموزشی، پژوهشی و کاری کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های دقتی (۱۳۹۷)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) و جهانگیری و مهرعلی (۱۳۸۷) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ رضایت شغلی، وفاداری کارکنان به ارزش‌ها و اهداف سازمان، وابستگی به سازمان از لحاظ عاطفی و روانی، صمیمانه

و دوستانه بودن روابط مدیران دانشگاه با کارکنان، تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان، داشتن روحیه متناسب با شغل، داشتن روحیه کار تیمی، داشتن رزومه آموزشی، پژوهشی و کاری عالی، تعهد داشتن نسبت به سازمان و تجربه کارکنان از شغل مربوطه از عواملی هستند که در حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان‌ها موثرند. از طرفی وقتی کارکنان از شغلشان رضایت داشته باشند و نسبت به سازمان متعهد و وفادار باشند، تمایل کمتری نسبت به ترک خدمت دارند. لذا تاثیر این عوامل به عنوان عامل فردی بر نگهداشت نیروی انسانی منطقی است.

با توجه به سوال ۲ که " آیا عامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟" چون سطح معناداری برای عامل سازمانی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین نظری معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده (۳/۵۳۶) بیشتر از میانگین نظری (۳) است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که؛ «عامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد». و گویه مزایا و خدمات پرسنلی و رفاهی بیشترین تاثیر و گویه رعایت اصول ایمنی و بهداشت در محیط کار کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های دقتی (۱۳۹۷)، قمری و همکاران (۱۳۹۷)، کریمی و پارسافر (۱۳۹۶)، توکلی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، وفائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، فاتح نیا (۱۳۹۳)، جهانگیری و مهرعلی (۱۳۸۷) و فرانسيس و روگر (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ مزایا و خدمات پرسنلی و رفاهی، پرداخت حقوق و دستمزد بر مبنای عملکرد، وجود منابع و امکانات برای فعالیت‌های علمی، فراهم کردن زمینه‌های رشد و شکوفایی کارکنان، تامین امنیت شغلی، سبک مدیریت و رهبری، اعطای تسهیلات مالی به کارکنان، وجود فرصت‌های پیشرفت شغلی، جو سازمانی مطلوب و رعایت اصول ایمنی و بهداشت در محیط کار از عواملی هستند که در حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان‌ها موثرند. از طرفی وقتی خدمات رفاهی کافی در اختیار کارکنان قرار بگیرد و حقوق و دستمزد کارکنان بر مبنای عملکرد باشد، کارکنان تمایل کمتری نسبت به ترک شغل دارند. لذا تاثیر این عوامل به عنوان عامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی منطقی است.

در بحث پیرامون این سوال که " آیا عامل محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟" چون سطح معناداری برای عامل محیطی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین نظری معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده (۳/۲۲۲) بیشتر از میانگین نظری (۳) است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که «عامل محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری

دارد». و گویه قوانین و مقررات حمایتی برای کارکنان بیشترین تاثیر و گویه رفتار خوب دانشگاه با کارکنان در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های دقتی (۱۳۹۷) و شرر و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که قوانین و مقررات حمایتی برای کارکنان، پذیرفته شدن از سوی همکاران، دادن اطلاعات معتبر درباره مزایای شغل، رفتار خوب دانشگاه با کارکنان در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها، ایجاد فرصت‌های استخدامی، ایجاد محیط کاری به دور از تنش‌های عصبی و ایجاد روابط مبتنی بر صمیمیت، وجود امکانات و حمایت‌های پژوهشی و تناسب شغل با شاغل از عواملی هستند که در حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان‌ها موثرند. از طرفی وقتی قوانین و مقررات حمایتی برای کارکنان در نظر گرفته شود و سازمان با کارکنان رفتار خوب داشته باشند و هزینه و منفعت شغل‌شان از دیگر مشاغل بیشتر باشد، کارکنان تمایل کمتری نسبت به ترک شغل دارند. لذا تاثیر این عوامل به عنوان عامل محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی منطقی است.

