

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن

پریسا زرخالص^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۳

چکیده:

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن می باشد. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه معلمان و مدیران شهر رودهن که تعداد آنها برابر با ۵۰۰ می باشد. در این پژوهش روش تعیین حجم نمونه استفاده از فرمول کرجسی و مورگان می باشد که تعداد نمونه آماری ۲۱۷ بوده و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. ابزار سنجش در این پژوهش عبارت است از پرسشنامه فرهنگ سازمانی از پرسشنامه رابینز (۱۹۹۱) و پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان توسط اسمیت، کندال و هولین^۲ (۱۹۶۹) و پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مسلسل (Maslach Burnout questionnaire) در سال ۱۹۸۱ توسط مسلسل یا ماسلاچ یا مزلاچ (۱۹۸۱) که میانگین ضریب آلفای کرونباخ آنها ۰/۸۴ می باشد. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS ۲۱ انجام شد. داده های حاصل از اجرای پرسشنامه در دو بخش آمار توصیفی شامل محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی و انجام آزمون کلموگراف - اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و در بخش آمار استنباطی برای سنجش ارتباط بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند متغیره برای تحلیل فرضیه ها استفاده خواهد شد. نتایج نشان داد که دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن تاثیر مثبت و معنی داری دارند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی. (نویسنده مسئول) zarkhalesp@gmail.com

^۲ - Smith, Kendall & Hulin

Examining the relationship between organizational culture and job satisfaction with job burnout of teachers and administrators in the city of Rodhen

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between organizational culture and job satisfaction with the burnout of teachers and administrators in Roudehen city. The statistical population in this research includes all the teachers and administrators of the city of Roudehen, whose number is equal to ۵۰۰. In this research, the method of determining the sample size is the use of the Karajesi and Morgan formula, the number of statistical samples is ۲۱۷, and the stratified random sampling method. The measurement tool in this research is the organizational culture questionnaire from the Robbins questionnaire (۱۹۹۱) and the employee job satisfaction questionnaire by Smith, Kendall and Holin (۱۹۶۹) and the Maslach burnout questionnaire in ۱۹۸۱ by Maslach or Mezlach (۱۹۸۱) whose average Cronbach's alpha coefficient is ۰,۸۴. The analysis of the collected data was done in two descriptive and inferential ways through SPSS۲۱ software. The data obtained from the implementation of the questionnaire in two sections of descriptive statistics including the calculation of centrality and dispersion indices and performing the Kolmogorov-Smirnov test to check the normality of the data distribution and in the section of inferential statistics to measure the relationship between the variables using the Pearson correlation coefficient test and the multiple regression test. The variable will be used to analyze the hypotheses. The results showed that the two variables of organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on the burnout of teachers and administrators in Roudehen city.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, job burnout, teachers and administrators

مقدمه

سازمان ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها به شمار می آید. از این رو به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آنها اهمیت ویژه‌ای می یابد.

فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. فرهنگ سازمانی در واقع شناختی از سازمان را ارائه می‌دهد و فرهنگ سازمانی سودمند تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع، توسعه فرهنگ سازمانی احساس هویت و تعهد را تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را بالا می‌برد.

از طرفی رضایت این افراد از سازمان، خود نقش قابل ملاحظه‌ای در بازدهی و نوع عملکرد سازمان ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد که احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان باشد. همچنین زمانی که یک شخص دارای رضایت شغلی بالاست این بدین معناست که شخص احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است.

اگر به علائم فرسودگی شغلی توجه نشود، هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند تحت تأثیر پیامدهای منفی آن قرار می‌گیرد. غیبت از کار پر استرس، تمایل به ترک کار و جابجایی از جمله نتایج فرسودگی شغلی در دراز مدت است. همچنین افراد مبتلا به فرسودگی ممکن است بر همکاران خود تأثیر منفی داشته باشند چرا که ممکن است ایجاد تعارض کنند و یا وظایف مربوط به خود را به درستی انجام ندهند. علایم فرسودگی شغلی در محیط کار شامل روحیه پایین، غیبت از کار، دیر آمدن، کاهش میانگین ساعت اقامت در سرکار، تعویض شغلی، افزایش حوادث کار و کاهش عملکرد است (عباس، ۱۳۹۰).

