

## شناسایی فرصت‌های شغلی و برآورد میزان نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان

مسعود فردوسی<sup>۱</sup>، محمدرضا جباری خان ببین<sup>۲\*</sup>، سکینه سقایان نژاد<sup>۳</sup>، سمیه نوری حکمت<sup>۴</sup>

- ۱- استاد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۳- استادیار، گروه مدیریت و فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات فناوری اطلاعات در امور سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۴- استاد، گروه مدیریت، سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

\* نویسنده مسئول: اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی.  
پست الکترونیک: [mrj69.2014@gmail.com](mailto:mrj69.2014@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲

### چکیده

**مقدمه:** برآورد نیروی انسانی آینده، به‌ویژه برای سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌ها که مسئول تربیت نیروی متخصص هستند، از اهمیت حیاتی برخوردار است. هدف این مطالعه، برآورد تعداد نیروی کار در دسترس، شناسایی فرصت‌های شغلی و تعیین نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان در سال ۱۴۰۱ بود.

**روش کار:** مطالعه حاضر، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی بود که در سه مرحله انجام شد؛ ابتدا نیروی کار در دسترس با روش سرشماری تعیین و پس از آن فرصت‌های شغلی از طریق تحلیل اسناد، پرسشنامه و مصاحبه با ده نفر از خبرگان شناسایی شد، و در نهایت برآورد نیاز به دانش‌آموختگان با استفاده از داده‌های فرصت‌های شغلی، فرمول برآورد نیاز نیروی انسانی و همچنین نظر پنل پنج نفره خبرگان انجام گردید. داده‌ها از اسناد سازمانی، پرسشنامه‌ها و مصاحبه با خبرگان این حوزه جمع‌آوری شد.

**یافته‌ها:** براساس یافته‌های پژوهش، تعداد نیروی کار در دسترس ۱۳۲ نفر برآورد شد. فرصت‌های شغلی در دو دسته اداری-مالی (۳۹ شغل، ۳۰٪) و بهداشتی-درمانی (۱۵ شغل، ۱۱٪) قرار گرفتند. جایگاه‌های شغلی نیز در پنج گروه اصلی شامل بیمارستان‌ها، دانشگاه، شبکه بهداشت، اورژانس پیش‌بیمارستانی و معاونت‌ها دسته‌بندی شدند. در مجموع ۱۹۶۲ جایگاه شغلی شناسایی شد که پس از اعمال ضریب اشغال، ۶۴۲ فرصت شغلی (۳۳٪ از کل جایگاه‌ها) قابل احراز برای دانش‌آموختگان این رشته در استان اصفهان باقی ماند.

**نتیجه‌گیری:** اختلاف قابل توجهی بین جایگاه‌های شغلی بالقوه و بالفعل دانش‌آموختگان وجود دارد که نیازمند بازنگری اساسی در نحوه جذب و به‌کارگیری این نیروهاست. این بازنگری می‌تواند از اتلاف منابع مالی جلوگیری کرده و بهره‌وری سازمانی و فردی را افزایش دهد.

**واژگان کلیدی:** نیروی کار در دسترس، فرصت شغلی، دانش‌آموختگان، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، اصفهان، ایران

## درمانی شکل گرفت [۷].

هدف از ایجاد این رشته، تأمین نیروی انسانی کارآمد برای ارائه خدمات اداری و اجرایی در واحدهای مختلف بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، افزایش کارآیی و اثربخشی فعالیت‌های این مراکز و مدیریت علمی و اقتصادی بهینه آن‌ها است [۶]. دانشجویان این رشته با گذراندن دوره‌های آموزشی نظری و عملی، انتظار می‌رود پس از فارغ‌التحصیلی، شایستگی‌های لازم جهت ایفای نقش‌های مدیریتی در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامت را کسب نموده و به طور مؤثر وارد بازار کار شوند [۴، ۸]. نقش این مدیران در بهبود فرآیندهای سازمانی، ارتقای کیفیت خدمات، مدیریت منابع انسانی و مالی، و تضمین رضایت بیماران غیرقابل انکار است [۹].

بازار کار، به عنوان مجموعه‌ای از فرصت‌ها و نیازهای شغلی در یک جامعه یا منطقه مشخص، شامل عرضه نیروی کار (افرادی که به دنبال اشتغال هستند) و تقاضای نیروی کار (کارفرمایانی که به دنبال جذب نیروی متخصص‌اند) می‌باشد [۶]. این بازار یکی از ارکان اساسی اقتصاد است که نقش کلیدی در تأمین نیروی انسانی، توسعه اقتصادی و توزیع عادلانه درآمدها ایفا می‌کند [۶، ۷]. با این حال، بازار کار به دلیل تعامل مستقیم با انسان و پیچیدگی‌های ذاتی این تعامل، نسبت به سایر بازارها از ساختار و دینامیک پیچیده‌تری برخوردار است [۱۰].

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که با افزایش تعداد بیکاران، شکاف میان عرضه و تقاضای نیروی کار نیز به طور فزاینده‌ای گسترش می‌یابد. این چالش، به ویژه در بازار کار آموزش عالی که با رشد چشم‌گیر تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مواجه است، به شدت تشدید شده است [۹]. این شکاف ناشی از عدم تطابق مهارت‌ها و تخصص‌های فارغ‌التحصیلان با نیازهای واقعی بازار کار است که پیامدهای منفی متعددی از جمله افزایش نرخ بیکاری، کاهش انگیزه و بهره‌وری نیروی کار و اتلاف منابع آموزشی را به همراه دارد. علاوه بر این، عوامل ساختاری مانند ناکارآمدی نظام آموزشی، عدم هماهنگی بین دانشگاه‌ها و بازار کار، و کمبود فرصت‌های شغلی متناسب با تخصص‌های ارائه شده، این مشکل را تشدید می‌کند.

تأسیس رشته‌های دانشگاهی بدون ارزیابی دقیق نیازهای فعلی و آینده جامعه، نه تنها موجب هدررفت منابع مالی و انسانی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز بروز مشکلاتی همچون افزایش بیکاری تحصیل‌کردگان، رواج مدرک‌گرایی، کاهش

نیروی انسانی به عنوان رکن بنیادین و حیاتی نظام سلامت، نقش بی‌بدیلی در تضمین کارآمدی، پایداری و ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی درمانی ایفا می‌کند [۱]. اهمیت این عامل در نظام سلامت به حدی است که بسیاری از صاحب‌نظران آن را مهم‌ترین سرمایه انسانی و استراتژیک هر کشور می‌دانند. نیروی انسانی متخصص، متعهد و توانمند، نه تنها عامل اصلی ارائه خدمات با کیفیت است، بلکه موتور محرک توسعه نظام سلامت و تحقق اهداف کلان سلامت جامعه محسوب می‌شود. از این رو، برنامه‌ریزی دقیق، علمی و راهبردی در حوزه نیروی انسانی، به‌ویژه در ابعاد میان‌مدت و بلندمدت، یکی از ارکان کلیدی سیاست‌گذاری‌های نظام سلامت به شمار می‌آید [۲]. هدف نهایی این برنامه‌ریزی‌ها، تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و توانمند در تمامی رشته‌های مرتبط با حوزه سلامت است؛ به گونه‌ای که توزیع جغرافیایی، تخصصی، حرفه‌ای و جنسیتی این نیروها به صورت متوازن و متناسب در سراسر کشور صورت پذیرد و تحت مدیریت اثربخش، در جهت تحقق اهداف کلان نظام سلامت به کار گرفته شوند [۳]. فقدان توازن میان نیروی انسانی موجود و نیازهای فعلی و آتی نظام سلامت، از مهم‌ترین موانع بهره‌برداری بهینه از سایر منابع و امکانات این بخش به شمار می‌رود و می‌تواند به طور جدی کیفیت و اثربخشی خدمات را تحت تأثیر قرار دهد [۳-۴]. این عدم تعادل نه تنها موجب کاهش کیفیت خدمات می‌شود، بلکه می‌تواند منجر به افزایش هزینه‌های نظام سلامت، کاهش رضایت بیماران و ایجاد نابرابری در دسترسی به خدمات درمانی گردد [۵].

