

## بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

محمد خدابخشی<sup>۱</sup>، مریم صمدزاده<sup>۲\*</sup>، حسین مبارکی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۰۲

### چکیده

زمینه و هدف: یکی از مسایل عمده‌ای که همه‌ی سازمانها از جمله سازمانهای دولتی با آن روبرو هستند و می‌تواند کارایی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمانها را تحت تاثیر قرار دهد، موضوع فرسودگی شغلی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اجرا گردید.

روش و بررسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام گرفته است به همین منظور، از بین کارکنان وزارت بهداشت که حدوداً ۲۱۴۲ نفر می‌باشند، تعداد ۳۲۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق، پرسشنامه‌های ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی، مورد استفاده قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آنالیز واریانس، آزمون T و رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

یافته‌ها: بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، در بررسی اختلاف ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در بین زنان و مردان تفاوتی مشاهده نشد. مولفه پیچیدگی دارای تاثیری مستقیم بر تحلیل رفتگی شغلی، مولفه تمرکز دارای تاثیری معکوسی بر تحلیل رفتگی شغلی و مولفه رسمیت بدون تاثیرگذاری بر تحلیل رفتگی کارکنان وزارت بهداشت مشاهده شدند.

نتیجه‌گیری: ساختار سازمانی می‌تواند بر میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان وزارت بهداشت اثر مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس فراهم آوردن شرایط مناسب برای بهینه‌سازی ساختار سازمانی، می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و کاهش میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان شود.

**کلمات کلیدی:** ساختار سازمانی، تحلیل رفتگی شغلی، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

۱. استادیار مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
- \* ۲. نویسنده مسوول، کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، گرایش تشکیلات روشها، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. maryamsamadzade@yahoo.com آدرس: شهرک غرب، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ساختمان A، طبقه نهم معاونت مجلس، تلفن: ۰۹۱۲۵۳۶۶۸۰۷
۳. استادیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت توانبخشی، مشاور معاونت پرستاری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

## مقدمه

عصری که در آن زندگی می‌کنیم، به تعبیری عصر سازمانها نام دارد. بیشترین بخش از نیازهای متفاوت ما توسط سازمانها برآورده می‌شوند. مطالعه روی سازمانها پیچیده بوده و دلیل آن وجود ابعاد متفاوت سازمان است. در واقع شناخت يك سازمان زمانی محقق میشود که ساختار سازمانی و کارکردهای مختلف آن سازمان را مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار دهیم. جهت این امر نیاز به شناخت در مورد تئوری‌های مدیریت، آشنایی با ساختار و انواع آن، طراحی و ابعاد معیارهای متفاوت ساختار جهت تجزیه و تحلیل علمی ضروری است. ساختار سازمانی، چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند [۱]. به عبارت دیگر مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و هماهنگی میان آنها را فراهم می‌نماید [۲]. ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و صرفاً يك سازوکار هماهنگی نیست بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد [۳]. از سوی دیگر یکی از مسایل عمده‌ای که همه سازمانها از جمله سازمانهای دولتی با آن روبرو هستند و می‌تواند کارایی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمانها را تحت تأثیر قرار دهد موضوع فرسودگی شغلی است. فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار، تبعیض، یکنواختی کسالت بار و غیره همگی به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نامیده شده است [۴]. فرد تحلیل رفته، اهمیت و معنای خود را در کار از دست می‌دهد، پرخاشگر، بدگمان و منفی‌باف، و بدبین و عصبانی است. چنین فردی، حساس و زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچکترین ناراحتی از کوره

در می‌رود. اعتقاد بر این است که تحلیل رفتگی سرایت‌پذیری زیادی دارد و فرد تحلیل رفته، خیلی زود بسیاری از همکاران خود را به آن مبتلا می‌سازد. مسلج (۱۹۸۲) تحلیل رفتگی شغلی را نوعی سندروم روان‌شناختی، شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی و احساس کاهش موفقیت شخصی تعریف کرده است، که بیشتر در میان متخصصانی که در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، با افراد دیگر کار می‌کنند، اتفاق می‌افتد [۵]. در دنیای پرتکاپو و رقابتی امروز، توسعه‌ی دانش و کسب توانمندی‌های اقتصادی و رسیدن به رفاه اجتماعی در هر جامعه، در گرو استفاده‌ی بهینه از ظرفیتهای ساختاری و منابع انسانی است. تحلیل رفتگی شغلی، نوعی خطر حرفه‌ای است که با کاهش میزان انرژی جسمی و روحی در کارکنان، همراه می‌باشد [۶].