از این رو، در این پژوهش با نگاهی عملیاتی و کاربردی به مقوله فرسودگی شغلی، محقق تلاش دارد تا رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن را مورد بررسی قرار دهد.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به ندرت افرادی پیدا می شوند که سازمانی را تجربه نکرده باشند. مدرسه، باشگاه، تیم های ورزشی، انجمن های خیریه و همچنین سازمان های بزرگ اداری که از جمله ی این سازمان ها هستند به موازات آن که افراد برای فعالیت و تماس به سازمان وارد می شوند و با آداب و نحوه ی لباس پوشیدن و صحبت در مورد کارکنان مردم می گویند، قوانین و روش های اداره ی سازمان، روابط سازمان، نحوه ی تشریفات و مراسم، وظایف، سیستم پرداخت، زبان تخصصی آن، طنز و لطایفی که فقط اعضای سازمان آن را می فهمند و با نظایر آن ها آشنا هستند (افجرای، ۱۳۸۸). گریس آرجیس^۱، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که واقعاً بر آن پایه می اندیشند و احساس می کنند شیوه ای که واقعا با هم رفتار می کنند، تعریف می کند. هاپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی تعریف می کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده های اشتغال در زمان های متفاوت دارد. به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید. مسلج و جکسون (۱۹۸۲) فرسودگی شغلی را کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا می دانند و سندرومی است متشکل از خستگی عاطفی و جسمی که منجر به تصور منفی فرد از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و عدم ارتباط با همکاران و مراجعان به هنگام انجام وظیفه می گردد. این سندرم ممکن است فرد را به سوی انواع بیماری های جسمی و روحی سوق دهد و او را به بالاترین مرحله خستگی روانی و عاطفی برساند. فرسودگی دارای سه بعد است که عبارتند از تحلیل عاطفی، بیگانگی از خود، بی تفاوتی و عدم موفقیت فردی در کار (سلیمی، ۱۳۹۳).

^۱ Y. Argyris

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، در حیطه پژوهش های کاربردی است، زیرا نتایج آن فقط به جامعه مورد مطالعه قابل تعمیم است و در جوامع دیگر مشابه با احتیاط می توان استفاده کرد و به منظور حل سریع مسائل، مشکلات و اتخاذ تدابیر لازم انجام شده است تا از این طریق بتوان موانع و مشکلات موجود را با برنامه ریزی دقیق و اصولی از میان برداشت و یا از شدت آنها جلوگیری نمود و از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات نیز توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا هدف و روش تحقیق همبستگی، بررسی رابطه دو به دوی متغیرهای موجود در تحقیق است یا به عبارتی مطالعه حد تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است. همچنین تحقیق به لحاظ تحلیل داده ها از نوع کمی می باشد پژوهش حاضر از روش های تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران شهر رودهن می باشد که تعداد آنها ۵۰۰ نفر می باشد. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام خواهد شد. در این روش، نمونه به گونه ای انتخاب می شود که زیر گروه های آن به همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، در نمونه حضور داشته باشند. تعیین حجم نمونه آماری به صورت تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی مورگان انجام خواهد شد. که طبق جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۱۷ نفر از معلمان و مدیران شهر رودهن به عنوان نمونه آماری انتخاب خواهند گردید.

روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام خواهد شد. در این روش، نمونه به گونه ای انتخاب می شود که زیر گروه های آن به همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، در نمونه حضور داشته باشند. تعیین حجم نمونه آماری به صورت تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی مورگان انجام خواهد شد. که طبق جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۱۷ نفر از معلمان و مدیران شهر رودهن به عنوان نمونه آماری انتخاب خواهند گردید. در روش کتابخانه ای، کتاب ها، مقالات و اسناد و مدارک مربوط به تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است و برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش با رجوع به منابع کتابخانه ای و اسناد موجود برخی از اطلاعات مورد نیاز حاصل گردید. در روش میدانی، داده های مربوط به نمونه آماری از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است.

هدف اصلی هر تحقیق پاسخ به سوال ها و سوال هایی است که محقق برای شناسایی واقعیت های بیرونی طراحی کرده است. امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد تحقیق می باشد، تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهم ترین بخش های تحقیق محسوب می شود. داده های خام با استفاده از فنون آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار شرکت کنندگان قرار می گیرند. در این تحقیق نیز برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از شاخص های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه در تحقیق پرداخته می شود. و سپس آزمون های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS.۲۲ استفاده گردید.

