مقاله پژوهشی

# توسعه مسیر شغلی پرستاران: شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز

نرجس السادات نسبی [۱]، پیوند باستانی* [۲]، علیرضا یوسفی [۳]، نجمه بردبار [۴]

[۱] دکتری مدیریت منابع انسانی، مدیر توسعه سازمان و تحول اداری، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران
[۲] دانشیار، مرکز تحقیقات منابع انسانی سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران
[۳] استادیار، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جیرفت، جیرفت، ایران
[۴] دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران

* **نویسنده مسؤول:** پیوند باستانی
bastanip@sums.ac.ir

**ارجاع:** نسبی نرجس‌السادات، باستانی پیوند، یوسفی علیرضا، بردبار نجمه. توسعه مسیر شغلی پرستاران: شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۰؛ ۶(۳): ۵۹-۲۴۸.

**تاریخ دریافت:** ۱۴۰۰/۰۵/۳۰
**تاریخ اصلاح نهایی:** ۱۴۰۰/۰۸/۱۱
**تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

## چکیده

**زمینه و هدف:** پرستاران بزرگترین گروه ارائه‌کننده خدمات مراقبتی در نظام سلامت هستند که با ارائه مراقبت‌های بهداشتی-درمانی، نقش کلیدی و مهمی در سلامت جامعه به عهده دارند. ازاینرو نگهداشت و توسعه این گروه از رسالت‌های جدایی‌ناپذیر مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت به شمار می‌رود. با توجه به اینکه یکی از ابزارهای توسعه مسیر شغلی، تعیین لنگرهای شغلی است؛ این پژوهش با هدف شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز به‌منظور توسعه مسیر شغلی آن‌ها در سال ۱۳۹۹ انجام شد.

**روش پژوهش:** این پژوهش مقطعی بر روی ۲۶۸ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی زیرمجموعه دانشگاه علوم پزشکی شیراز که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد شاین جمع‌آوری و با آزمون‌های تی مستقل و آنووا در نرم‌افزار SPSS 23 تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** از بین لنگرهای شغلی، خدمت‌رسانی و ایثار (۱/۷۲ ± ۲۴/۷۴) بیشترین و شایستگی مدیریتی (۲/۳۲ ± ۱۶/۳۵) کمترین میانگین نمره را داشتند. همچنین در زنان میانگین خلاقیت و کارآفرینی به‌طور معنی‌داری بیشتر از مردان بود ($p = ۰/۰۴$)؛ و در مردان میانگین چالش‌های محض به‌طور معنی‌داری بیشتر از زنان بود ($p = ۰/۰۴$). به‌علاوه افراد دارای تحصیلات کارشناسی نسبت به افراد دارای مدرک کاردانی، تمایل بیشتری به شایستگی فنی-کارکردی نشان داده‌اند ($p = ۰/۰۲$)؛ و پرستاران کارشناس بالینی تمایل بیشتری به مدیر شدن داشتند ($p = ۰/۰۴$). پرستاران شرکتی نیز تمایل بیشتری به سبک زندگی داشتند ($p = ۰/۰۴$).

**نتیجه‌گیری:** در لنگر خدمت‌رسانی و ایثار که بالاترین میانگین نمره را در پرستاران موردمطالعه داشت، فرد با دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می‌شود. درحالیکه شایستگی‌های مدیریتی اولویت پرستاران موردمطالعه نبود. ازاینرو فرصت رشد و ارتقا در حوزه پرستاری صرفاً رسیدن به جایگاه مدیریتی نیست. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی دانشگاه، مسیر شغلی افراد را بر اساس لنگرها و علایق خاص آن‌ها تعریف نماید تا افراد را از نظر ذهنی و به لحاظ بهداشت روانی، برای ایجاد یک جو مساعد و عملکرد بهتر آماده سازد.

**واژه‌های کلیدی:** توسعه مسیر شغلی، لنگرهای شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی، پرستار



[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

**مقدمه**

طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، یکی از محورهای کلیدی در راستای توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی، استفاده بهینه از منابع انسانی است و هیچ جامعه‌ای توسعه‌یافته نخواهد بود مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود بپردازد (۱). پرستاران بزرگترین گروه ارائه‌دهنده خدمات در نظام سلامت هستند که با ارائه مراقبت‌ها، نقش کلیدی در سلامت جامعه را به عهده دارند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که نرخ ترک خدمت در پرستاران زیاد بوده (۴-۲) و فراهم نمودن فرصت رشد و ارتقا یکی از عوامل مؤثر بر رضایتمندی و ماندگاری پرستاران می‌باشد (۵،۶). ازاینرو نگهداشت و توسعه این گروه از رسالت‌های جدایی‌ناپذیر مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت به شمار می‌رود.

یکی از محورهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها، تعیین لنگرهای شغلی افراد و توسعه مسیر شغلی آن‌هاست. ارتقاء و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوانی است که موفقیت آن را تضمین می‌کند. یکی از این اطلاعات تعیین لنگرهای شغلی (career anchor) افراد است. تعیین لنگرهای شغلی تلاشی آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، لنگرها، ارزش‌ها، فرصت‌ها، محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌هایی برای دستیابی به این هدف‌ها می‌باشد (۷). لنگرهای شغلی مشوقی برای خودمدیریتی افراد در شغلشان بوده و افرادی که به شکل فعال در خودمدیریتی شغلی خود درگیر هستند، در تشخیص ارزش تعالی حرفه‌ای و تلاش برای آن موفق‌ترند (۸).

براساس پژوهش‌های شاین، ۸ لنگر کلیدی برای تعیین مسیر شغلی افراد شامل شایستگی فنی-کارکردی (technical/functional competence)، شایستگی مدیریت عمومی (general managerial competence)، ثبات و امنیت (security/stability)، خلاقیت و کارآفرینی (entrepreneurial creativity)، خودمختاری و استقلال (autonomy/independence)، خدمت‌رسانی و ایثار (service & dedication)، چالش‌های محض (pure challenges)، سبک زندگی (life style) می‌باشند (۹).

نظریه شاین می‌گوید که هر فرد یک یا چند لنگر شغلی غالب دارد و با مشخص کردن آن لنگر خاص، می‌تواند شغلی که بیشترین رضایت را برایش فراهم می‌آورد، پیدا کند. این لنگرها جنبه‌هایی از شغل و یا مسیر شغلی است که به افراد انگیزه علاقه‌مندی و ماندگاری در شغل را می‌دهد (۹). به‌طوریکه هر زمان افراد ترکیب خاصی از لنگرها را انتخاب می‌کنند و سازمان هم با آن‌ها موافق است، ماندگاری افراد در آن حرفه افزایش می‌یابد (۱۰).

لنگر غالب شغلی مفهومی است که در طول زمان ایجاد و کم‌کم به‌مثابه یک خودپنداره به بخشی از هویت شخص تبدیل می‌شود، به‌نحویکه به‌رغم رویارویی با انتخاب‌های سخت، از آن‌ها روی‌گردان نمی‌شود و انتخاب‌های شغلی آینده خود را بر اساس آن‌ها انجام می‌دهد (۹). نتایج مطالعه دیلمقانی و ذاکری (۲۰۱۶) بر روی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان غربی نشان داد که مسئولان سازمان‌ها باید لنگرهای شغلی کارکنان را موردسنجش قرار دهند (۸). به نظر شاین و مانن (۲۰۱۶) افراد تمایل به ورود به بیش از یک گرایش دارند و تمایلی به محدود شدن در یک زمینه خاص ندارند. بر این اساس اکثر افراد دارای ۲ یا ۳ لنگر ارزشی که برای آن‌ها مهم است، می‌باشند و اگر سازمان بتواند فرصت حرکت در راستای ۲ لنگر را تأمین نماید، یک سازمان قوی در امر نگهداشت سرمایه‌های انسانی خواهد بود (۹). کوتز و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای بر روی کارمندان بخش منابع انسانی صنعت خدماتی آفریقای جنوبی نشان دادند که لنگر غالب شغلی، ترجیحات بلندمدت افراد را راجع به کار و محیط کاری منعکس می‌کند (۱۱).

بنابراین درصورتیکه در طراحی مسیرهای شغلی نیازهای گروه‌های مختلف سازمان در نظر گرفته شود و بتوان اولویت‌ها و نیازهای آنان را در مسیرهای موجود تأمین نمود، می‌توان ترکیب مناسبی از نیروهای خبره را در سازمان جذب و نگهداری کرد (۷). یافته‌های حاصل از این پژوهش در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی‌های اصولی و منطقی در زمینه توسعه مسیر شغلی مؤثر است. درواقع انتظار می‌رود نتایج حاصل از این پژوهش هم جنبه فردی و هم جنبه سازمانی را تحت تأثیر قرار داده و در راستای برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی مؤثر واقع شود. با توجه به نقش کلیدی



[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

پرستاران در سلامت جامعه و اهمیت تعیین لنگرهای شغلی و تأثیر آن بر برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغلی، این مطالعه با هدف شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز به‌منظور توسعه مسیر شغلی آن‌ها طراحی شد.

**روش پژوهش**

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی بود که در سال ۱۳۹۹ اجرا شد. جامعه مورد مطالعه کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود (۹۰۳ نفر) که با فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و با در نظر گرفتن سطح خطای ۵ درصد، حجم نمونه، ۲۶۸ نفر برآورد گردید. حجم نمونه به صورت متناسب با تعداد پرستاران هر بیمارستان با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه، پرسشنامه استاندارد لنگرهای شغلی ادگار شاین در ۸ بعد و ۴۰ سؤال با طیف لیکرت ۶ درجه‌ای بود. بخش اول پرسشنامه شامل اطلاعات دموگرافیک جنسیت، سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، نوع استخدام و نوع شغل فعلی بود. در بخش دوم، ۸ لنگر شغلی شایستگی فنی-کارکردی (برانگیختگی فرد از طریق استفاده از فرصت و تقویت مهارت‌های خود در یک شغل خاص)، شایستگی مدیریتی (برانگیختگی فرد از طریق وجود فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی در قالب رسیدن به جایگاه مدیریتی)، خودمختاری و استقلال (برانگیختگی فرد از طریق تعریف شغل خود به شیوه خود)، امنیت و ثبات (برانگیختگی فرد از طریق امنیت شغلی و دلبستگی بلندمدت به یک سازمان معتبر)، خلاقیت و کارآفرینی (برانگیختگی فرد از طریق ایجاد شغل خود بر اساس توانایی‌های خود و تمایل به ریسک‌پذیری و غلبه بر موانع)، خدمت‌رسانی و ایثار (برانگیختگی فرد از طریق خدمت و دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران)، چالش‌های محض (برانگیختگی فرد از طریق شناسایی راه‌حل مشکلات و غلبه بر موانع دشوار) و سبک زندگی (برانگیختگی افراد از طریق ایجاد تعادل بین کار، خانواده، اوقات فراغت و علایق شخصی) هر کدام با ۵ سؤال مشخص می‌شوند. عدد ۱ بیانگر هرگز این ویژگی برای من مصداق ندارد، عدد ۲ و ۳ بیانگر گاهی اوقات برای من مصداق دارد، عدد ۴ و ۵ بیانگر اغلب اوقات برای من مصداق دارد و عدد ۶ نیز بیانگر همیشه برای من مصداق دارد، می‌باشد. هر لنگر دارای تعدادی سؤال مشخص است که جمع‌بندی آن‌ها نمره نهایی هر لنگر را مشخص می‌کند. بالاترین میانگین نمره در هر لنگر ۳۰ و پایین‌ترین میانگین نمره ۵ می‌باشد (۹). نمرات بالاتر بیانگر تمایل بیشتر فرد به یک لنگر شغلی در مسیر شغلی بوده و نمرات کمتر بیانگر تمایل کمتر است. در مطالعه غلامی و یارمحمدزاده (۱۳۹۵)، روایی صوری و محتوایی و پایایی پرسشنامه با آلفا کرونباخ ۰/۸۲ تائید شده است (۱۲).

ورود افراد به مطالعه و تکمیل پرسشنامه کاملاً داوطلبانه و تنها در صورت تمایل فرد انجام گردید. پس از اخذ مجوزهای لازم از دانشگاه و توجیه شرکت‌کنندگان نسبت به اهداف طرح، در مورد اصل محرمانه بودن پاسخ‌ها تأکید و رضایت آن‌ها کسب شد. تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار SPSS 23 و با استفاده از آزمون‌های تی مستقل، آنووا و آزمون تعقیبی توکی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام شد. در این مطالعه موضوعات اخلاقی مانند رضایت آگاهانه ضمنی از مشارکت‌کنندگان، محرمانه بودن اطلاعات و پاسخ‌های داده‌شده و نگاه کلی به داده‌ها و بیان کلی داده‌ها و نه تکی آن‌ها رعایت شده است. ضمناً این مطالعه با کد اخلاق IR.SUMS.REC.1398.141 در دانشگاه علوم پزشکی شیراز تایید شده است.

**یافته‌ها**

از بین پرسشنامه‌های توزیع‌شده، تعداد ۲۰۷ پرسشنامه قابل‌قبول برگشت داده شد و میزان پاسخگویی برابر با ۷۷/۲۴ درصد بود. اکثر پرستاران زن (۷۱/۵۰ درصد)، دارای میانگین سنی ۵۰-۴۱ سال (۵۳/۶ درصد)، دارای سابقه خدمت ۲۳-۱۳ سال (۶۶/۲ درصد)، با مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۶/۵۰ درصد)، استخدام رسمی (۵۴/۶۰ درصد) و کارشناس پرستار بالین (۸۵/۵۰ درصد) بودند (جدول ۱).

نتایج نشان داد که خدمت‌رسانی و ایثار (۱/۷۲ ± ۲۴/۷۴) بالاترین میانگین و شایستگی مدیریتی (۲/۳۲ ± ۱۶/۳۵) کمترین میانگین را در بین پرستاران مورد مطالعه داشته است (جدول ۲).


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران موردمطالعه (تعداد ۲۰۷ نفر)

| متغیر | طبقه | فراوانی | درصد |
|---|---|---|---|
| **جنسیت** | مرد | ۵۹ | ۲۸/۵۰ |
| | زن | ۱۴۸ | ۷۱/۵۰ |
| **سن** | ۳۰-۴۰ سال | ۷۹ | ۳۸/۲ |
| | ۴۱-۵۰ سال | ۱۱۱ | ۵۳/۶ |
| | ۵۱-۶۰ سال | ۱۷ | ۸/۲ |
| **سابقه خدمت** | ۱-۱۲ سال | ۵۷ | ۲۷/۵ |
| | ۱۳-۲۳ سال | ۱۳۷ | ۶۶/۲ |
| | ۲۴-۳۴ سال | ۱۳ | ۶/۳ |
| **سطح تحصیلات** | کاردانی | ۱۴ | ۶/۸۰ |
| | کارشناسی | ۱۱۷ | ۵۶/۵۰ |
| | کارشناسی ارشد | ۷۶ | ۳۶/۷۰ |
| **رابطه استخدامی** | رسمی | ۱۱۳ | ۵۴/۶۰ |
| | پیمانی | ۱۱ | ۵/۳۰ |
| | قراردادی | ۸۱ | ۳۹/۱۰ |
| | شرکتی | ۲ | ۱ |
| **نوع شغل** | مدیریتی (سرپرستار – سوپروایزر – مترون) | ۱۶ | ۷/۷۰ |
| | کارشناسی (پرستار بالین) | ۱۷۷ | ۸۵/۵۰ |
| | کاردانی (پرستار بالین) | ۱۴ | ۶/۸۰ |

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار لنگرهای شغلی در پرستاران مورد مطالعه

| عنوان لنگر | انحراف معیار ± میانگین |
|---|---|
| شایستگی فنی - کارکردی | ۲۳/۴۲ ± ۱/۹۷ |
| شایستگی مدیریتی | ۱۶/۳۵ ± ۲/۳۲ |
| خودمختاری و استقلال | ۱۹/۸۷ ± ۲/۱۱ |
| امنیت و ثبات | ۲۴/۰۰ ± ۱/۶۸ |
| خلاقیت و کارآفرینی | ۲۲/۳۰ ± ۲/۱۷ |
| خدمت‌رسانی و ایثار | ۲۴/۷۴ ± ۱/۷۲ |
| چالش‌های محض | ۲۲/۶۲ ± ۲/۰۷ |
| سبک زندگی | ۲۴/۳۵ ± ۱/۸۶ |

دیگر یافته‌ها نشان داد که خلاقیت و کارآفرینی بین ۲ گروه مرد و زن اختلاف آماری معنی‌داری داشت ($p = ۰/۰۴$). به این معنا که در زنان میانگین خلاقیت و کارآفرینی به‌طور معنی‌داری بیشتر از مردان بود. چالش‌های محض نیز بین ۲ گروه مرد و زن اختلاف آماری معنی‌داری داشت ($p = ۰/۰۴$) و در مردان میانگین چالش‌های محض به‌طور معنی‌داری بیشتر از زنان بود (جدول ۳).

جدول ۳: مقایسه میانگین لنگرهای شغلی بر اساس جنسیت در پرستاران مورد مطالعه

| لنگر | جنسیت | انحراف معیار ± میانگین | مقدار p |
|---|---|---|---|
| **شایستگی فنی – کارکردی** | مرد | ۲۳/۴۹ ±۱/۸۸ | ۰/۸۵ |
| | زن | ۲۳/۴۰ ± ۲/۰۱ | |
| **شایستگی مدیریتی** | مرد | ۱۶/۲۷ ± ۲/۴۲ | ۰/۸۳ |
| | زن | ۱۶/۳۹ ± ۲/۲۹ | |
| **خودمختاری و استقلال** | مرد | ۱۹/۳۵ ± ۱/۸۳ | ۰/۱۷ |
| | زن | ۲۰/۰۸ ± ۲/۲۰ | |
| **امنیت و ثبات** | مرد | ۲۳/۶۸ ± ۱/۷۳ | ۰/۲۷ |
| | زن | ۲۴/۱۳ ± ۱/۶۷ | |
| **خلاقیت و کارآفرینی** | مرد | ۲۱/۵۳ ± ۱/۸۶ | ۰/۰۴* |
| | زن | ۲۲/۶۰ ± ۲/۲۶ | |
| **خدمت‌رسانی و ایثار** | مرد | ۲۴/۶۹ ± ۱/۳۶ | ۰/۸۶ |
| | زن | ۲۴/۷۷ ± ۱/۸۵ | |
| **چالش‌های محض** | مرد | ۲۳/۳۸ ± ۱/۶۲ | ۰/۰۴* |
| | زن | ۲۲/۳۴ ± ۲/۱۹ | |
| **سبک زندگی** | مرد | ۲۳/۸۴ ± ۱/۹۱ | ۰/۱۰ |
| | زن | ۲۴/۵۷ ± ۱/۸۳ | |

* معنی دار در سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$

نتایج نشان داد که بین شایستگی فنی-کارکردی و مدرک تحصیلی اختلاف آماری معنی‌داری وجود داشت ($p = ۰/۰۲$). به‌طوریکه در نتایج آزمون تعقیبی توکی افراد دارای تحصیلات کارشناسی نسبت به افراد دارای مدرک کاردانی، تمایل بیشتری به شایستگی فنی-کارکردی نشان داده‌اند. همچنین بین شایستگی مدیریتی و گروه شغلی نیز اختلاف آماری معنی‌داری وجود داشت ($p = ۰/۰۴$). تحلیل آماری به روش توکی در این خصوص نشان داد که معنی‌داری بین ۲ گروه پرستاران در سطح کارشناس بالینی و کاردان بالینی است، به‌طوریکه پرستاران کارشناس بالینی تمایل بیشتری به مدیر شدن داشتند (جدول ۴).



[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

جدول ۴: مقایسه میانگین لنگرهای شغلی بر اساس مدرک تحصیلی و گروه شغلی در پرستاران موردمطالعه

| لنگر | مدرک تحصیلی | انحراف معیار ± میانگین | مقدار p | گروه شغلی | انحراف معیار ± میانگین | مقدار p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **شایستگی فنی - کارکردی** | کاردانی | ۲/۵۱ ± ۲۱/۵۸ | | مدیریتی | ۱/۷۴ ± ۲۴/۳۰ | |
| | کارشناسی | ۱/۹۶ ± ۲۳/۷۵ | ۰/۰۲ * | کارشناس بالینی | ۲/۰۳ ± ۲۳/۳۸ | ۰/۴۴ |
| | کارشناسی ارشد | ۱/۸۰ ± ۲۳/۳۰ | | کاردان بالینی | ۱/۴۳ ± ۲۲/۹۶ | |
| **شایستگی مدیریتی** | کاردانی | ۱/۸۹ ± ۱۵/۵۸ | | مدیریتی | ۲/۴۹ ± ۱۵/۴۷ | |
| | کارشناسی | ۲/۵۳ ± ۱۶/۴۷ | ۰/۶۸ | کارشناس بالینی | ۲/۳۰ ± ۱۶/۵۹ | ۰/۰۴ * |
| | کارشناسی ارشد | ۲/۱۱ ± ۱۶/۳۳ | | کاردان بالینی | ۲/۰۱ ± ۱۴/۵۴ | |
| **خودمختاری و استقلال** | کاردانی | ۱/۱۶ ± ۱۹/۷۷ | | مدیریتی | ۱/۷۲ ± ۲۱/۴۳ | |
| | کارشناسی | ۲/۱۲ ± ۲۰/۱۱ | ۰/۵۳ | کارشناس بالینی | ۲/۱۵ ± ۱۹/۷۵ | ۰/۱۶ |
| | کارشناسی ارشد | ۲/۲۲ ± ۱۹/۵۴ | | کاردان بالینی | ۱/۹۲ ± ۱۹/۶۳ | |
| **امنیت و ثبات** | کاردانی | ۱/۰۵ ± ۲۴/۵۴ | | مدیریتی | ۱/۵۷ ± ۲۵/۰۳ | |
| | کارشناسی | ۱/۷۰ ± ۲۳/۶۹ | ۰/۱۶ | کارشناس بالینی | ۱/۶۹ ± ۲۳/۹۷ | ۰/۱۴ |
| | کارشناسی ارشد | ۱/۷۲ ± ۲۴/۳۶ | | کاردان بالینی | ۱/۶۱ ± ۲۳/۱۹ | |
| **خلاقیت و کارآفرینی** | کاردانی | ۲/۴۰ ± ۲۱/۶۲ | | مدیریتی | ۱/۸۲ ± ۲۳/۳۴ | |
| | کارشناسی | ۲/۱۵ ± ۲۲/۴۰ | ۰/۷۰ | کارشناس بالینی | ۲/۲۰ ± ۲۲/۱۳ | ۰/۲۵ |
| | کارشناسی ارشد | ۲/۱۶ ± ۲۲/۲۶ | | کاردان بالینی | ۲/۲۰ ± ۲۳/۰۴ | |
| **خدمت‌رسانی و ایثار** | کاردانی | ۱/۴۸ ± ۲۳/۵۹ | | مدیریتی | ۲/۱۰ ± ۲۵/۱۳ | |
| | کارشناسی | ۱/۸۵ ± ۲۴/۶۸ | ۰/۲۱ | کارشناس بالینی | ۱/۶۹ ± ۲۴/۷۳ | ۰/۸۷ |
| | کارشناسی ارشد | ۱/۵۴ ± ۲۵/۰۲ | | کاردان بالینی | ۱/۸۱ ± ۲۵/۱۳ | |
| **چالش‌های محض** | کاردانی | ۲/۱۰ ± ۲۲/۳۸ | | مدیریتی | ۱/۶۶ ± ۲۱/۴۰ | |
| | کارشناسی | ۲/۱۷ ± ۲۲/۴۵ | ۰/۵۹ | کارشناس بالینی | ۲/۱۰ ± ۲۲/۷۸ | ۰/۲۲ |
| | کارشناسی ارشد | ۲/۰۸ ± ۲۲/۹۳ | | کاردان بالینی | ۲/۰۵ ± ۲۲/۱۳ | |
| **سبک زندگی** | کاردانی | ۱/۶۰ ± ۲۵/۰۴ | | مدیریتی | ۱/۸۲ ± ۲۴/۷۵ | |
| | کارشناسی | ۱/۸۹ ± ۲۴/۳۴ | ۰/۶۱ | کارشناس بالینی | ۱/۸۶ ± ۲۴/۲۸ | ۰/۶۶ |
| | کارشناسی ارشد | ۱/۸۸ ± ۲۴/۲۱ | | کاردان بالینی | ۲/۰۲ ± ۲۴/۸۸ | |

* معنی دار در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ > p

نتایج نشان داد که بین سبک زندگی و وضعیت استخدامی اختلاف آماری معنی‌داری وجود داشت (p = ۰/۰۴)؛ و این تفاوت مربوط به ۲ گروه با وضعیت استخدام رسمی و شرکتی بود، در این خصوص نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان داد که پرستاران شرکتی تمایل بیشتری به سبک زندگی داشتند (جدول ۵).

همچنین تحلیل داده‌های مربوط به سن و سابقه خدمت نشان داد که بین سن و سابقه خدمت با لنگرهای شغلی ارتباط آماری معنی‌دار وجود نداشت.

نتایج حاصل از سنجش رابطه آماری بین لنگرهای شغلی با یکدیگر نشان داد که بین لنگر فنی –کارکردی با لنگرهای خودمختاری و استقلال (p = ۰/۰۲)، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، خدمت‌رسانی و ایثار، چالش‌های محض، و سبک زندگی (p < ۰/۰۰۱) ارتباط آماری معنی‌دار و مثبت وجود داشت. همچنین بین لنگر شایستگی مدیریتی با خودمختاری و استقلال (p = ۰/۰۲) و خودمختاری و استقلال با خلاقیت و کارآفرینی (p < ۰/۰۰۱) رابطه آماری معنی‌دار و مثبت وجود داشت. به‌علاوه امنیت و ثبات با لنگرهای خلاقیت و کارآفرینی، خدمت‌رسانی و ایثار، و سبک زندگی (p < ۰/۰۰۱) ارتباط آماری معنی‌دار و مثبت داشتند. لنگر خلاقیت و کارآفرینی با لنگرهای خدمت‌رسانی و ایثار (p < ۰/۰۰۱)، چالش‌های محض (p = ۰/۰۱) و سبک زندگی (p < ۰/۰۰۱) ارتباط مثبت و معنی‌دار داشتند. لنگر خدمت‌رسانی و ایثار نیز با لنگرهای چالش‌های محض (p < ۰/۰۰۱) و سبک زندگی (p = ۰/۰۳) ارتباط مثبت و معنی‌دار داشتند (جدول ۶).