امروزه تحلیل رفتگی شغلی توجه زیادی را از سوی محققان و رهبران سازمانی به خود جلب کرده که عمدتاً با پیامدهای سازمانی و فردی مهم مانند عملکرد شغلی، رفتار سازمانی، نگرشهای شغلی و پیامدهای روانشناختی منفی ارتباط داشته است [۷]. طبق تئوری تناسب بین فرد و محیط کاری<sup>۱</sup>، عوامل سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری تحلیل رفتگی شغلی دارند. تحلیل رفتگی شغلی در بلندمدت موجب فشار روانی برای فرد می‌شود؛ به طوری که می‌توان یکی از علل اصلی تحلیل رفتگی شغلی را عدم تناسب بین فرد و محیط کاری‌اش دانست. یکی از حوزه‌هایی که می‌تواند منجر به تناسب ضعیف بین فرد و محیط کاری‌اش شود، ساختار سازمانی است. رسمیت قوانین و مقررات سازمانی می‌توانند کارکنان را در انجام وظایف و رسیدگی به مشکلات راهنمایی کرده و در این مورد به آنها کمک نمایند. ولی باید توجه داشت، رسمیت قوانین و مقررات سازمانی به گونه‌ای باشند که خطوط راهنما

1 - person-environment fit theory

و جهت‌هایی را برای کارکنان در انجام وظایفشان فراهم نمایند و انتظارات نامشخص را کاهش دهند. محققان معتقدند عوامل سازمانی تأثیر بسزایی در تحلیل رفتگی شغلی دارند. مستندات بیانگر این می‌باشند که عوامل محیط کار، تأثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی دارد. در این خصوص مسلح و لیتربیان می‌دارند، عدم تناسب بین انتظارات کارکنان با واقعیات محیط کار و سیستم سازمانی باعث فرسودگی شغلی می‌شود. عوامل محیط کار و درک از ملاحظات و ساختار سازمانی از جمله نوع رهبری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد [۸]. فرسودگی شغلی در پرسنل درمانی باعث کاهش بازده کاری، افزایش غیبت از کار، افزایش هزینه‌های بهداشتی و جابجایی پرسنل، تغییرات رفتاری و فیزیکی، کاهش خدمات ارائه شده به بیماران و به دنبال آن نارضایتی از خدمات پزشکی می‌شود [۹]. تاکنون مطالعه‌ای در مورد فرسودگی شغلی کارکنان وزارت بهداشت به عنوان متولیان انجام امور مربوط به حوزه سلامت کشور اعم از برنامه ریزی، سیاست‌گذاری و نظارت بر حسن انجام امور انجام نشده است. در این تحقیق، دغدغه محقق بررسی تأثیر عامل ساختار سازمانی بر میزان تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است.

### مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بوده که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران و کارشناسان شاغل در ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشند. در این تحقیق ۲۱۴۲ نفر کل جامعه آماری (پرسنل رسمی، پیمانی و قراردادی ستاد وزارت متبوع) را تشکیل می‌دهند که شامل ۹ معاونت (معاونت حقوقی و امور مجلس - معاونت توسعه مدیریت و منابع- معاونت بهداشت و

درمان- معاونت دانشجویی و فرهنگی- معاونت پرستاری- معاونت طب سنتی -معاونت آموزشی و معاونت تحقیقات و فناوری) و حوزه وزارتی می‌باشند. نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول ککران و با توجه به مشخص بودن حجم جامعه با سطح خطای ۵ درصد، ۳۲۶ نفر تعیین شد.

