

چکیده

مقدمه: رشد و توسعه هر جامعه در گرو بکارگیری صحیح منابع انسانی است. امروزه، شناسایی الگوهای رفتاری کارکنان و همچنین عوامل مرتبط شغلی کارکنان از عوامل مهم در تشخیص موفقیت و کارایی سازمان‌ها به شمار می‌آید. یکی از مهمترین عواملی که بهره‌وری پرسنل را کاهش می‌دهد و توان آنها را برای انجام موثر مسئولیت‌های شغلی به تحلیل می‌برد، فرسودگی شغلی است. مدیریت موثر کارکنان متناسب با تغییر و تحولات محیط درون و برون سیستم بهداشت و درمان امری ضروری به نظر می‌رسد. لذا هدف مطالعه حاضر تعیین رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و فرسودگی شغلی از دیدگاه مدیران و پرسنل ستادی معاونت بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد که در آن رابطه بین کارکردهای منابع انسانی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری شامل ۶۵۷ نفر از مدیران و کارکنان ستادی معاونت بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ایران بود که براساس جدول مورگان ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. داده‌های پژوهش با کمک دو پرسشنامه فرسودگی شغلی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با کمک شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین، و انحراف معیار و جهت سنجش رابطه بین متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که ۱۷۴ نفر (۷۰/۷ درصد) افراد مشارکت کننده در مطالعه زن بودند. میانگین سن افراد مورد مطالعه ۴۱/۳ سال و میانگین سابقه کاری آنها ۱۵/۸ سال با انحراف معیار ۷/۳۵ سال بود. ۷۸/۹ درصد افراد متأهل، بیشتر مشارکت-کنندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۵۹/۸)، با سمت کارشناس، و از وضعیت حقوق دریافتی خود راضی نبودند. ابعاد ارزیابی نتیجه‌گرا، شرح شغلی شفاف و آموزش گسترده به ترتیب با میانگین‌های ۴/۱۷، ۴/۱۲ و ۴/۰۳ از ۵ بیشترین امتیاز را در بین ابعاد مختلف کارکردهای منابع انسانی داشتند. ابعاد مختلف فرسودگی نشان داد که بیشترین مقدار میانگین مربوط به احساس عدم کفایت شخصی و مسخ شخصیت (۴/۷۲) نیز دارای مقدار میانگین ۲/۲ بود. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با فرسودگی شغلی ارتباط آماری معناداری با ضریب همبستگی ۰/۴۳۹- وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). همچنین بین ابعاد پرسشنامه کارکردهای مدیریت منابع انسانی (آموزش گسترده، پویایی داخلی، امنیت کارکنان، شرح شغلی شفاف، ارزیابی نتیجه‌گرا، وضعیت پاداش و مشارکت) با ابعاد فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، خستگی عاطفی، احساس عدم کفایت شخصی) رابطه معنادار آماری دیده شد ($P < ۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌دار آماری وجود دارد و می‌توان نتیجه گرفت که با بهبود کارکردهای مدیریت منابع انسانی، فرسودگی شغلی به طور معناداری کاهش خواهد یافت.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، کارکرد مدیریت منابع انسانی، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی، ایران.