در ساختار پیچیده نظام بهداشتی درمانی، ارائه طیف گسترده‌ای از مداخلات و خدمات، مستلزم حضور نیروی انسانی با تخصص‌ها و مهارت‌های متنوع است. کمبود یا فقدان نیروی متخصص در هر یک از حوزه‌های تخصصی، فرآیند خدمت‌رسانی را مختل نموده و منجر به کاهش کیفیت خدمات ارائه شده می‌شود [۶]. این موضوع به ویژه در حوزه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی که نقش واسطه‌ای و راهبردی در هماهنگی، سازماندهی و بهینه‌سازی منابع ایفا می‌کند، اهمیت مضاعفی دارد. رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی که در سال ۱۳۷۳ تحت عنوان «کارشناسی اداره امور بیمارستان» تأسیس و در سال ۱۳۷۸ به «کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی» تغییر نام یافت، با هدف تربیت مدیران متخصص و متعهد در حوزه اداره و مدیریت مراکز بهداشتی

محقق ساخته به افراد موجود در لیست، میزان نیروی کار در دسترس متناسب با پاسخ به سوال «تمایل به کار در استان اصفهان» تعیین شد.

در مرحله دوم این مطالعه، که به منظور شناسایی فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در بخش‌های دولتی، عمومی غیردولتی و خصوصی انجام شد؛ پس از بررسی مستندات و دستورالعمل‌های رسمی به روش تحلیل اسنادی، برای دریافت فهرست مشاغلی که تاکنون توسط دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی احراز شده؛ به واحد منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مراجعه شد. در گام بعد با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته نسبت به جمع‌آوری مشاغلی که دانش‌آموختگان ورودی ۱۳۹۲-۱۳۹۶ در آن مشغول به کار هستند و مشاغلی که از دیدگاه آن‌ها به‌طور بالقوه قابل احراز است، اقدام شد. سوالات این پرسشنامه شامل داده‌های دموگرافیک، سوابق شغلی، تناسب شغل با رشته، میزان رضایت از شغل، نحوه پیدا کردن شغل، وضعیت شغلی، علت عدم اشتغال، داشتن شغل ثابت قبل از ورود به دانشگاه، تمایل به کار در استان اصفهان و شغل‌های پیشنهادی از دیدگاه خود بود. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه [۰,۷۵] بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی خوب پرسشنامه است. همچنین جهت سنجش روایی پرسشنامه از نظر دوازده نفر از متخصصین حوزه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی استفاده شد؛ که بر اساس نظرات ایشان، پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار بود. پس از آن برای غنی‌سازی فهرست جایگاه‌های شغلی بالقوه (جایگاه‌هایی که دانش‌آموختگان این رشته می‌توانند در آن مشغول به کار شوند ولی نه در مستندات قانونی به آن اشاره گردیده و نه در عمل از دانش‌آموختگان این رشته استفاده می‌گردد) مصاحبه با خبرگان انجام پذیرفت. در این مرحله برای انتخاب مصاحبه شونده‌گان، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در این روش فهرستی از فعال‌ترین افراد در دسترس در موضوع شناسایی جایگاه شغلی فارغ التحصیلان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی تهیه شد. در قدم بعد، پس از تماس با افراد خبره و توضیح در خصوص فعالیت پژوهشی در حال اجرا، زمان مصاحبه تعیین گردید؛ سپس اطلاعات به‌دست‌آمده از گام‌های قبل که شامل بررسی مستندات و دستورالعمل‌های رسمی، مشاغل احراز شده توسط

کیفیت تخصصی و سرخوردگی نیروهای جوان و مستعد خواهد بود [۱۰، ۱۱]. این مسئله نه تنها به فرد فارغ‌التحصیل آسیب می‌زند، بلکه به طور کلی به کاهش اعتماد عمومی به نظام آموزش عالی و نظام سلامت منجر می‌شود. آگاهی و شناخت دقیق دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و چشم‌اندازهای شغلی آن، علاوه بر ارتقای رضایت شغلی و موفقیت فردی، می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در پیشرفت و توسعه پایدار جامعه و ارتقای سلامت جسمی و روانی مردم ایفای نقش نماید [۱۲-۱۳].

از این رو، تعیین جایگاه شغلی دقیق و تحلیل فرصت‌های شغلی دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، امری ضروری برای تضمین آینده شغلی این نیروها و ارتقای کیفیت نظام سلامت کشور است. با توجه به کمبود داده‌ها و مستندات جامع در خصوص وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان این رشته، پژوهش حاضر درصدد است با تدوین و تکمیل جدول ظرفیت‌ها و فرصت‌های شغلی مرتبط، گامی مؤثر در جهت بهبود برنامه‌ریزی نیروی انسانی در نظام سلامت بردارد. این اقدام می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران آموزشی و بازار کار کمک کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ کنند و به توسعه پایدار نیروی انسانی در حوزه بهداشت و درمان کمک نماید.

## روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و مقطعی در سال ۱۴۰۱ بوده است. این مطالعه در سه مرحله طراحی شده و در هر مرحله از روش‌های ترکیبی استفاده شده است. مرحله اول این مطالعه، برآورد تعداد نیروی کار در دسترس از دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی ورودی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود (با توجه به عدم فراغت از تحصیل دانشجویان مقطع دکترا تخصصی تا زمان جمع‌آوری داده‌ها، این مقطع حذف گردید). در این مرحله ابتدا برای دسترسی به فهرست اطلاعات دانش‌آموختگان مورد نظر با استفاده از روش بررسی میدانی به معاونت آموزشی دانشکده مراجعه شد و سپس با استفاده از روش تمام شماری، برای محاسبه نیروی کار در دسترس اقدام شد. ابزار جمع‌آوری داده در این مرحله چک لیست بود. علت انتخاب دانشجویان ورودی‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۶، دسترسی کامل به اطلاعات آن‌ها و امکان تعیین میزان نیروی کار در دسترس بود. پس از جمع‌آوری داده‌های این مرحله، در گام دوم با ارسال پرسشنامه

و هدف آن انتخاب افرادی است که بیشترین دانش و تجربه مرتبط با موضوع پژوهش را دارند و می‌توانند اطلاعات عمیق و کاربردی ارائه دهند [۱۵].

برای این منظور، فهرستی از افراد متخصص و فعال در حوزه معاونت منابع انسانی و مرکز گسترش شبکه‌های بهداشتی معاونت بهداشتی تهیه شد و پس از ارزیابی معیارهای تخصصی و تجربی، پنج نفر از خبرگان مرتبط جهت شرکت در نشست انتخاب شدند. این نشست به صورت مجازی و با مدت زمان حدود دو ساعت برگزار گردید. در جلسه، ابتدا اهداف پژوهش، روش‌ها و یافته‌های اولیه به طور کامل تشریح شد و سپس با استفاده از روش بارش افکار<sup>۲</sup>، نظرات و دیدگاه‌های خبرگان جمع‌آوری شد.