دو پرسشنامه بکار گرفته شده در این تحقیق عبارتند از پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلح و پرسشنامه بررسی ابعاد ساختار سازمانی فرانک اس<sup>۱</sup> برای تعیین میزان ساختار سازمانی بود. پرسشنامه بکار گرفته شده شامل ۳۵ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. برای سنجش همسانی درونی مقیاس، ضریب آلفای کرونباخ برای هر عامل و همچنین کل پرسشنامه ابعاد ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی محاسبه شد. جهت بررسی ثبات پرسشنامه، از روش بازآزمایی استفاده شد که برای تعیین ضریب بازآزمایی پرسشنامه، ۴۰ نفر به صورت تصادفی از نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع و جمع‌آوری گردید و سپس به فاصله یک هفته دوباره پرسشنامه‌ها بین همان افراد توزیع و جمع‌آوری گردید؛ سپس ضریب همبستگی بین نمرات بدست آمده و آزمون بازآزمایی برای هر عامل محاسبه شد سطح معنی داری بازآزمایی کل مقیاس کمتر از ۰/۰۰۱ و برای تک تک ابعاد پرسشنامه نیز کمتر از ۰/۰۰۱ به دست آمد. بر اساس نتایج، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ساختار سازمانی برابر با ۰/۸۵ (رسمیت برابر با ۰/۸۳، تمرکز برابر با ۰/۸۸، سلسله مراتب اختیار برابر با ۰/۸۶) و تحلیل رفتگی شغلی برابر با ۰/۷۵ (خستگی عاطفی برابر با ۰/۸۲، مسخ شخصیت برابر با ۰/۶۸، عدم موفقیت فردی برابر ۰/۶۴) بدست آمد که رضایت بخش بود.

به منظور محاسبه نمره هر بعد، با در نظر گرفتن اینکه نمره هر سؤال بین ۱ (خیلی مخالفم) تا ۵ (خیلی موافقم)

از افراد مورد مطالعه با بیشترین فراوانی متاهل، ۲۳/۵٪ مجرد و ۱٪ سایر (طلاق گرفته، همسر از دست داده) بوده و بیشترین افراد مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی (حدود ۳۷/۵٪) بودند و فقط در حدود ۱۲٪ مدرک دیپلم و پایین تر از دیپلم بودند. اکثر شرکت کنندگان پژوهش (حدود ۴۴/۶٪) رنج سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال داشتند. بیشتر افراد مورد مطالعه (۲۵/۵٪) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال بودند. از میان ۳۱۵ نفری که نوع استخدام خود را عنوان داشته‌اند، ۵۲/۷٪ با بیشترین فراوانی قراردادی، ۳۹/۷٪ رسمی و نیز ۷/۶٪ استخدام پیمانی می‌باشند.

قرار می‌گیرد، نمرات مربوط به سؤالات هر بعد با یکدیگر جمع گردید و میانگین امتیازات محاسبه شد. برای تحلیل آماری داده‌های گردآوری شده از دو بخش آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون نرمالیتی کولموگورف-اسمیرنوف و از آزمون‌های رگرسیون چندگانه، آنالیز واریانس و آزمون T استفاده گردید.

### یافته‌ها

بیشتر افراد مورد مطالعه زن (۶۸/۹٪) بودند. ۷۵/۶٪

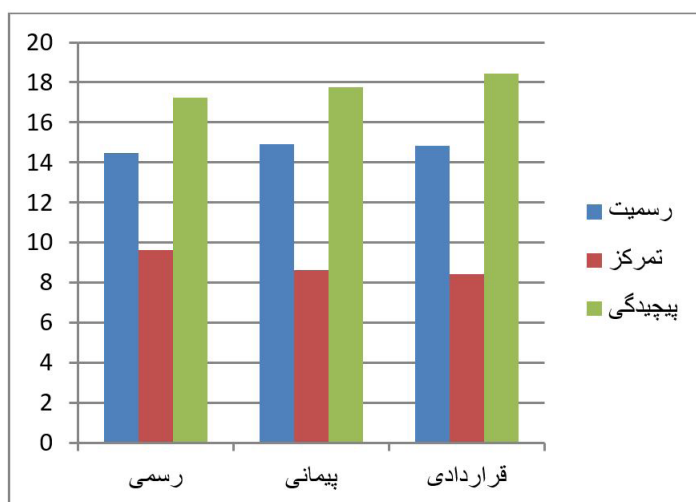
جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه در وزارت بهداشت

