

تبیین رابطه بین کارکرد های مدیریت منابع انسانی در محیط های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران دبیرستان: مطالعه موردی

جمال سلیمی^۱*؛ ناصر یوسفی^۲؛ عباس احمدی^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۷/۲۱ صص ۲۶۸-۲۴۷ تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نوع رابطه (تعیین رابطه) بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در محیط- های یادگیری (استخدام، آموزش گسترده، پویایی داخلی، امنیت کارکنان، شرح شغلی شفاف، پاداش و مشارکت) با عناصر فرسودگی است. رویکرد پژوهش کمی و راهبرد آن توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل، مدیران دبیرستانهای متوسطه نظری (متوسطه دوم) استان کردستان هستند. تعداد کل دبیرستانها، ۳۳۶ مورد بوده، که با استفاده از فرمول کوکران، ۱۷۹ نفر از مدیران این دبیرستانها، به عنوان حجم نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل، دو پرسشنامه استاندارد پرسشنامه کارکردهای منابع انسانی (HRF) و پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI) است. در تجزیه و تحلیل دادهها از روشهای همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه کارکرد شخصی رابطه تبیین کننده وجود دارد. بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و بعد فراوانی مؤلفه اضمحلال عاطفی در مؤلفه پویایی داخلی، به صورت مثبت و مستقیم معنی دار است. به این معنی که کارکرد ضعیف مدیریت منابع انسانی در مؤلفه های یاد شده باعث مسخ شخصیت می شود و کارکرد قوی باعث تقویت آن می گردد. رابطه بین مؤلفه آموزش گسترده با بعد شدت مؤلفه اضمحلال عاطفی (رابطه به صورت معکوس و منفی) معنی- دار است. بعد پویایی داخلی، در مورد بعد فراوانی کارکرد شخصی نقش تبیین کننده تری دارد. رابطه بین مؤلفه های پاداش و مشارکت، پویایی داخلی و پاداش و مشارکت (به صورت رابطه مثبت و مستقیم) معنی دار است.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، فرسودگی شغلی، محیط های یادگیری، مدیران مدرسه.

^۱ . دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان

^۲ . دانشیار گروه مشاوره دانشگاه کردستان

^۳ . کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی؛ مدیر آموزش ابتدایی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان

*نویسنده مسؤل: j_salimi2003@yahoo.com

مقدمه

در زندگی امروزی بیش از هر زمان دیگری شاهد تجربه استرس‌زایی هستیم که بهداشت روان افراد را به مخاطره انداخته و باعث بروز ناراحتی‌های روانی در انسان می‌گردند. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد افراد در سازمان‌ها استرس شغلی ناشی از شرایط سخت شغلی است که سلامت افراد را در معرض خطر قرار می‌دهد (Burgess, Irvine & Wallymahmed, 2010). پیشرفت‌های شگرف فناوری و تغییرات نظام اجتماعی باعث شده که جوامع امروزی شکل پیچیده‌ای به خود بگیرند. عوامل متعددی همچون: مشکلات مالی و خانوادگی، تضاد با دوستان و همکاران، فشار روانی ناشی از عوامل محیطی و سازمانی باعث شده است که به تحوی زندگی طبیعی انسان را تهدید نماید (Shabani Bahar & Konani, 2012). محیط انسان شامل، عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی او نقش مهمی دارند. در کنار عوامل محیط کار، خانواده هم عامل تعیین‌کننده‌ای در رغبت یا بی-رغبتی به کار است (Abdi Masooleh, Kaviani, Khaghanizade & Momeni Araghi, 2007). مسلم است که نظام روابط خانوادگی و عوامل محیط کار بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند و بروز هر نوع اختلال در هر یک از زمینه‌ها، رفتار فرد را در زمینه دیگر تحت تأثیر قرار می‌دهد (Asadi, 2003).

بر اساس گزارش‌ها مؤسسه آموزش ملی آمریکا (NEA) پژوهش‌ها نشان داد که استرس مدیران طی سال‌های ۱۹۶۷ تا ۱۹۸۳ حدود ۴۰ درصد افزایش یافته است. این روند به نظر می‌رسد با همه پیامدهای مالی و ایمنی مرتبط با آن همچنان ادامه داشته باشد. تراچ (1۹۸۰) نشان داد که مدیریت در کنار تدریس و پزشکی، یکی از سه شغل استرس‌زاست (Golparvar & Hosseinzadeh, 2011). فاربر (Farber, 2000) اظهار می‌کند که حدود ۳۵ درصد از معلمان و مدیران در کل دنیا از شغل خود به شدت ناراضی هستند و حدود ۲۰ درصد از آنان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (Bohle, Quinlan & Mayhew, 2001).

فرسودگی شغلی^۱، از جمله خطرات شغلی است که به علت تأثیر منفی بر کارکنان و سازمان‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. فرسودگی شغلی دانش‌واژه‌هایی برای توصیف دگرگونی‌های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. این فرسودگی بیشتر در شغل‌هایی پدید می‌آید که افراد زمان زیادی از ساعات‌های کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. فرسودگی شغلی عبارت است از آسیب‌های روانی مرتبط با کار که باعث مشکلات هیجانی، کاهش موفقیت فردی و

¹. Job burnout

شخصیت‌زدایی است (Nazem & Alizadeh Ranjbar, 2014). رایج‌ترین تعریف از فرسودگی شغلی را ماسلاچ و جکسون (Maslach & Jackson, 1981, 1993) ارائه نموده‌اند: فرسودگی شغلی نشانگانی روانشناختی شامل خستگی هیجانی^۱ و کاهش کفایت شخصی^۲ و مسخ شخصیت^۳ دارد (Safi, Mohamad & , Kolahi, 2015; Kilfedder, Power & Wells, 2001). ماسلاچ مفهومی سه بعدی از فرسودگی ارائه می‌دهد: خستگی هیجانی کاملاً همانند متغیر فشار روانی است، و احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت، پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت-کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویان اشاره دارد. کاهش احساس کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌رود (Akbari, Ghafar Samar, , Kiany & Eghtesadi, 2011; Zamini, Hosseini Nasab, Zamini & Zarei, 2011).