پس از جمع‌بندی اولیه نظرات توسط پژوهشگر، موارد مطرح شده در جلسه مجدد بررسی و اصلاح شدند و نهایتاً با توافق جمع حاضر، ضرایب اشغال بهینه تعیین و اصلاح گردیدند. این فرآیند به منظور افزایش اعتبار و اطمینان از صحت برآوردها انجام شد و مطابق با استانداردهای پژوهش‌های کیفی، از طریق مشارکت فعال خبرگان و بازخوردهای مستمر، کیفیت نتایج تضمین گردید.

لازم به ذکر است که نمونه‌گیری هدفمند به منظور تعمیم نتایج به کل جامعه انجام نشده بلکه هدف آن کسب درک عمیق و معتبر از موضوع مورد مطالعه است و انتخاب خبرگان بر اساس معیارهای تخصصی و مرتبط بودن با موضوع پژوهش صورت گرفته است.

معیار ورود به این مطالعه، سابقه کار در واحد منابع انسانی و واحد گسترش شبکه معاونت بهداشتی با حداقل یک سال سابقه فعالیت بود. برای افزایش اعتبارپذیری، یافته‌ها در نشست‌های گروهی با حضور خبرگان مطرح و بازخوردهای آنان جمع‌آوری و در تحلیل نهایی لحاظ گردید. تاییدپذیری با مستندسازی دقیق فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها تضمین شد تا امکان بررسی مستقل توسط سایر پژوهشگران فراهم شود. همچنین، تکرارپذیری با ثبت کامل روش‌ها و مراحل پژوهش تضمین گردید تا در شرایط مشابه، نتایج مشابهی حاصل شود.

علاوه بر این، برای افزایش اعتماد به یافته‌ها، از روش‌های موازی‌سازی داده‌ها<sup>۳</sup> و بازنگری همکاران<sup>۴</sup> استفاده شد که موجب تقویت دقت و صحت نتایج گردید.

2. Brainstorming
3. Triangulation
4. Peer Review

دانش‌آموختگان مدیریت در استان اصفهان و مشاغل بالقوه مطرح‌شده توسط دانش‌آموختگان بود، برای افراد ایمیل گردید. در زمان مقرر به آن‌ها مراجعه شد. مصاحبه‌ها تا زمان اشباع داده‌ها (ده نفر) ادامه یافت. میانگین زمان هر مصاحبه بین ۳۵-۴۵ دقیقه به طول انجامید. در طول مصاحبه پس از کسب اجازه از مصاحبه‌شونده، صدای افراد ضبط و سپس پیاده‌سازی شد. مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختار یافته انجام شد. پس از اتمام مصاحبه‌ها، با استفاده از نرم افزار تحلیل کیفی MAXQDA متون مصاحبه‌ها توسط دو نفر از افراد تیم پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت و در نهایت توسط سرپرست تیم مورد بازبینی قرار گرفت. معیار ورود در این بخش، دانش‌آموختگان در رشته‌های مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، سیاست‌گذاری سلامت و اقتصاد سلامت (در تمام مقاطع تحصیلی) شاغل در سطوح علمی و اجرایی با حداقل یک سال سابقه فعالیت در حوزه اجرایی منابع انسانی و یا داشتن سابقه پژوهشی در خصوص شناسایی جایگاه‌های شغلی رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بودند.

در مرحله سوم این مطالعه که به منظور برآورد نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بود، پس از مراجعه به واحد معاونت منابع انسانی، واحد گسترش شبکه‌های معاونت بهداشتی و معاونت درمان، فهرست مشاغل احراز شده و جاهای خالی مورد نیاز، استخراج و متناسب با یافته‌های مرحله دوم، برآورد نیاز توسط تیم پژوهش از طریق فرمول زیر انجام شد [۱۴].

تعداد دانش‌آموخته مورد نیاز = فرصت‌های شغلی \* تعداد واحد تسهیلاتی \* ضریب اشغال مورد انتظار

واحد تسهیلاتی: تعداد واحدهایی که دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی میتوانند در آنان به فعالیتی مرتبط با رشته تحصیلی خود بپردازند.  
ضریب اشغال مورد نظر: بر اساس نظر تیم تحقیق درصدی به عنوان درصد مطلوب اشغال فرصت شغلی در نظر گرفته شد که بستگی به مجموع گروه‌هایی دارد که آن پست را میتوانند اشغال کنند.

در این مطالعه، برای برآورد ضریب اشغال مورد انتظار، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که یکی از روش‌های نمونه‌گیری غیر تصادفی و متداول در پژوهش‌های کیفی است

1. Purposive Sampling

## یافته‌ها

۱۰ نفر به علت عدم مراجعه (۱۵٪)، ۱ نفر به علت انصراف از تحصیل (۲٪) و ۷ نفر به دلیل انتقالی به دانشگاه دیگر (۱۱٪) بوده است. در نهایت، تعداد دانش‌آموختگان این مقطع ۴۵ نفر (۶۸٪) محاسبه شد. پس از حذف مشابهت‌ها (دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد که در هر دو مقطع در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تحصیل کرده‌اند)، نیروی کار در دسترس ۱۳۲ نفر به دست آمد.

مرحله دوم: شناسایی فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در بخش‌های دولتی، عمومی غیردولتی و خصوصی در استان اصفهان

در تحلیل اسنادی انجام‌شده، مستندات مورد بررسی شامل کتابچه طبقه‌بندی مشاغل، دفترچه‌های استخدامی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، آزمون‌های استخدامی فراگیر و سایت سازمان سنجش آموزش کشور بوده است

یافته‌های این مطالعه در قالب سه مرحله ارائه می‌گردد: مرحله اول: برآورد تعداد نیروی کار در دسترس از دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده، از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در مقطع کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی ۱۴۱ نفر ورودی داشته است که از این تعداد ۴۴ نفر (۳۱٪) ریزش داشته‌اند؛ شامل ۲۶ نفر به علت عدم مراجعه (۱۸٪)، ۸ نفر به علت انصراف از تحصیل (۶٪)، ۳ نفر مهمان (۲٪) و ۷ نفر انتقالی به دانشگاه دیگر (۵٪) بوده است. در نهایت، تعداد دانش‌آموختگان این مقطع ۹۷ نفر (۶۹٪) محاسبه شد (جدول ۱).

هم‌چنین از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی ۶۶ نفر ورودی داشته است که از این تعداد ۲۱ نفر (۳۲٪) ریزش داشته‌اند؛ شامل ۳ نفر در حال تحصیل (۵٪)،

جدول ۱- تعداد نیروی کار در دسترس در مقطع کارشناسی

ورودی	تعداد کل	در حال تحصیل	دانش‌آموخته	عدم مراجعه	مهمان از	انصراف	انتقالی
۹۲	۲۸	(۰)۰	(۸۲)۲۳	(۷)۲	(۰)۰	(۱۱)۳	۰
۹۳	۲۳	(۰)۰	(۷۸)۱۸	(۱۳)۳	(۰)۰	(۴)۱	(۴)۱
۹۴	۲۷	(۰)۰	(۶۷)۱۸	(۱۵)۴	(۰)۰	(۴)۱	(۵)۴
۹۵	۲۶	(۰)۰	(۶۹)۱۸	(۱۳)۳	(۸)۲	(۱۲)۳	(۰)۰
۹۶	۳۷	(۰)۰	(۵۴)۲۰	(۳۸)۱۴	(۳)۱	(۰)۰	(۵)۲
جمع دانش‌آموختگان	۹۷						

جدول ۲- تعداد نیروی کار در دسترس در مقطع کارشناسی ارشد

ورودی	تعداد کل	در حال تحصیل	دانش‌آموخته	عدم مراجعه	مهمان از	انصراف	انتقالی
۹۲	۱۴	(۰)۰	(۹۳)۱۳	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰	(۷)۱
۹۳	۱۰	(۰)۰	(۶۰)۶	(۳۰)۳	(۰)۰	(۱۰)۱	(۰)۰
۹۴	۱۳	(۰)۰	(۷۷)۱۰	(۲۳)۳	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰
۹۵	۱۴	(۷)۱	(۵۰)۷	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰	(۳)۶
۹۶	۱۵	(۱۳)۲	(۶۰)۹	(۲۷)۴	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰
جمع	۴۵						

پست‌های خالی مورد نیاز استخراج و متناسب با یافته‌های مرحله دوم (فرصت‌های شغلی بالقوه و بالفعل) برآورد نیاز توسط تیم پژوهش انجام و پس از غنی‌سازی توسط نشست پنج نفره خبرگان یافته‌ها به دست آمد (جدول ۴).