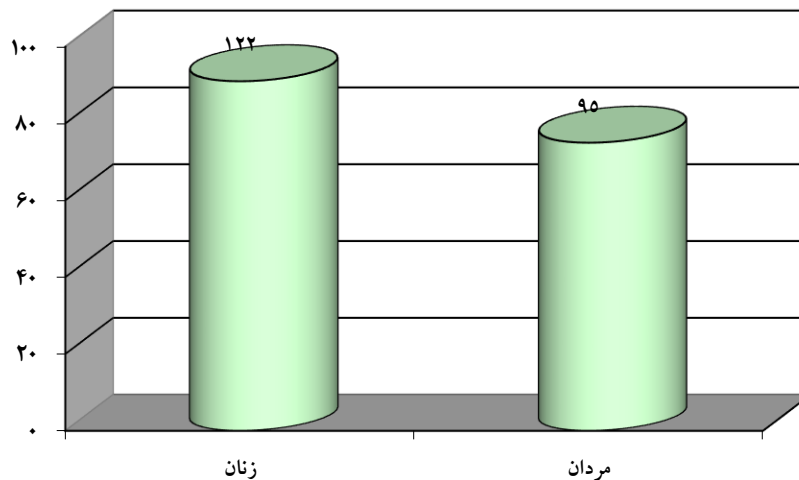
توصیف داده ها

جدول ۱: بررسی فراوانی جنسیت معلمان و مدیران

گروه ها	فراوانی	درصد
زنان	۱۲۲	۸/۶۴
مردان	۹۵	۲/۳۵
جمع کل	۲۱۷	۱۰۰

با توجه به داده های جدول ۱ می توان استدلال نمود که بیشترین فراوانی جنسیت شامل ۱۲۲ نفر معادل ۶۴/۸ درصد مربوط به معلمان و مدیران زن و کمترین فراوانی با ۹۵ نفر معادل ۳۵/۲ درصد مربوط به معلمان و مدیران مرد شهر رودهن است که در نمودار ۱ زیر ترسیم شده است .

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن □ ۱۰۹



نمودار ۱: نمودار میله ای مرتبط به توزیع جنسیت معلمان و مدیران

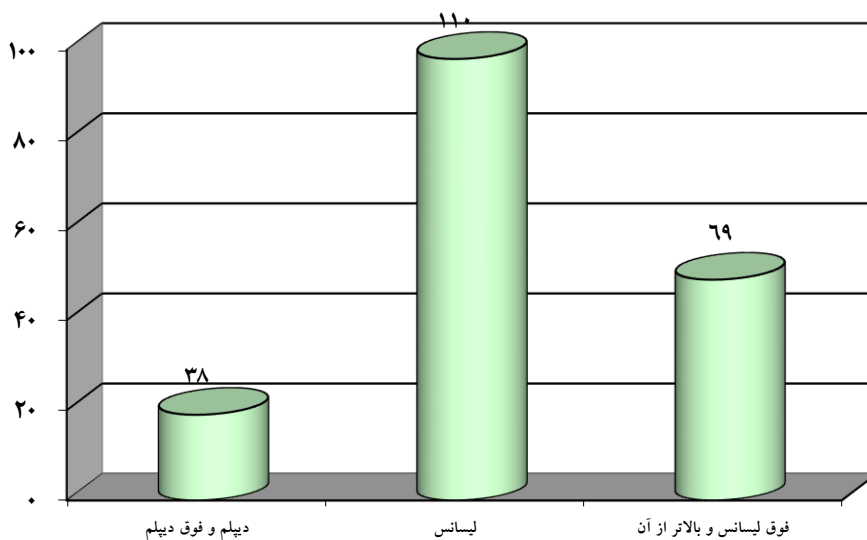
جدول ۲: بررسی فراوانی تحصیلات معلمان و مدیران

گروه ها	فراوانی	درصد
دیپلم و فوق دیپلم	۳۸	۴/۱۱
لیسانس	۱۱۰	۰/۵۹
فوق لیسانس و بالاتر از آن	۶۹	۶/۲۹
جمع کل	۲۱۷	۱۰۰

با توجه به داده های جدول ۲ می توان استنباط نمود که بیشترین فراوانی تحصیلات معلمان و مدیران با ۱۱۰ نفر معادل ۵۹/۰ درصد به معلمان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ۳۸ نفر معادل ۱۱/۴ درصد به معلمان و مدیران دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم تعلق دارد؛ همچنین تعداد ۶۹ نفر از معلمان و مدیران شامل ۲۹/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر از آن

۱۱۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال شانزدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۴

می باشند. نمودار مربوط به توزیع فراوانی تحصیلات معلمان و مدیران شهر رودهن به شرح زیر ترسیم شده است.