متغیر	تعداد	درصد	
جنس	مرد	۹۷	۳۱،۱
	زن	۲۱۵	۶۸،۹
وضعیت تاهل	مجرد	۷۴	۲۳،۵
	متاهل	۲۳۸	۷۵،۶
	سایر	۳	۱
نوع استخدام	رسمی	۱۲۵	۷،۳۹
	پیمانی	۲۴	۶،۷
	قراردادی	۱۶۶	۷،۵۲
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۳۷	۱۱،۸
	فوق دیپلم	۴۹	۱۵،۶
	لیسانس	۱۱۸	۳۷،۵
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۱۰	۳۵
سن	۲۰-۳۰ سال	۳۷	۱۱،۸
	۳۱-۴۰ سال	۱۴۰	۴۴،۶
	۴۱-۵۰ سال	۱۱۲	۳۵،۷
	۵۱-۶۰ سال	۲۳	۷،۳
	۶۱ سال و بالاتر	۲	۰،۶
	۵ سال و کمتر	۲۱	۶،۸
سابقه کار	۶-۱۰ سال	۷۹	۲۵،۵
	۱۱-۱۵ سال	۷۳	۲۳،۵
	۱۶-۲۰ سال	۶۴	۲۰،۶
	۲۱-۲۵ سال	۵۳	۱۷،۱
	۲۶-۳۰ سال	۱۷	۵،۵
۳۱ سال و بیشتر	۳	۱	

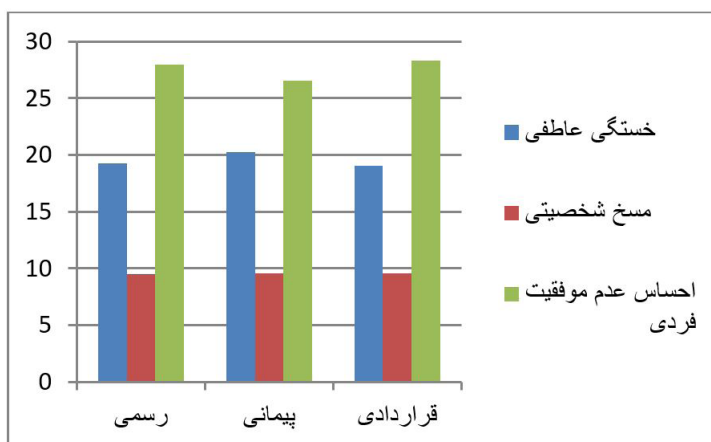
بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی ...

آنان دارد (شکل ۱). میانگین متغیر احساس عدم موفقیت فردی در بین کارکنان با سه گروه استخدامی بیش از میانگین خستگی عاطفی و مسخ شخصیتی از ابعاد تحلیل رفتگی شغلی می باشد و احساس عدم موفقیت فردی در بین کارکنان قراردادی بیش از کارکنان رسمی و پیمانی بود. (شکل ۲). بعد مسخ شخصیتی کمترین میانگین را در بین ابعاد تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان به تفکیک نوع استخدام دارد (شکل ۲).

در زیر نمودارهای میانگین ابعاد ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی به تفکیک نوع استخدام در افراد مورد مطالعه ارائه شده است. همان طور که دیده شد میانگین بعد پیچیدگی در بین هر سه گروه کارکنان قراردادی، پیمانی و رسمی بیش از میانگین ابعاد تمرکز و رسمیت در بین کارکنان قراردادی بیش از پیچیدگی در بین کارکنان قراردادی بیش از پیچیدگی کارکنان رسمی و پیمانی بود. متغیر تمرکز کمترین میانگین را در بین ابعاد ساختار سازمانی در بین کارکنان به تفکیک نوع استخدام



شکل ۱: نمودار ابعاد ساختار سازمانی به تفکیک نوع استخدام در افراد مورد مطالعه



شکل ۲: نمودار ابعاد تحلیل رفتگی شغلی به تفکیک نوع استخدام در افراد مورد مطالعه

میانگین و انحراف معیار و آزمون تی تست برای بررسی معنی داری اختلاف متغیرهای تحلیل رفتگی شغلی و ساختار سازمانی در بین کارکنان مورد مطالعه به تفکیک جنسیت در جدول ۲ ارائه شده است. بین میانگین متغیرهای مورد بررسی در کارکنان زن و مرد از

نظر شهودی اختلاف کمی وجود دارد و با توجه به مقدار  $p$ -value های بدست آمده، متغیرهای تحلیل رفتگی شغلی ( $p$ -value = ۰/۳۷۹) و ساختار سازمانی ( $p$ -value = ۰/۲۹۰) در بین کارکنان زن و مرد مورد مطالعه اختلاف معنی داری ندارند (جدول ۲).