همان‌گونه که در جدول ۴ آمده است، مطابق نظر خبرگان، جایگاه‌های شغلی در پنج دسته بیمارستان و مراکز آموزشی درمانی، دانشگاه (ستاد)، شبکه بهداشت و درمان، مرکز اورژانس پیش بیمارستانی و معاونت‌ها طبقه‌بندی شدند. از ۱۹۶۲ جایگاه به‌دست‌آمده، ۱۴۷۴ جایگاه در مراکز دولتی استان و ۴۸۸ جایگاه در مراکز غیردولتی استان قرار گرفت. پس از اعمال ضریب اشغال مطلوب برای هر جایگاه، تعداد فرصت‌های شغلی قابل احراز ۶۴۲ به دست آمد. مطابق جدول، بیشترین جایگاه برای احراز بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی و کمترین جایگاه به مرکز اورژانس پیش بیمارستانی تعلق گرفت.

مطابق با یافته‌های بدست آمده، پس از انجام تحلیل شکاف بین برآورد نیروی کار در دسترس و تعداد جایگاه‌های شغلی قابل احراز، یافته‌ها نشان می‌دهد تعداد جایگاه‌های شغلی قابل احراز بیشتر از نیروی کار در دسترس می‌باشد. این درحالی است که ۳۱ درصد از شاغلین این رشته اظهار داشتند در مشاغلی غیر مرتبط با رشته تحصیلی خود مشغول به کار هستند.

### بحث

مطالعه حاضر به‌منظور برآورد تعداد نیروی کار در دسترس، شناسایی فرصت‌های شغلی و برآورد میزان نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان بوده است. عدم توازن بین نیروی انسانی موجود و نیازهای حال و آینده نظام سلامت، موانع عمده بر سر راه بهره‌برداری از سایر امکانات و تسهیلات نظام سلامت ایجاد می‌نماید [۱۴]. در یک نظام بهداشتی درمانی برای ارائه انواع مختلف مداخلات بهداشتی درمانی، نیاز به افراد با ویژگی‌ها و تخصص‌های مختلف وجود دارد و کمبود و یا فقدان نیروی متخصص در هر یک از رشته‌های تخصصی، فرآیند ارائه خدمت را مختل می‌نماید [۱۶]. طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت ۵۷ کشور در دنیا در سال ۲۰۰۶ با بحران نیروی انسانی متخصص سلامت مواجه بوده‌اند و شاخص نیروی انسانی متخصص بهداشتی درمانی این کشورها، به‌طور میانگین، کمتر از ۲۳ نیروی بهداشتی در ده هزار نفر جمعیت بوده

در این اسناد، مشاغلی که دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی می‌توانستند احراز کنند، استخراج شد. در مجموع ۲۳ جایگاه شغلی به این رشته اختصاص یافته است که شامل ۹ جایگاه در مقطع کارشناسی (۳۹٪)، ۲۱ جایگاه در مقطع کارشناسی ارشد (۹۱٪) و ۱۵ جایگاه در مقطع دکتری تخصصی (۶۵٪) می‌شود. همچنین، ۱۰ جایگاه شغلی مشروط (۴۳٪) تعریف شده است که برای احراز آن‌ها شروط خاصی، مانند داشتن کارشناسی سایر رشته‌ها، الزامی است.

پرسشنامه جمع‌آوری اطلاعات درباره مشاغل دانش‌آموختگان ورودی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ نشان داد از ۱۰۵ نفر دانش‌آموخته، ۹۰ نفر پرسشنامه تکمیل و بازگردانده‌اند (نرخ پاسخگویی ۸۵٪). از میان پاسخ‌دهندگان، ۵۴ نفر زن (۶۰٪) و ۳۶ نفر مرد (۴۰٪) بوده‌اند؛ ۴۹ نفر مجرد (۵۴٪) و ۴۱ نفر متأهل (۴۶٪) بوده‌اند. همچنین، ۶۴ نفر شاغل (۷۱٪) و ۲۶ نفر فاقد شغل (۲۹٪) بودند. از ۶۴ نفر شاغل، ۳۸ نفر (۵۹٪) از شغل خود رضایت داشتند، ۱۰ نفر (۱۶٪) تا حدودی رضایت داشتند و ۱۶ نفر (۲۵٪) از شغل خود ناراضی بودند. در خصوص تناسب شغل با رشته تحصیلی، ۳۲ نفر (۵۰٪) اظهار داشتند شغلشان با رشته تحصیلی‌شان متناسب است، ۱۲ نفر (۱۹٪) تا حدودی مرتبط و ۲۰ نفر (۳۱٪) نامرتب بودند. در نهایت، ۹۱٪ از افراد شرکت‌کننده بیان کردند شغل فعلی آن‌ها موقتی است و تنها ۹٪ دارای شغل ثابت و دائمی بودند.

برای غنی‌سازی مشاغل قابل احراز پیشنهادی توسط دانش‌آموختگان، با ده نفر از خبرگان این رشته مصاحبه انجام شد. از بین این افراد هفت نفر عضو هیئت‌علمی و سه نفر کارشناس منابع انسانی بودند. در نهایت پس از ارزیابی مصاحبه‌ها و تحلیل پرسشنامه محقق ساخته، پست‌های به‌دست‌آمده در دو گروه دسته‌بندی شد (جدول ۳).

از ۵۸ فرصت شغلی شناسایی‌شده، ۴۱ شغل به رشته اداری-مالی و ۱۷ شغل به رشته بهداشتی درمانی تعلق گرفت. همچنین ۱۸ شغل تنها در بخش دولتی، پنج شغل تنها در بخش خصوصی و ۳۵ شغل هم در بخش دولتی و هم خصوصی قابل احراز بود.

مرحله سوم: برآورد نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بر اساس فرصت‌های موجود در استان اصفهان

در این مرحله پس از مراجعه به واحد معاونت منابع انسانی، واحد گسترش شبکه‌های معاونت بهداشتی و معاونت درمان،

جدول ۳- فرصت‌های شغلی شناسایی شده برای دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