در دوره‌هایی از زندگی، احساس ناامیدی، عصبانیت، افسردگی، ناراضی‌تی و اضطراب عادی به نظر می‌رسد، اما افراد در حالت فرسودگی شغلی این هیجانات منفی را بیشتر از حد معمول تجربه می‌کنند (Manafzadeh, 2015). فرسودگی شغلی کیفیت خدمات کارکنان را کاهش می‌دهد و می‌تواند عاملی برای عدم مسوولیت‌پذیری، غیبت و تضعیف روحیه تلقی شود (Bordbar, 2008). از این میان مشاغل مختلف حرفه مدیریت، از جمله حرفه‌هایی است که نقش و اهمیت آن روز به روز مشخص می‌گردد (Pines & Keinan, 2005). مدرسه به عنوان یک سازمان آموزشی یکی از پایگاه‌هایی است که خدمات تدریس و آموزش در آن جایگاه خاصی دارد. امروز بخش اعظمی از مردم کشور ما به عنوان دانش‌آموز، در مدارس مشغول به تحصیل هستند. بدیهی است که عهده‌داری مسوولیت آموزش در مدارس مستلزم این است که سیستم آموزشی توسط مدیرانی اداره گردد که علاوه بر توانمندی علمی، از نظر شخصیتی نیز افرادی متعادل، پرنرژی، پویا و بانگیزه باشند و همچنین عملکرد مدیریتی آنان از کارکرد مطلوبی برخوردار باشد و این امر بدون آگاهی کامل از مسائل و موانع کاری و فردی آنان امکان‌پذیر نیست (Mahdizadeh, Vafaei, Taghipour, Esmaily, , Mahdizadeh, Ebrahimipour, 2014). براین اساس، از جمله عواملی که در رابطه با فرسودگی شغلی مدیران می‌توان در نظر گرفت، مدیریت منابع انسانی است، چرا که حمایت

¹. emotional exhaustion

². Decreased Personal Accomplishment

³. Depersonalization

مدیریت سازمان و کارکرد آن، یکی از عوامل مهم در رویارویی صحیح با مشکلات و استرس‌های شغلی، به شمار می‌رود (Laschinger, Wong & Grau, 2012). توسعه منابع انسانی، به عنوان یکی از دل مشغولی‌های برنامه‌ریزان نیروی انسانی در صنعت نوین محسوب می‌گردد و باید تلاش می‌شود علاوه بر گزینش نیروی انسانی و گمارش مطلوب بستر مناسبی را برای نگه داشتن آن فراهم ساخت (Barrett, 2010). مدیریت منابع انسانی پیامدهایی نظیر تعهد، تناسب، مشارکت و انعطاف‌پذیری را به همراه دارد (Harpez & Meshoulam, 2010) و می‌تواند ظرفیت‌های لازم را برای ارتقای انعطاف‌پذیری سازمانی لازم فراهم آورد (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 2010). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نیز منبعی پایدار برای کسب مزیت‌های رقابتی هستند (Lado & Wilson, 1994) و مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق جذب اثربخش، توسعه و مدیریت استعدادهای سازمانی به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کند (Wong, Tan, Sin & Fong, 2013). مدیریت منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمان‌ها به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف‌های سازمان اجرا می‌شود. این کارکردها باید دانش، مهارت و توانمندی‌های کارمندان را با استراتژی‌های سازمان همراه کند تا مزیت رقابتی ایجاد شود (Hyondong & Sung-Choon, 2011).

مهمتر هدف هر سازمان دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده است و باید سازمان تلاش کند تا اهدافی که از قبل پیش‌بینی شده دست یابد که مدیریت برای دستیابی به هدف‌های از قبل تعیین شده سازمان الزام است به سطوح بهینه بهره‌وری سازمانی دست یابد و عوامل مؤثر بر بهره‌وری بهینه سازمانی را که شامل عوامل درون‌سازمانی اصلی و عوامل درون سازمانی مکمل هستند مشخص کرده و آن‌ها را اولویت‌بندی کند (Karatepe & Karatepe, 2010). لازم به ذکر است یکی از عوامل اثربخش در دستیابی به سطوح بهینه بهره‌وری بهداشت روانی است و فرسودگی شغلی که موضوع پژوهش حاضر است تحت تأثیر عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار می‌گیرد (Morris & Venkatesh, 2010). بر این اساس، مبنای نظری پژوهش حاضر به نظریه چند عاملی بهره‌وری تأکید داشته که عوامل را به مانند اعضای بدن موجود زنده در ارتباط متقابل با یکدیگر فرض می‌کند. براساس این نظریه، در شرایطی سطوح بهینه بهره‌وری سازمانی حاصل می‌شود که تمامی این عوامل همسو، هم‌افزا و بهینه باشند. از این رو، هنگامی دستیابی به سطوح بالاتر بهره‌وری سازمانی بارز می‌شود که منابع انسانی سازمان از فرسودگی شغلی و عوارض ناشی از آن در رنج نباشند (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

امروزه سازمان های نوظهور و نوآور برای رسیدن به اهداف و برنامه های خود درصددند تا راهکارهایی جهت سازگاری مطلوب کارکنان خود با چنین تغییرات عظیمی به وجود آورند. در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی کارآمد آن جامعه است (Van Bogaert, Meulemans, Clarke, Vermeyen, Van de Heyning, 2009). از این رو، سرعت و مهارت از عوامل سازنده کارآمدی به شمار می آیند. توجه به انسان به عنوان یک موجود پیچیده، سازگاری وی با چنین روابط، تجهیزات، تغییرات و دستورالعمل ها و به طور کلی محیط های شغلی در یک سازمان متفاوت از گذشته گردیده و انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت ها و فشارهایی را متحمل شود. اما تداوم این امر به فرسودگی شغلی منجر خواهد شد (Matin, Kalali & Anvari, 2012).

به رغم تأثیری که می تواند مدیریت منابع انسانی بر فرسودگی شغلی داشته باشد، اما پژوهش های معدودی به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و فرسودگی شغلی مدیران پرداخته است.