نمودار ۲: نمودار میله ای مرتبط به توزیع تحصیلات معلمان و مدیران

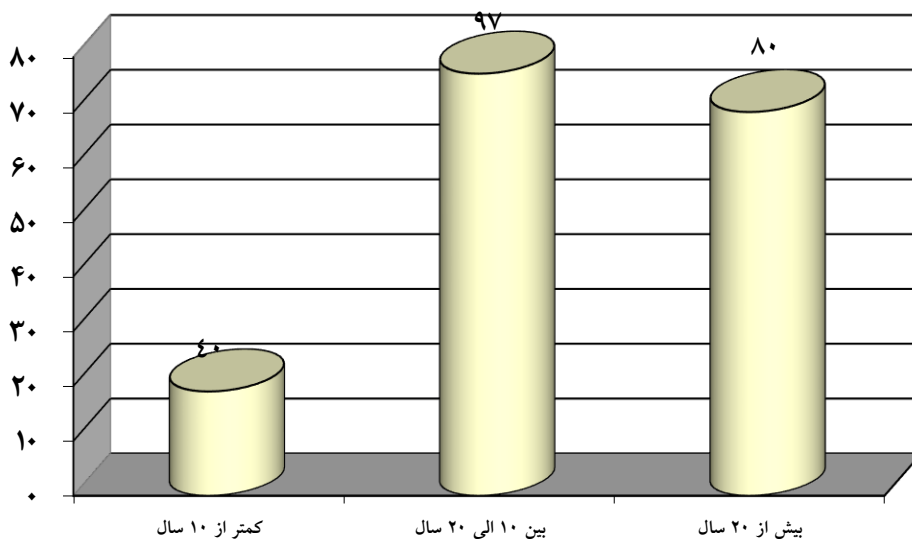
جدول ۳: بررسی فراوانی سابقه کاری معلمان و مدیران

شاخص های آماری		
درصد	فراوانی	گروه ها
۴/۱۱	۴۰	کمتر از ۱۰ سال
۴/۴۶	۹۷	بین ۱۰ الی ۲۰ سال
۲/۴۲	۸۰	بیش از ۲۰ سال
۱۰۰	۲۱۷	جمع کل

با توجه به داده های جدول ۳ می توان بیان کرد که بیشترین فراوانی سابقه کاری با ۹۷ نفر معادل ۴۶/۴ درصد به معلمان و مدیران دارای سابقه خدمت بین ۱۰ الی ۲۰ سال و کمترین فراوانی نیز

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن □ ۱۱۱

با ۴۰ نفر معادل ۱۱/۴ درصد به معلمان و مدیرانی که کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت دارند تعلق دارد؛ همچنین تعداد ۸۰ نفر از معلمان شامل ۴۲/۲ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. نمودار مربوط به توزیع فراوانی سابقه کاری معلمان و مدیران به شرح زیر ترسیم شده است.



نمودار ۳: نمودار میله ای مرتبط به توزیع سابقه کاری معلمان و مدیران

جدول ۴: بررسی توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر فرهنگ سازمانی و خرده مقیاس های آن

شاخص های آماری									
بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی	دامنه تغییرات	نما	میانه	میانگین	واریانس	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
۵	۱	۴	۴	۴	۱۸/۴	۴۲/۰	۶۵/۰	۲۸/۰-	۶۸/۰
۵	۱	۴	۴	۴	۱۴/۴	۵۸/۰	۷۶/۰	۱۳/۰-	۲۲/۰
۵	۱	۴	۴	۴	۱۶/۴	۳۹/۰	۶۲/۰	۶۵/۰-	۹۶/۰
۵	۱	۴	۴	۴	۱۵/۴	۲۰/۰	۴۵/۰	۲۱/۰-	۳۷/۰

۱۱۲ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال شانزدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۴

توجه به اعضای سازمان	۵	۱	۴	۴	۴	۹۳/۳	۰۶/۰	۲۵/۰	۱۹/۰-	۴۶/۰
توجه به جاه طلبی و تهو ر طلبی	۵	۱	۴	۳	۳	۸۸/۳	۳۷/۰	۶۰/۰	۵۳/۰-	۳۹/۰
تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۵	۱	۴	۳	۳	۸۸/۲	۳۷/۰	۳۵/۰	۲۱/۰-	۵۸/۰
سنجش پایداری	۵	۱	۴	۳	۳	۱۵/۱	۳۷/۰	۴۰/۰	۱۹/۰-	۲۹/۰

با توجه به داده های جدول ۴ می توان استدلال کرد که شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره میزان فرهنگ سازمانی معلمان و مدیران به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. حداقل نمره ۱ و حداکثر آن ۵ می باشد بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۴ نمره می باشد ، لازم به ذکر است که خرده مقیاس های فرهنگ سازمانی هم گرایش به توزیع نرمال دارند.