کد	شغل پیشنهادی	دولتی	خصوصی
	امور اداری	✓	
	بازرس دانشگاهی	✓	
	پذیرش و ترخیص	✓	✓
	رئیس بیمه‌های درمانی	✓	✓
	سرپرست آمار و اطلاعات	✓	✓
	سرپرست خرید راهبردی در سازمان‌های بیمه	✓	
	شرکت تأمین نیروی انسانی		✓
	شرکت مشاوره مدیریت		✓
	کارشناس اعتباربخشی آموزشی	✓	✓
	کارشناس امور درآمد	✓	✓
	کارشناس امور مالی بیمه گری در درآمد بیمارستان	✓	✓
	کارشناس آموزش به بیمار	✓	✓
	کارشناس پژوهش	✓	✓
	کارشناس حقوق گیرنده خدمت	✓	✓
	کارشناس دبیرخانه	✓	✓
	کارشناس منابع انسانی	✓	✓
	کارشناس نظارت بر درمان	✓	
	کارشناس واحدهای مختلف معاونت بهداشتی و معاونت درمان در ستادهای شهرستان و استان	✓	
	کارگزاری بیمه	✓	✓
	مدیر اداری واحدهای بهداشتی و درمانی	✓	
	مدیر ارزشیابی آموزشی دانشگاهی	✓	
	مدیر امور اجرایی	✓	✓
	مدیر تجهیزات پزشکی	✓	✓
	مدیر خدمات عمومی	✓	✓
	مدیر فروش تجهیزات و کالاهای پزشکی	✓	✓
	مدیر نظارت و ارزیابی	✓	
	مدیر واردات و صادرات کالاهای پزشکی	✓	✓
	مدیر گروه‌های مختلف فنی و پشتیبانی	✓	✓
	مسئول امور قراردادها	✓	✓
	مسئول فنی	✓	✓
	مسئول امور حقوقی و قراردادها در بیمارستان	✓	✓
	مسئول آموزش کارکنان	✓	✓

رسته اداری - مالی

ادامه جدول ۳- فرصت‌های شغلی شناسایی شده برای دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

✓	✓	مسئول پیگیری امور بیماران	
✓	✓	مسئول دبیرخانه	
✓	✓	مسئول کارگزینی	
✓	✓	مسئول مدارک پزشکی	
✓	✓	مشاور رئیس دانشگاه	
	✓	معاون پژوهشی یا تحقیق و توسعه بیمارستان	
	✓	معاونت طرح و برنامه	
	✓	ناظر بخش‌های برون‌سپاری شده (بیشتر برای بخش‌های غیر بالینی مثل تأسیسات و...)	
✓	✓	تحلیل‌گر و برنامه‌ریز سازمان‌های بهداشتی و درمانی	
	✓	رئیس بحران و بلایا	
	✓	رئیس شبکه بهداشت و درمان شهرستان	
✓	✓	شرکت تجهیزات پزشکی	
✓		شرکت گردشگری سلامت	
✓	✓	کارشناس اپراتور آزمایشگاه‌های تشخیصی درمانی	
✓		مدیر پیشخوان‌های سلامت	
	✓	مدیر داخلی اورژانس ۱۱۵	
✓	✓	مدیر داخلی بیمارستان	رسته‌های بهداشتی درمانی
	✓	مدیر شبکه بهداشت	
	✓	مدیر واحد نظارت بر درمان	
	✓	مسئول EOC	
	✓	مسئول مناطق اورژانس ۱۱۵	
	✓	مشاور معاونت بهداشتی	
	✓	معاون بهداشتی	
✓	✓	شرکت تجهیزات پزشکی	
	✓	معاون بهداشتی ستادهای شهرستان	

«وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی» به صورت توصیفی - مقطعی روی ۸۵ دانش‌آموخته رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران که به روش سرشماری و از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته انجام شد. یافته‌ها نشان داد؛ میزان دسترسی به دانش‌آموختگان ۸۰٪، میانگین سنی دانش‌آموختگان ۳۵٫۸+۳۴٫۲۵ سال و میانگین

است [۱۳]. برآورد نیروی انسانی موردنیاز آینده به خصوص برای سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌هایی که تربیت نیروی انسانی موردنظر را نیز به عهده دارند از جنبه حیاتی برخوردار است [۱۷]. آموزش مستلزم صرف زمان طولانی و هزینه‌های کمرشکن است و در صورتی که نقشه راه دقیقی برای آن ترسیم نگردد، به اتلاف منابع منجر خواهد شد [۱۷]. در مطالعه‌ای که توسط سنایی نسب و همکاران با عنوان

جدول ۴- برآورد نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بر اساس فرصت‌های موجود

ردیف	محل جایگاه	نام جایگاه شغلی	تعداد جایگاه در مراکز استان		تعداد فرصت‌های شغلی
			دولتی	غیردولتی	
۱	دانشگاه (ستاد)	کارگزين	۱۱		۲.۲
۲		کارشناس منابع انسانی	۲		۰.۶
۳		کارشناس برنامه‌بودجه	۱۱		۳.۳
۴		کارشناس امور قراردادها	۱۰		۳.۰
۵		کارشناس اسناد و مدارک	۱۲		۳.۶
۶		کارشناس امور پشتیبانی	۱۱		۳.۳
۷		کارشناس امور دانشجویان	۱۸		۵.۴
۸		کارشناس امور پژوهش	۱۵		۴.۵
۹		معاون دانشجویی فرهنگی	۱		۰.۱
۱۰		معاون اداری مالی	۱۲		۴.۸
۱۱		معاون پژوهشی	۱		۰.۱
۱۲		معاون آموزشی	۱		۰.۱
۱۳		کارشناس مدیریت خدمات ب. د	۲		۱.۸
۱۴		معاون پشتیبانی	۱		-
۱۵		کارشناس امور اداری مالی	۳۰		۹.۰
۱۶		کارشناس برنامه‌ریزی	۱۲		۸.۴
۱۷		کارشناس امور آموزش	۲۰		۶.۰
۱۸		کارشناس روابط بین‌الملل	۲		۰.۶
۱۹		مستول حراست	۱۶		۰.۸
۲۰		کارشناس امور سلامت ایثارگران	۲		۰.۶
۲۱		کارشناس امور دفتری	۵		۳.۵
۲۲		کارپرداز	۱۱		۴.۴
۲۳		انبازدار	۱۵		۱.۵
۲۴		حمل‌ونقل	۲۵		۱.۳
۲۵	معاون درمان	۱		۰.۲	
۲۶	واحد نظارت بر امور درمان	۶		۳.۰	
۲۷	معاون بهداشتی	۱		۰.۲	
۲۸	کارشناس نیروی انسانی	۱۵		۷.۵	
۲۹	کارشناس نظارت و اعتباربخشی	۱۰		۵.۰	
۳۰	کارشناس امور اجرایی	۱۲		۶.۰	
۳۱	کارشناس هماهنگی طرح گسترش	۴		۲.۰	
۳۲	کارشناس امور قراردادها	۳۰		۱۵.۰	
۳۳	کارپرداز	۳		۰.۳	
۳۴	انبازدار	۳		۰.۲	
۳۵	حمل‌ونقل	۳		۰.۲	
	معاونت‌ها				

ادامه جدول ۴- برآورد نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی بر اساس فرصت‌های موجود

