

# بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران

زهرا غلامی حیدرآبادی<sup>۱</sup>

## چکیده

پژوهش حاضر به منظور پیش‌بینی انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران براساس فرهنگ سازمانی انجام گرفت. این پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مشاوران زن و مرد (تعداد ۱۰۴۲ نفر) سازمان آموزش و پرورش شهر تهران بود، که با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای تصادفی ۳۰۰ نفر از آنان انتخاب شد. داده‌ها به کمک پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی گردآوری و با بهره‌گیری از آزمون t مستقل و رگرسیون چند متغیره تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی با انگیزش شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد و بین فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی مشاوران در دو جنس زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد به طوری که، مشاورین زن از میزان فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی بیشتری برخوردار بودند اما بین فرسودگی شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نگردید. هر چه میزان فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی افزایش می‌یابد میزان انگیزش شغلی بیشتر شده و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

**کلید واژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، فرسودگی شغلی

## مقدمه

یکی از تحولات اساسی در مباحث مدیریتی در دنیای امروز تغییر و تحول در نحوه نگرش به سازمانها هستند. تا قبل از دو دهه گذشته چنین تصور می‌شد که سازمانها ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت تحقق اهداف بوده که دارای سطوح عمودی متشکل از بخشها، دوایر و واحدها می‌باشند و مبتنی بر رابطه‌ای از قدرت هستند. اما امروزه دنیا را دنیای سازمانها می‌نامند و متولیان این سازمانها انسانها هستند. انسانها در کالبد سازمانها روح می‌دمند، آنها را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود منابع انسانی نه تنها مفهوم نخواهند داشت بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود (مجیدی، ۱۳۸۰).

بسیاری از محققان و صاحب نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمانها عواملی چون ساختار، تکنولوژی و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیرمادی و معنوی در کامیابی سازمانها موثر بوده‌اند. لذا لازمه موفقیت در هر سازمان داشتن فرهنگ سازمانی مناسب است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی مشترک یا مجموعه‌ای از ویژگیهای بسیار مهم است که ارزشهای یک سازمان را تشکیل می‌دهند و برای کارکنان یک مجموعه شیوه انجام امور و رفتار آنها را در سازمان مشخص می‌کند (همپتون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

همچنین سازمانها بدون وجود منابع انسانی نه تنها مفهوم نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. بنابراین منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمانها هستند. انسان برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان باید انگیزه هم داشته باشد. بدین منظور باید ابزار و وسایل انگیزش را شناخت و آنها را به موقع و توسط مدیران لایق و شایسته به کار گرفت تا چنین مهمی تحقق شود. (رفیعیان، ۱۳۸۰). لذا بررسی‌ها نشان داده که فرهنگ روی تدوین اهداف و استراتژی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد

سازمانی، خلاقیت و نوآوری، میزان مشارکت کارکنان، تصمیم‌گیری، سخت‌کوشی و نظایر آن تاثیر می‌گذارد (ادگار<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). انگیزش شغلی از مباحث اساسی سازمان، مدیریت و به ویژه مدیریت در آموزش و پرورش است. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. اینکه چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می‌دهد و کارمند دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث انگیزش است. انگیزش عبارت از اشتیاق و علاقه نسبت به انجام فعالیت‌هایی می‌دانند که برای نیل به (هدف) سیستم موردنظر لازم است. لذا ویژگیهای فردی، شغلی و موقعیتی برای انگیزش کارکنان در سازمانها اثر می‌گذارند. (مارتینز، ۲۰۰۸).

وبر و پلسکین<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی سازمانها، انگیزش کارکنان و عملکرد سازمان تاثیر مثبت معناداری دارد. نتایج پژوهش‌های ماهر<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، پاتریک<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) و می و ولفک<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) نشان داد که فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمانی، انگیزه و موفقیت شغلی، نوآوری، و ابتکار و سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. پژوهشهای انجام شده در زمینه عوامل موثر بر انگیزش شغلی نشان داده که عوامل معنوی، موفقیت در کار، قدردانی و تشویق، رشد و پیشرفت فردی، ارتقاء و ترفیع در انگیزش شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد (ماینر، ۱۹۸۸؛ فلاح، ۱۳۷۹؛ مهرابی، ۱۳۷۹).

تحقیقی درباره فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در کشورهای آسیایی انجام شده این مطلب که تعهد کارکنان به سازمان از عوامل اساسی در عملکرد موفقیت‌آمیز سازمانها مورد تأیید قرار گرفته است، همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که وجود فرهنگ اعتماد در سازمانها ناشی از تاریخچه موفقیت‌آمیز و باثبات سازمانها می‌باشد. بنابراین فرهنگ سازمانی بر ادراک، تفکر و احساس کارکنان، اهداف، فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسئله، انگیزه، رضایت، خلاقیت و نوآوری

---

1. Edgar  
 2. Webert Pliskin  
 3. Maher  
 4. Patricia  
 5. Hey & Woolfolk

تأثیرگذار است استرس در محیط کار عامل دیگری که می‌تواند بر کاهش انگیزش شغلی موثر واقع شود، که اگر به مدت طولانی و به طور سریع توسط شخص احساس شود، احتمال دارد نشانه‌ها شکل قطعی به خود بگیرد و به صورت یک بیماری جدی ظاهر گردند و به فرسودگی زیاد منجر شود (رسولیان، ۱۳۸۳).