جدول ۵: بررسی توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر رضایت شغلی و خرده مقیاس های آن

شاخص های آماری									
بیشترین فراوانی	کمترین فراوان	دامنه تغییرات	نما	میانه	میانگین	واریانس	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
۵	۱	۴	۳	۴	۰۵/۴	۱۳/۰	۳۶/۰	۰۸/۱-	۷۷/۰
۵	۱	۴	۴	۴	۹۴/۳	۲۵/۰	۵۹/۰	۶۱/۰-	۳۹/۰-
۵	۱	۴	۳	۳	۱۱/۳	۶۳/۰	۷۹/۰	۱۳/۰-	۱۲/۰-
۵	۱	۴	۴	۴	۱۷/۴	۱۵/۰	۳۹/۰	۵۰/۰	۱۸/۰
۵	۱	۴	۴	۴	۱۸/۴	۱۸/۰	۴۲/۰	۵۵/۰-	۷۱/۰

با توجه به داده های جدول ۵ می توان استدلال کرد که شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره میزان رضایت شغلی معلمان و مدیران به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. حداقل نمره ۱ و حداکثر آن ۵ می باشد بنابراین، دامنه توزیع

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن □ ۱۱۳

نمرات برابر با ۴ نمره می باشد ، همچنین شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره میزان رضایت شغلی معلمان و مدیران به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. حداقل نمره ۱ و حداکثر آن ۵ می باشد بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۴ نمره می باشد ، لازم به ذکر است که پنج خرده مقیاس رضایت شغلی هم گرایش به توزیع نرمال دارند.

جدول ۶: بررسی توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر فرسودگی شغلی و خرده مقیاس های آن

شاخص های آماری									
بیشترین فراوانی	کمترین فراوان	دامنه تغییرات	نما	میانه	میانگین	واریانس	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
۵	۱	۴	۴	۳	۱۱/۳	۱۳/۰	۷۹/۰	۰۸/۱-	۷۷/۰
۵	۱	۴	۴	۴	۹۴/۳	۳۵/۰	۵۹/۰	۶۱/۰-	۳۹/۰-
۵	۱	۴	۳	۴	۰۵/۴	۶۳/۰	۳۶/۰	۱۳/۰-	۱۲/۰-

با توجه به داده های جدول ۶ می توان استدلال کرد که شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره میزان فرسودگی شغلی معلمان و مدیران به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارد. حداقل نمره ۱ و حداکثر آن ۵ می باشد بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۴ نمره می باشد ، لازم به ذکر است که خرده مقیاس های فرسودگی شغلی هم گرایش به توزیع نرمال دارند.

تحلیل داده ها

قبل از بررسی سوالات تحقیق ، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن داده مورد استفاده شد ، نتیجه اجرای این آزمون در جدول زیر بیان شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

رضایت شغلی	فرهنگ سازمانی	فرسودگی شغلی	
۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷	تعداد
۹۴۷/۳	۱۸۷/۴	۰۵۰/۴	میانگین
۵۹۱/۰	۶۵۰/۰	۳۶۷/۰	انحراف معیار
۱۱۹/۰	۱۳۸/۰	۰۸۲/۰	بیشترین میزان کران بالا
۰۸۲/۰	۰۶۸/۰	۰۴۹/۰	مثبت تفاوت ها
۱۱۹/۰-	۱۳۸/۰-	۰۸۲/۰-	منفی
۱۷۰/۱	۳۵۷/۱	۸۰۴/۰	مقدار Z کولموگروف -اسمیرنوف
۱۳۹/۰	۰۵۱/۰	۵۳۸/۰	سطح معناداری

با توجه به داده های جدول ۷ مشاهده می شود که سطح معناداری (Sig) آزمون نرمال بودن داده در متغیر یاد شده بزرگتر از ($p > 0.05$) است. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می توان بیان نمود که متغیر یادشده از مفروضه نرمال بودن برخوردار می باشند، بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک جهت بررسی فرضیه های تحقیق استفاده کرد.

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق از آزمون رگرسیون چندگانه به شرح جدول زیر استفاده شد:

جدول ۸: خلاصه ای از شاخص های آماری

مدل	شاخص های آماری			
	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین چندگانه (R^2)	ضریب تبیین چندگانه تعدیل شده	انحراف معیار ضریب تبیین چندگانه
فرسودگی شغلی	۶۵۰/۰	۴۲۲/۰	۴۱۹/۰	۲۷۳/۰

با توجه به داده های جدول ۸ و مقدار R محاسبه شده می توان بیان نمود که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به میزان ۰/۶۵۰ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند. همچنین

با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ۴۲ درصد از فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را تبیین می کنند.

جدول ۹: ضرایب مربوط به فرضیه اصلی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد		مدل
		بتا	B	
۰۰۰/۰	۸۲۴/۶		۶۳۶/۲	مقدار ثابت
۰۰۰/۰	۱۵۳/۹	۴۷۰/۰	۱۵۳/۰	فرهنگ سازمانی
۰۰۰/۰	۱۱۶/۷	۳۶۱/۰	۰۸۱/۰	رضایت شغلی

با توجه به داده های جدول ۹ و میزان ضریب بتا برای متغیرهای وارد شده به رگرسیون مشاهده می شود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب به میزان ۰/۴۷۰ و ۰/۳۶۱ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > ۰/۰۵$) در هر دو متغیر می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار هستند، بعبارت دیگر می توان بر اساس فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را پیش بینی نمود، با توجه به مثبت بودن میزان روابط می توان بیان نمود که از نظر معلمان و مدیران شهر رودهن با فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می یابد، همچنین متغیر فرهنگ سازمانی بدلیل دارا بودن ضریب بتا بیشتر بیشترین سهم و متغیر رضایت شغلی کمترین سهم را در تبیین فرسودگی شغلی معلمان دارا می باشد.

فرضیه اول فرعی: بین فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق از آزمون رگرسیون خطی چندگانه به شرح جداول زیر استفاده شد؛

جدول ۱۰: خلاصه ای از شاخص های آماری

مدل	شاخص های آماری			
	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین چندگانه (R^2)	ضریب تبیین تعدیل شده	انحراف معیار ضریب تبیین چندگانه
ابعاد فرهنگ سازمانی	۵۵۹/۰	۳۱۲/۰	۳۱۱/۰	۲۳۵/۰

با توجه به داده های جدول ۱۰ و مقدار R محاسبه شده می توان بیان نمود که ابعاد فرهنگ سازمانی به میزان ۰/۵۵۹ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند. همچنین با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که ابعاد فرهنگ سازمانی تقریباً ۳۱ درصد از فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را تبیین می کنند.

جدول ۱۱: ضرایب مربوط به سوال اول فرعی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معناداری
	B	خطا انحراف معیار		
مقدار ثابت	۳۴۴/۲	۱۳۴/۰	۵۶۸/۵	۰۰۰/۰
خلاقیت و نوآوری	۱۱۴/۰	۰۵۶/۰	۷۶۲/۳	۰۰۰/۰
خطر پذیری و توجه به جزئیات	۱۲۳/۰	۰۴۶/۰	۸۹۱/۳	۰۰۰/۰
توجه به ره آورد	۲۴۶/۰	۰۶۱/۰	۰۳۸/۴	۰۰۰/۰
توجه به اعضای سازمان و تصمیمات بر کارکنان	۴۱۷/۰	۰۵۹/۰	۰۴۰/۷	۰۰۰/۰
توجه به جاه طلبی و تهور طلبی و سنجش پایدار	۳۷۹/۰	۰۶۶/۰	۷۱۷/۵	۰۰۰/۰

با توجه به داده های جدول ۱۱ و میزان ضریب بتا برای متغیر های وارد شده به رگرسیون مشاهده می شود ابعاد فرهنگ سازمانی به ترتیب به میزان ۰/۲۶۵، ۰/۲۹۳، ۰/۲۸۳، ۰/۳۷۸ و ۰/۳۶۷ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > ۰/۰۵$) در همه خرده مقیاس ها می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار هستند، بعبارت دیگر می توان بر اساس ابعاد فرهنگ سازمانی، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را پیش بینی نمود، با توجه به مثبت بودن میزان روابط می توان بیان نمود که از نظر معلمان و مدیران شهر رودهن با هر خرده مقیاس، فرسودگی شغلی افزایش می یابد.

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن □ ۱۱۷

فرضیه دوم فرعی: بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق از آزمون رگرسیون به شرح جدول زیر استفاده شد:

جدول ۱۲: خلاصه ای از شاخص های آماری

شاخص های آماری				مدل
ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین چندگانه (R^2)	ضریب تبیین تعدیل شده	انحراف معیار ضریب تبیین چندگانه	
۶۸۴/۰	۴۶۷/۰	۴۶۶/۰	۱۰۶/۰	ابعاد رضایت شغلی

با توجه به داده های جدول ۱۲ و مقدار R محاسبه شده می توان بیان نمود که ابعاد رضایت شغلی به میزان ۰/۶۸۴ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند. همچنین با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که ابعاد رضایت شغلی تقریباً ۴۷ درصد از فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را تبیین می کنند.

جدول ۱۳: ضرایب مربوط به فرضیه دوم فرعی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری
	B	خطا انحراف معیار	بتا	t	
مقدار ثابت	۱۴۷/۲	۱۳۸/۰		۴۰۷/۴	۰۰۰/۰
عوامل محیط کاری	۲۰۸/۰	۰۱۶/۰	۳۳۴/۰	۹۶۴/۱۰	۰۰۰/۰
سرپرست	۲۷۵/۰	۰۲۰/۰	۳۶۸/۰	۰۳۹/۱۲	۰۰۰/۰
فرصت های ترفیع	۱۳۸/۰	۰۲۲/۰	۳۱۵/۰	۳۵۲/۱۰	۰۰۰/۰
همکاران	۱۴۶/۰	۰۴۸/۰	۲۳۳/۰	۹۶۹/۸	۰۰۰/۰
پرداخت	۱۳۹/۰	۰۱۸/۰	۱۶۴/۰	۱۵۵/۵	۰۰۰/۰

با توجه به داده های جدول ۱۳ و میزان ضریب بتا برای متغیر های وارد شده به رگرسیون مشاهده می شود ابعاد رضایت شغلی به ترتیب به میزان ۰/۳۳۴ ، ۰/۳۶۸ ، ۰/۳۱۵ ، ۰/۲۳۳ و ۰/۱۶۴ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > 0/05$) در هر پنج خرده مقیاس می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار هستند، بعبارت دیگر می توان بر اساس ابعاد رضایت شغلی، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را پیش بینی نمود ، با توجه به مثبت بودن میزان روابط می توان بیان نمود که از نظر معلمان و مدیران شهر رودهن با افزایش خرده مقیاس ها ، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران افزایش می یابد .

بحث و نتیجه گیری

در خصوص فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر این که "بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه وجود دارد." نتایج تحلیل آزمون رگرسیون خطی حاکی از این است که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب به میزان ۰/۴۷۰ و ۰/۳۶۱ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > 0/05$) در هر دو متغیر می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار هستند، بعبارت دیگر می توان بر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را پیش بینی نمود ، با توجه به مثبت بودن میزان روابط می توان بیان نمود که از نظر معلمان و مدیران شهر رودهن با افزایش فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران کاهش می یابد ، همچنین متغیر فرهنگ سازمانی بدلیل دارا بودن ضریب بتا بیشتر بیشترین سهم و متغیر رضایت شغلی کمترین سهم را در تبیین و پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان دارا می باشد. همچنین با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی تقریباً ۴۲ درصد فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را تبیین می کنند. این یافته با نتیجه برخی از پژوهش های پیشین همسویی دارد.

در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که سازمان های امروزی برای حفظ موجودیت خود و در چالش با هنجارهای موجود به عواملی نظیر خلاقیت و نوآوری ، توجه بر فرسودگی شغلی ، به اعضای سازمان و تصمیمات کارکنان توجه می نمایند. با پیشرفت سریع صنایع در عرصه رقابت های جهانی، اهمیت فرسودگی شغلی در سازمان ها بیش از پیش مورد تاکید قرار می گیرد و مدیران و برنامه ریزان سازمان ها برای بقا و رشد و پیشرفت و مقابله با مشکلات سازمان به فراهم آوردن بستری مناسب برای کارکنان نیاز دارند. از بسترهای لازم، برخورداری از فرهنگ سازمانی کافی و رضایت شغلی در

سازمان است که در این تحقیق نیز نتایج نشان داده فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی در ارتباط هستند.

در خصوص فرضیه اول فرعی تحقیق مبنی بر این که "بین فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه وجود دارد." نتایج تحلیل آزمون رگرسیون خطی حاکی از این است که ابعاد فرهنگ سازمانی به ترتیب به میزان $0/265$ ، $0/293$ ، $0/283$ ، $0/378$ و $0/367$ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > 0/05$) در همه خرده مقیاس ها می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار هستند، عبارت دیگر می توان بر اساس ابعاد فرهنگ سازمانی، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را پیش بینی نمود، با توجه به مثبت بودن میزان روابط می توان بیان نمود که از نظر معلمان و مدیران شهر رودهن با افزایش هر خرده مقیاس فرهنگ سازمانی، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می یابد. همچنین با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که ابعاد فرهنگ سازمانی تقریباً ۳۱ درصد از فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را تبیین می کنند. این یافته با نتیجه برخی از محققان پیشین همسویی دارد.