طالقانی، غفاری و حقیقی (Taleghani, GHafari & Haghighi, 2016) در پژوهشی به مطالعه «بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران»، پرداختند که نتایج نشان می دهد ابزارهای مدیریت منابع انسانی، بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تهران تأثیر مثبت و معنادار دارند. صادقیان قراقیه، شکری، شاکری و پورمجرّب (Sadeghian, Shokri, Shakeri & Pourmojarab, 2016) به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه تهران)، پرداختند. نتیجه تجزیه و تحلیل اطلاعات استنباطی این پژوهش بیانگر تأثیر مثبت و معنادار به کارگیری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر بهبود رضایت شغلی و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی و ترک از کار در دانشگاه تهران است. فتاح و علیزاده رنجبر (Fatah & Alizadeh, Ranjbar, 2014) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش» به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری و ابعاد مختلف توانمندسازی با ابعاد مختلف فرسودگی رابطه منفی وجود دارد ولی بین متغیرهای فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت با پرداخت منصفانه حقوق و بین متغیرهای رشد شخصیتی و احساس استقلال رابطه معناداری به رغم منفی بودن آن ملاحظه نشد. همچنین ابعاد مختلف

توانمندسازی و ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری به صورت جداگانه توانستند فرسودگی شغلی کارکنان را در جهت منفی پیش‌بینی کنند. عزیزی، یارمحمدیان و نادى (Azizi, Yarmohamadian & Nadi, 2013) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین یادگیری غیررسمی، فرسودگی شغلی، سلامت روان و رضایت شغلی»، به این نتیجه رسیدند که ضریب همبستگی میان یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی و میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی، معنی‌دار بوده، ولی میان فرسودگی شغلی و سلامت روان و همچنین سلامت روان و رضایت شغلی معنی‌دار نبوده است.

هانگ و دیگران (Hong, Hao, Kumar, Ramendran & Kadiresan, 2012)، تحقیقی را با عنوان «اثر بخشی اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان در موسسه آموزش عالی» انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش و توسعه، سیستم ارزیابی عملکرد و جبران خدمت به غیز از توانمندسازی کارکنان تأثیر معنی‌داری بر حفظ کارکنان دارند. مارتین (Martin, 2011) بیان می‌کند که اقداماتی نظیر آموزش و توسعه، پیشرفت کارراهه شغلی، مشوق‌ها و پاداش‌ها به طور مستقیم روی رضایت کارکنان اثر دارند و باعث حفظ آنان می‌شود. اوزرات، هایران و سوور (Ozyurt, Hayran & Sur, 2006) در پژوهش خود مشخص کردند که رضایت شغلی دارای رابطه معکوس با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت است، ولی با موفقیت فردی رابطه مثبت دارد.

فرسودگی شغلی در شاخص‌های گوناگون تجلی می‌یابد. نخست شاخص‌های هیجانی که توام با بی‌علاقه شدن فرد نسبت به شغل خود، افسردگی، احساس به دام افتادن در شغل خود، احساس درماندگی و ناتوانی، احساس تأیید و تشویق قرار نگرفتن، احساس بی‌تفاوتی و ملامت و بی‌زاری و از دست دادن همدلی نسبت به دیگران. شاخص‌های نگرشی مانند: بدبینی و بدگمانی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان و محل کار خود، شاخص‌های رفتاری مانند تحریک‌پذیری و پرخاشگری، کناره‌گیری از دیگران، کاهش توانایی برای انجام دادن فعالیت‌ها، افزایش مشکلات و ناسازگاری با مدیران، کارمندان و همکاران. شاخص‌های روان‌تنی مانند احساس خستگی، ابتلا به دردهای عضلانی و... شاخص‌های سازمانی مانند کاهش رسیدگی به خواسته‌های ارباب رجوع، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی کارکنان، غیبت از کار، ترک شغل، افزایش تعداد موارد خلافتکاری و... است (Wu, Zhu, Wang, Wang & Lan, 2007). با توجه به اثرات منفی که فرسودگی شغلی برای افراد و همچنین از نظر شغلی، دربردارد، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در محیط‌های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران می‌پردازد.

پرسش های پژوهش

- ۱- آیا بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه کارکرد شخصی (در بعد شدت) رابطه وجود دارد؟
- ۲- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد فراوانی مؤلفه کارکرد شخصی را بطور معنی داری تبیین می کند؟
- ۳- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد شدت را به طور معنی داری تبیین می کند؟
- ۴- آیا بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه اضمحلال عاطفی (در مولفه شدت) رابطه وجود دارد؟
- ۵- کدام یک کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد فراوانی مؤلفه اضمحلال عاطفی را به طور معنی دار تبیین می کند؟
- ۶- آیا بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی به مؤلفه مسخ شخصیت در بعد شدت رابطه وجود دارد؟
- ۷- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد فراوانی مؤلفه مسخ شخصیت را به طور معنی داری تبیین می کند؟
- ۸- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد شدت مؤلفه مسخ شخصیت را به طور معنی داری تبیین می کند؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع پژوهش های توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران دبیرستان های متوسطه نظری (متوسطه دوم) استان کردستان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بود. تعداد کل این مدارس (شامل مراکز اصلی و ضمیمه) ۳۳۶ موسسه است که با استفاده از فرمول کوکران، ۱۷۹ نفر از مدیران این مدارس، به عنوان نمونه تعیین شدند. با در دست داشتن لیست مدارس، این تعداد به صورت کاملاً تصادفی و براساس شماره مدارس در لیست ذکر شده، انتخاب شدند. همچنین برای رعایت نسبت در بین شهرستان های استان، از روش تصادفی نسبی استفاده گردید. به منظور گردآوری داده- های پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

الف) پرسشنامه کارکردهای منابع انسانی (HRF^۱)

این پرسشنامه ابتدا توسط جونز و جرج (Jones & George, 2003) در کتاب «مدیریت معاصر^۲» طراحی گردید. در مرحله بعد این سیاهه توسط ژانگ، سامراتن، ری و کریستین (Zhang, Samaratunga, Ree, & Christine, 2007) و همچنین توس ژانگ و وانگ و جی (Zhang, Wan & Jia, 2008) بازنگری شده است. این پرسشنامه در جدیدترین نسخه توسط ژای و همکاران (Zhai and et al, 2013) بازنگری شده و تعداد پرسش ها آن به ۲۸ سوال رسیده است و ابعاد آن شش مورد است که عبارتند از: الف- استخدام، ب- آموزش گسترده، ج- پویایی داخلی، د- امنیت کارکنان، ه- شرح شغلی شفاف، و- پاداش و مشارکت. شیوه نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف ۷ تایی از (۱ تا ۷) است. این پرسشنامه با هدف ارزیابی کارکردهای مدیریت منابع انسانی طراحی شده است.