فرسودگی شغلی یعنی حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلایل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و درازمدت با مراجعان به وجود می‌آید و نشانه‌های آن احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی و پیدا کردن دیدگاه‌های منفی نسبت به خود و دیگران است (جوادی، ۱۳۸۰). بر اساس تحقیقات انجام شده کارکنان حرف خدمات اجتماعی از اولین کاندیداهای فرسودگی شغلی محسوب می‌شوند، محققین این مسئله را ناشی از مواجهه هر روزه این افراد با شرایط استرس و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند، لذا پرستاران، معلمان، روانشناسان، مشاوران، مددکاران اجتماعی و کارکنان سرویس‌های بهداشتی جزو افرادی هستند که در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند (کیفدر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). لذا از آن جا که مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن می‌باشد، باید به این امر توجه کافی صورت پذیرد که در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه آن گسترش فراوان یافته است. تا با شناخت منابع و عوامل زمینه ساز فرسودگی شغلی بتوانند با آموزش روشهای مقابله‌ای به افزایش اثربخشی فعالیتهای افراد در سازمان بیفزایند و سنگ زیربنای سلامتی بیشتر و بهزیستی را بنا نهند (زارع، ۱۳۸۲). لذا پژوهش‌های سرو هویدا (۱۳۸۱)، قاسمی (۱۳۸۱)، رسولیان (۱۳۸۳) نشان دادند که فرسودگی شغلی با خصیصه‌های شخصیتی، تیپ شخصیتی، منبع کنترل بیرونی و شیفت کاری رابطه معناداری دارد. بکر و همکاران (۲۰۰۰) شانافلت و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود گزارش نمودند که فرسودگی شغلی با میزان تماس با بیماران و مراجعان، افزایش سن، خستگی هیجانی و منبع کنترل بیرونی رابطه معناداری دارد. بنابراین پژوهش‌های حاضر با توجه به اهمیت مشاوره و آسیب پذیر بودن

مشاوران در صدد بررسی این مسئله است که آیا فرهنگ سازمانی در انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران تاثیر معناداری دارد؟ و آیا بین مشاوران زن و مرد در متغیرهای مورد پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد؟

### روش پژوهش

طرح حاضر با توجه به ماهیت اهداف، سؤال و فرضیه‌های پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۴۲ نفر مشاوران رسمی و برخوردار از پست سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران بودند که از میان آنان براساس فرمول حجم نمونه ۳۰۰ مشاور (۱۸۰ مذکر، ۱۲۰ مونث) به روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای با میانگین سنی ۳۱ و دامنه سنی ۲۴ تا ۴۸ سال انتخاب شدند.

برای ارزیابی متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

**الف) ابزار اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی:** این پرسشنامه برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی براساس نظریه فرهنگ سازمانی دفت که در سال ۲۰۰۱ ارائه شده است، توسط محمدی (۱۳۸۳) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال، پنج گزینه‌ای (بر اساس مقیاس لیکرت) و دارای ۴ مؤلفه (فرهنگ کارآفرینی با ۶ سؤال، ماموریتی با ۶ سؤال، مشارکتی با ۶ سؤال و بوروکراتیک با ۷ سؤال) می‌باشد. محمدی (۱۳۸۳) ضریب اعتبار این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرد.

**ب) پرسشنامه انگیزش شغلی:** برای اندازه‌گیری انگیزش شغلی از پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۲۰۰۰) دارای ۳۶ سؤال ۵ گزینه‌ای (بر اساس مقیاس لیکرت) و دارای دو مؤلفه انگیزش و بهداشتی استفاده شد. مؤلفه‌های عوامل انگیزشی که در این پرسشنامه سنجه می‌شود عبارتند از: موفقیت، قدردانی، نفس کار، رشد و پیشرفت و مسئولیت و مؤلفه‌های عوامل بهداشتی عبارتند از: سرپرستی، روابط، حقوق و پاداش، امنیت، شرایط کار و خط مشی و سیاست. در پژوهش محمدی (۱۳۸۳) ضریب اعتبار آزمون بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شد.

ج) پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۵) از ۲۲ ماده ۷ گزینه‌ای (بر اساس مقیاس لیکرت) با سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی، ساخته شده است (قاسمی، ۱۳۸۱). اعتبار این پرسشنامه در تحقیق زارع (۱۳۸۲) با استفاده از روش آزمایش مجدد یا بازآزمایی  $r = 0/96$  گزارش شد.

### یافته‌ها

داده‌های گردآوری شده به کمک آزمون  $t$  مستقل و رگرسیون چندمتغیره تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش به تفکیک فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود:

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی

متغیر	متغیر	متغیر	متغیر	متغیر	متغیر
متغیر	آماره	کارآفرینی	مشارکتی	مأموریتی	بوروکراتیک
انگیزش شغلی	ضریب	۰/۶۲۴	۰/۲۸۷	۰/۱۰۹	۰/۰۱۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۵	۰/۰۷۱	۰/۸۳
	حجم نمونه	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰
فرسودگی شغلی	ضریب	-۰/۱۷۰	-۰/۱۴۱	-۰/۱۱۴	-۰/۰۷۷
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۶	۰/۰۴۷	۰/۱۷۳	۰/۸۲۱
	حجم نمونه	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون با روش Enter (ورود) استفاده شد. در این روش تمام مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی وارد شده ولی اولویت با مؤلفه‌ای بود که بیشترین ضریب همبستگی را با انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی می‌داشت. با توجه به مندرجات جدول ۱، در اولویت اول بُعد کارآفرینی و سپس بُعد مشارکتی، بُعد مأموریتی و در انتها بُعد بوروکراتیک بیشترین ضریب همبستگی را با متغیر انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی را داشت.

جدول ۲. نتایج حاصله از آزمون رگرسیون چند گانه در مورد رابطه فرهنگ سازمانی در انگیزش شغلی

خطای معیار		ضریب تعیین تصحیح کننده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	مدل
12/666		0/037	0/428	0/654	Enter
سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مربع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰۱	۹۰/۴	۱۴۵۱۳	۲	۲۹۰۲۷	اثر رگرسیون
		۱۶۰	۲۴۲	۳۸۸۲۴	باقیمانده
			۲۴۴	۶۷۸۵۲	جمع
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد شده		مدل
			خطای معیار	B	
		Beta			
۰/۰۰۰۱	۱۰/۸	-	۴/۴۲۳	۴۷/۸۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۷/۰۱	۰/۴۵۵	۰/۲۸	۱/۹۶	کارآفرینی
۰/۰۰۰۱	۳/۹۵	۰/۲۵۷	۰/۳۰۹	۱/۲۲	مشارکتی
۰/۰۶۷	۱/۱۴	۰/۱۸۳	۰/۱۱۸	۰/۱۱۶	ماموریتی
۰/۷۸۹	۰/۲۷۱	۰/۰۲۶	۰/۰۱۷	۰/۰۱۴	بوروکراتیک
					Enter

آزمون فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی مشاوران رابطه وجود دارد.

فرهنگ سازمانی در چهار مؤلفه (کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی، بوروکراتیک) خلاصه شده است که ابتدا آزمون رگرسیون برای مؤلفه‌های متغیر عوامل فرهنگ سازمانی و در انتهای آن آزمون کلی مربوط به متغیر ارائه و نتیجه‌گیری می‌شود نتایج حاصل از جدول (۲) حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه محاسبه شده برابر (۰/۶۵۴) است. ضریب تعیین برابر (۰/۴۲۸) است به عبارت دیگر مشخص می‌گردد که در صورت ثابت بودن سایر

متغیرها، چهار مؤلفه (کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی و بوروکراتیک) صرفاً ۴۲/۸ درصد انگیزش شغلی مشاوران را تبیین می‌نماید. F محاسبه شده برای (۹۰/۴) که در سطح آلفای یک درصد معنادار است. بدین ترتیب فرض صفر مبنی بر عدم رابطه مؤلفه‌های یاد شده در متغیر انگیزش شغلی رد شده و مشخص می‌گردد بین مؤلفه‌های یاد شده با انگیزش شغلی مشاوران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضرایب رگرسیونی مندرج در جدول یک، مشخص می‌گردد نمره t تنها برای مؤلفه کارآفرینی و بعد مشارکتی در سطح آلفای یک درصد معنادار است. با توجه به ضرایب بتا (وزن عامل) مؤلفه کارآفرینی با وزن (۰/۴۵۵) نسبت به سایر مؤلفه‌ها نقش بیشتری در انگیزش شغلی مشاوران داشته و در اولویت اول قرار دارد. سایر مؤلفه‌های، بعد مشارکتی با وزن (۰/۲۵۷) بعد ماموریتی با وزن (۰/۱۱۸) و بعد بوروکراتیک با وزن (۰/۰۱۷) در اولویت‌های دوم، سوم و چهارم در تبیین انگیزش شغلی مشاوران قرار دارند.

جدول ۳. نتایج حاصله از آزمون رگرسیون تک متغیره در مورد رابطه فرهنگ سازمانی بر انگیزش شغلی

خطای معیار		ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	مدل	
13/042		0/390	0/391	0/625	Enter	
سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مربع مجذورات	مدل	
۰/۰۰۰۱	۹۰/۴	۲۶۵۱۶	۱	۲۶۵۱۶	اثر رگرسیون	
۰/۰۰۰۱	۱۵۵/۸	۱۷۰/۱۰۶	۲۴۳	۴۱۳۳۵	باقیمانده	
			۲۴۴	۶۷۸۵۲	جمع	
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد شده		متغیرها	مدل
		Beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۷/۳۶۲	-	۳/۴۳	۵۹/۴	مقدار ثابت	Enter
۰/۰۰۰۱	۱۲/۴۸۵	۰/۶۲۵	۰/۲۱۶	۲/۷۰۲	فرهنگ سازمانی	



نتایج حاصل از آزمون رگرسیون تک متغیری جدول (۳) نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی تنها (۳۹/۱) درصد متغیر انگیزش شغلی را تبیین می‌کند. نمره آزمون F (۱۵۵/۸) در سطح یک درصد معنادار است. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تاثیر متغیر پیش‌بینی فرهنگ سازمانی بر متغیر انگیزش سازمانی رد می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت که بین عوامل فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی مشاوران رابطه وجود دارد.

جدول ۴. نتایج حاصله از آزمون رگرسیون گروهی در مورد رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی

خطای معیار		ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	مدل	
۱۰/۰۷۹		۰/۰۲	۰/۰۴۹	۰/۲۲۱	Enter	
سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مربع مجذورات	مدل	
۰/۰۰۰۱	۶/۵۹۴	۶۶۹	۲	۱۳۳۹	اثر رگرسیون	
		۱۰۱	۲۵۶	۲۶۰۰۶	باقیمانده	
			۲۵۸	۲۷۳۴۶	جمع	
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد		متغیرها	مدل
		beta	خطای معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۳/۸۳	-	۳/۳۷۴	۴۶/۶۷	مقدار ثابت	Enter
۰/۰۰۰۱	-۳/۶۲۳	-۰/۲۷۷	۰/۱۸۸	۰/۶۸۱	کارآفرینی	
۰/۰۲	۲/۳۱	-۰/۱۷۴	۰/۲۱۹	۰/۵۰۷	مشارکتی	
۰/۹۰۵	-۰/۱۲	-۰/۰۱	۰/۱۷۳	۰/۰۰۷	ماموریتی	
۰/۴۲	۰/۸	۰/۰۵۱	۰/۱۸۲	۰/۰۵۱	بوروکراتیک	

نتایج حاصل از جدول ۴ حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه محاسبه شده برابر (۰/۲۲۱) است. ضریب تعیین شده برابر (۰/۰۴۹) است. به عبارت دیگر معلوم می‌شود که در صورت ثابت بودن متغیرها، چهار مؤلفه متغیر فرهنگ سازمانی شامل (کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی، بوروکراتیک) صرفاً (۴/۹) درصد فرسودگی شغلی مشاوران را تبیین می‌کند. مقدار F برابر (۶/۵۴) است که در سطح آلفای یک درصد معنی دار است. لذا بین این مؤلفه‌ها با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. با توجه به ضرایب رگرسیونی مندرج در جدول ۴ معلوم می‌گردد نمره t برای دو مورد از مؤلفه‌ها (کارآفرینی و مشارکتی) در سطح آلفای یک و پنج درصد معنادار است. با توجه به ضرایب بتا (وزن عامل) مؤلفه‌های کارآفرینی با وزن (۰/۲۷۷) نسبت به سایر مؤلفه‌ها نقش بیشتری در فرسودگی شغلی مشاوران داشته و در اولویت اول قرار دارد. سایر مؤلفه‌ها، مشارکتی با وزن (۰/۱۷۴) ماموریتی با وزن (۰/۰۱-) و بوروکراتیک با وزن (۰/۰۵۱) به ترتیب در اولویت‌های دوم تا چهارم قرار دارند.

جدول ۵. نتایج حاصله از آزمون رگرسیون تک متغیره در مورد رابطه متغیر فرهنگ سازمانی بر فرسودگی شغلی

خطای معیار		ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	مدل	
۱۰/۱۶۴		۰/۰۲۷	۰/۰۲۹	۰/۰۱۷	Enter	
سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مربع مجذورات	مدل	
۰/۰۰۶	۷/۶۸۷	۷۹۴/۲۳۹	۱	۷۹۴/۲۳۹	اثر رگرسیون	
		۱۰۳/۳۱۶	۲۵۷	۲۶۵۵۲	باقیمانده	
			۲۵۸	۲۷۳۴۶	جمع	
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد شده		متغیرها	مدل
			خطای معیار	B		
		Beta				
۰/۰۰۰۱	۲۳/۳۰۴	-	۲/۵۴	۵۲/۵۳۳	مقدار ثابت	Enter
۰/۰۰۰۶	-۲/۷۷۳	-۰/۱۷	۰/۱۵۴	-۰/۴۲۷	فرهنگ سازمانی	

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون تک متغیری جدول (۵) نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی تنها (۲/۷) درصد متغیر فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. نمره آزمون F (۷/۶۸۷) در سطح یک درصد معنادار است. لذا فرض صفر رد می‌شود.

**آزمون فرضیه سوم:** بین فرسودگی شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول ۶. آزمون t مستقل در رابطه با فرضیه شماره ۳

جنس	شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	T محاسبه شده	درجه آزادی	t بحران جدول		سطح معناداری
								در سطح ۰/۰۹۹	در سطح ۰/۰۹۵	
مرد		۹۳	۴۷/۷	۱۳/۷	۱/۴۲	۱/۳	۱۳۰	۱/۶۴	۲/۵۷	۰/۱۹۴
زن		۱۹۳	۴۵/۷	۸/۸	۰/۶۳۸					

با امعان نظر به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل شد: چون آزمون t محاسبه شده از آزمون t بحرانی جدول در سطح خطاپذیری ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می‌شود. بدین ترتیب نتیجه می‌شود با احتمال ۹۵٪ بین فرسودگی شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.

**آزمون فرضیه چهارم:** بین انگیزش شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول ۷. آزمون t مستقل در رابطه با فرضیه شماره ۴

جنس	شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t محاسبه شده	درجه آزادی	t بحران جدول		سطح معناداری
								در سطح ۰/۰۹۹	در سطح ۰/۰۹۵	
مرد		۸۸	۹۷/۱	۱۸/۷	۲	-۲/۶	۲۶۵	۱/۶۴	۲/۵۷	۰/۰۰۹
زن		۱۷۹	۱۰۲/۸	۱۵/۷	۱/۱					

با امعان نظر به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل شد: چون قدر مطلق آزمون  $t$  محاسبه شده از  $t$  بحرانی جدول در سطح خطاپذیری ۰/۰۱ بزرگتر است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. یعنی با احتمال ۹۹٪ بین انگیزش شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات انگیزش شغلی مشاوران موبد آن است که انگیزش شغلی مشاوران زن بیشتر از مشاوران مرد است.

**آزمون فرضیه پنجم:** بین فرهنگ سازمانی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۸. آزمون  $t$  مستقل در رابطه با فرضیه شماره ۵

سطح معناداری	$t$ بحران جدول در سطح		درجه آزادی	$t$ محاسبه شده	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص آماری	جنس
	۰/۰۹۹	۰/۰۹۵								
۰/۰۰۰۱	۲/۵۷	۱/۶۴	۲۶۸	-۴/۲	۱/۱۳	۱۰/۶۲	۶۶/۸۳	۸۷		مرد
					۰/۸۲	۱۱/۰۸	۷۲/۸۳	۱۸۳		زن

با امعان نظر به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل شد: چون قدر مطلق آزمون  $t$  محاسبه شده از  $t$  بحرانی جدول در سطح خطاپذیری ۰/۰۱ بزرگتر است بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. بدین ترتیب نتیجه می‌شود بین فرهنگ سازمانی مشاوران زن و مرد تفاوت معنی دار وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات مشاوران زن بهتر از مشاوران مرد است.

## بحث

در ارتباط با فرضیه اول مبنی بر اینکه بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی مشاوران رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد: ۱- بین فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی با انگیزش شغلی رابطه مثبت و مستقیم است یعنی هرچه قدر فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی را افزایش دهیم، انگیزش شغلی افزایش می‌یابد. ۲- بین فرهنگ سازمانی در بُعد ماموریتی و بوروکراتیک با

انگیزش شغلی رابطه معنی دار وجود ندارد.

این نتایج با الگوی پارسونز (۲۰۰۰)، الگوی کرت لوین (۱۹۹۹)، الگوی استیفن رابینز (۱۹۹۰) در ارتباط با فرهنگ سازمانی همخوانی دارد. زیرا تمرکز اصلی در این الگوها بر روی شیوه یا سبک مدیریتی است. آنان به این نتیجه رسیدند که یک فضای انسان مدارانه، ایجاد کننده سطح بالایی از عملکرد و رضایتمندی خواهد بود و لازمه آن توجه به انسانها و انگیزه‌ها و نیازهای آنها در عوامل متشکل فرهنگ سازمانی است. همچنین بنا به اعتقاد کیا (۱۹۹۸) پنج عامل محیط، ساختار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت سازمان و تکنولوژی در ایجاد نظریه و تکوین رفتار کلی سازمان تاثیرات متقابل و متعاملی دارند (محمدی، ۱۳۸۳). همچنین بر مبنای الگوئی کیا، عواملی نظیر محیط، ساختار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت سازمان و تکنولوژی می‌تواند در ایجاد نظریه و تکوین رفتار کلی سازمان تاثیرگذار باشد. همچنین تحقیقات در زمینه فرهنگ سازمانی انجام شده که از جمله نتایج مطالعات، کیت (۲۰۰۱)، زبردست (۱۳۸۲) که با نتایج این پژوهش همسو است.