ردیف	محل جایگاه	نام جایگاه شغلی	تعداد جایگاه در مراکز استان		تعداد فرصت‌های شغلی
			دولتی	غیردولتی	
۳۶	بیمارستان و مراکز آموزشی درمانی	واحد بهبود کیفیت و اعتباربخشی	۶۵	۲۰	۷۶.۵
۳۷		کارشناس نظارت بر امور درمان	۵۸	۱۶	۳۷.۰
۳۸		مسئول دفتر	۲۸	۱۶	۴.۴
۳۹		پذیرش بیمارستان	۵۶	۳۲	۲۲.۰
۴۰		حراست	۵۶	۳۲	۴.۴
۴۱		کارشناس امور اجرایی	۶۰	۳۵	۴۷.۵
۴۲		مدیر	۲۸	۱۶	۲۶.۴
۴۳		کارشناس اسناد و مدارک	۸۴	۴۸	۲۶.۴
۴۴		کارشناس مسئول اداره بیمارستان‌ها	۳۰	۲۶	۱۱.۲
۴۵		کارشناس امور قراردادهای	۸۴	۴۸	۵۲.۸
۴۶		کارشناس مسئول منابع انسانی	۱۵	۴۵	۳۶.۰
۴۷		کارشناس امور اداری مالی	۷۵	۴۲	۳۵.۱
۴۸		کارگزين	۵۶	۳۲	۱۷.۶
۴۹		کارپرداز	۲۸	۱۶	۴.۴
۵۰	انبازدار	۲۸	۱۶	۳۰.۸	
۵۱	حمل‌ونقل	۲۸	۱۶	۲.۲	
۵۲	مددکار	۲۸	۱۶	۸.۸	
۵۳	روابط عمومی	۲۸	۱۶	۸.۸	
۵۴	کارشناس امور قراردادها	۳		۱.۵	
۵۵	کارشناس نظارت بر امور درمان	۲		۱.۴	
۵۶	کارآزمای سلامت در بلایا	۱۰		۳.۰	
۵۷	حمل‌ونقل	۲		۰.۱	
۵۸	انبازدار	۲		۰.۱	
۵۹	مدیر	۲۲		۱۱.۰	
۶۰	معاون	۴۴		۸.۸	
۶۱	رئیس	۲۲		۴.۴	
۶۲	کارشناس امور قراردادها	۴۰		۲۰.۰	
۶۳	کارشناس مسئول منابع انسانی	۴۰		۲۰.۰	
۶۴	مدیر آموزشگاه بهورزی	۲۲		۲.۲	
۶۵	کارپرداز	۲۲		۴.۴	
۶۶	انبازدار	۲۲		۲.۲	
۶۷	حمل‌ونقل	۳۰		۱.۵	
۶۸	حراست	۲۲		۱.۱	
		جمع کل	۱۴۷۴	۴۸۸	۶۴۲

مشغول به کار بودند. بین عنوان شغل دانش آموختگان و رشته‌ی تحصیلی آنها از نظر آماری، ارتباط معنی دار وجود نداشت ( $p \text{ value} > 0,05$ ) [۲۰]. یافته‌های این مطالعه، از نظر میزان ارتباط شغلی با رشته تحصیلی، یافته‌های مطالعه حاضر را تایید می‌کند.

در مطالعه‌ای که توسط دهقانی و همکاران با عنوان «برآورد نیروی انسانی مورد نیاز کشور در رشته مقاطع غیر بالینی تا سال ۱۴۰۸» انجام شد؛ یافته‌ها نشان داد، جایگاه شغلی رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی و زیرگروه‌های مرتبط با آن که شامل اقتصاد سلامت، HTA، سیاست‌گذاری سلامت، سلامت در بلایا و فوریت‌ها، اقتصاد دارو و آینده‌پژوهی است، بیشتر در سازمان‌های معاونت درمان، معاونت آموزشی، معاونت بهداشتی، معاونت غذا و دارو، معاونت امور اجتماعی، معاونت تحقیقات و فناوری، معاونت دانشجویی و فرهنگی، معاونت توسعه و منابع انسانی در مرکز استان و در خارج از مرکز استان است. همچنین باید بخش قابل توجهی از خدمات دانش آموختگان گروه مدیریت سلامت، خصوصاً در مقاطع تحصیلات تکمیلی، در دانشکده‌ها و به صورت خدمات آموزش دانشجویان و تربیت نیروی انسانی باشد. البته دانش آموختگان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد نیز می‌توانند در پست کارشناس گروه شاغل شوند [۲۱].

بحران بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران، با وجود ظرفیت‌های خالی در پست‌های دولتی، به یک چالش جدی تبدیل شده است. طبق آمار، حدود ۴۰ درصد بیکاران کشور را فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تشکیل می‌دهند که جمعیت یک میلیون نفری را شامل می‌شود. بر اساس آمارها، نرخ بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تقریباً دو برابر سایر اقشار جامعه است. این مسئله نشان‌دهنده یک ناهماهنگی اساسی بین تخصص‌های دانشگاهی و نیازهای بازار کار، کمبود فرصت‌های شغلی مناسب، و عدم تمایل برخی کارفرمایان به استخدام افراد با مدرک دانشگاهی است. یکی از دلایل اصلی این معضل، عدم هماهنگی بین تخصص‌های ارائه شده در دانشگاه‌ها و نیازهای واقعی بازار کار است. بسیاری از فارغ‌التحصیلان با دانش تئوریک بالا، فاقد مهارت و تخصص کافی برای جذب در بازار کار هستند. این در حالی است که بازار کار به تخصص نیروی کار بیش از مدرک آن‌ها اهمیت می‌دهد. علاوه بر این، سیاست‌های اقتصادی و سیستم حکمرانی نیز در ایجاد این مشکل نقش دارند. نبود امنیت شغلی و تمایل فارغ‌التحصیلان به مشاغل دولتی یا مدیریتی،

مدت خدمت ۳،۹۲ سال بود. ۲،۸۸ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۸،۱۱ درصد کارشناسی ارشد بودند. شغل ۹،۷۲ درصد دانش آموختگان متناسب با رشته تحصیلی آن‌ها و عنوان شغلی ۳،۷۵ درصد دانش آموختگان مرتبط با رشته تحصیلی آن‌ها بود. آزمون مجذور کای ارتباط معنی‌داری بین عنوان شغلی دانش آموختگان با رشته تحصیلی آن‌ها نشان داد ( $P=0,039$ ). نتیجه این پژوهش نشان داد، دانش آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی از نظر تناسب محتوای رشته تحصیلی با عنوان و نیازهای شغلی و تناسب رشته تحصیلی با جایگاه شغلی در شرایط مناسبی قرار دارند و در پست‌های خدمتی متناسب با رشته تحصیلی خود به کارگرفته می‌شوند نتایج این مطالعه یافته‌های مطالعه حاضر را تایید می‌کند [۱۸].

در مطالعه‌ای که توسط میانکوهی و همکاران با عنوان «سرنوشت شغلی رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی از دیدگاه دانش آموختگان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد» به صورت توصیفی روی دانش آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی که در فاصله سال ۹۱ تا ۹۵ دانش آموخته شده بودند، به روش نمونه‌گیری سرشماری از طریق پرسشنامه انجام شد؛ یافته‌ها نشان داد، ۵۵ درصد دانش آموختگان ادامه تحصیل داده‌اند و ۴۵ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۵۵ درصد کارشناسی ارشد بودند. ۶۵ درصد دانش آموختگان شاغل و ۱۷ درصد به دلیل ادامه تحصیل بیکار و ۱۸ درصد علی‌رغم تمایل و جستجوی کار، بیکار بودند. شغل ۶۹/۲ درصد مرتبط با رشته تحصیلی آن‌ها بود و عنوان شغلی ۶۴/۶ درصد دانش آموختگان مرتبط با رشته تحصیلی آن‌ها بود. در خصوص تناسب شغل با رشته تحصیلی یافته‌ها این مطالعه با مطالعه حاضر همخوانی دارد [۱۹].