ب) پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI)

یک عامل اساسی برای هر پژوهشی درباره‌ی فرسودگی شغلی ابزاری استاندارد برای اندازه گیری آن است. پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ برای این منظور بوجود آمده است. این پرسشنامه که توسط ماسلاچ و جکسون (Maslach & Jackson, 1986) ساخته شده است، سه عامل فرسودگی شغلی یعنی: تحلیل عاطفی، کارکرد شخصی و مسخ شخصیت از مؤلفه‌های آن است. در حال حاضر در بسیاری از پژوهش‌های مربوط به فرسودگی شغلی چه در خارج و چه در داخل کشور این ابزار به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. ماسلاچ، اسکافیل و لیتر (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) معتقدند تنها ابزاری که می‌تواند هر سه بعد فرسودگی شغلی را مورد سنجش قرار دهد، پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI) است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال است که در هر سؤال جملاتی آمده و در مقابل آن دو مقیاس (شدت و فراوانی) قرار دارد و برای نمره‌گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود. از مجموع ۲۲ سؤال ۹ سؤال به تحلیل عاطفی، ۸ سؤال به کارکرد شخصی و ۵ سؤال به مسخ شخصیت اختصاص دارد.

پایایی: در خصوص ارزیابی پایایی، ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) در یک مطالعه روی ۴۲۰ نفر (۶۹ درصد زن و ۳۱ درصد مرد) با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی پرسشنامه را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کردند. همچنین برای خرده آزمون‌های سه

1. Human Resources Function

2. Contemporary Management

گانه ضریب الفا محاسبه شد که در جدول ۱ آمده است (Mehafarid, Khakpour, Jajarm & Alizadeh Mousavi, 2015; Zhang, Samaratunga, Ree & Christine, 2007).

جدول ۱- ضریب آلفای زیر بخش ها در دو مقیاس شدت و فراوانی (Maslach & Jackson, 1993; Nastaei zaei and et al, 2008)

مؤلفه	شدت	فراوانی
کارکرد شخصی	۰/۷۴	۰/۷۴
تحلیل عاطفی	۰/۸۶	۰/۸۹
مسخ شخصیت	۰/۷۲	۰/۷۷

علاوه بر آن ماسلاچ و جکسون (Maslach & Jackson, 1986) در یک مطالعه روی ۲۳ نفر دانشجوی بهداشتی و خدمات پایایی MBI را به روش بازآزمایی در فاصله بین دو تا چهار هفته محاسبه کردند. در این مطالعه ضریب پایایی کل پرسشنامه برای فراوانی ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ محاسبه شد و برای خرده آزمونهای سه گانه ضریب پایایی به شرح جدول ۲ حاصل شد.

جدول ۲- ضریب پایایی زیر بخش ها در دو مقیاس شدت و فراوانی (Maslach & Jackson, 1993; Nastaei zaei and et al, 2008)

مؤلفه	شدت	فراوانی
کارکرد شخصی	۰/۶۸	۰/۸
تحلیل عاطفی	۰/۵۳	۰/۸۲
مسخ شخصیت	۰/۶۹	۰/۶۰

در ایران نیز مطالعاتی در این مورد انجام شده است. بهنیا (Behnia, 2000) ضریب آلفای MBI را در یک نمونه ۲۲۱ نفری به شرح زیر مورد مقیاس فراوانی محاسبه کرد: تحلیل عاطفی ۰/۸۷، مسخ شخصیت ۰/۵۵ و کارکرد شخصی ۰/۸۳. همچنین بدری گرگوری (GarGori, 1995) ضریب پایایی خرده آزمونهای MBI را در یک نمونه ۵۰ نفری معلمان به شرح زیر محاسبه کرد. تحلیل عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و کارکرد شخصی ۰/۷۵. با توجه به نتایج چنین مطالعاتی می توان نتیجه گرفت که MBI از پایایی

مناسبتی برخوردار است. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای خرده مقیاس تحلیل عاطفی ۰/۸۹، مسخ شخصیت ۰/۶۸ و کارکرد شخصی ۰/۸۷ به دست که نشان می‌دهد پرسشنامه فرسودگی شغلی از پایایی مطلوبی برخوردار است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره (گام به گام) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

۱- آیا بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه کارکرد شخصی (در بعد شدت) رابطه وجود دارد؟
برای بررسی این پرسش از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳، نشان داده شده است.

جدول ۳- نتایج ضریب همبستگی در خصوص کارکردهای مدیریت منابع انسانی و دو متغیر شدت و فراوانی مؤلفه کارکرد شخصی

کارکرد شخصی		متغیر ملاک	
شدت	فراوانی		متغیر پیش‌بین
۰/۲۶۱*	۰/۳۰۷**	R	استخدام
۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۲۴۸*	۰/۲۱۱*	R	آموزش گسترده
۰/۰۱۶	۰/۰۳۹	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۲۰۹*	۰/۱۳۶	R	پویایی داخلی
۰/۰۴۱	۰/۱۲۸	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۱۵۹	۰/۰۵۵	R	امنیت کارکنان
۰/۰۷۶	۰/۳۱۷	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۰۰۴	۰/۲۳۳*	R	شرح شغلی شفاف
۰/۴۸۷	۰/۰۲۵	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	

۰/۱۴۱	۰/۲۱۹*	R	پاداش و مشارکت
۰/۱۲۹	۰/۰۴۶	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	

نتایج همبستگی نشان می‌دهد که در نوع رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی (با بعد شدت مؤلفه کارکرد شخصی) در سطح ۰/۰۵ و در ابعاد استخدام، پاسخ‌دهی، پویایی داخلی معنی‌دار؛ مثبت و مستقیم است. به این معنی که کارکرد ضعیف مدیریت منابع انسانی در مؤلفه‌های یاد شده باعث پایین بودن سطح کارکرد شخصی می‌شود و بالا بودن آن به افزایش سطح کارکرد منجر می‌گردد (جدول ۳).

