

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر برنامه های جانشین پروری بر فرسودگی شغلی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی همدان و شعب بانک رفاه کارگران همدان)

محل انتشار:

اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسندگان:

طیبه السادات میرمعینی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی-تحول دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

عباس صمدی - استادیار دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا همدان

روح اله سهرابی - استادیار دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا همدان

خلاصه مقاله:

فرسودگی شغل دارای نشانگانی روانشناختی، شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موقعیت فردی می باشد. جانشین پروری فرآیندی است که کارکنان شایسته را شناسایی و آماده می کند تا هنگامی که کار افراد کلیدی به پایان می رسد جایگزین آنها شده و به حفظ و توسعه سرمایه معنوی کمک کرده و دانشی است برای آینده و تشویق افراد برای گام برداشتن در مسیر توسعه. هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر برنامه های جانشین پروری بر فرسودگی شغل کارکنان در دو سازمان دانشگاه علوم پزشکی همدان و شعب بانک رفاه کارگران همدان است. پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی است و به صورت مقطعی و روش نمونه گیری سهمیه ای بر روی 70 نفر از کارکنان بانک رفاه و 110 نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و با استفاده از دو پرسشنامه فرسودگی شغل ماسلاچ با 22 سوال و ضریب پایایی آلفای کرونباخ (0.86) و پرسشنامه جانشین پروری با 28 سوال و ضریب پایایی آلفای کرونباخ (0.92) انجام شد. بر اساس یافته ها میانگین نمرات جانشین پروری در بانک (81.36) و دانشگاه (64.32) بود و میانگین آن ها معنی دار بود ($p < 0.05$)، میانگین نمرات فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه (47.77) و در بانک (47.20) بود که تفاوت معنی داری در میانگین آن ها دیده نشد. ضریب همبستگی پیرسون نیز رابطه ی معناداری بین این دو متغیر نشان نداد ($p > 0.05$)، اما در زمینه ابعاد فرسودگی شغلی تنها بر خستگی عاطفی کارکنان تاثیر معنی داری داشت ($p < 0.05$). به طور خلاصه فرایندهای جانشین پروری در بانک بیش از دانشگاه بود ولی تاثیری بر فرسودگی شغلی نداشت.

کلمات کلیدی:

جانشین پروری، فرسودگی شغل، سازمان، تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، احساس کفایت

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/290050>