در مطالعه‌ای که توسط شمسایی و همکاران با عنوان "وضعیت اشتغال دانش آموختگان رشته ی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در دانشگاه علوم پزشکی زابل" به روش توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۸ انجام شد، یافته‌ها نشان داد؛ ۲۹ درصد از شرکت کنندگان، شغل مورد نظر خود را از طریق شرکت در آزمون استخدامی سازمان سنجش آموزش کشور یافتند. ۲/۸۱ درصد از شرکت کنندگان از شغل خود راضی بودند. حدود ۷۲ درصد از دانش آموختگان در شغل‌های مرتبط با رشته‌ی تحصیلی خود به کارگرفته شده‌اند. ۳۵ درصد از فارغ‌التحصیلان، در بخش‌های اداری

### نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف شناسایی فرصت‌های شغلی و برآورد میزان نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان انجام شد. یافته‌ها نشان داد که ۶۴۲ فرصت شغلی قابل احراز برای این دانش‌آموختگان در سطح استان وجود دارد که بیشترین جایگاه‌ها در بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی است. با این حال، تفاوت قابل توجهی بین جایگاه‌های شغلی بالقوه و بالفعل این رشته مشاهده شد که نشان‌دهنده نیاز به بازنگری در نحوه جذب و به‌کارگیری این نیروها است. به‌کارگیری دانش‌آموختگان در پست‌های غیرمرتبط نه تنها باعث اتلاف منابع مالی و انسانی می‌شود، بلکه بازدهی سازمان‌ها و رضایت شغلی افراد را نیز کاهش می‌دهد. بنابراین، ضروری است تا با برنامه‌ریزی دقیق‌تر و هماهنگی بین نهادهای آموزشی و اجرایی، از این ظرفیت‌ها به‌طور بهینه استفاده شود و زمینه اشتغال مناسب و مرتبط برای دانش‌آموختگان این رشته فراهم گردد.

### نقاط قوت و محدودیت‌های مطالعه

در این پژوهش، شناسایی فرصت‌های شغلی و برآورد نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان با نقاط قوت و محدودیت‌های خاصی همراه بود. از جمله نقاط قوت این تحقیق می‌توان به تحلیل دقیق بازار کار و تأثیرگذاری آن بر سیاست‌گذاری‌های آموزشی اشاره کرد، که می‌تواند به همسویی نیروی کار با نیازهای واقعی بازار کمک کند. با این حال، محدودیت‌هایی نظیر تعمیم‌پذیری نتایج به سایر مناطق و چالش‌های زمانی و منابع نیز وجود دارد که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، این پژوهش می‌تواند به عنوان یک مبنای علمی برای تصمیم‌گیری‌های آینده در حوزه آموزش و اشتغال در رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی مورد استفاده قرار گیرد.

### پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

در زیر چند عنوان پیشنهادی برای طرح‌های پژوهشی مرتبط با "شناسایی فرصت‌های شغلی و برآورد میزان نیاز به دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان" ارائه می‌شود:

۱. بررسی تطبیقی فرصت‌های شغلی فارغ‌التحصیلان مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان و سایر استان‌ها
۲. تحلیل مهارت‌های کلیدی مورد نیاز کارفرمایان برای

باعث می‌شود که رغبتی به کار در بخش‌های غیردولتی یا کارهای آزاد نداشته باشند. همچنین، وجود تبعیض در نگرش وزارتخانه‌ها نسبت به دانش‌آموختگان دانشگاه‌های مختلف و فضای نامطمئن کسب‌وکار، از دیگر عوامل مؤثر در این زمینه است. از طرفی، جایگاه‌های شغلی بالقوه‌ای در سیستم‌های دولتی و غیردولتی وجود دارد که می‌تواند از بار بیکاری در جامعه بکاهد؛ عدم استفاده از این جایگاه‌های شغلی بالقوه برای دانش‌آموختگان، چالش‌های متعددی را می‌تواند ایجاد کند. بیکاری فارغ‌التحصیلان باعث هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و کاهش انگیزه برای تحصیلات عالی می‌شود. عدم استفاده از ظرفیت‌های دانش‌آموختگان، تأثیرات منفی بر توسعه پایدار جامعه دارد. بیکاری فارغ‌التحصیلان تنها یک مشکل اقتصادی نیست، بلکه پیامدهای اجتماعی شدیدی نیز به دنبال دارد. این مسئله می‌تواند منجر به افزایش نارضایتی‌ها و کاهش تمایل به ورود به دانشگاه‌ها شود. در نهایت، این وضعیت می‌تواند منجر به مهاجرت نخبگان و فرار مغزها از کشور شود که خود ضربه‌ای بزرگ به توسعه و پیشرفت جامعه است.

در مطالعه‌ای که توسط شفیعی با عنوان «برآورد نیروی انسانی مورد نیاز بیمارستان‌های منتخب شهر یزد مطابق با ضوابط و استانداردهای پرسنلی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۶» از طریق پرسشنامه محقق ساخته انجام شد، یافته‌ها نشان داد؛ از مجموع ۳۷ بخش بستری در بیمارستان‌های شهید رهنمون و شهید صدوقی، ۲۸ بخش (۷۵ درصد) دارای کمبود نیرو و نه بخش (۲۵ درصد) دارای مازاد نیرو بودند و توزیع نیروی انسانی موجود وضعیت مناسبی نداشت. به‌منظور ارتقای کیفیت خدمات بیمارستانی، داشتن اطلاعات صحیح از تعداد نیروی انسانی موردنیاز، اقدامی ضروری برای مدیران است تا برنامه‌ریزی‌های لازم در رابطه با توزیع عادلانه و مبتنی بر نیاز نیروی انسانی و رساندن بخش‌ها به سطح استاندارد انجام شود [۲۲]. برای ارتقای کیفیت خدمات بیمارستانی و استفاده از ظرفیت‌های بالقوه شغلی فارغ‌التحصیلان، نیاز است که مدیران بیمارستان‌ها اطلاعات دقیقی از نیازهای واقعی خود داشته باشند و برنامه‌ریزی مناسبی برای جذب و توزیع نیروی انسانی انجام دهند. در نهایت، عدم استفاده از ظرفیت‌های بالقوه شغلی فارغ‌التحصیلان نه تنها بر کیفیت خدمات درمانی تأثیر منفی می‌گذارد بلکه می‌تواند منجر به بیکاری یا نارضایتی شغلی در میان این افراد شود.

استخدامی، به‌روزرسانی برنامه‌های آموزشی و تخصیص بهینه منابع انسانی و مالی باشد و در نهایت به افزایش بهره‌وری، کاهش بیکاری فارغ‌التحصیلان و ارتقای کیفیت خدمات سلامت منجر گردد.

### ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با رعایت تمامی اصول اخلاقی انجام شده است. طرح تحقیق توسط کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مورد بررسی و تأیید قرار گرفته و دارای کد اخلاق به شماره IR.MUI.NUREMA.REC.1400.001 می‌باشد. پیش از شروع جمع‌آوری داده‌ها، اهداف پژوهش به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه کتبی از آن‌ها اخذ گردید. همچنین به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آنان به صورت محرمانه نگهداری می‌شود و صرفاً برای اهداف پژوهش مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان از کلیه همکاران و داوران گرامی که با انتقادات و پیشنهادات سازنده خود به ارتقاء کیفیت مقاله کمک کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در استان اصفهان و سایر استان‌ها  
 ۳. تأثیر فناوری‌های نوین بر فرصت‌های شغلی مدیران خدمات بهداشتی درمانی  
 ۴. آینده‌پژوهی بازار کار رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی: چالش‌ها و فرصت‌ها  
 ۵. ارزیابی عملکرد شغلی فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی: عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی.  
 این عناوین می‌توانند به عنوان مبنای تحقیقات آینده در این حوزه مورد استفاده قرار گیرند.