جدول ۲: آزمون تی تست برای بررسی معنی داری اختلاف متغیرهای پژوهش در بین کارکنان مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار آماره	p-value
تحلیل رفتگی شغلی	مرد	۹۷	۵۶,۶۳	۶,۰۳۳	-۰,۳۷۹	۰,۷۰۵
	زن	۲۱۵	۵۶,۹۳	۶,۵۵۱		
ساختار سازمانی	مرد	۹۷	۴۱,۵۹	۶,۵۲۵	۰,۲۳۲	۰,۸۱۶
	زن	۲۱۵	۴۱,۴۱	۵,۹۱۶		

آزمون آنالیز واریانس برای بررسی معنی داری اختلاف متغیرهای تحلیل رفتگی شغلی و ساختار سازمانی در بین کارکنان مورد پژوهش به تفکیک نوع استخدام با توجه به نرمالیتی این متغیرها در جدول ۳ ارائه شده است. نتایج

آزمون آنالیز واریانس برای مقایسه دو متغیر در گروههای استخدامی، نشان دهنده هیچگونه تفاوت معنی دار آماری در این سه نوع استخدام از نظر ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی نمی باشد ( $p$ -value < ۰,۰۰۵).

جدول ۳: آماره های آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه دو متغیر ساختار سازمانی و فرسودگی شغلی بر حسب نوع استخدام

فرضیه	نوع استخدام	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	p-value
تحلیل رفتگی شغلی	بین گروهی	۴۰,۴۴۱	۲	۲۰,۲۲۱	۰,۰۵۳	۰,۹۴۸
	درون گروهی	۱۲۹۹۲,۷۴۶	۳۱۲	۴۱,۶۴۳		
	کل	۱۲۹۹۷,۱۸۷	۳۱۴			
ساختار سازمانی	بین گروهی	۱۱,۹۵۶	۲	۵,۹۷۸	۰,۱۶۰	۰,۱۶۰
	درون گروهی	۱۱۶۸۸,۷۳۰	۳۱۲	۳۷,۴۶۴		
	کل	۱۱۷۰۰,۶۸۶	۳۱۴			

در تحلیل نهایی با استفاده از انجام آزمون رگرسیون چندگانه دیده شد که مولفه رسمیت ارتباط معناداری در آزمون انجام شده با تحلیل رفتگی شغلی نشان نداد. با توجه به برآورد ضریب  $\beta$  و همچنین  $p$ -value < ۰,۰۰۵ در جدول ۵ واضح است که بر اساس  $p$ -value دو بعد پیچیدگی و تمرکز، میتوان تاثیر این دو مولفه ساختار

سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان را انتظار داشت، لذا میتوان معادله مورد نظر و چگونگی ارتباط بین متغیرها را اینگونه بیان کرد:

= فرسودگی شغلی

(پیچیدگی) ۰/۲۹۳ + (تمرکز) ۰/۲۵۴ - ۵۳/۸۱۵

جدول ۴: آماره‌های تحلیل واریانس مدل رگرسیون مولفه‌های ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان وزارت بهداشت

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	p-value
رگرسیون	۹۰۳,۷۱۵	۲	۴۵۱,۸۵۷		
خطا	۱۲۰۹۳,۴۷۳	۳۱۲	۳۸,۷۶۱	۱۱,۶۵۷	۰,۰۰۰
جمع	۱۲۹۹۷,۱۸۷	۳۱۴			

جدول ۵: آماره‌های ضرایب مدل رگرسیون مولفه‌های ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان وزارت بهداشت

متغیر	برآورد ضریب $\beta$	خطای معیار	t	p-value
ثابت	۵۳,۸۱۵	۲,۲۵۸	۲۳,۸۲۸	۰,۰۰۰
پیچیدگی	۰,۲۹۳	۰,۰۹۸	۲,۹۹۱	۰,۰۰۳
تمرکز	۰,۲۵۴	۰,۱۰۱	۲,۵۲۷	۰,۰۱۲

### بحث و نتیجه‌گیری

بین دو متغیر ساختار سازمانی (با در نظر گرفتن مولفه‌های این متغیر) و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارتباط معنی داری وجود داشته و مدل ارائه شده حاکی از تاثیر معنادار ساختار سازمانی (مولفه‌های این متغیر) بر تحلیل رفتگی شغلی می باشد. مولفه پیچیدگی تاثیر مستقیم و مولفه تمرکز تاثیر معکوس بر تحلیل رفتگی شغلی دارند. که با نتایج پژوهش طبرسا و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد [۱۰]. نتایج پژوهش طبرسا و همکاران نشان داد که مولفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی و تخصص گرایی) با تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهیدبهبشتی، رابطه معنادار و مستقیم دارند. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش وردی نژاد و حسن زادی (۲۰۰۶)، لامبرت و همکاران (۲۰۱۰)، مونتگومری و همکاران (۲۰۰۶)، نظری (۱۳۸۸) همخوانی داشت [۱۱]- [۱۴]. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین فرسودگی شغلی و ابعاد ساختار سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش بالا رفتن