۲- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد فراوانی مؤلفه کارکرد شخصی را به طور معنی‌داری تبیین می‌کند؟

جدول ۴- رگرسیون گام به گام بعد فراوانی کارکرد شخصی براساس ابعاد کلی کارکردهای منابع

گام	منبع تغییرات متغیر پیش‌بینی کننده	ضریب تبیین	F	بتا	R	سطح معنی داری
۱	استخدام	۰/۱۵۵	۱۲/۴۸۲	۰/۳۷۷	۰/۳۴۹	۰/۰۰۱
۲	استخدام	۰/۲۰۵	۹/۱۰۱	۰/۷۱۱	۰/۴۵۲	۰/۰۰۱
				-۰/۴۱۰		

بعد از بررسی رابطه بین دو متغیر (در سوال اول) در این قسمت، از رگرسیون چندگانه گام به گام برای تبیین قدرت پیش‌بین کنندگی متغیر پیش‌بین، در خصوص متغیر ملاک، استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که از میان کارکردهای مدیریت منابع انسانی در گام اول ارائه شده مؤلفه استخدام وارد معادله شده و به تنهایی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و با مقدار $F=12/482$ حدود ۱۴/۹ درصد از تغییرات بعد فراوانی کارکرد شخصی را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در مؤلفه استخدام به میزان ۰/۳۷۷ در بعد فراوانی کارکرد شخصی تغییر ایجاد می‌گردد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که استخدام، نقش تبیین‌کننده‌تری در مورد بعد فراوانی کارکرد شخصی دارد. بعد از مؤلفه استخدام، بعد استخدام با مقدار $F=9/101$ در همان سطح معنی‌داری بیشترین تبیین را دارد (جدول ۴).

۳- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد شدت را به طور معنی داری تبیین می کند؟

برای پاسخ به این سوال، از رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۵- رگرسیون گام به گام بعد شدت مؤلفه کارکرد شخصی براساس ابعاد مدیریت منابع

انسانی					
گام	منبع تغییرات متغیر پیش بین	ضریب تبیین	F	بتا	R
۱	امنیت شغلی	۰/۰۷۱	۵/۰۰۹	۰/۲۷۱	۰/۲۷۱
	سطح معنی داری				۰/۰۲۹

نتایج نشان می دهد که از میان کارکردهای مدیریت منابع انسانی، مؤلفه امنیت شغلی وارد معادله شده و در سطح معنی داری ۰/۰۵ و با مقدار $F = ۵/۰۰۹$ حدود ۷/۱ درصد از تغییرات بعد شدت مؤلفه کارکرد شخصی را تبیین می کند. مقدار بتا نیز نشان می دهد که با هر واحد تغییر در مؤلفه امنیت شغلی به میزان ۰/۲۷۱ در بعد شدت کارکرد شخصی تغییر ایجاد می گردد. لذا می توان نتیجه گرفت که استخدام، در تبیین بعد شدت مؤلفه کارکرد شخصی موثرتر هستند (جدول ۵).

۴- آیا بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه اضمحلال عاطفی (در مولفه شدت) رابطه وجود دارد؟

برای بررسی این پرسش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶، نشان داده شده است.

جدول ۶- نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با دو بعد فراوانی و شدت مؤلفه اضمحلال عاطفی

پیش بین	ملاک	کارکرد شخصی
		شدت
استخدام	R	۰/۰۳۲
	Sig	۰/۴۵۲
	N	۱۷۹
آموزش گسترده	R	۰/۰۱۷
		۰/۰۲۴**

۰/۰۱۹	۰/۴۴۸	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۱۹۱	۰/۳۴۲**	R	پویایی داخلی
۰/۰۶۱	۰/۰۰۶	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۰۱۹	-۰/۱۶۹	R	امنیت کارکنان
۰/۴۶۵	۰/۰۹۰	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۱۱۷	-۰/۱۸۹	R	شرح شغلی شفاف
۰/۱۹۲	۰/۰۸۸	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	
-۰/۰۵۱	۰/۱۱۹	R	پاداش و مشارکت
۰/۴۰۲	۰/۱۹۸	Sig	
۱۷۹	۱۷۹	N	

در پاسخ به این سوال، نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که در رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و مؤلفه اضمحلال عاطفی فرسودگی شغلی (در بعد شدت) و در سطح ۰/۰۵ رابطه بین مؤلفه آموزش گسترده با مقدار $r = 0.240$ - با بعد شدت مؤلفه اضمحلال عاطفی، به صورت منفی و معکوس رابطه معنی‌دار وجود دارد (جدول ۶).

۵-کدام یک کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد فراوانی مؤلفه اضمحلال عاطفی را

به طور معنی‌دار تبیین می‌کند؟

برای پاسخ به این سؤال از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد؛ نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که از میان کارکردهای مدیریت منابع انسانی، مؤلفه پویایی داخلی، وارد معادله شد و با مقدار $F = 7.424$ (در سطح معنی‌داری ۰/۰۵) ۹/۲ درصد از تغییرات بعد فراوانی اضمحلال عاطفی را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر تغییر در مؤلفه پویایی داخلی به میزان ۰/۳۱۹ در بعد فراوانی اضمحلال عاطفی تغییر ایجاد می‌گردد.

جدول ۷- رگرسیون گام به گام بعد فراوانی اضمحلال عاطفی بر اساس کارکردهای مدیریت منابع انسانی

گام	منابع تغییرات	ضریب	F	بتا	R	سطح معنی داری
	متغیر پیش بینی کننده	تیین				
۱	پویایی داخلی	۰/۰۸۹	۸/۰۰۹	۰/۳۱۴	۰/۳۱۹	۰/۰۰۷
۲	پویایی داخلی	۰/۲۳۴	۹/۰۹۰	۰/۵۰۲	۰/۴۷۰	۰/۰۰۱
	شرح شغلی شفاف			-۰/۴۰۱		

لذا می‌توان گفت که پویایی داخلی در مورد بعد فراوانی کارکرد شخصی نقش تبیین-کننده‌تری دارد. بقیه آمارها در جدول ۷ قابل ملاحظه است. همچنین به علت معنی داری حداقل یکی از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر روی بعد شدت مؤلفه اضمحلال عاطفی، رگرسیون چند متغیره انجام نگرفت (جدول ۷).

۶- آیا بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی به مؤلفه مسخ شخصیت در بعد شدت رابطه وجود دارد؟

در پاسخ به این سوال، نتایج همبستگی نشان می‌دهد که در رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و مسخ شخصیت از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۵ در مؤلفه‌های استخدام، آموزش گسترده، پاداش و مشارکت و پویایی داخلی با مؤلفه مسخ شخصیت، فرسودگی شغلی (در بعد شدت) معنی دار است (جدول ۸).