به عبارت دیگر هرچه قدر میزان انعطاف پذیری، آزادی عمل کارکنان خلاقیت و ابتکار را در محیط کار افزایش یابد. میزان انگیزش شغلی کارکنان نیز بیشتر خواهد بود. همچنین این یافته‌ها با نظریات هرزبرگ (۲۰۰۰) همسویی دارد به عبارت دیگر مؤلفه‌های عوامل انگیزش بیشتر با نفس و محتوای درونی کار مربوط است که شامل: موفقیت، قدردانی، نفس کار، رشد و پیشرفت و مسئولیت و مؤلفه‌های عوامل بهداشتی که بیشتر با اوضاع و احوال محیط کار مربوط است که شامل: سرپرستی، روابط، امنیت، حقوق و پاداش، شرایط کار و خط مشی و سیاست است چنانکه این مؤلفه‌ها را در کار افزایش یابد و شرایط فضای مناسبی را برای کارکنان فراهم شود از میزان انگیزش شغلی بیشتری برخوردار خواهند بود.

در ارتباط با فرضیه دوم مبنی بر اینکه بین فرهنگ سازمان با فرسودگی شغلی مشاوران رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که:

۱. بین فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی

رابطه منفی است. یعنی هر چه قدر فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی بالاتر رود فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

۲. بین فرهنگ سازمانی در ابعاد ماموریتی و بوروکراتیک با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار مشاهده نشد.

نتایج پژوهش بکر (۲۰۰۰) شانافلت و همکاران (۲۰۰۲) نشان داد بین فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد یعنی هر چه قدر میزان فرهنگ سازمانی در موقعیتهای شغلی افزایش یابد کارکنان از میزان فرسودگی کمتری برخوردار خواهند بود. دفت (۲۰۰۱)، افخم ابراهیمی (۱۳۸۳)، چن و همکاران (۲۰۰۷) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند مبنی بر اینکه چنانچه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در بعد کارآفرینی یعنی: میزان انعطاف‌پذیری، آزادی عمل کارکنان و همچنین مؤلفه‌های مشارکتی یعنی میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان، تلاش اعضا در جهت بهبود عملکرد و برآوردن انتظارات عوامل محیطی در سازمانها و موقعیتهای کاری افزایش یابد، میزان فرسودگی کاهش خواهد یافت. ماسلاچ (۱۹۹۳)، سه مؤلفه را در فرسودگی موثر می‌داند. او این مؤلفه‌ها شامل موارد زیر می‌داند، خستگی عاطفی که در اثر تراکم کار و تعاملات بین فردی رخ می‌دهد، منبع شخصیت که در اثر تنبیه غیرمنتظره و انتظارات نابجا ایجاد می‌شود و عدم موفقیت فردی که در اثر فقدان پاداش‌های مشروط ایجاد می‌شود.

با توجه به تئوری ماسلاچ و نظریه دفت هرچه میزان فرهنگ سازمانی را در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی افزایش دهیم فرسودگی کاهش می‌یابد یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی نیز کاهش می‌یابد. پژوهش حاضر همانطور که ماسلاچ مطرح می‌کند نشان داد که بین ابعاد کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و بین ابعاد فرهنگ ماموریتی و بوروکراتیک با فرسودگی شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. بنابراین مبانی نظری ماسلاچ در ارتباط با فرسودگی با یافته تحقیق حاضر همخوانی دارد. در ارتباط با فرضیه سوم بین فرسودگی شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

نتایج نشان داد بین فرسودگی شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت معنی دار وجود ندارد. نتایج تحقیقات نصیرزاده (۱۳۷۸)، نیری (۱۳۷۹)، فریدمن (۱۹۹۱) و چن (۲۰۰۷) با پژوهش حاضر همخوانی ندارد و دلیل آن شاید به علت تفاوت در خصوصیات فردی، شغلی، تیپ شخصیتی و نوع مکانیسم مقابله‌ای و راهبردهای حل مسئله آنان باشد. نتایج تحقیق جعفرپور (۱۳۷۶) در خصوص ارتباط بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی نشان داد که بین فرسودگی شغلی زن و مرد تفاوت وجود ندارد و با پژوهش حاضر همسویی دارد و علت آن شاید به این خاطر باشد که کارکنان حرفه‌های خدمات اجتماعی از اولین کاندیداهای فرسودگی شغلی محسوب می‌شود و محققین این مسئله را ناشی از مواجهه هر روزه این افراد با شرایط استرس و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند، لذا تیپ شخصیتی، موقعیت کاری و حل مسئله می‌تواند در پیشگیری و یا ابتلا به فرسودگی موثر واقع شود.

در ارتباط با فرضیه چهارم، بین انگیزش شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

نتایج نشان داد: بین انگیزش شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت وجود دارد، مقایسه میانگین نمرات انگیزش شغلی مشاوران موید آن است که انگیزش شغلی مشاوران زن بیشتر از مشاوران مرد است. نتایج تحقیقات پورصمد (۱۳۷۳)، فهلی (۱۳۷۸)، و آلپر (۱۹۷۳) با پژوهش حاضر همخوانی ندارد و شاید این تفاوت به دلیل عوامل فردی، شغلی، موقعیتی و تیپ شخصیتی و عوامل حمایتی باشد. نتایج پژوهش عسگریان (۱۳۵۵) در خصوص بررسی انگیزه‌های شغلی داوطلبان دانشسراهای پاریس نشان داد انگیزه شغلی مشاوران زن بیشتر از مشاوران مرد است و دلیل آن شاید به این خاطر باشد که زنان به مشاغل حمایتی از جمله مشاوره و پرستاری گرایش بیشتری دارند و همچنین در حال حاضر انگیزه درونی زنان در هر کاری به دلیل استقلال مالی و نشان دادن توانمندی خود و فراهم شدن شرایط کار در موقعیتهای اجتماعی و اهمیت دادن به زنان در جامعه باعث افزایش انگیزه در زنان شده است.

در ارتباط با فرضیه پنجم نتایج نشان داد: بین فرهنگ سازمانی مشاوران زن و

مرد تفاوت وجود دارد و میانگین نمرات مشاوران زن بهتر از مشاوران مرد است. این نتایج با پژوهش زارعی (۱۳۷۷) همخوانی دارد. هرچند مطالعات در این خصوص بسیار اندک بوده و لازم است در این خصوص مطالعات بیشتری انجام شود تا بتوان نتیجه گیری دقیق تری گرفت. دلیل آن ممکن است به لحاظ تفاوت در محیط‌های کاری، فردی، موقعیتی، شخصیتی و حل مسئله باشد. همچنین ممکن است روحیه دگر خواهی، همکاری (بعد مشارکتی)، خلاقیت، نوآوری و ابتکار (کارآفرینی) به این علت در زنان بالاتر از مردان باشد که جامعه به زنان اهمیت بیشتری داده و فضای مناسبی برای کار آنان فراهم نموده و لذا آنها از انگیزه بالایی برای نشان دادن توانمندی خود بهره مند هستند.

محدودیت‌های پژوهش دربرگیرنده ی تعداد زیاد سئوالات پرسشنامه‌ها و عدم همکاری برخی از آزمودنی‌ها به هنگام پرکردن پرسشنامه بود. پیشنهاد می‌شود، مطالعه پژوهشی در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در سازمان‌ها، مناطق و دیگر کارکنان شاغل در آموزش و پرورش شهر تهران انجام شود، راه‌های افزایش فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی و کاهش فرسودگی شغلی مطالعه شود، مدیران و مسئولین آموزش و پرورش فضای مناسبی را برای کارکنان خود فراهم کنند و به دو بُعد کارآفرینی و مشارکتی توجه کافی نمایند.

## منابع

- پورصمد، حجت اله. (۱۳۷۳). *بررسی انگیزه‌های شغلی معلمان کهگیلویه (دهدشت)*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- جعفرپور، حسن. (۱۳۷۶). *ارتباط بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- جوادی، محمد. (۱۳۸۰). *رابطه منبع کنترل و فرسودگی شغلی مشاوران دبیرستانهای نواحی چهارگانه کرج*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- رسولیان، مریم؛ الهی، فاطمه؛ افخم ابراهیمی، عزیزه. (۱۳۸۳). *ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگیهای شخصیتی در پرستاران*. فصلنامه اندیشه و رفتار ۳۶. انستیتو روانپزشکی تهران (دانشگاه علوم پزشکی ایران). سال نهم؛ شماره ۴، صص ۲۴-۱۸.