رسمیت، قوانین و مقررات دست و پاگیر در سازمان با میزان تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان رابطه ای ندارد. شاید در این خصوص بتوان چنین گفت که افزایش رسمیت، قوانین، مقررات و برخی رویه های کاری در سازمان مورد بحث با فرسودگی کارکنان رابطه ای نداشته و نمیتواند نقشی در پیش بینی تحلیل رفتگی کارکنان ایفا نماید. اگر رسمیت بیش از اندازه شود به گونه ای که وسیله جای هدف را بگیرد، خط قرمز بوروکراسی ایجاد می شود، به این معنی که قوانین مبهم و بی معنی ایجاد می شوند، که توجه ای به اثرات این قوانین بر مشتریان، کارکنان و سازمان نمی شود. این قوانین منجر به ناکامی کارکنان و بوجود آمدن فاصله بین آنها و کارشان شده و نهایتا موجب تحلیل رفتگی شغلی می گردند که با توجه به نتایج بدست آمده، در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، رسمیت امور نقشی در فرسودگی شغلی کارکنان ندارد که در این راستا نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش طبرسا و همکاران (۱۳۹۰)، وردی نژاد و حسن زادی (۲۰۰۶)، همخوانی نداشت [۱۰-۱۱].

به طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر

را در این راستا، یاری نماید از جمله:

- ۱- ایجاد رویه‌هایی برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مثلاً از طریق استقرار یک سیستم پیشنهادات در سازمان
- ۲- مشارکت کارکنان (با در نظر گرفتن تحصیلات، تخصص، تجربه و نقش آنها) کلیه سطوح در برنامه‌ریزی‌های بخش‌های مربوطه، به ویژه حرکت به سمت برنامه‌ریزی از پایین به بالا
- ۳- بهره‌گیری از سیستم دریافت پیشنهادات و رسیدگی علمی و عملی به آن و توجه به نیازهای زندگی کاری و شخصی کارکنان در محدوده توان مالی سازمان و بازخورد علت‌های رد یا پذیرش شخص (گروه) پیشنهاد دهنده.
- ۴- واگذاری مسئولیت وظایف و فعالیت‌های کاری به کارکنان هر قسمت
- ۵- انجام بازنگری در ساختار سازمانی به کمک ابزارهای چون مهندسی مجدد، با نگرش به اهداف و مقاصد کاهش تحلیل رفتگی شغلی در سازمان مورد مطالعه
- ۶- بازنگری و تدوین مجدد مشاغل (شرح شغل- شرایط احراز) و پست‌های سازمانی

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مسؤولان محترم وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همکاران حوزه‌های مختلف این وزارتخانه که ما را در جمع‌آوری داده‌های تحقیق یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

در زمینه تاثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی می‌توان نتیجه گرفت، ساختار سازمانی می‌تواند بر میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان وزارت بهداشت اثر مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس فراهم آوردن شرایط مناسب برای بهینه‌سازی ساختار سازمانی، می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و کاهش میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان شود. در حالی که عدم توجه به این تاثیر باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند، زیرا کارکنان هر سازمان به عنوان ابزار اصلی رسیدن به اهداف تلقی می‌گردند. به همین دلیل به مدیران و مسئولان وزارت متبوع پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود وضعیت تحلیل رفتگی شغلی کارکنان و کنترل این مولفه در سازمان از شیوه‌های مدیریتی مناسب به منظور ارتقای سطح شغلی آنان استفاده نمایند. توجه هر چه بیشتر سازمان به وضعیت تحلیل رفتگی افراد در سازمان و میزان شیوع آن و فراهم کردن محیطی که افراد احساس بهتری خصوصاً نسبت به وضعیت تمرکز حوزه‌های تصمیم‌گیری و سلسله مراتب اختیار در سازمان داشته باشند، می‌تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم نماید. بر اساس یافته‌های حاصل از میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان وزارتخانه مورد نظر، توصیه می‌گردد تا با شناسایی عوامل بروز تحلیل رفتگی شغلی کارکنان خصوصاً در دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، نسبت به کاهش میزان آن اهتمام جدی در دستور کار قرار گیرد. برخی پیشنهاداتی می‌تواند سازمان