جدول ۸- نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد کارکردهای مدیریت منابع انسانی با ابعاد فراوانی و شدت مؤلفه مسخ شخصیت

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	کارکرد شخصی
شدت	فراوانی	شدت
	R	۰/۲۹۸
	Sig	۰/۰۱۰
	N	۱۷۹
استخدام	R	۰/۱۳۲
	Sig	۰/۱۸۷
	R	-۰/۲۰۱
	Sig	۰/۱۲۱

۱۷۹	۱۷۹	N	امنیت کارکنان
۰/۳۷۱	۰/۳۶۲	R	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	Sig	پاداش و مشارکت
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۱۹۸	۰/۴۰۲	R	
۰/۰۷۱	۰/۰۰۱	Sig	پویایی داخلی
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۰۹۸	۰/۰۸۷	R	
۰/۳۵۴	۰/۳۶۲	Sig	شرح شغلی شفاف
۱۷۹	۱۷۹	N	
۰/۳۲۰	۰/۱۸۷	R	
۰/۰۱۱	۰/۰۹۲	Sig	آموزش گسترده
۱۷۹	۱۷۹	N	

۷- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد فراوانی مؤلفه مسخ شخصیت را به طور معنی داری تبیین می کند؟

جدول ۹- نتایج ضریب همبستگی پیرسون در خصوص کارکردهای مدیریت منابع انسانی با دو بعد فراوانی و شدت مؤلفه مسخ شخصیت

گام	منبع تغییرات متغیر پیش بینی کننده	ضریب تعیین	F	بتا	R	سطح معنی داری
۱	پویایی داخلی	۰/۱۶۰	۱۲/۸۹۰	۰/۴۰۵	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱
۲	پویایی داخلی	۰/۲۹۳	۹/۱۱	۰/۴۷۸	۰/۴۸۱	۰/۰۰۱
	مسخ شخصیت			۰/۲۴۸		

بعد از بررسی رابطه بین دو متغیر (در سوال قبلی) از رگرسیون چند گانه گام به گام برای تبیین پیش بین کنندگی متغیر پیش بین در مورد متغیر ملاک استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که از میان کارکردهای مدیریت منابع انسانی که در گام اول ارائه شده اند، مؤلفه پویایی داخلی وارد معادله شده و با مقدار $F= ۱۲/۸۹۰$ (با سطح معنی

داری (۰/۰۵)، ۱۶/۰ درصد از تغییرات مسخ شخصیت را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در مؤلفه پویایی داخلی به میزان ۰/۴۰۵ در مسخ شخصیت تغییر ایجاد می‌گردد. وضعیت سایر متغیرها در جدول ۹ ارائه شده است.

۸- کدام یک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی بعد شدت مؤلفه مسخ

مشخصیت را به طور معنی داری تبیین می‌کند؟

برای بررسی این سوال از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که از کارکردهای مدیریت منابع انسانی، مؤلفه کارکرد شخصی منابع انسانی وارد معادله شده و با مقدار $F = ۱۴/۰۰۹$ (و در سطح معنی داری ۰/۰۵) حدود ۱۶/۹ درصد از تغییرات بعد شدت مسخ شخصیت را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در مؤلفه کارکرد به میزان ۰/۴۲۰ در مسخ شخصیت تغییر ایجاد می‌گردد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که کارکرد شخصی منابع انسانی نقش تبیین‌کننده تری در مورد مسخ شخصیت دارد. بعد از پویایی داخلی مؤلفه شرح شغلی شفاف از کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مقدار $F = ۱۱/۰۱۰$ سطح معنی داری ۰/۰۵ بیشترین تبیین را داراست (جدول ۱۰).

جدول ۱۰- رگرسیون گام به گام بعد شدت مؤلفه مسخ شخصیت بر حسب کارکردهای مدیریت منابع انسانی

گام	منبع تغییرات متغیر پیش بینی کننده	ضریب تعیین	F	بتا	R	سطح معنی داری
۱	پویایی داخلی	۰/۱۶۰	۱۲/۸۹۰	۰/۴۰۵	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱
۲	پویایی داخلی مسخ شخصیت	۰/۲۹۳	۹/۱۱	۰/۴۷۸ ۰/۲۴۸	۰/۴۸۱	۰/۰۰۱
گام	منبع تغییرات متغیر پیش بینی کننده	ضریب تبیین	F	بتا	R	سطح معنی داری
۱	کارکرد شخصی	۰/۱۶۹	۱۴/۰۰۹	۰/۴۲۰	۰/۴۰۵	۰/۰۰۱
۲	مسخ شخصیت شرح شغلی شفاف	۰/۲۷۸	۱۱/۰۱۰	۰/۷۰۲ -۰/۳۹۸	۰/۵۰۱	۰/۰۰۵
۳	کارکرد شخصی شرح شغلی شفاف مسخ شخصیت	۰/۲۹۹	۹/۳۶۳	۰/۴۱۸ -۰/۵۰۰ ۰/۴۱۲/	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در محیط های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران بود. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با مؤلفه های فرسودگی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چه میزان کارکرد مدیریت منابع انسانی در سطح پایینی باشد، کارکرد و عملکرد شخصی نیز در سطح پایینی قرار می گیرد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که علت عملکرد شخصی در دو جنبه محیطی و فردی مطرح است. مدیریت موثر و موفق منابع انسانی، سبب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می شود. مدیریت منابع انسانی بر اقداماتی اثربخش موثر مبتنی است که از طریق ایجاد و گسترش محیط کاری اثربخش، توسعه مشارکت کنندگان، و تسهیم موفقیت های مادی و معنوی در هر سازمان و ارگانی، به کارمندان، کمک کند و در نتیجه آنان را از جوانب منفی همچون: فرسودگی شغلی، ترک شغل، نارضایتی از شغل و... دور نگه دارد. این یافته با نتایج پژوهش های طالقانی و همکاران (۲۰۱۴)، صادقیان قراقیه و همکاران (۲۰۱۶)، هانگ و دیگران (۲۰۱۲) و مارتین (۲۰۱۱) همسو است.

بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و بعد فراوانی مؤلفه اضمحلال عاطفی در مؤلفه پویایی داخلی، به صورت مثبت و مستقیم رابطه، معنی دار است. رابطه بین مؤلفه آموزش گسترده با بعد شدت مؤلفه اضمحلال عاطفی (رابطه به صورت معکوس و منفی) معنی دار است. بر این اساس کارایی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سطح بالا، منجر به کاهش تحلیل و اضمحلال عاطفی در بین کارکنان می شود. کارکرد ضعیف مدیریت منابع انسانی در مؤلفه های این متغیر، باعث مسخ شخصیت می شود و کارکرد قوی باعث تقویت آن می گردد. بعد پویایی داخلی، در مورد بعد فراوانی کارکرد شخصی نقش تبیین کننده تری دارد. رابطه بین مؤلفه های پاداش و مشارکت، پویایی داخلی و پاداش و مشارکت (به صورت رابطه مثبت و مستقیم) معنی دار است. بر اساس این نتایج، یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار در مقوله فرسودگی شغلی عامل امنیت کاری و پویایی داخلی است. بر این اساس، مدیریت منابع انسانی در بخش آموزش باید این مؤلفه مهم را مدنظر داشته باشد که مبحث امنیت شغلی یکی از مقوله های اثر گذار بر جلوگیری از فرسودگی در محیط های آموزشی است؛ لذا باید در مقوله مدیریت این دسته از منابع انسانی با فراهم کردن زمینه ای امن و مطمئن برای افراد، زمینه علاقه مندی بیشتر و دل بستگی بالاتر کارکنان آموزشی به مقوله شغل و حرفه ی

خود را فراهم کرد. از طرف دیگر بحث پویایی داخلی دال بر بیزاری کارکنان از رویه های معمولی انجام امورات، بدون توجه به مقوله خلاقیت و آزادی عمل آنان است. به همین منظور، نتایج بیانگر آن است که مدیران علاقمند هستند تا در فرایند انجام امورات، دارای آزادی عمل نسبی و قدرت تصمیم گیری باشند. دیگر مقوله اثرگذار بر فرسودگی شغلی، تکراری بودن و عدم پویایی در یک شغل یا وظیفه است. در این راستا، بر اساس نتایج پژوهش پرداختن به مقوله آموزش و توسعه افراد می تواند از روزمرگی یک شغل بکاهد و افراد را برای مواجهه با چالش های جدید و همچنین برای ورود به عرصه های نو آماده سازد. لذا مدیدیت منابع انسانی در نهادهای تربیتی و آموزشی باید به این امر حیاتی (آموزش مداوم) توجه ویژه ای داشته باشد و زمینه به روز بودن افراد و کارکنان را به گونه ای فراهم سازد که از دچار شدن به روزمرگی مصون بمانند. براساس نتایج حاصل شده پیشنهاد می - شود داشتن شرح شغل برای هر فرد و همچنین تعریف چارچوب کار و وظیفه در تصدی هر کاری، امری ضروری است که باید به این اصل از سوی مدیران و مسوولان توجه شود. مدیریت منابع انسانی باید این نکته کلیدی را فراموش نکند که تعریف وظایف کاری باعث می شود تا فرد مسوول، در نتیجه فشار کاری بیش از اندازه، دچار فرسودگی کاری نشود. از طرف دیگر تعریف مکانیسم های پاداش و تنبیه و فراهم کردن زمینه مشارکت جمعی در تصمیمات سازمانی هم مقوله و مولفه اثرگذار بر بالا بردن کیفیت کار در نهادهای تربیتی و آموزشی است.

کاربردی بودن این دسته از مباحث و پژوهش ها از ابعاد مختلف حائز اهمیت است. شاید بتوان گفت که مشخص ترین نتیجه بررسی چنین موضوعاتی افزایش بازده کارکرد افراد است. تمام محیط های کاری، سازمان ها، ادارات، کارخانه ها و مراکز تولیدی درصدد افزایش کارایی کارکنان خود هستند که ایجاد شرایط محیطی سالم اولین گام اصلی به همین منظور است. از سوی دیگر بهداشت و سلامت جسمی و روحی افراد در جنبه های دیگر زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی تاثیر دارد. لذا در مبحث سلامت روانی محیط کار، برنامه ریزی - های آموزشی و توسعه نیروی انسانی به چنین اقداماتی وابسته است.

References

- Abdi masooleh F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni Araghi A. (2007). The relationship between burnout and mental health among nurses. *Tehran Univ Med J*. 65 (6) :65-75. [in Persian./
- Akbari, Ramin; Ghafar Samar, Reza; Kiany, Gholam Reza; Eghtesadi, Ahmad Reza. (2011). Factorial Validity and Psychometric Properties of Maslach Burnout Inventory –The Persian Version. *Knowledge & Health*; 6(3):1-8. [in Persian./
- Azizi, Hajar., Yarmohamadian, Mohammad hosein., Nadi, Mohammad Ali. (2013). The Relationship between Informal Learning, Burn out, Mental Health and Job Satisfaction among Workers of Esfahan Steel Company. *Production and Operations Management*. 4(2): 133-150. [in Persian./
- Badri Grgori, Rahim. (1995). Psychological burnout syndrome and coping mechanisms, Master's thesis, Tarbiat Modarres University.
- Barrett, M. J. (2010). An exploration of employee burnout in the ambulatory care setting .a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy Capella University
- Behnia, Gholamreza. (2000). Relationship between burnout and mental health and job satisfaction due to moderating variable tenacity male teachers of mathematics, social sciences, physics and literature, new systems secondary Khuzestan province. Ahvaz, Khuzestan province Research Council Department of Education. [in Persian./
- Bohle, P.,Quinlan, M.,& Mayhew, C. (2001). The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence. *The Economic and Labor Relations Review: ELRR*, Vol. 12, No. 1 .
- -Bordbar, A. (2008).Burnout and ways to counter them. *Journal of eighteen*. 14,(-), pp:12-74.
- Burgess, L., Irvine, F, &Wallymahmed, A. (2010). Personality stress and coping in intensive care nurses: A descriptive exploratory study. *Nurse Care*, 15(3):129-40.
- Fatah, Nazem., Alizadeh Rnjbar, Tina. (2014). Study of the Relationship of Empowerment and Working Life Quality to Working Exhaustion of Personnel in Education Organization. *Journal Management System*. 5(18): 91-108. [in Persian./
- Golparvar, M G, HosseinZadeh M. (2011). Develop a model for the relationship between jobs Satisfaction, affective commitment. Job discrimination, and leave teachers. 5(3). 121-35. [in Persian./
- Harpez, I & Meshoulam, I. (2010). The Meaning of Work, Employment Relation, and Strategic Human Resource Management in Israel. *Human Resource Management Review*. 20, 212-223.
- Hong E. N., Hao L. Z., Kumar R., Ramendran C., Kadiresan V. (2012). An Effectiveness of Human Resource Management Practices on Employee Retention in Institute of Higher learning: - Regression Analysis, *International Journal of Business Research and Management*, 3(2./