در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که فرهنگ سازمانی با کاربرد جهانی است و به رغم فراوانی نوشته ها درباره فرهنگ سازمانی هنوز هم محققان مردم را به یک کوشش جدی برای فهم آن دعوت می کنند. منظور از فرهنگ سازمانی ایجاد سنجش و پایداری، توجه به جاه طلبی و توجه به جزئیات در سازمان می باشد. فرهنگ سازمانی با فراهم آوردن بسترها و ایدئولوژی ها منجر به ایجاد شرایطی می گردد که سایر ویژگی های مثبت سازمانی امکان ظهور می نمایند. یکی از مهمترین این رویکردها فرسودگی شغلی در سازمان است.

در خصوص فرضیه دوم فرعی تحقیق مبنی بر این که "بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه وجود دارد." نتایج تحلیل آزمون رگرسیون خطی حاکی از این است که ابعاد رضایت شغلی به ترتیب به میزان $0/334$ ، $0/368$ ، $0/315$ ، $0/233$ و $0/164$ با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهر رودهن رابطه دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری آزمون از ($p > 0/05$) در هر خرده مقیاس می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار هستند، عبارت دیگر می توان بر اساس ابعاد رضایت شغلی، فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را پیش بینی نمود، با توجه به مثبت بودن میزان روابط می توان بیان نمود که از نظر معلمان و مدیران شهر رودهن با افزایش هر یک از خرده مقیاس های رضایت شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می یابد. همچنین با مشاهده مقدار R^2 محاسبه شده برای متغیرها چنین استدلال می شود که ابعاد رضایت شغلی تقریباً ۴۷ درصد

فرسودگی شغلی معلمان و مدیران را تبیین می کنند. این یافته با نتیجه برخی از محققان پیشین همسویی دارد.

در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که امروزه محیط سازمان از پیچیدگی و شدت رقابت فراوانی برخوردار است. لذا، سازمان نیازمند نیروی انسانی پویا و منعطف برای پاسخگویی به این پیچیدگیهاست، رضایت شغلی نقش مهمی در سازمان ها ایفا می نماید. بنابراین، توجه به رضایت شغلی در سازمان ها و فرسودگی شغلی امری درونی است و احساس رضایت از شغل می تواند به نوعی تحت تاثیر میزان فرسودگی شغلی قرار گیرد.

منابع

- سلیمی، سید حسین، (۱۳۹۳). بررسی کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان. مجله طب نظامی. ۱۳۹۱؛ ۱۴ (۴): ۲۷۹-۲۸۴.
- Maslach C, Leiter M.P (۲۰۰۴). Reversing Burnout: How to rekindle your Passion for your work. Stanford Social Innovation Review, Graduate.
- Schwartz, R., Schwartz, R., Vassilev, A., Greene, K., Perine, L., Burt, A., & Hall, P. (۲۰۲۲). Towards a standard for identifying and managing bias in artificial intelligence (Vol. ۳, p. ۰۰). US Department of Commerce, National Institute of Standards and Technology.
- Skorburg, J. A., O'Doherty, K., & Friesen, P. (۲۰۲۴). Persons or data points? Ethics, artificial intelligence, and the participatory turn in mental health research. American Psychologist, ۷۹(۱), ۱۳۷.
- Smolansky, A., Cram, A., Radulescu, C., Zeivots, S., Huber, E., & Kizilcec, R. F. (۲۰۲۳, July). Educator and student perspectives on the impact of generative AI on assessments in higher education. In Proceedings of the tenth ACM conference on Learning@ Scale (pp. ۳۷۸-۳۸۲).
- Strzelecki, A. (۲۰۲۴). Students' acceptance of ChatGPT in higher education: An extended unified theory of acceptance and use of technology. Innovative higher education, ۴۹(۲), ۲۲۳-۲۴۵.
- Vindrola-Padros, C., & Johnson, G. A. (۲۰۲۰). Rapid techniques in qualitative research: A critical review of the literature. Qualitative Health Research, ۳۰(۱۰), ۱۵۹۶-۱۶۰۴.
- Wang, Y., & Singh, L. (۲۰۲۳). Adding guardrails to advanced chatbots. arXiv preprint arXiv:۲۳۰۶.۰۷۵۰۰.
- Wikipedia. (۲۰۲۴). ChatGPT. <https://en.wikipedia.org/wiki/ChatGPT> (Accessed March ۴, ۲۰۲۴).

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی
<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>