## منابع

- Jay B. Barney, Ricky W. Griffin, The management of organizations: strategy, structure, behavior, Houghton Mifflin Co. 1992 - Business & Economics - 820 pages
- Mintzberg, Henry, James brain Quinn & Summantra Ghoshal (1999); The Strategy Process; London: Prentice – Hall.
- Fredrickson, James (1986); The Strategic Decision Process and Organizational Structure; Academy of Management Review, Vol. 11. No.2.
- Saatchi M, Mental health in the workplace for workers, background the journal, May,2001, vol 22. [Persian].
- poghosyan, lusine, et al.”factor structure of the maslach burnout inventory:an analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries”,international journal of nursing studies,2009, 46 ,pp.894–902
- fedai ,mustafa. demir, yeter.(2010),” the impacts of structural and psychological empowerment on burnout:a research on staff nurses in turkish state hospitals”, canadian social science, vol. 6, no. 4, pp. 63-72.
- Martinko ,J .Mark .(2004).”Attribution theory in the organizational sciences: theoretical and empirical contributions”,information age publishing Inc.
- McCusker J, Dendukuri N, Cardinal L, Katofsky L, Riccardi M. Assessment of the work environment of multidisciplinary hospital staff. International Journal of Health Care Quality Assurance. 2005; 18(7): 543-51.
- Mehdizadeh, et al. Burnout and the factors influencing the work environment among family physicians Khorasan razavi, Journal of Occupational Medicine Specialist, 2013, Volume 5, Number 4, pages 51-42, [Persian].
- Tabarsa Gh, et al. Examine the relationship between organizational structure and job burnout among staff at Shahid Beheshti University in Tehran, 2010. [Persian].
- Verdinejad F, hassanzadi Z. Assessing organizational factors and associated with job burnout staff cross-sectional (correlation) of Ports and Shipping Organization Bandar Anzal, 2006. [Persian].
- lambert, g eric.hogan, l nancy. jiang ,shanhe. (2010).“a preliminary examination of the relationship between organisational structure and emotional burnout among correctional staff” ,the howard journal ,vol 49 no 2, pp. 125–146.
- Montgomery, J., Panagopolou, E. (2006). Work-family, interference, emotional labor and burnout, www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm
- Nazari s, Examine the relationship between organizational structure with high school teachers burnout Sahre Kord, [Persian].

## Survey the effect of organizational structure on burnout among employees of Medical & Health Ministry

Mohammad Khodabakhshi<sup>1</sup>, Maryam Samadzadeh\*<sup>2</sup>, hosein mobaraki<sup>3</sup>

### Abstract:

**Background and Objective:** One of the major issues facing all organizations, such as government agencies and can Staff efficiency and productivity organization thus affect the is subject to burnout. The study aimed to investigate the effect of organizational structure on job burnout employees of the Ministry of Health and Medical Education was conducted.

**Methods and Materials:** This study was a cross-sectional descriptive analytic that in 2013 Conducted. To this end, the Ministry of Health staff who are about 2142 people, 326 people were selected using stratified random sampling. To measure the variables in this study, the organizational structure and job burnout questionnaire, were used. For data analysis, ANOVA, T-test and multiple regression analysis were used.

**Results:** Based on the results of this study, differences in organizational structure and job burnout among men and women were similar. Component complexity has a direct impact on job burnout, focusing component has an adverse effect on job burnout and recognition component without affecting burnout were employees of the Ministry of Health.

**Discussion:** The organizational structure of the Ministry of Health staff can work on job burnout is favorable or unfavorable. Accordingly, providing suitable conditions to optimize the organizational structure, can lead to fundamental changes and reduction of employees' job burnout.

**Keywords:** Organizational structure, job burnout, Ministry of Health and Medical Education

1. Assistant Professor of Management, Department of Governmental Administration, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
- 2\*. Corresponding Author, MA Governmental Management, Faculty Of management -Department of Governmental Management, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran
3. Assistant Professor of Management of Health Services, Department of Rehabilitation management, Deputy of Nursing Adviser Ministry of Health and Medical Education, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran