

بررسی تاثیر آرزوهای شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش تعدیلگری قابلیت فردی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان شمالی)

رقیه حسن‌زاده^۱

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، بررسی تاثیر آرزوهای شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش تعدیلگری قابلیت فردی کارکنان می‌باشد.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، شامل ۲۲۰ کارمند می‌باشد که ۱۴۲ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با فرمول کوکران انتخاب گردید. به منظور بررسی فرضیات مطرح شده در مطالعه حاضر، از پرسشنامه آرزوهای شغلی (شاین، ۱۹۸۵)، پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۱) و پرسشنامه مدل بلوغ قابلیت کارکنان P-cmm (واتس‌هامفری و همکاران، ۱۹۸۰) استفاده شد. روایی این پژوهش با تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آن بوسیله آلفای کرونباخ تایید شده است و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد استفاده ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیات دو متغیره و رگرسیون چندگانه برای بررسی فرضیات سه متغیره می‌باشد.

یافته‌ها: بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و همچنین با انجام رگرسیون چندگانه، قابلیت فردی در این معادلات به عنوان تعدیل کننده است.

نتیجه‌گیری: مدیران اداره کل آموزش و پرورش بر روی افزایش سطح آرزوهای شغلی بیشتر تمرکز نمایند؛ زیرا افزایش سطح آرزوهای شغلی کارکنان در سازمان علاوه بر اینکه موجب کاهش فرسودگی شغلی شده منجر به بهبود عملکرد کارکنان سازمان نیز شده است و سطح رضایتشان را از کارشان افزایش می‌دهد، با توجه به نتایج این تحقیق روحیه قابلیت فردی افراد را نیز در سازمان بهبود می‌دهد که همین امر موجبات بهبود عملکرد سازمانی را فراهم می‌آورد.

کلید واژه: آرزوهای شغلی، فرسودگی شغلی، قابلیت فردی، مدل بلوغ قابلیت کارکنان

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد میانه، گروه مدیریت، میانه، ایران

مقدمه

قسمت عمده ای از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال به کار می‌شود. فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می‌آید و کار، وسیله ای است که برای فرد استقلال می‌آورد و رشد عزت نفس او را مساعد می‌کند. برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد. زیرا استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در سازمان موجب بالا بردن سطح بهره وری آنها می‌شود (مازلاک و جکسون ۱۹۹۳). همچنین بر سلامت روانی و به تبع آن عدم فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. بنابراین کارکنانی در سازمان‌ها و ادارات دچار فرسودگی شغلی نمی‌شوند مگر اینکه از نظر روانی، احساس امنیت کرده، و مدیران به شایستگی آنها را هدایت کنند (محمدزاده تهرانی ۱۳۹۱). در بیشتر سازمانها، سلامت جسمی و مخصوصاً روانی، به فراموشی سپرده شده و نتیجه این که سیمای یک کارمند، فردی خواب آلوده و پشت میز نشین ترسیم می‌شود که می‌خواهد ساعت کاری اش را پر کرده و حقوق آخر ماهش را دریافت کند و طبیعی است هر روز بر میزان فرسودگی شغلی افزوده شده و از قابلیت فردی کارکنان با گذشت زمان کاسته می‌شود. بهتر است که نشانه‌های ناخرسندی کارکنان را از همان ابتدا شناسایی کرده و برای خرسندی و رضایت آنها برنامه ریزی کرد تا تعهد و سود آوری شان برای سازمان، بیشتر شود. انتخاب شغل بر اساس آرزوهای شغلی موجب پایداری، استقرار و همبستگی مسیر پیشرفت شغلی و افزایش قابلیت فردی در سازمان می‌شود و در نتیجه فرسودگی شغلی کارکنان به طور چشمگیری کاهش می‌یابد (فتحی و دیگران ۱۳۹۲).

بنابراین با توجه به مساله مطرح، جهت یافتن فاصله بین وضعیت مطلوب (بدون فرسودگی شغلی یا کاهش آن در بین کارکنان) و وضعیت موجود (فرسودگی شغلی کارکنان)، متغیر آرزوهای شغلی به عنوان راهکار برای این وضعیت مطرح شد. امروزه آرزوهای شغلی، یکی از موضوعات مورد بحث رفتار سازمانی است و اعتقاد بر این است که برای داشتن کارکنان بانشاط، ایجاد انگیزه و ترسیم آینده مطلوب برای آنها، موجب کاهش فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. همچنین لازم به یادآوری است که برای رسیدن به توسعه پایدار، وجود سرمایه انسانی مجرب و کارآمد ضروری است. (سلطانزاده ۱۳۹۱). در حقیقت، افراد از آرزوهای شغلی خود درک مناسبی ندارند. بی توجهی مدیران به آرزوهای شغلی، به کار اجباری در سازمان که منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود، می‌انجامد (کنیتون ۲۰۰۴).

اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند، بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغلشان به آنها کمک کنند. متغیری که آرزوهای شغلی بر آن تأثیر می‌گذارد، فرسودگی شغلی سازمانی کارکنان است (ماس ۲۰۰۷، پلوس ۲۰۰۰). متغیر دیگر مطرح برای ارایه راهکاری برای مسئله اصلی تحقیق، قابلیت فردی کارکنان است. چرا که یکی از عوامل تعیین کننده و موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان، قابلیت فردی آنان است. قابلیت فردی، افراد را قادر می‌سازد که عمیق تر در جهت آرمان‌های فردیشان گام بردارند و بر روی مهارت‌های شخصی و حرفه ای شان متمرکز شوند (مورال ۲۰۰۷) که این راهکاری برای مقابله با فرسودگی شغلی است.

به هر حال، تحقیق و بررسی بر روی فرسودگی شغلی و یافتن رابطه بین آرزوهای شغلی کارکنان و نقش تعدیلگری از نظر روحی و روانی در تبیین استراتژی مناسب از سوی مدیران و کارکنان می‌تواند موثر بوده و باعث رشد و بالندگی سازمانی شود. چراکه کارکنان مهمترین سرمایه سازمان محسوب می‌شوند و اهداف آن از طریق کارکنان سالم جسمی و فکری تحقق می‌یابد.

آرزوهای شغلی

واژه‌ی آرزوهای شغلی^۱ برای اولین بار توسط ادگار شاین^۲ ابداع شد. این واژه برای شخص در سازمان عبارت از خود پنداری فرد می‌باشد، که از سه مقوله عمده تشکیل شده است:

(۱) استعدادها و توانایی‌های ادراک خود^۳

(۲) ارزش‌های اساسی و مهم

(۳) احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می‌شود.

شاین (۱۹۷۰) در تحقیق خود، نشان داد که خود پنداری تکامل یافته افراد در پنج مقوله ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای اساسی منعکس می‌شود که عبارتند از: استقلال و خود مختاری، امنیت، ثبات، شایستگی مدیریت و خلاقیت کار آفرین. البته به دنبال مطالعات وسیع مشاغل در دهه ۱۹۸۰، سه مقوله‌ی دیگر از آرزوهای شغلی از سوی شاین آشکار شد: خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی. آرزوهای شغلی، تلاشی آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت‌ها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرصت‌ها - محدودیت‌ها، انتخاب‌ها و دستاوردهایش می‌باشد و همچنین تشخیص هدف‌های مربوط به شغل و تعیین برنامه‌ی برای دستیابی به این هدف‌ها است. فهم آرزوهای شغلی کارکنان پژوهش و توسعه، در واکنش آن‌ها به فرصت‌های مختلف رشد کارراهه مهم است. تحقیقات متعدد نشان داده است که لنگرگاه‌های شغلی افراد در جوامع مختلف متفاوت می‌باشد (امیر تاش و دیگران، ۱۳۹۰).

هشت نوع آرزوی شغلی وجود دارد، این آرزوها عبارتند از:

(۱) استقلال، (۲) امنیت شغلی، (۳) شایستگی فنی و کارکردی، (۴) شایستگی مدیریتی عمومی،

(۵) خلاقیت کار آفرینانه، (۶) خدمت و فداکاری، (۷) چالش محض و (۸) سبک زندگی یا تعادل کار - خانواده

(سمیعی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرسودگی شغلی

مفهوم فرسودگی شغلی در اوایل ۱۹۷۰، برای اولین بار توسط هربرت فرود نبرگر معرفی شد. به طوری که ظهور و رشد آن را مرهون زحمات وی در نیویورک و ماسلاچو پانیز در کالیفرنیا می‌دانند. فرسودگی شغلی، شامل نشانگان خستگی جسمی و هیجانی است که به علت افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس علاقه نسبت به همکاران ایجاد می‌شود. در حقیقت فرسودگی شغلی، پاسخی منفی است که به دلیل محیط کاری به وجود می‌آید (طلائی و همکاران ۱۳۹۲). به طور کلی می‌توانیم فرسودگی شغلی را نوعی اختلال بدانیم که به دلیل قرار گرفتن شخص در معرض فشار روانی برای طولانی مدت، در وی ایجاد می‌شود و نشانه‌های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است. ضمناً عزت نفس فرد مبتلا به این عارضه، کم می‌شود و احساس ناسودمندی می‌کند. در سال‌های اخیر پدیده فرسودگی شغلی، توجه بسیاری از محققان و دست اندرکاران بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است. حجم دقیق فرسودگی شغلی مشخص نیست، با این حال به دامنه وسیعی از نیروی کار و نیروی انسانی صدمه می‌زند (انیسی و همکاران ۱۳۸۸).

پانیز و آرنسون، فرسودگی شغلی را سندروم خستگی فیزیکی و هیجانی می‌دانند که در نتیجه افزایش گرایش‌های منفی شغل و از دست دادن احساس علاقه نسبت به همکاران ایجاد می‌شود.

عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی موثر شناخته شده است که عبارتند از:

۱) عوامل محیطی

۲) فردی

۳) سازمانی

از جمله عوامل سازمانی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و غیر قابل انعطاف، عدم امنیت شغلی و فرصت‌های اندک برای ارتقاء نام برده شده است (زمینی و همکاران ۱۳۹۰). از نظر مسعودی و همکارانش، عوامل سازمانی فرسودگی آور، با توجه به ویژگی‌های عمومی موسساتی که فرسودگی شغلی را دامن می‌زنند، جالب توجه است که در برگزیده مواردی از قبیل گستردگی نقش، ابهام در نقش‌های خواسته شده از پرسنل، ساعات و حجم کاری فوق العاده بالا، ناخوشایندی و ابهام در خط مشی‌های اعلام شده به پرسنل می‌باشد و غالب این مراکز دولتی هستند (مسعودی و همکارانش ۱۳۸۸). عوامل محیطی از نظر دلاور وزلقی به نقل از کوپر و همکارانش، همان وضعیت فیزیکی محیطی است که شامل: سروصدا، شرایط دمایی، ارتعاش و مواد شیمیایی و ... می‌تواند باشد (دلاور و همکاران ۱۳۸۴). عوامل محیطی از نظر اعتمادی و فقیه، شامل: عدم اطمینان سازمانی و تحولات اجتماعی، فرهنگی و تحولات تکنولوژی است (اعتمادی و همکاران ۱۳۸۷).

و عوامل فردی نیز شامل: فرآیندهای واسطه مانند ارزیابی مجدد شناختی، وقایع تنیدگی‌ها، تنیدگی‌های اجباری (رفیعی و همکاران ۱۳۸۵)، زندگی و منابع حمایتی است. برای مثال درباره‌ی افراد متعهد فرسودگی شغلی، این اعتقاد وجود دارد که آنها افرادی تلقین پذیر، حساس آرمان گرا، مردم دار، مهربان، مضطرب و سواسی و بسیار حساس در برابر تعریف و تمجید دیگران هستند (درانی و همکاران ۱۳۸۹).

قابلیت فردی

قابلیت فردی، توانایی پروراندن و آموزش سطوح فردی است. که مربوط به جنبه‌ی یادگیری فردی در سازمان یادگیرنده می‌باشد و افراد را قادر می‌سازد عمیق تر در جهت آرمان‌های فردیشان گام بر دارند و بر روی مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای شان متمرکز شوند (مورال ۲۰۰۷).

امروزه قابلیت‌های فردی، عمدتاً به ویژگی‌های مورد نیاز برای توفیق در شغل یا عملکرد برتر اطلاق می‌شود و در واقع به رفتارهای هدفمندی دلالت دارد که شامل عناصر ذیل است:

۱) دانش و آگاهی: معلومات شغلی، اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل

۲) مهارت‌ها: توانایی انجام دادن کارهای مرتبط با اهداف شغلی

۳) نگرش‌ها و ارزش‌ها: ترجیح یا مفروضات ذهنی فرد

۴) ویژگی‌ها: خصوصیات شخصیتی و نحوه واکنش به شرایط و افراد (درگاهی و همکاران ۱۳۸۹).

ابعاد قابلیت فرد در منابع انسانی

الف) دانش: معلومات نظری که پرسابقه‌ترین بعد قابلیت فردی است، حاصل مطالعات و تحقیقات اندیشمندان است. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش محسوب می‌شود و به تنهایی تاثیر زیادی در توسعه شایستگی‌های مدیریتی ندارد.

ب) مهارت: مهارت عبارت است از «توانایی پیاده سازی علم در عمل»

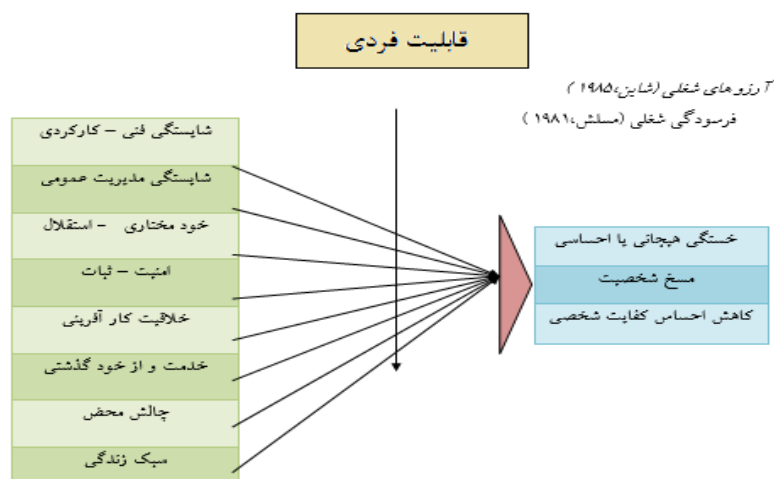
مهارت با تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت به بهبود کیفیت عملکرد منجر می‌شود و بدون آن در بسیاری از موارد معلومات منشا تاثیر زیادی نخواهد برد (همان منبع).

ج) توانایی: توانش، خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می‌کند که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌کند. در واقع، توانایی و مهارت مشابه هم است و تفاوت آن‌ها در این است که مهارت ظرفیتی خاص برای انجام دادن فیزیکی کارهاست، اما توانایی ظرفیت انجام دادن کارهای فکری را نشان می‌دهد.

د) نگرش: عبارت است از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن. نقش نگرش که در واقع درک انسان‌ها را شکل می‌دهد. در مدیریت بسیار مهم تر از دانش، مهارت و فرایند ایجاد و تغییر آن نیز پیچیده تر از فرایند کسب دانش و مهارت است (سلطانی و همکاران ۱۳۹۴).

پیشینه تحقیق

باتوجه به تحقیق فتحی و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش جوانان شمال غرب ایران پرداخته است. پایه اصلی جامعه پذیری را آرزوهای شغلی و مولفه‌های آن ذکر کرده است. در واقع آرزوها، اهداف زندگی هستند و وجود آنها به افراد انگیزه می‌دهد که به فعالیت پردازند. هرچه سطح آرزوها بالاتر باشد، برای تحقق آنها تلاش بیشتری شود و در نهایت موقعیت بیشتری به دست می‌آید. بنابراین برنامه ریزی مسیری پیشرفت شغلی کارمندان براساس آرزوهای شغلی آنان، گامی موثر در اثربخشی و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی محسوب می‌شود. در تحقیقی دیگر کلثود فونت و همکاران (۲۰۰۴) با بررسی رابطه آرزوهای شغلی و نقش کار خود مختاری، کنترل کار و پیش بینی فرسودگی شغلی، تایید می‌کند که کارکنان زمانی که در تصمیم‌گیریها مشارکت دارند و مدیر حامی آنها باشد. فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و در اجرای تصمیماتی که خودشان مشارکت داشته‌اند، متعهدتر و با انگیزه‌تر همکاری می‌کنند. همان‌طور که گذشت، تحقیقات داخلی و خارجی انجام گرفته پیرامون آرزوهای شغلی، فرسودگی شغلی و قابلیت فردی حاکی از رابطه آرزوهای شغلی با فرسودگی شغلی است، از این رو مدل مفهومی این مطالعه که برگرفته از مدل شاین (آرزوهای شغلی)، مدل مسلس (فرسودگی شغلی) و مدل واتس هامفری و همکاران (بلوغ قابلیت کارکنان) می‌باشد، ارائه می‌گردد.



شکل ۱: چارچوب نظری تحقیق

بر مبنای مدل بالا فرضیات اصلی تحقیق، به شرح زیر مطرح می‌گردد:
فرضیه اصلی ۱: بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیه اصلی ۲: قابلیت فردی، رابطه بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند.

روش تحقیق

روش مطالعه حاضر بر حسب هدف، کاربردی و به لحاظ جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان شمالی هستند. لازم به ذکر است که سازمان مورد نظر شامل ۲۲۰ کارمند بود که ۱۴۲ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده با فرمول کوکران انتخاب گردید. در این تحقیق، برای آزمون متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه آرزوهای شغلی (شاین، ۱۹۸۵)، پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۱) و پرسشنامه مبتنی بر مدل بلوغ قابلیت کارکنان P-cmm (واتس هامفری وهمکاران، ۱۹۸۰)، استفاده گردید. لازم به ذکر است که پرسشنامه، نگرش افراد را بر اساس مقیاس پنج تایی لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) مورد بررسی قرار داده است. جهت روایی صوری، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای بررسی روایی سازه، ضمن استفاده از ادبیات موضوع مطرح شده در زمینه‌های متغیرهای تحقیق به منظور تعدیل پرسش نامه‌ها، از تحلیل عاملی تاییدی، استفاده شد.

قابلیت اعتماد این پرسش نامه‌ها، به کمک ضریب آلفای کرونباخ از طریق نرم افزار SPSS ارزیابی شده که میزان آن (۰/۹۴) می‌باشد. که در جدول ۱ مشاهده می‌نمائید. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از شاخص‌های آماری از همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه و ... استفاده شد.

جدول (۱) محاسبه آلفای کرونباخ به تفکیک حوزه‌ها

ردیف	حوزه	آلفای کرونباخ
۱	آرزوهای شغلی	.958
۲	فرسودگی شغلی	.943
۳	قابلیت فردی	.937
۴	کل پرسش نامه	.948

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیات تحقیق

همانطور که پیشتر نیز اشاره شد، برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. در ادامه با توجه انجام آزمون نرمالیت که در بخش‌های قبلی ذکر شد و نرمال بودن نمونه آماری از ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری دو به دوی متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق، مورد سنجش قرار گرفته است. چنانچه sig کمتر از 0 درصد باشد آنگاه نتیجه می‌شود که همبستگی بین دو متغیر وجود دارد. که در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول (۲) خلاصه نتایج آزمون

فرضیه	متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
اصلی یک	بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان، رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۵۷۲	۰/۰۰	تائید
فرعی ۱	بین شایستگی فنی و کاربردی و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۵۵۷	۰/۰۰	تائید
فرعی ۲	بین شایستگی مدیریت عمومی و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۵۵۷	۰/۰۰	تائید
فرعی ۳	بین خود مختاری-استقلال و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۵۲۴	۰/۰۰	تائید
فرعی ۴	بین ثبات سازمانی و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۵۵۱	۰/۰۰	تائید
فرعی ۵	بین خلاقیت کار آفرینانه و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۴۳۸	۰/۰۰	تائید
فرعی ۶	بین خدمت و از خود گذشتگی و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۳۷۸	۰/۰۰	تائید
فرعی ۷	بین چالش محض و میزان فرسو دگی شغلی رابطه معنا داری وجود دارد	۰/۴۲۱	۰/۰۰	تائید
فرعی ۸	بین سبک زندگی و میزان فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.	۰/۸۹۸	۰/۰۰	تائید
فرعی ۹	دانش فردی، رابطه بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.	۰/۶۳۲	۰/۰۰	تائید
فرعی ۱۰	توانایی فردی، رابطه بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.	۰/۴۶۹	۰/۰۰	تائید
فرعی ۱۱	نگرش فردی، رابطه بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.	۰/۵۳۴	۰/۰۰	تائید
فرعی ۱۲	مهارت فردی، رابطه بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.	۰/۷۶۴	۰/۰۰	تائید

جدول فوق نتیجه آزمون همبستگی پیرسون در رابطه بین دو متغیر آرزوهای شغلی و ابعادش با فرسودگی شغلی را نشان داده است. همانطور که مشخص شد همبستگی دو به دو متغیرها در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین میتوان نتیجه گرفت بین آرزوهای شغلی و ابعادش با فرسودگی شغلی به صورت دو به دو همبستگی معنی داری وجود دارد. لذا فرضیه اصلی ۱ و فرضیات فرعی ۱ تا ۸ تائید می شود. همچنین جهت سنجش فرضیه اصلی ۲ از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول (۳) نتیجه آزمون فرضیه اصلی دوم

ضرایب	انحراف معیار	ضرایب استاندارد	T	مقدار احتمال	F	مقدار احتمال	R ²
1.882	.202	-	9.318	.000	68.232	.000	.328
.486	.059	.572	8.260	.000			
.568	.204	-	2.71	.005			
.172	.055	.203	3.13	.002	106.762	.000	.606
.641	.065	.644	9.900	.000			
.391	.210	-	1.861	.005			
-.132	.056	-.155	-2.354	.020	76.845	.000	.626
-.526	.076	-.529	-6.906	.000			
.202	.075	.204	2.704	.002			

با توجه به جدول فوق که به تشریح ارتباط آماری بین متغیرها می‌پردازد می‌توان دید که بر مبنای مدل اول آرزوهای شغلی به میزان ۰/۴۸۶ نشان از وجود رابطه فرسودگی شغلی است و در مدل دوم که قابلیت فردی به معادله رگرسیون افزوده می‌شود، میزان رابطه آرزوهای شغلی ۰/۱۷۲ و میزان رابطه قابلیت فردی ۰/۶۴۱ برآورد می‌گردد و در مدل نهایی آرزوهای شغلی و قابلیت فردی به ترتیب به میزان ۰/۱۳۲- و ۰/۵۲۸- بر فرسودگی شغلی رابطه دارند، اما رابطه متقابل قابلیت فردی و آرزوهای شغلی باعث افزایش به میزان ۰/۲۰۲ در فرسودگی شغلی می‌شود که بنا بر ضریب تعیین رگرسیون، این مدل ۶۲ درصد پراکندگی‌های فرسودگی‌های شغلی را تبیین نماید و مدل از نظر آماری در سطح ۵ درصد معنی‌دار است. بر این اساس می‌توان گفت که قابلیت‌های فردی در این معادلات به عنوان تعدیل کننده است و با توجه به مقدار احتمال ($P=0/00$) می‌توان نتیجه گرفت که در سطح ۵ درصد فرض یک یا این فرض که قابلیت‌های فردی، رابطه‌ی بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند؛ تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور رابطه بین آرزوهای شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیلگری قابلیت فردی انجام گردیده است. در بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و ابعاد آن (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی، چالش محض و سبک زندگی) با فرسودگی شغلی، مشخص گردید که بین این دو رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر این اساس می‌توان این گونه عنوان کرد که احساس لذت از شغل تأثیر بسزایی در فرسودگی شغلی کارکنان و ایجاد انگیزه در بین آن‌ها برای انجام بهتر وظایف دارد. نتایج تحقیق دمروتی و همکاران (۲۰۰۱)، نتایج تحقیق را تأیید می‌نماید. آنها بیان کرده اند که فرسودگی شغلی نتیجه دو نوع ویژگی شغلی که خواسته‌ها و نیازهای شغلی و دیگری منابع شغلی است، می‌باشد. خواسته‌ها و نیازهای شغل، جنبه‌هایی از شغل هستند که نیاز به تلاش دارند و در نتیجه با مسائل روان شناختی، مثل فرسودگی شغلی مرتبط اند. دمروتی و همکاران (۲۰۰۱)، پیش بینی کردند که خواسته‌ها و نیازهای شغلی پیش بینی کننده جزء خستگی عاطفی از فرسودگی شغلی است که در حالی که منابع شغلی پیش بینی کننده جزء مسخ شخصیت از فرسودگی شغلی است. قائم مقامی (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که، فرسودگی شغلی با فشارهای روانی رابطه دارد. فشارهای روانی، وقتی رخ می‌دهد که بین خواسته‌های محیطی با توانایی‌های فرد ناهمخوانی باشد. هرچه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن آنها کاهش یابد، فشار روانی ایجاد می‌شود که باعث تجربه‌ی منفی در فرد و فرسودگی شغلی می‌گردد و در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید و تداوم این وضعیت به فرسودگی شغلی منجر می‌شود.

باتایید نقش تعدیل گری قابلیت فردی در رابطه بین آرزوهای شغلی و فرسودگی شغلی، توانایی پروراندن و آموزش سطوح فردی مخصوصاً جنبه‌یادگیری فردی در سازمان یادگیرنده مورد توجه قرار گرفت و اینکه تمرکز بر قابلیت فردی، افراد را قادر می‌سازد که عمیق تر در جهت آرمان‌های فردیشان گام بر دارند و بر روی مهارت‌های شخصی و حرفه ای شان متمرکز شوند.

نظر به اهمیت فرسودگی شغلی در سازمان به برنامه ریزان آموزش و پرورش توصیه می‌شود دوره‌های آموزشی ضمن خدمت خاص را در جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی مد نظر قرار دهند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران بر روی شناسایی آرزوهای شغلی کارکنان تمرکز نمایند؛ زیرا شناسایی آرزوهای شغلی کارکنان علاوه بر مدیران سازمان، برای خود افراد هم مفید و مهم است. زیرا می‌توانند با گزینش آنها مسیر شغلی مناسب تری برای خود تعیین کنند. همچنین اگر مدیران بتوانند آرزوهای شغلی نیروی انسانی خود را شناسایی کنند، بهتر می‌توانند در رشد و پیشرفت شغلشان به آنها کمک کنند.

