

رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان امام سجاد شهرستان رامسر

مریم احمدی کیا*

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی-بازاریابی، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی رحمان

چکیده

هدف: رضایت شغلی نشان دهنده نگرش کلی هر فرد به شغل خود است. فردی که رضایت شغلی بالاتری دارد، نگرش مثبت تری به شغل خود خواهد داشت. هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان است. روش مطالعه؛ پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناسی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کارکنان شاغل به کار در بیمارستان امام سجاد شهرستان رامسر در بهمن ماه ۱۴۰۲ است. از این جامعه ۱۵۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ی استراتژی‌های منابع انسانی ادوارد ولاور (۲۰۰۶) و پرسشنامه رضایت شغلی (ویسوکي و کروم، ۱۹۹۱) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد ($p < 0.05$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت استراتژیک منابع انسانی از عوامل مرتبط با رضایت شغلی در کارکنان است.

۱ مقدمه

رضایت شغلی به عنوان نگرش کلی فرد به شغل و محیط کار خود تعریف می‌شود. فردی که رضایت شغلی بالاتری دارد، به احتمال زیاد نسبت به شغل خود نگرش مثبت تری خواهد داشت و به عنوان یک منبع مهم برای عملکرد بهتر و ارتباطات سازمانی مفید است. در حقیقت، رضایت شغلی کارکنان تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی، حفظ نیروی انسانی، افزایش تعهد سازمانی و کاهش نرخ ترک خدمت دارد. به همین دلیل، مطالعه و تحقیق در زمینه رضایت شغلی اهمیت بسیاری دارد.

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی، تلاش می‌کند تا با استفاده از سیاست‌ها و فرایندهای مناسب، منابع انسانی را به گونه‌ای مدیریت کند که هدف‌های استراتژیک سازمان را تحقق بخشد. این رویکرد تأکید می‌کند که منابع انسانی باید به عنوان یک دارایی استراتژیک در نظر گرفته شود و برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی باید با اهداف

* نویسنده مسئول:

آدرس: کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی-بازاریابی، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی رحمان، رامسر، ایران.
ایمیل: maryamahmadikia1377@gmail.com

کلی سازمان هماهنگ شود. از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان‌ها سعی می‌کنند تا با جذب و حفظ نیروی کار ماهر و متخصص، بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی بر رقبا را تضمین کنند.

تعامل و ارتباط نزدیک بین رضایت شغلی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی قابل توجه است. در واقع، مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌تواند تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. از جهت یک سو، مدیریت استراتژیک منابع انسانی با ارائه سیاست‌ها و فرایندهای مناسب، محیط کاری را بهبود می‌بخشد و عواملی مانند پاداش و ترقی را به گونه‌ای تنظیم می‌کند که رضایت شغلی را ارتقا می‌دهد. از جهت دیگر، رضایت شغلی کارکنان می‌تواند تأثیر مستقیم بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی داشته باشد. به عنوان مثال، کارکنانی که رضایت شغلی بالا دارند، احتمالاً به طور فعال‌تر در فرآیندهای مشارکتی سازمان شرکت می‌کنند و ایده‌ها و نظرات سازنده‌ای را ارائه می‌دهند که می‌تواند بهبودهای مهمی در استراتژی و سیاست‌های منابع انسانی داشته باشد. با توجه به اهمیت رضایت شغلی در بهبود عملکرد سازمانی و کسب مزیت رقابتی، توجه به مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان یک ابزار قدرتمند برای ارتقای رضایت شغلی امری ضروری است. در این پژوهش، رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان در کارکنان بیمارستان امام سجاد رامسر بررسی شده است.

۲ مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

مبانی نظری رضایت شغلی

رضایت شغلی بر اساس تئوری‌ها و مدل‌های مختلفی توضیح داده شده است. یکی از مدل‌های معروف در این زمینه مدل رضایت شغلی تراویس (۱۹۶۹) است که بر اساس آن رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. این عوامل به طور کلی شامل عوامل شغلی (مانند میزان حقوق، فرصت‌های پیشرفت، روابط همکاری و ...)، عوامل سازمانی (مانند سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی)، عوامل فردی (مانند ارزش‌ها، نیازها و توقعات فردی) و عوامل خارجی (مانند شرایط اقتصادی و اجتماعی) می‌باشند. علاوه بر مدل رضایت شغلی تراویس، مدل‌ها و تئوری‌های دیگری نیز برای تبیین رضایت شغلی مطرح شده‌اند. تئوری توانمندسازی (Empowerment Theory) بر این اصل تأکید دارد که افزایش توانمندی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی، بهبود رضایت شغلی آن‌ها را به همراه دارد (توماس و ولتوس، ۱۹۹۰). در تئوری پاداش و تشویق (Reward and Incentive Theory) بر این اصل تمرکز می‌شود که پاداش‌ها و تشویق‌های مناسب، از جمله حقوق و مزایا، فرصت‌های رشد و پیشرفت، و تقدیر و تشویق، می‌توانند رضایت شغلی را بهبود بخشیده و انگیزه کارکنان را افزایش دهند (لاولر و پورتر، ۱۹۶۷). در تئوری تعاملیم (Interactional Theory) ساله مورد توجه است که رضایت شغلی تحت تأثیر ارتباطات و تعاملات اجتماعی در محیط کار قرار می‌گیرد. عواملی مانند حمایت اجتماعی، رفتار رهبری، و ارتباطات مثبت با همکاران و مدیران می‌توانند رضایت شغلی را تقویت کنند (جنسن، ۲۰۰۴). در نظریه تعادل کار-خانواده (Work-Family Balance Theory) بر این اصل تمرکز وجود دارد که توازن میان وظایف شغلی و خانوادگی می‌تواند به رضایت شغلی کمک کند. تناسب میان نیازهای کاری و خانوادگی، پشتیبانی از تعادل زندگی کاری-خانوادگی و ارائه سیاست‌ها و برنامه‌های پشتیبانی، می‌توانند بهبود رضایت شغلی را ایجاد کنند.

مبانی نظری مدیریت استراتژیک منابع انسانی

در تئوری منابع انسانی (Human Resource Theory) تاکید می شود که منابع انسانی به عنوان منبع اصلی ارزش سازمانی در نظر گرفته می شوند. بر اساس این تئوری، منابع انسانی باید به گونه ای مدیریت شوند که بتوانند به بهبود عملکرد سازمانی کمک کنند (دلری و دوتی، ۱۹۹۶). مدل منابع انسانی شرکتی (Corporate Human Resource Model) بر اساس ارتباط بین استراتژی سازمانی و منابع انسانی تأکید دارد. بر اساس این مدل، استراتژی سازمانی باید به طور هماهنگ با منابع انسانی سازمان تعیین شود تا بهینه سازی عملکرد سازمانی انجام شود. مدل توسعه منابع انسانی (Human Resource Development Model) بر این اصل تمرکز دارد که توسعه و آموزش منابع انسانی از طریق برنامه های آموزشی و رشد شغلی، بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای کارکنان کمک می کند. مدل تعامل استراتژیک منابع انسانی (Strategic Human Resource Interaction Model) تأکید دارد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیاز به تعامل و هماهنگی بین تصمیم گیری های استراتژیک و فرایند منابع انسانی دارد تا به دستاوردهای استراتژیک سازمان کمک کند.

پیشینه پژوهش

مطالعات قبلی در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان نشان می دهد که رابطه مستقیم و قوی بین این دو متغیر وجود دارد. در این بخش، به برخی از مطالعات پیشین در این حوزه اشاره خواهیم کرد. یکی از پژوهش های اولیه که در این زمینه انجام شده است، مطالعه ای بود که توسط Herzberg و همکارانش در سال ۱۹۵۹ انجام شد. آنها مشاهده کردند که عوامل ارتباطی، فرصت های شغلی، پاداش و ترقی، محیط کاری و تعامل سازمانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار هستند. در سال ۱۹۸۰، پژوهش های بیشتری در زمینه رضایت شغلی انجام شد در مدل تحلیلی خود برای رضایت شغلی، به عواملی مانند تنوع کار، خودمختاری، بازخورد و تعیین هدف اشاره کردند. این پژوهش نشان داد که کارکنانی که در محیطی با این عوامل فعالیت می کنند، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. در سال های اخیر، پژوهش های بیشتری در زمینه ارتباط مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی انجام شده است. برخی از این پژوهش ها نشان داده اند که عواملی مانند مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، ارتباطات سازمانی، توانمندسازی کارکنان و تعامل مدیران با کارکنان می توانند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشند. پژوهش شاکری و همکاران (۱۳۹۵) اثر مثبت به کارگیری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر افزایش رضایت شغلی در دانشگاه تهران را نشان داد. پژوهش زاهدی فرد (۱۴۰۲) اثر مثبت مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر رضایت شغلی همچرا تایید کرد. در این پژوهش همچنین تاثیر تعدیلگری رهبری خدمتگزار در تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر قانون شکنی و رضایت شغلی نیز مورد تایید قرار گرفت.

۳ روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناسی توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل کارکنان شاغل به کار در بیمارستان امام سجاد شهرستان رامسر در بهمن ماه سال ۱۴۰۲ است. از این جامعه به روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس ۱۵۰ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه های پژوهش را تکمیل نمودند.

۳.۱ ابزار پژوهش

پرسشنامه استراتژی‌های منابع انسانی ادوارد ولور (۲۰۰۶)

این پرسشنامه در سال ۲۰۰۶ توسط ادوارد و همکارانش ساخته شده است. پرسشنامه استراتژی‌های منابع انسانی دارای ۲۷ ماده سوال می باشد که قصد ارزیابی روش هایی فعالیت منابع انسانی در سازمان ها را دارد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای تهیه شده است و بر اساس گزینه های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم طراحی شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی (ویسوکي و کروم، ۱۹۹۱)

این پرسشنامه ۴۰ سوال و ۵ مولفه دارد. آزمودنی باید میزان موافقت خود را از عبارات پرسشنامه با انتخاب یکی از گزینه های ۱ تا ۵ اعلام کند. این پرسشنامه میزان رضایت شغلی را با استفاده از مولفه های کار، مدیریت، سیستم انگیزشی، پرداخت حقوق (پرداختیها) و همکاران می‌سنجد. به عنوان نمونه در مولفه مدیریت؛ از سرسخت و متعصب برابر ۱ امتیاز تا منعطف ۵ امتیاز یا تبعیض بین کارکنان برابر ۱ امتیاز تا عدم تبعیض بین کارکنان برابر ۵ امتیاز

۴ یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۱۵۰ نفر شرکت کردند. ۳۴ درصد شرکت کنندگان در پژوهش (۵۱ نفر) مرد و ۶۶ درصد شرکت کنندگان (۹۹ نفر) زن بودند. ۳۵ درصد شرکت کنندگان پرستار (۷۵ نفر)، ۳۰ درصد پزشک (۴۵ نفر)، ۲۰ درصد خدمات و نگهبان (۳۰ نفر) بودند. ۶۲ درصد متاهل و ۳۸ درصد (۵۷ نفر) مجرد بودند. ۳۰ درصد شرکت کنندگان (۴۵ نفر) کارشناسی ارشد، ۵۶ درصد (۸۴ نفر) کارشناسی، ۱۴ درصد (۲۱ نفر) دیپلم بودند.

میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۲۰۰	۲/۷۵
مولفه کار	۳۰	۱/۸۳
مدیریت	۲۵	۱/۵۴
سیستم انگیزشی	۳۲	۱/۳۸
پرداخت حقوق	۱۵	۲/۱۷
همکاران	۳۴	۱/۸۵
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۲۳/۳۲	۴/۱۴

نرمال بودن متغیرهای پژوهش حاضر با آزمون کلموگراف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که همه ی متغیرها از توزیع نرمال برخوردار است. جدول شماره ۲ ضریب همبستگی مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی را نشان می دهد.

جدول ۲- نتایج ضریب همبستگی متغیرها

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی	۰/۴۲**	۰/۰۰۱

**p < ۰/۰۱

نتایج جدول شماره ۲ نشان می دهد بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

۵ بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد بین مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های شاکری و همکاران (۱۳۹۵) و احمدی فر (۱۴۰۲) همسو است. وجود یک سیستم مدیریت استراتژیک منابع انسانی موثر و کارآمد می تواند بهبود و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان منجر شود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل فرایندها و سیاست هایی است که در جذب، انتخاب، آموزش، ارتقاء و حفظ کارکنان مشغول می شوند. این سیاست ها و فرایندها می توانند تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر رضایت شغلی داشته باشند. به عنوان مثال، فراهم کردن فرصت های آموزش و پیشرفت شغلی، ارتقاء حقوق و مزایا، ارتباطات سازنده با مدیران و همکاران، ارزش ها و فرهنگ سازمانی و تعادل کار-زندگی می توانند عواملی باشند که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. بازدهی سازمانی: رضایت شغلی کارکنان می تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد و بازدهی سازمان تأثیر بگذارد. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، احتمالاً تمایل بیشتری به ارائه عملکرد برتر و پیشرفت سازمانی دارند. همچنین، رضایت شغلی می تواند به کاهش نیروی کار رفتاری (مانند ترک شغل و تعطیلی) کمک کند و در نتیجه به عملکرد سازمانی مثبت و مستدام منجر شود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی با هدف بهینه سازی مدیریت منابع انسانی در سازمان، ایجاد یک محیط سازنده و ارتقاء فرهنگ سازمانی مؤثر در جهت ارضای نیازها و انتظارات کارکنان است. این سیستم می تواند با ایجاد شرایط مطلوبی برای رشد و پیشرفت شغلی، ارتباطات قوی و هماهنگی با کارکنان، تعادل کار-زندگی و ارتقاء عدالت سازمانی، رضایت شغلی را ارتقاء دهد. وجود یک سیستم مدیریت استراتژیک منابع انسانی قوی و به کارگیری سیاست ها و فرایندهای مناسب می تواند بهبود و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان منجر شود. با فراهم کردن شرایط مطلوب و فرصت های آموزش و پیشرفت شغلی، ارتقاء حقوق و مزایا، ایجاد فرهنگ سازمانی سازنده و تعادل کار-زندگی، مدیران می توانند رضایت شغلی کارکنان را تقویت کرده و در نتیجه بازدهی سازمان را بهبود بخشند.

مهمترین محدودیت پژوهش حاضر، روش نمونه گیری در دسترس است و همچنین پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و روابط علت و معلولی بین متغیرها را نشان نمی دهد. بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شود. با توجه به نتایج پژوهش می توان گفت سازمان ها باید در جهت بهبود مدیریت استراتژیک منابع انسانی برنامه ریزی های لازم را انجام دهند.

۶ منابع

Ahadifar, Ali. (1402). Investigating the effect of strategic human resource management on employees' job satisfaction with leadership intervention (case study: Bank Mellat branches in Kerman), 9th International

- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hendry, C., & Pettigrew, A. M. (1986). The practice of strategic human resource management. *Personnel Review*, 15(5), 3-8.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- SADEGHIAN GHARAGHIE, SAEED, SHOKRI, SABER, SHAKERI, ZOHRE, & POURMOJARAB, GOLARA. (2016). INVESTIGATING THE IMPACT OF HRMP ON JOB SATISFACTION (A CASE IN UNIVERSITY OF TEHRAN). *JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION*, 8(1), 167-180. SID. <https://sid.ir/paper/139917/en> (In Persian)
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(3), 207-213.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Travis, F. (1969). Job satisfaction. In D. Landy (Ed.), *Encyclopedia of Industrial Psychology* (pp. 223-229). Chicago: Rand McNally.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.