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

جدول ۵: مقایسه میانگین لنگرهای شغلی بر اساس وضعیت استخدامی در پرستاران مورد مطالعه

| لنگر | وضعیت استخدامی | انحراف معیار ± میانگین | مقدار p |
|---|---|---|---|
| **شایستگی فنی - کارکردی** | رسمی | ۲۳/۴۴ ± ۱/۸۲ | ۰/۳۷ |
| | پیمانی | ۲۲/۳۵ ± ۲/۰۷ | |
| | قراردادی | ۲۳/۴۷ ± ۲/۱۵ | |
| | شرکتی | ۲۶/۲۵ ± ۰/۷۰ | |
| **شایستگی مدیریتی** | رسمی | ۱۶/۵۴ ± ۲/۲۵ | ۰/۲۴ |
| | پیمانی | ۱۷/۴۵ ± ۲/۳۷ | |
| | قراردادی | ۱۶/۰۳ ± ۲/۴۰ | |
| | شرکتی | ۱۲/۷۵ ± ۰/۷۰ | |
| **خودمختاری و استقلال** | رسمی | ۱۹/۷۳ ± ۲/۲۷ | ۰/۷۶ |
| | پیمانی | ۱۹/۶۴ ± ۱/۷۵ | |
| | قراردادی | ۲۰/۰۵ ± ۱/۹۹ | |
| | شرکتی | ۲۱/۷۵ ± ۰/۷۰ | |
| **امنیت و ثبات** | رسمی | ۲۴/۰۲ ± ۱/۷۲ | ۰/۳۵ |
| | پیمانی | ۲۲/۶۵ ± ۱/۸۵ | |
| | قراردادی | ۲۴/۱۶ ± ۱/۶۰ | |
| | شرکتی | ۲۴/۷۵ ± ۲/۱۲ | |
| **خلاقیت و کارآفرینی** | رسمی | ۲۲/۱۹ ± ۲/۱۵ | ۰/۱۸ |
| | پیمانی | ۲۳/۱۰ ± ۲/۳۶ | |
| | قراردادی | ۲۲/۲۲ ± ۲/۱۴ | |
| | شرکتی | ۲۷/۰۰ ± ۲/۸۲ | |
| **خدمت‌رسانی و ایثار** | رسمی | ۲۵/۰۵ ± ۱/۶۰ | ۰/۱۵ |
| | پیمانی | ۲۴/۸۲ ± ۱/۵۰ | |
| | قراردادی | ۲۴/۲۷ ± ۱/۸۵ | |
| | شرکتی | ۲۷/۰۰ ± ۲/۸۲ | |
| **چالش‌های محض** | رسمی | ۲۲/۷۸ ± ۲/۲۰ | ۰/۶۱ |
| | پیمانی | ۲۳/۲۵ ± ۲/۰۱ | |
| | قراردادی | ۲۲/۲۹ ± ۱/۹۰ | |
| | شرکتی | ۲۴/۰۰ ± ۱/۴۱ | |
| **سبک زندگی** | رسمی | ۲۳/۹۶ ± ۱/۹۲ | ۰/۰۴* |
| | پیمانی | ۲۴/۸۲ ± ۱/۶۳ | |
| | قراردادی | ۲۴/۷۴ ± ۱/۷۸ | |
| | شرکتی | ۲۷/۷۵ ± ۰/۷۰ | |

* معنی دار در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ > p

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

جدول ۶: ضریب همبستگی بین لنگرهای شغلی با یکدیگر در پرستاران موردمطالعه

| | فنی - کارکردی | مدیریتی | خودمختاری و استقلال | امنیت و ثبات | خلاقیت و کارآفرینی | خدمت‌رسانی و ایثار | چالش‌های محض | سبک زندگی |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| فنی - کارکردی | ۱ | ۰/۰۶ (۰/۴۲) | ۰/۱۷ (۰/۰۲ *) | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۳۵ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۲۸ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۴۲ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۳۲ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۴۱ |
| مدیریتی | | ۱ | ۰/۱۷ (۰/۰۲ *) | -۰/۰۴ (۰/۵۲) | ۰/۱۰ (۰/۲۱) | ۰/۱۳ (۰/۰۷) | ۰/۱۳ (۰/۰۷) | -۰/۰۳ (۰/۶۸) |
| خودمختاری و استقلال | | | ۱ | ۰/۰۷ (۰/۳۴) | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۲۷ | -۰/۰۴ (۰/۵۳) | ۰/۰۵ (۰/۴۸) | ۰/۱۴ (۰/۰۶) |
| امنیت و ثبات | | | | ۱ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۲۴ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۲۸ | ۰/۱۰ (۰/۱۶) | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۳۳ |
| خلاقیت و کارآفرینی | | | | | ۱ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۲۶ | ۰/۲۰ (۰/۰۱ *) | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۳۰ |
| خدمت‌رسانی و ایثار | | | | | | ۱ | (< ۰/۰۰۱ *) ۰/۳۰ | ۰/۱۶ (۰/۰۳ *) |
| چالش‌های محض | | | | | | | ۱ | ۰/۱۱ (۰/۱۲) |
| سبک زندگی | | | | | | | | ۱ |

* معنی دار در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ > p

## بحث

منابع انسانی به‌عنوان مهمترین سرمایه سازمان از جایگاه رفیعی برخوردار بوده و سازمان‌ها و مدیران باید بدانند که موفقیتشان بیش از آنکه به شاخص‌های مالی و فیزیکی مربوط باشد، به دارایی‌های نامشهود نظیر فکر و اندیشه کارکنان بستگی دارد (۱۳). امروزه، پرستاران نیز به تعالی حرفه‌ای، خودشکوفایی و رسیدن به اهداف شغلی بیشتر از حقوق و مزایا و پاداش اهمیت می‌دهند؛ بنابراین این وظیفه سازمان‌ها است که زمینه تعالی حرفه‌ای پرستاران و بهره‌گیری از مهارت و تجربه آن‌ها را فراهم سازند و کیفیت خدمات پرستاری را بهبود بخشند (۱۵،۱۴،۶). با توجه به اینکه شناسایی و تعیین لنگرهای مسیر شغلی کارکنان باعث توانایی سازمان در ایجاد هماهنگی میان نیازهای سازمانی و افراد شده و منبع اطلاعاتی مفید برای تصمیم‌های فردی و سازمانی خواهد بود و در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابل کاربرد است (۱۶). این مطالعه با هدف شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز به‌منظور توسعه مسیر شغلی آن‌ها انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که لنگر خدمت‌رسانی و ایثار، بالاترین میانگین نمره را در پرستاران موردمطالعه داشته است؛ و پس از آن لنگرهای سبک زندگی و امنیت و ثبات بیشترین میانگین نمره را داشتند، در نتیجه در توسعه مسیر شغلی پرستاران بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی شیراز باید این ۳ لنگر در دستور کار قرار گیرد. بارکلی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای که با هدف بررسی ساختار عاملی مدل لنگر شغلی شاین انجام دادند، ۳ لنگر خدمت‌رسانی و ایثار، امنیت و ثبات و سبک زندگی را مکمل یکدیگر عنوان کردند (۱۷)؛ که با یافته‌های این مطالعه نیز همخوانی دارد. همچنین یافته‌های این مطالعه با نتایج مطالعه وارگاس و تکسیرا (۲۰۱۸) بر روی کارمندان دولتی بخش‌های آموزش کشور برزیل (۱۸) و مطالعه کانتریلی و همکاران (۲۰۱۴) بر روی کارمندان فنی و اداری آموزش و پرورش یک موسسه آموزش عالی دولتی رومانی (۱۹) مطابقت دارد. حال‌آنکه در مطالعه دیگر (۱۳۹۰)، شایستگی فنی - کارکردی و شایستگی مدیریتی، لنگرهای رایج در بین ۲۰۰ نفر از برنامه نویسان ۲ شرکت نرم افزاری در ایران معرفی شدند (۲۰).