### کاربرد در تصمیم‌های مرتبط با سیاست‌گذاری در نظام سلامت

یافته‌های این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران نظام سلامت در برنامه‌ریزی دقیق‌تر برای جذب، آموزش و به‌کارگیری دانش‌آموختگان مدیریت خدمات بهداشتی درمانی کمک کند. با شناسایی شکاف میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی، امکان اصلاح فرآیندهای جذب و جلوگیری از تربیت نیروی مازاد یا کمبود نیروی متخصص فراهم می‌شود. همچنین این نتایج می‌تواند مبنای بازنگری در سیاست‌های

## References

1. Saeedeh Fa, Mirali S. Strategic Model for Sustainable Human Resource Management in Administrative Organizations. *Hakim Health System Research Journal*. 2021;19(1):15-21.
2. Khosravizadeh E, Azizi S, Mondalizadeh Z. Effect of strategic human resource management practices on employee's organizational performance with mediating role of organizational learning (Case study: sport and youth offices in Markazi province). *Human Resource Management in Sports*. 2022;10(1):21-39.
3. Zelleke G, Sraiheen A, Gupta K. Human capital, productivity and economic growth in 31 sub-saharan African countries for the period 1975–2008. *International Journal of Economics and Finance*. 2013;5(10):1-7.
4. Bastani P, Golriz A, Ravangard R, Kavosi Z, Rezaee R, Keshtkaran V, Bahrami MA. Educational Need Assessment of Bsc Degree of Healthcare Management

- Based on the Iran's National Medical Education Evolution and Innovation Plan. *Quarterly Journal of Management Strategies in Health System*. 2021 ;21(4):18-29.
5. Karimi S, Javadi M, Yaghoubi M, Fathalizadeh S, Molaei. Continuing Professional Education Needs of Health Services Management Graduates. *Health Information Management*. 2011;8(1):17.
  6. Akbari N, Ghaffari A. Verifying relationship of knowledge management initiatives and the empowerment of human resources. *Journal of Knowledge Management*. 2017 Sep 11;21(5):1120-41.
  7. Siraj N, Hagen I, Cahyadi A, Tangl A, Desalegn G. Linking leadership to employee's performance: The mediating role of human resource management. *Quarterly Journal of Management Strategies in Health System*. 2022 May 11;10(5):111.
  8. Ghavidel S, Soufi Majidpour M, Heydari AA. Estimating the supply of and demand for labor force

- until 2050 in Iran. *The Economic Research*. 2024 Mar 10;24(1):255-84.
9. Aghdash A, Saber, Ahmadi A, Zakieh, Farsh, Abhari, et al. Improving the Quality of Internship in Bachelor's Degree of Health Services Management. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services*. 2019;14(2):110-22.
  10. Mobsari Kh, Mam Ak. Assessment of Competencies of Bachelor Graduates in Health Services Management. *Depiction of Health*. 2021;12(1):12-23.
  11. Far S, Moghri, Mohaghegh, Saghi K, Tabatabaei. Estimation of Human Resources Needed for the CT-Scan Department of the Largest Radiotherapy Oncology Center in the Country Based on Workload Index in 1398. *Hospital Quarterly*. 2020;19(3):20-9.
  12. Agrawal R, Nanda SK, Rao DR, Rao BV. Integrated approach to human resource forecasting: an exercise in agricultural sector. *Agricultural Economics Research Review*. 2013;26(2):173-84.
  13. Mohammadi S. Organizational culture and its impact on organizational productivity. *International Journal of Human Capital in Urban Management (IJHCUM)*. 2020 Jan 1;5(3):267-76.
  14. Tomblin Murphy, G., MacKenzie, A., Alder, R., Birch, S. (2009). "Health workforce planning methodologies: An overview." *Human Resources for Health* 12(6): 24-35.
  15. Lawler P, Edward E. "From human resource management to organizational effectiveness." *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management* 44, no. 2 (2005): 165-169.
  16. Sadri A, Zahedi E, Rahmani N. Quantitative growth of I. R Iran's TVE graduates and skilled human resources with the aim of revising and reinforcing the curriculum. 2018;12(1):1-12.
  17. Frankfarzadi Reza-Garmaroudi G, Farzaneh-Maftoon, Ghasemi RL, Batoul-Shariati, Hamidreza-Jamshidi, et al. Estimation of General Medical Human Resources in the Islamic Republic of Iran. 2007. 21;4(9):87-91.
  18. Ziyaei M, Karjegan DA, Kazemian G, Karoobi M. Identification and determination of dimensions of tourism management model in Tehran. *Journal of Urban Economics and Management*. 2016 Mar 10;4(13):119-41.
  19. Sanaei Nasab H, Dalavari A, Ganjal A, Teymurzadeh E, Sedaghat A, Mirhashmi S, et al. Employment Status of Graduates in Health Services Management. *Military Medicine Journal*. 2009;11(4):42-53.
  20. Askari, Sh, Ardakani E, Miankouhi. Occupational Fate of Health Services Management Graduates from the Perspective of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences Graduates. *Strategic Management in Health System Journal*. 2021;5(4):295-305.
  21. Shamsaei M, Arefi M, Esfahani P. Employment Status of Graduates of Health Services Management at Zabol University of Medical Sciences. 2019.
  22. Shafii M, Hashemi FS, Askari R, Pakdaman M, Bahariniya S. Estimation of the required staffing capacity of selected hospitals in Yazd City, Iran, in accordance with staffing standards of Iranian Ministry of Health and Medical Education in year 2017. *Health Information Management*. 2019 Jun 22;16(2):57-64.

## Identifying Job Opportunities and Estimating the Demand for Graduates of Health Services Management in Isfahan Province

Masoud Ferdosi<sup>1</sup>, Mohammadreza Jabbari Khan Bebin<sup>\*2</sup>, Sakineh Saghaeiannejad Isfahani<sup>3</sup>, Somayeh Noori Hekmat<sup>4</sup>

1- Professor of Health Services Management, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

2- Master's Student in Health Services Management, School of Management and Medical Informatics, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

3- Assistant Professor, Health Management and Information Technology, School of Management and Medical Informatics, Health Information Technology Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

4- Professor of Health Services Management, Department of Management, Policy and Health Economics, School of Management and Medical Informatics, Health Service Management Research Center, Health Futures Research Institute, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

### Abstract

**Introduction:** Estimating future human resources, especially for organizations such as universities responsible for training specialized personnel, is of vital importance. The aim of this study was to estimate the number of available workforces, identify job opportunities, and determine the demand for graduates of Health Services Management in Isfahan Province in the year 2023.

**Methods:** This descriptive-analytical study was conducted in three stages. First, the available workforce was determined using a census method. Then, job opportunities were identified through document analysis, a researcher-made questionnaire, and interviews with ten experts. Finally, the demand for graduates was estimated using job opportunity data, an innovative formula, and the opinions of a five-member expert panel.

**Results:** The number of available workforces was estimated at 132 individuals. Job opportunities were classified into two categories: administrative-financial (39 jobs, 30%) and health-care (15 jobs, 11%). Job positions were categorized into five main groups including hospitals, universities, health networks, pre-hospital emergency centers, and deputy offices. In total, 1962 job positions were identified, and after applying an optimal occupancy coefficient, 642 job opportunities (33% of total positions) suitable for graduates of this field in Isfahan Province were determined.

**Conclusion:** There is a significant discrepancy between the potential and actual job positions for graduates, necessitating a fundamental revision in the recruitment and employment processes of these individuals. Such revision can prevent financial resource wastage and enhance organizational and individual productivity.

**Keywords:** Available workforce, job opportunity, graduates, health services management, Isfahan, Iran

### Please cite this article as follows:

Ferdosi M, Jabbari Khan Bebin M, Saghaeiannejad Isfahani S, Noori Hekmat S. Identifying job opportunities and estimating the demand for graduates of healthcare services management in Isfahan Province. *Hakim Health Sys Res.* 2023; 26(3): 282-296.

\*Corresponding Author: School of Management and Medical Informatics, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan province, Iran. E-mail: [mrj69.2014@gmail.com](mailto:mrj69.2014@gmail.com)

Copyright © 2023 Tehran University of Medical Sciences. Published by National Institute of Health research (NIHR). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>. Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.