- رفیعیان، داود. (۱۳۸۰). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در دبیرستانهای پسرانه استان لرستان*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- زارع، مهدی. (۱۳۸۲). *مقایسه رابطه حمایت اجتماعی و سخت‌رویی با فرسودگی شغلی رانندگان اتوبوسهای شرکت واحد اتوبوسرانی و رانندگان شرکت تاکسیرانی تهران*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- زارعی، حبیب. (۱۳۷۷). *رابطه فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مدارس ابتدایی شهرستان فردوس*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد وزارت آموزش و پرورش معاونت تامین و تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان.
- زبردست، کریم. (۱۳۸۲). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسط پسرانه دولتی شهر تهران از دیدگاه دبیران*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- سرو هویدا، محمدرضا. (۱۳۸۱). *مقایسه تاثیر نوبت کاری (شیفت شب و شیفت روز) بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای دولتی شهر کرمانشاه*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- عسگریان، مصطفی. (۱۳۵۵). *بررسی انگیزه‌های شغلی داوطلبان دانشسراهای پاریس، نشریه علوم تربیتی دانشگاه تهران دوره ششم، شماره اول، صص ۴۰-۳۴*.
- فلاح، محمد حسین. (۱۳۷۹). *بررسی عوامل موثر بر تقویت انگیزه شغلی مربیان تربیتی استان یزد*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- فهلی، ابراهیم. (۱۳۷۸). *بررسی تاثیر منبع کنترل بر انگیزش شغلی دبیران شاغل در استان همدان*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
- قاسمی گسکمین جان، محمدحسین. (۱۳۸۱). *مقایسه تاثیر نوبت کاری (در گردش و ثابت) بر فرسودگی شغلی و آسیبهای روانی در شرکت صنایع خزر گیلان*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- قاسمی، احمدرضا. (۱۳۸۰). *تحول فرهنگ سازمانی و استراتژیهای کنترل*. مجله تدبیر، شماره ۱۱۵، صص ۴۸-۴۰.
- مجیدی، محمد. (۱۳۸۰). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی رفتاری مدیران مدارس متوسطه شهرستان سنندج از دیدگاه دبیران*. پایان‌نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد.

دانشگاه علامه طباطبائی.

- محمدی سعید، محمدجواد. (۱۳۸۳). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد وزارت آموزش و پرورش معاونت تامین و تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش عالی فرهنگیان.
- مهربانی، امیر حمزه. (۱۳۷۹). *بررسی عوامل ایجاد انگیزش شغلی از دیدگاه معلمان مدارس راهنمایی شهر قم*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- نصیرزاده، ابوالفضل. (۱۳۷۸). *بررسی خصوصیات فردی معلمان دوره آموزش ابتدایی با فرسودگی*، پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، وزارت آموزش و پرورش معاونت تامین و تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش عالی فرهنگیان.
- نیری، رمضان. (۱۳۷۹). *بررسی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی مشاوران مشاغل در مدارس متوسطه شهر یزد از نظر دموگرافیک آنان*. پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
- Alper, T. G. (1973). *The relationship between role orientation and achievement motive in college women*. Journal of personality, 41.
- Bakker, A. B . Schaufli, W. B. (2000). *Professional burnout: study a among general mediation*. Journal of organization behavior, vol (21) , (P.P. 425-441).
- Chen, W. William, L. V. & Laura. P. (2007). *Assessment of job related burn out among health education specialists in taiwan*. Journal, International Quarterly of community, Health Education, 94 vol (14). (P. P. 207-214).
- Daft, Richard L. (2001). *Essential of organization theory & Design* (6<sup>th</sup> ed). South western: Thomson- Learning.
- Edgar, S.T. (2006). *An empirical investigation the Relationship between organizational culture and organizational performance in a large public sector organization*, the George Washington university, internet.
- Franco, L. M. Bennett, S. Kanfer, R. Stubblebine, P. (2000) *Health worker motivation in Jordan and Georgia: a synthesis of results*. Bethesda: partner ships for heal the reform, Abt Associates.
- Friedman, J. (1991). *High and low burn out schools: school culture aspects of teachers burn out*, Educational research, No (6), Vol (84), (P.P. 325-333)
- Hampton, D.R. (2007) . *contemporary management* (2<sup>nd</sup> ed). New Delhi: McGraw Hill.

- Herzberg, F. Bernard, M. Q. Bernard, S. (2000) *The Motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed). New York: John Wiley& sons.
- Hoy, A. Wool Folk, B. (2006). *Teacher sense of efficacy and the organizational health of school, in elementary school*, journal, vol (93). (P.P. 355-379).
- Kifedder, C. J, Power, K. G. & Wells, T. J (2001). *Burnout in psychiatric nursing*. Journal of advanced nursing, 34 , (P. P. 383-396).
- Kit, H. (2001). *School of public health, A study on motivation of health staff in north Vietnam*, Amsterdam: Royal Tropical Institute.
- Maher, M. (2005). *School culture, motivation and achievement*: Michigan E. J. (P.P. 310- 385).
- Martinez, J. (2008). *Assessing quality, out come and performance management*. Generva: World Health organization.
- Miner, J. B. (1988). *Organizational behavior: performance and productivity*, New York, Random house.
- Patricia, K. (2007). *An investigation of the relationship between transformational leadership and constructive organizational culture*, marywood, university, abstract internet.
- Shanafelt, T. et all .(2002). *Burnout and self reported patient care in an internal medicine residency program*, Annals of in vernal medicine, vol (13), (P.P. 358-397).
- Weber, X. Pliskin, N. (2008). *The effects of Information system integration and organizational culture on a firms effectiveness*, information & management, vol (30), ISS2.