در خدمت‌رسانی و ایثار، فرد برای خدمت و دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می‌شود. به


Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

این افراد، کارهایی انگیزه می‌دهد که بازتاب ارزش‌های آرمانی‌شان باشد. آن‌ها هدف از کار را به خود کار ترجیح می‌دهند و معمولاً به کارشان به چشم تعریفی از خود و ارزش‌هایشان نگاه می‌کنند. این افراد معمولاً در مشاغلی که به مردم و جامعه خدمت‌رسانی می‌نمایند و به رفع مشکلات دیگران می‌پردازد، کار می‌کنند. همچنین بخش‌های دولتی برای آن‌ها جذاب‌تر است (۹). محیط و ماهیت کار پرستاری، لنگر پرستاران مورد مطالعه را توجیه می‌نماید. چراکه این گروه در بیمارستان‌های دولتی شاغل بودند و از سوی دیگر حرفه پرستاری نیز با ارزش ایثار عجین شده و پیش‌نیاز ارائه خدمت دلسوزانه به بیماران به‌ویژه در شرایط بروز بیماری کرونا می‌باشد. نتایج مطالعه نیک‌خواه فرخانی و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه پرستاران دولتی مشهد نیز «مراقبت آگاهانه و دلسوزانه»، «ایثار و فداکاری» و «تکریم بیمار» را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی و مطرح در رشته شغلی پرستاری معرفی نموده است (۲۱).

یکی از مباحث مطرح در توسعه مسیر شغلی پرستاران و افزایش رضایت‌مندی آن‌ها، وجود فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی است (۲۴-۲۲) و این در قالب رسیدن به جایگاه مدیریتی معنا می‌یابد. درحالیکه نتایج این مطالعه نشان داد که شایستگی‌های مدیریتی اولویت پرستاران موردمطالعه نیست. ازاینرو می‌توان دریافت که فرصت رشد و ارتقا در حوزه پرستاری صرفاً رسیدن به جایگاه مدیریتی نیست بلکه می‌توان با شناسایی لنگرهای شغلی افراد و برنامه‌ریزی در راستای آن بر کمیت و کیفیت عملکرد و رضایتمندی این گروه افزود. ازآنجاکه آنچه باعث مطلوبیت برنامه نردبان شغلی بالینی می‌شود فراهم آوردن فرصت رشد و ارتقا، انتقال تجربیات، شناخته و معرفی شدن در محیط کار، رشد حرفه‌ای و محرک‌های مالی است (۲۵،۲۶)، می‌توان استنباط نمود که اگر بر هر یک از لنگرهای شغلی الگوی شاین متناسب با لنگر غالب برنامه‌ریزی نمود می‌توان به مزایای حاصل از توسعه مسیر شغلی دست‌یافت.

یافته‌ها بیان نمود که خلاقیت و کارآفرینی و شایستگی‌های فنی – کارکردی از نظر آماری با ۳ لنگر غالب، رابطه آماری مثبت و معنی‌دار داشت. توجه به خلاقیت در برنامه‌های توسعه مسیر شغلی به همراه شایستگی‌های فنی – کارکردی می‌تواند پرستاران را برای ارائه شیوه‌های نوین ارائه خدمت و کسب مزیت رقابتی مهیا سازد. چراکه غنی‌سازی شغل با افزایش تنوع مهارت و استقلال، فرصت‌هایی برای رشد و موفقیت در کارراهه و درنتیجه خشنودی از آن را فراهم می‌سازد (۲۷). یکی از پیشنهادهای مطرح در این خصوص اجرای مسیر شغلی دوگانه است (۱۵). همچنین ارتباط آماری مثبت و معنی‌دار بین شایستگی فنی - کارکردی و شایستگی مدیریتی با خودمختاری و استقلال وجود داشت. با توجه به مزیت رقابتی ناشی از توسعه تخصص و مهارت‌ها به‌عنوان محور اصلی شایستگی فنی – کارکردی، فرصت‌های ارتقا و رسیدن به استقلال فراهم خواهد شد. به‌روز نگه‌داشتن دانش و تخصص در حوزه تخصصی پرستاری، نه‌تنها بر سلامت جامعه تأثیر دارد بلکه مزیت رقابتی نیز ایجاد می‌کند. علاوه بر آن فردی که در شایستگی مدیریتی قرار می‌گیرد به توانایی هدایت دیگران و موقعیت‌ها به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ تمایل دارد. این افراد نیازمند مهارت‌های رهبری و سرپرستی، تأثیرگذاری بر دیگران و متقاعد نمودن آن‌ها، خودمدیریتی و مدیریت احساسات و توسعه ارزش‌های اخلاقی هستند (۹) و به‌نوعی بدین واسطه استقلال را در خود نیز شکوفا می‌نمایند.

یافته‌ها نشان داد که جنسیت با خلاقیت و کارآفرینی و چالش‌های محض ارتباط آماری معنی‌دار داشت. به‌طوریکه زنان به خلاقیت و کارآفرینی و مردان به چالش‌های محض تمایل بیشتری داشتند. حال‌آنکه مطالعه وارگاس و تکسیرا (۲۰۱۸) نشان داد که زنان به سبک زندگی تمایل بیشتری دارند و مردان شایستگی مدیریتی، خودمختاری و استقلال و چالش‌های محض را دنبال می‌کنند (۱۸). مطالعه آسوالدو و همکاران (۲۰۱۵) نیز نشان داد که در مؤسسات آموزشی موردمطالعه آرژانتین مردان به شایستگی‌های مدیریتی و زنان به شایستگی‌های فنی-کارکردی گرایش دارند (۲۸). همچنین در مطالعه حاضر مدرک تحصیلی با شایستگی‌های فنی – کارکردی ارتباط آماری معنی‌دار داشت و اختلاف به‌طور خاص بین گروه دارای مدرک کارشناسی و گروه دارای مدرک تحصیلی کاردانی بود، به‌طوریکه دارندگان مدرک تحصیلی بالاتر، گرایش بیشتری به شایستگی‌های فنی - کارکردی داشتند. نوع شغل با شایستگی مدیریتی رابطه آماری مثبت و معنی‌دار داشت، به‌طوریکه افرادی که پرستار بالین هستند نسبت هم‌شغلانشان با مدرک تحصیلی پایین‌تر تمایل بیشتری به