چون سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، لذا تفاوت معناداری بین میانگین رتبه‌ای گروه‌ها وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «اولویت‌بندی پیرامون‌های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران متفاوت است». همچنین رتبه‌بندی متغیرها نشان داد که؛ عامل سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۲/۱۴ در رتبه اول و عامل محیطی با میانگین رتبه‌ای ۱/۹۲ در رتبه آخر قرار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های توکلی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، که نشان دادند عوامل سازمانی بیشترین تاثیر را در نگهداشت کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ عوامل سازمانی، عواملی هستند که در ارتباط با سازمان و محلی است که فرد در آن مشغول به فعالیت می‌باشد، لذا تاثیر عوامل سازمانی نسبت به عوامل فردی و محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی بیشتر است. از طرفی مزایا و خدمات پرسنلی و رفاهی، پرداخت حقوق و دستمزد بر مبنای عملکرد، تامین امنیت شغلی، سبک مدیریت مشارکتی، جو سازمانی مطلوب و رعایت اصول ایمنی و بهداشت در محیط کار از عوامل سازمانی هستند که نقش مهمی در حفظ و نگهداری نیروی انسانی دارند. لذا تاثیر بیشتر عوامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی منطقی است.

باید اذعان داشت که نیروی انسانی یکی از مهمترین منابع سازمان‌هاست و سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود، نیازمند نیروی انسانی متخصص و متعهد می‌باشند؛ بنابراین یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، وظیفه حفظ و نگهداشت نیروی انسانی است. از طرف دیگر نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه‌ها که بخش اعظم آموزش

عالی کشور را تشکیل می‌دهند و نقش بسزایی در آموزش، توسعه و پیشرفت هر کشوری بر عهده دارند از اهمیت زیادی برخوردار است. بنابراین در این پژوهش، اولویت‌بندی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که؛ عامل فردی، سازمانی و محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد و عامل سازمانی بیشترین تاثیر و عامل محیطی کمترین تاثیر را بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های دقتی (۱۳۹۷)، که نشان داد پیشران‌های سازمانی، محیطی و فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند تاثیر دارند؛ تیموری و همکاران (۱۳۹۷)، که نشان دادند پیاده سازی فرایند استخدام، توانمندسازی کارکنان و عدالت محوری در جذب نیروی انسانی موثرند؛ قمری و همکاران (۱۳۹۷)، که نشان دادند پرداخت مبتنی بر عملکرد، تأمین نیازهای خودشکوفایی، تأمین نیازهای مادی، سیستم پاداش مبتنی بر شایستگی و امنیت شغلی در جذب نیروی انسانی موثرند؛ توکلی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، که نشان دادند عوامل سازمانی بیشترین تاثیر را در نگهداشت کارکنان دارد؛ وفائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، که نشان دادند نظام پرداخت، ارتقاء شغلی، امکانات رفاهی بر بقا و ماندگاری کارکنان ستادی معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مازندران تاثیرگذار می‌باشند؛ جهانگیری و مهرعلی (۱۳۸۷)، که نشان دادند رضایت امنیت شغلی، مدیریت و رهبری و شرایط کار و پرداختی و مزایا بر حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص سازمان ساعد موثرند و فرانسیس و روگر (۲۰۱۲)، که نشان دادند مشوق‌های مالی، مهارت‌های رهبری و نظارت در حفظ و نگهداشت کارکنان مؤثرند؛ در یک راستا قرار دارند. بنابراین به مدیران و مسئولان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران پیشنهاد می‌شود که راهبردهای حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه را شناسایی نمایند ارتقاء تا از این طریق بتوانند مانع ترک خدمت نیروی انسانی شوند. با توجه به پژوهش حاضر چند مورد از اولویت‌بندی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه‌ها که مورد استفاده قرار بگیرند را پیشنهاد می‌کنیم منابع مالی: تخصیص منابع مالی کافی برای پشتیبانی از بخش منابع انسانی، ایجاد حوزه‌های آموزش و توسعه کارکنان و فراهم کردن شرایط کاری مناسب از جمله اولویت‌های مهم است. راهبرد منابع انسانی: توسعه و اجرای یک راهبرد منابع انسانی کامل و جامع می‌تواند در تعیین اولویت‌ها و هدفمندی فعالیت‌های نگهداری نیروی انسانی در دانشگاه تأثیر گذار باشد. ارزیابی عملکرد: استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد منظم و شفاف برای تشخیص عملکرد کارکنان و پیشرفت آن‌ها می‌تواند در تصمیم‌گیری درباره نگهداشت نیروی انسانی مؤثر باشد. سیاست‌های جذب و حفظ استعداد: توسعه سیاست‌های مناسب جذب و حفظ استعدادهای متمایز و توانمند می‌تواند در اولویت‌بندی نگهداشت نیروی انسانی موثر باشد. تعاملات سازمانی: ایجاد فضای

کاری همکارانه، تعاملات موثر بین کارکنان و مدیران، و رعایت اصول رهبری توسط مدیران می‌تواند در حفظ نیروی انسانی در دانشگاه‌ها تأثیرگذار باشد.

براساس یافته سوال شماره یک، عامل فردی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که: مدیران و مسئولان دانشگاه، با کارکنان رفتار عادلانه داشته باشند تا میزان تعهد آنان به دانشگاه بیشتر شود. مدیران و مسئولان دانشگاه، از کارکنان شایسته و مسئولیت‌پذیر تقدیر و تشکر به عمل آورند تا کارکنان دیگر تشویق شوند که کارها را به نحو احسن انجام دهند. براساس یافته سوال شماره دو، عامل سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که: پرداخت پاداش در دانشگاه بر طبق عملکرد شغلی کارکنان صورت گیرد. نظام جبران خدمات (نظام پاداش) در دانشگاه عادلانه و منصفانه باشد. براساس یافته سوال شماره سه، عامل محیطی بر نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که: مدیران و مسئولان دانشگاه، قوانین و مقررات را در محیط کار به طور منصفانه و یکسان برای همه کارکنان اجرا نمایند. روابط میان مدیران و کارکنان در دانشگاه مبتنی بر صمیمیت و دوستانه باشد. براساس یافته سوال اصلی، اولویت‌بندی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم دانشگاه علوم پزشکی مازندران متفاوت است و عامل سازمانی در رتبه اول و عامل محیطی در رتبه آخر قرار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که: مدیران و مسئولان دانشگاه در تصمیم‌گیری‌ها و تعیین راهبردهای حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه به عامل سازمانی توجه بیشتری نمایند. دوره‌های آموزشی به منظور توانمندسازی کارکنان و ارتقاء دانش و مهارت آنان در زمینه شغل مورد نظر برگزار نمایند.

- توکلی نژاد، حسن؛ جزنی، نسرين؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و افشار کاظمی، محمدعلی. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر در نگهداشت کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۸ (۴)، ۱۵۵-۱۸۵.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبداللہی، بیژن و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱۰ (۱)، ۷۵-۱۰۰.
- دقتی، عادلہ. (۱۳۹۷). بررسی پیشران‌های نگهداشت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۱ (۴۲)، ۲۷۱-۲۹۴.
- رضاییان، علی؛ کاظم صداعی، مریم؛ قره‌چه، منیژه و حاجی کریمی، عباسعلی. (۱۳۹۷). شناسایی شاخص‌های جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹ (۳۵)، ۳۸-۱۵.
- طهماسبی، رضا؛ قلی‌پور، ارین و جواهری‌زاده، ابراهیم. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادها. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵ (۱۷)، ۲۶-۱۵.
- قمری، آزاده، زین آبادی، حسن‌رضا؛ آراسته، حمیدرضا و بهرنگی، محمدرضا. (۱۳۹۷). بهره‌وری سازمانی با نگهداشت استعدادها. *نیروی انسانی: ارائه الگو (مورد مطالعه: شرکت ملی گاز ایران)*. *فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری*، ۶ (۳)، ۶۷-۸۰.
- کریمی، عبدالله و پارسافر، ابراهیم. ۱۳۹۶ رابطه بین نظام نگهداری منابع انسانی با تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه: یکی از بانک‌های خصوصی شده. *نشریه علمی پژوهشی و اطلاع‌رسانی مدیریت*، ۱۹۰، ۱۱۹-۱۱۰.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ حاج خزیمه، مجتبی و ابراهیمی، صلاح‌الدین. (۱۳۹۴). شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب در کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲۲، ۱۸-۹.
- وفائی نژاد، مریم؛ حیدری گرجی، علی مراد و نادق‌قرا، اصغر. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر بقا و ماندگاری (حفظ و نگهداری) کارکنان ستادی معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مازندران. *مجله مهندسی فرایندها*، ۳ (۴)، ۱۳-۳۳.

Alnaqbi, W. (2011). *The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention*. Degree of Doctor. Edith Cowan University.

Dwomoh, G., & Frempong, E.O. (2017). Factors Influencing Employees' Retention in the Banking Industry of Ghana. *Review Pub Administration Manag*, 5(223), 1-6.

Francis, A. A., & Roger, A.A. (2012) Motivation and retention of health workers in Ghana's district hospitals. *Journal of Health Organization and Management*, 26 (4), 467-485.

Kardini, N. L., Elshifa, A., Adiawaty, S., & Wijayanti, T. C. (2023). The Role of Quality Human Resources in Developing Missions of Future Universities in Indonesian Higher Education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 49-59