منابع

- اعتمادی، عذرا؛ فقیه منیژه، (۱۳۸۷)، بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی اصفهان، مشاوره شغلی و سازمانی، بهار، شماره ۲، صص ۷۳-۸۸.
- امیر تاش، علی محمد، مظفری، امیراحمد، مهری، کاظم، جنانی، حمید (۱۳۹۰)، مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیات علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی ایران، فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۷، تابستان ۱۳۹۰، صص ۱۱۲.
- انیسی، جعفر؛ اسکندری، محسن؛ قربانی، زهره؛ عبدالمحمیدی، الهه. (۱۳۸۹). «عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی». مقاله پژوهشی، مجله علوم رفتاری، پاییز ۸۹، شماره ۳، صص: ۲۵۳-۲۴۹.
- درانی، کمال و همکاران، (۱۳۷۹)، رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روان: یک مطالعه موردی از مربیان مرکز پیش دبستانی دانشگاه تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال پنجم، دوره ۱، صص ۷۶-۹۸.
- درگاهی، حسین و همکاران (۱۳۸۶)، «ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی»، راهبرد یاس، شماره ۲۳، صص ۹۱-۱۱۳.
- دلاور، علی و همکاران، (۱۳۸۴)، مقایسه فرسودگی شغلی و سلامت روان کارگران شاغل در بخش‌های داراشرایط فیزیکی سخت و سایر بخش‌ها در کارخانه‌های سیمان کشور، روانشناسی و علوم تربیتی (دانشگاه علامه)، زمستان، شماره ۲، صص ۵۵-۷۰.
- رفیعی، فروغ و همکاران، (۱۳۸۵)، پاسخ کارکنان پرستاری به فرسودگی شغلی در مراکز سوختگی تهران، نشریه پرستاری ایران، زمستان، دوره ۱۹ (۴۸)، صص ۷-۲۴.
- زمینی، سهیلا و همکاران، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه آزاد تبریز، فصلنامه کار سلامت ایران، دوره ۸، شماره ۱، بهار، صص ۳۰-۴۰.
- سلطانزاده، وحید. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین تکیه گاه‌های شغلی و جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه». پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، پاییز ۹۱، ص ۱۱.
- سلطانی، مرتضی، زارع، حمید، پرینان خوی، محسن (۱۳۹۴)، بررسی و تحلیل نقش قابلیت‌های فردی منابع انسانی در ایجاد مزیت رقابتی: با به کار گیری مدل، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۳۹۸.
- سمیعی، فاطمه، صادقیان، علیرضا، عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳)، آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ششم، شماره ۱، صص ۵۸.

طلائی، علی، محرری، فاطمه، توکلی، فاطمه، فردوسی مکان، امین، برهانی مغانی، مهدیه (۱۳۹۲). رابطه باورهای اساسی دینی و سبک دلبستگی به خداوند با فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۳۹۲، ص ۲۱۸.

عسگریان، مصطفی (ویراستار) (۱۳۶۶)، سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، تهران: نشر سپهر.
فتحی، فریبرز، محرم زاده، مهرداد، سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران، نشریه مدیریت ورزشی، سال ۱۳۹۳، دوره ۶، شماره ۲، ص ۳۰۵.

محمد زاده تهرانی، مهدی، (۱۳۹۲)، ده دلیل برای اینکه افراد از شغل خود متنفرند، تیر ۲۷، دریچه.
مسعودی، رضا وهمکاران، (۱۳۸۸)، عوامل موثر بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های خصوصی منتخب شهر تهران، پژوهش‌های پرستاری، دوره ۳، شماره‌های ۸ و ۹، بهار و تابستان، صص ۴۷-۵۸.

Kniveton, B. H. (2004). "Managerial Career aspirations in a changing business environment". *Journal of European Industrial Training*, 28 (7), pp:564-573

Maslach, C.; Jackson S.E. "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, (1993). 2.99-113

Mays, S. D. (2007). "Anchoring careers through leadership and motivation exploring factors that improve employee satisfaction and retention". Ph.D. Dissertation, University of phoenix p: 82

Pelos, S. G. (2000). "Career orientations of female entrepreneurs: a study using Schein's career anchor theory". Ph.D. Dissertation, University of San Francisco p:27.

یادداشت‌ها

¹ Career Anchors

² Edgar Schein

³ Self-concept