[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

مدیرشدن داشتند. دلیل این امر را می‌توان به شرایط احراز مدون و مشخصی که بیان می‌نماید افراد بدون مدرک تحصیلی دانشگاهی و حداقل کارشناسی قادر به انتصاب در مشاغل پرستاری و به‌طور خاص سرپرستاری، سوپروایزری و مدیریت پرستاری نیستند، نسبت داد. همچنین پرستاران با مدرک تحصیلی پایین‌تر دارای سابقه کاری بالایی هستند و در شرف بازنشستگی می‌باشند و این بر تمایل به تغییر مسیر شغلی می‌تواند مؤثر باشد. همچنین نتایج نشان داد که وضعیت استخدامی با سبک زندگی ارتباط آماری مثبت و معنی‌دار داشته و اختلاف به‌طور خاص بین گروه رسمی و شرکتی بود. به‌طوریکه افراد شرکتی که غالب افراد با سابقه کاری کمتر و جوان‌تر هستند نسبت به این لنگر بیشتر تمایل دارند. درنتیجه بی‌شک تفاوت نیاز و آرمان‌های نسل‌ها باید در تدوین و پیاده‌سازی استراتژی‌های نگهداشت سرمایه‌های انسانی لحاظ گردد.

بر اساس یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی دانشگاه قبل از برنامه‌ریزی طراحی مسیر شغلی، شناخت لازم را در رابطه با اثر ادراک کارکنان بر زندگی کاری خود، به دست آورد و مسیر شغلی افراد را بر اساس گرایش‌ها و علایق خاص آن‌ها تعریف نماید تا افراد را ازنظر ذهنی و به لحاظ بهداشت روانی، برای ایجاد یک جو مساعد و عملکرد بهتر آماده سازد. در این راستا هر یک از لنگرهای غالب می‌تواند فرصت و مسیر رشد و پیشرفت به‌حساب آید و در برنامه‌ریزی‌ها محور مداخلات باشد.

محدود شدن پژوهش به لنگرهای شغلی موردنظر شاین را می‌توان از محدودیت‌های تحقیق حاضر برشمرد. درحالیکه ممکن است لنگرهای دیگری نیز وجود داشته باشد. بدون شک بسط و کاربست چنین زمینه‌هایی در کنار بررسی عوامل محیطی تأثیرگذار بر لنگرهای شغلی، در پژوهش‌های آتی می‌تواند منشأ اثرات مثبتی در حوزه مدیریت منابع انسانی پرستاری شود. علاوه بر آن دیگر محدودیت‌هایی که توسط محقق تعیین می‌شوند شامل، یافته‌های تحقیق محدود به پرسشنامه‌های تحقیق و همچنین یافته‌های تحقیق محدود به آزمودنی‌های تحت بررسی و شرایط اندازه‌گیری است و محدودیت‌های خارج از کنترل محقق شامل شرایط زمانی و مکانی مؤثر و تکمیل پرسشنامه‌ها، خستگی روزانه و حالات روحی آزمودنی‌ها می‌باشد.

## نتیجه‌گیری

پرستاران به‌عنوان بخش اعظمی از سرمایه‌های انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یکی از گروه‌هایی هستند که با سلامت جامعه مرتبط می‌باشند و عملکرد آن‌ها بر جسم و روان جامعه تأثیرگذار است و توسعه و حفظ انگیزه، روحیه و توانمندی و مهارت این گروه در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی یکی از اهداف کلان وزارت است. بر این اساس در این پژوهش تلاش شد تا با شناسایی لنگرهای شغلی پرستاران زمینه را برای توسعه مسیر شغلی آن‌ها به شکلی هدفمند فراهم نمود و بدین‌وسیله کیفیت خدمات سلامت را نیز ارتقا داد. در لنگر خدمت‌رسانی و ایثار که بالاترین میانگین نمره را در پرستاران موردمطالعه داشت، فرد با دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می‌شود. درحالیکه شایستگی‌های مدیریتی اولویت پرستاران موردمطالعه نبود. ازاینرو فرصت رشد و ارتقا در حوزه پرستاری صرفاً رسیدن به جایگاه مدیریتی نیست. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی دانشگاه، مسیر شغلی افراد را بر اساس لنگرها و علایق خاص آن‌ها تعریف نماید تا افراد را از نظر ذهنی و به لحاظ بهداشت روانی، برای ایجاد یک جو مساعد و عملکرد بهتر آماده سازد.

## سپاسگزاری

از کلیه پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز که در اجرای این پژوهش مشارکت داشتند، همچنین واحد مشاوره تحقیقات معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه که در تحلیل آماری داده‌های پژوهش همکاری نمودند، قدردانی می‌گردد.

## مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ن. ن، پ. ب

جمع‌آوری داده‌ها: ن. ن، پ. ب

تحلیل داده‌ها: ن. ن، ع. ی، ن.ب

نگارش و اصلاح مقاله: ن. ن، پ. ب، ن. ب، ع. ی.

## سازمان حمایت‌کننده

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب با شماره ۱۷۲۰۶-۱۰۵-۰۱-۹۷ می‌باشد که با حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است.

## تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.



[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

## References

1) WHO. Working for health and growth: investing in the health workforce. Available from URL: https: //www.who.int/publications-detail-redirect/9789241511308. Last access: oct 13, 2021.
2) Nasabi NA, Bastani P. The effect of quality of work life and job control on organizational indifference and turnover intention of nurses: a cross-sectional questionnaire survey. Nursing and Midwifery 2018; 9(4): 915-23. doi:10.15452/CEJNM.2018.09.0024.
3) Sokhanvar M, Chegini Z, Sarbakhsh P. Hospital nurses & job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: a cross-sectional study. Nursing and Midwifery Studies 2018; 7(3): 133-40. doi:10.4103/nms.nms_2_17.
4) Taghadosi M, Nabizadeh Gharghozar Z, Bolandianbafghi S. Intention to leave of nurses and related factors: a systematic review. Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty 2019; 4(4): 1-14. [Persian]
5) Chen S, Fu C, Li R, Lou J, Yu H. Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses a cross-sectional analysis. Journal of Nursing Research 2012; 34(7): 862-82. doi:10.1177/0193945910384603.
6) Yang Y, Liu Y, Liu J, Zhang H. The impact of work support and organizational career growth on nurse turnover intention in China. Journal of Nursing Sciences 2015; 2(2): 134-9. doi:10.1016/j.ijnss. 2015.04.006.
7) Rothwell WJ, Kazanas HC. Planning and managing human resources, strategic planning for human resources management. 2nd ed. HRD press, Inc.; 2014: 1-536.
8) Delmagani S, Zakeri M. Determining the relationship between job anchors and employees organizational trust (case study of Payame Noor universities in the south of West Azerbaijan province). Journal of Research in Management & Accounting 2016; 3(7): 279-301. [Persian]
9) Schein EH, Van Maanen J. Career anchors and job/role planning: tools for career and talent management. Organizational Dynamics 2016; 45: 165-73. doi:10.1016/j.orgdyn.2016.07.002.
10) Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior. 17 ed. New Jersey: Pearson education; 2016. 1-752.
11) Coetzee M, Schreuder D, Tladinyane R. Employees work engagement and job commitment: the moderating role of career anchors. SA Journal of Human Resource Management 2014; 12(1): 12. doi:10.4102/sajhrm.v12i1.572.
12) Gholami H, Yarmohammadzadeh P. Relationship between the career anchors and performance of administrator. Journal of New Approach in Educational Administration 2016; 7(1): 159-75. [Persian]
13) Surienty L, Ramayah T, Lo MC, Tarmizi AN. Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. Social Indicators Research 2014; 119(1): 405-20. doi: 10.1007/s11205-013-0486-5.
14) Gurkova E, Soosova M, Harokova S, Ziakova K, Serfelova R, Zamboriova M. Job satisfaction and leaving intentions of slovak and czech nurses. International Nursing Review 2013; 60(1): 112-21. doi:10.1111/j.1466-7657.2012.01030.x.
15) Nasabi NA, Seyed Javadin SR, Hasangolipour T, Lankarani K. Designing dual career ladder in nursing: a qualitative research. Interciencia Journal 2017; 42: 21-44.
16) Gubler M, Biemann T, Tschopp C, Grote G. How career anchors differentiate managerial career trajectories - a sequence analysis perspective. Journal of Career Development 2015; 42(5): 412-30. doi:10.1177/0894845315572891.
17) Barclay W, Chapman J, Brown B. Underlying factor structure of scheins career anchor model. Journal of Career Assessment 2013; 21: 430-51. doi:10.1177/ 1069072712475179.
18) Vargas RC, Teixeira A. Satisfaction at IFES: an analysis through career anchors. Revista de Administracao Mackenzie 2018; 19(3): eRAMG180101. doi:10.1590/1678-6971/ eramg180101.
19) Cantarelli NM, Barros Estivalete V, Andrade T. Career anchors and organizational commitment: extending their understanding. BASE - Revista de Administracao e Contabilidade da Unisinos 2014; 11(2): 153-66.
20) Shahrzad S, Alavi S. A study of the relationships between career orientations and career anchors of software programmers. Journal of Management Sciences 2010; 4(16): 55-84. [Persian]
21) Nikkhah Farkhani Z, Rahimnia F, Kazemi M, Shirazi A. Components of nurses ethical behavior with patient using the theory of virtue ethics. Ethics in Science & Technology 2016; 11(1): 95-104.
22) Asegid A, Belachew T, Yimam E. Factor's influencing job satisfaction and anticipated turnover among nurses in Sidama zone public health facilities, South Ethiopia. Nursing Research and Practice 2014: 2014:1-27. doi:10.1155/2014/909768.
23) Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, Wyss K. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. Human Resources for Health 2014; 12(1): 1-12. doi:10.1186/1478-4491-12-43.
24) Weng Q, McElroy JC. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. Journal of Vocational Behavior 2012; 80(2): 256-65. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.014.

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

25) Barnes KL. Clinical ladder program participants and job satisfaction: a comparison. Avaailable from URL: https://www.proquest.com/openview/8d0695d6ef9c91f72e582c9b16b1eaac/1?pq origsite=gscholar&cbl=18750. Last access: nov 8, 2021.
26) Ko YK, Yu S. Clinical ladder program implementation: a project guide. Journal of Nursing Administration 2014; 44(11): 612-6. doi:10.1097/NNA.0000000000000134.
27) Orezi Samani SHR, Barati H. Direct and indirect effects of occupational and individual variables on career satisfaction. Contemporary Psychology 2015; 10(1): 33-46. [Persian]
28) Oswaldo Y, Cremonezi G, Fernandes M, Veronesi R, De Oliveira F. La relacion entre gestion de carrera y aspectos culturales en instituciones de ensenanza superior. Invenio 2015; 18(34): 23-33.

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]
[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]

Manage Strat Health Syst

Research Article

# Career Development in Nursing: Identifying the Career Anchors of Nurses at Shiraz University of Medical Sciences

Narjes Alsadat Nasabi [1], Peivand Bastani [2*], Ali Reza Yusefi [3], Najmeh Bordbar [4]

[1] Ph.D. of Human Resource Management, Oganizational Development Manager, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran
[2] Associate Professor, Health Human Resources Research Center, School of Management and Medical Informatics, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran
[3] Assistant Professor, Department of Public Health, School of Health, Jiroft University of Medical Sciences, Jiroft, Iran
[4] Ph.D of Health Services Management, School of Management and Medical Informatics, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

* **Corresponding Author:** Peivand Bastani
bastanip@sums.ac.ir

**Citation:** Nasabi NH, Bastani P, Yusefi AR, Bordbar N. Career Development in Nursing: Identifying the Career Anchors of Nurses at Shiraz University of Medical Sciences. Manage Strat Health Syst 2021; 6(3): 248-59.

**Received:** August 21, 2021
**Revised:** November 02, 2021
**Accepted:** December 04, 2021

**Funding:** This study has been supported by Shiraz University of Medical Sciences (NO 97-01-105-17206).

**Competing Interests**: The authors have declared that no competing interest exist.

## A B S T R A C T

**Background:** Nurses are the largest providers of care services in the health care system who play an important role in the community health by providing health care. Therefore, maintaining and developing them is an integral part of human resource management in the health system. Considering that one of the tools for career development is determining job anchors, this study was conducted in 2020 to identify the career anchors of nurses from Shiraz University of Medical Sciences in order to develop their career path.

**Methods:** This cross-sectional study was performed on 268 nurses working in hospitals and educational centers of Shiraz University of Medical Sciences who were selected by convenience sampling. Data were collected using the standard Schein questionnaire and analyzed by independent t-test and ANOVA in SPSS $_{23}$ software.

**Results:** Among career anchors, service and dedication (24.74 ± 1.72) had the highest, and managerial competence (16.35 ± 2.32) had the lowest mean score. Furthermore, the average entrepreneurial creativity in women was significantly higher than men ($p = 0.04$). And in men, the average of pure challenges was significantly higher than women ($p = 0.04$). In addition, people with undergraduate degree showed a greater tendency to technical/functional competence ($p = 0.02$). Clinical nurses were more likely to become managers ($p = 0.04$), and corporate nurses were more inclined to have a lifestyle anchor ($p = 0.04$).

**Conclusion:** Regarding service and dedication anchor, which had the highest average score among the interviewed nurses, individuals are motivated by pursuing valuable goals and meeting the needs of others. Whilest managerial competencies were not the priority of the studied nurses. Therefore, the opportunity for promotion in nurses is not just focused on reaching a managerial position. Therefore, it is suggested that the management of human resources in university define the career path of people based on their anchors and specific interests to people in terms of mental and mental health for creating a favorable atmosphere and better performance.

**Keywords:** Career development, Career anchors, Career planning, Career management, Nurse

[ Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17 ]

[ DOR: 20.1001.1.24766879.1400.6.3.5.7 ]
[ DOI: 10.18502/mshsj.v6i3.8042 ]