- Hyondong K., Sung-Choon K. (2011). Erratum to: Strategic HR functions and firm performance: The moderating effects of high-involvement work practices. *Asia Pacific Journal of Management*, 317, DOI: 10.1007/s10490-011-9270-8.
- Jones, G.R. & George, J.M. (2003). *Contemporary Management*. Third Edition, McGraw, HILL.
- Karatepe, O.M. & Karatepe, T. (2010). Role Stress, Emotional Exhaustion, And Turnover Intentions: Does Organizational Tenure In Hotels Matter. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 9(1), pp. 1-16.
- Kilfedder, C.J., Power, K.G., & Wells, T.J. (2001). Burnout in psychiatric nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 34, 383-396.
- Lado, A.A. & Wilson, M.C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review*, 19, 699-727.
- Laschinger HK, Wong CA and Grau A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses 'experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A crosssectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(10) 1266-1276.
- Lengnick-Hall, C. A. & Lengnick-Hall, M. L. (2010). Developing a Capacity for Organizational Resilience through Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 354, 1-13.
- Mahdizadeh M, vafaei A, Taghipour A, Esmaeily H, Mahdizadeh S, Ebrahimipour H. (2014). Occupational burnout and influence of work environment factors among family physicians in Khorasan Razavi. *Tkj*. 2014; 5 (4):42-51. [in Persian./
- Martin M. J. (2011). *Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit*. Degree of Doctor of Philosophy. State University.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Second Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of experienced burn out. *Journal of occupational Behavior*. 2,(-), pp: 85- 86.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1993). *Manual of the Maslach Burnout Inventory (2nd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press Inc.
- Matin HZ, Kalali NS, Anvari M. (2012). Do demographic variables moderate the relationship between job burnout and its consequences? *Iran J Manga Stud*, 5(1): 47-62. [in Persian./
- Mehafarid M, Khakpour M, Jajarmi M, Alizadeh mousavi A. (2015). Effectiveness of positive thinking training on hardiness & resilience and Job burnout in women nurses. *3 JNE.*; 4 (1):72-83. [in Persian./
- Morris Michael G. & Venkatesh V. (2010). Job Characteristics And Job Satisfaction: Understanding The Role Of Enterprise Resource Planning System Implementation, *MIS Quarterly*, Vol. 34 No. 1, pp. 143-16.

- Nastaei zaei, Naser, Vaezi, Mozafaraldin. Molazehi, Asma., Hezareh Moghadam, M. (2008). The relationship between burnout and general health of the employees of the Directorate General of Telecommunications in Zahedan. *The Journal of Toloo-e-behdasht*, 7(3): 49-56. [in Persian./
- Nazem, F & Alizadeh Ranjbar, T. (2014). The relationship between empowerment and quality of working life with burnout among employees of Education. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol 5, No (2), pp: 91-108. [in Persian./
- Ozyurt A, Hayran O, Sur H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Advance Access Publication*, 99, 161-169.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and Burnout: The Significant Difference. *Personality and Individual Difference*, 39, 625-635 .
- Sadeghian Gharaghie, Saeed; Shokri, Saber; Shakeri, Zohre; Pourmojarab, G. (2016). Investigating the Impact of HRMP on Job Satisfaction (A Case in University of Tehran). *Journal of Public Administration*, 8(1): 167-180. [in Persian./
- Safi MH, Mohamadi F, Kolahi, A. (2015). The Relationship between Job Satisfaction with Burnout and Conflict Management Styles in Employees. *Community Health*; 2(4): 266-74. [in Persian./
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Van Rhenen, W. (2009). How Changes In Job Demands And Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Shabani Bahar, Gholam Reza., Konani, Mohammad, R. (2012). The relationship between job burnout and general health of physical education teachers in Lorestan Province. *Contemporary Studies on Management*. 2(3): 77-91. [in Persian./
- Taleghani, Gholamreza., Ghafari, Ali., Haghighi, M. (2016). The Impact of Human Resource Management Practices (HRMPs) on the Organizational Performance among Employees of the University of Tehran. *Journal of Public Administration*, 8(1): 1-14. [in Persian./
- Van Bogaert P, Meulemans H, Clarke S, Vermeyen K, Van de Heyning P. (2009). Hospital nurse practice environment, burnout, job outcomes and quality of care: test of a structural equation model. *J Advance Nursing*, 65(10): 2175-2185.
- Wong, K-L., Tan, P. Sin, Ng, Y. K., & Fong, C.Y., (2013). The Role of HRM in Enhancing Organizational Performance, *Human Resource Management Research*, 3(1), 11-14.
- Wu S, Zhu W, Wang Z, Wang M, Lan Y. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *J Advance Nursing*. 59(3): 233-239.
- Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. (2011). The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. *Ioh*; 8 (1):30-40. [in Persian./

- Zhai, X., Anita M. M. Liu., & Fellows, R. (2013). Human Resource Practices in Chinese Construction Organizations: Development of a Measurement Scale. *International Journal of Architecture, Engineering and Construction*, 2(3), pp. 170-183.
- Zhang, M., Samaratunga, M., Ree, C. & Christine, E. (2007). Regionalization and HR transfer processes: a case study of a Swiss MNC operating in Sri Lanka. *European Institute for Advanced Studies Management (EIASM) 5th Workshop on international Strategy and Cross-Cultural Management*; 28-29 Sep 2007, Istanbul, Turkey.
- Zhang, Z.; Wan, D.; Jia, M. (2008). Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship? The mediating role of organizational citizenship behavior. *The Journal of High Technology Management Research*, Vol. 19, n°. 2, pp. 128-138.

Archive of SID