



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان پتروشیمی شهرستان مرودشت

سمیه منصوری¹

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت پالایشگاه پتروشیمی شهرستان مرودشت بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۰۰ نفر در شرکت بوده که تعداد ۱۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزار گردآوری شامل دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی هفتگانه رایبیز و پرسشنامه فرسودگی مسلش بود. یافته‌های پژوهش با استفاده از روش همبستگی پیرسون و در سطح توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و فروانی و واریانس مورد تجزیه قرار گرفت.

نتایج حاصل به شرح زیر می باشد:

- ۱- بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش یک متغیر میزان متغیر دیگر کاهش میابد و بالعکس.
- ۲- مولفه فرسودگی شغلی با خلاقیت و نوآوری توجه به جزئیات - توجه به افراد - تشکیل گروه - تصور طلبیوستیزه جویی و ثبات رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و فرسودگی شغلی با بعد توجه به نتیجه رابطه مستقیم و معنی داری را نشان می دهد .
- ۳- بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد بدین معنی که با افزایش یک متغیر میزان متغیر دیگر کاهش میابد و بالعکس.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی - فرسودگی شغلی - ثبات طلبی - ستیزه جوی

¹ دانشجوی روان شناسی صنعتی و سازمانی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت



در بیست سال گذشته به دلیل رشد شتابان صنعت و بازرگانی در شماری از کشورها، فرهنگ سازمانی^۲ به عنوان یکی از عوامل موثر در رشد این پیشرفت شناخته شده

فرهنگ سازمانی که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد بخش گسترده ای از رفتار و بالندگی سازمان را می پوشاند و برای پدید آوردن دگرگونی و پایداری رفتار مطلوب و سنجیده از آن یاریهای موثر گرفته می شود. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترکی که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد می تواند سرچشمه ای برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. ارزش ها و فرهنگ سازمانی به هم پیوسته هستند ارزشهای سازمانی سازگار و متناسب چون مقدم شمردن کیفیت کار خدمت به مشتری به ارباب رجوع و نوآفرینی می توانند به هدایت و راهبری فعالیت های سازمان یاری دهند. هنگامی که ارزش ها و هنجارهای فرهنگی در جای شایسته خود قرار گیرند و از قدرت و تحرک درونی برخوردار باشند می توانند نه تنها نیروی وحدت بخش و یگانه ساز میان کارکنان باشند که وسیله ای کارآمد در بسیج نیروهای سازمان در دست یابی به هدفهای عمومی گردند فرهنگ ضمن هویت یوه زندگی و رفتار اجتماعی آنان نیز تاثیر نهاده و اصول و معیارهای خاصی را در حوزه عملکردی و نمونه های رفتاری اعضا ارائه می دهد. (آتش پور ۱۳۸۸)

مقاله فرهنگ سازمانی از سال ۱۹۸۰ مورد توجه خاص محققان و صاحب توان علوم اجتماعی و انسان شناسی، روان شناسی اجتماعی و حتی اقتصاد وقع شد و به یکی از بحث انگیزترین موضوعات در حوزه علوم مدیریتی و اجتماعی تبدیل گردید. بدون شک به منظور دریافت و درک صحیح این مفهوم نیاز به تجربه و تحلیل واژه های تشکیل دهنده آن احساس می شود فرهنگ سازمانی از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان پدید آمده که هیچ یک از این دو به صورت مجزا مفهوم فرهنگ سازمانی را در بر ندارند.

هوارد شولتز و دیویس^۳ فرهنگ سازمانی را به عنوان الگوی اعتقادات و انتظارات مشترک اعضا سازمان در نظر می گیرند که خود پایه گذار هنجارهایی است که به صورت قدرتمندانه رفتار افراد و گروه ها در سازمان شکل می دهد (یوسف زاده ۱۳۸۱)

موفقیت سازمان ها در گروه وجود و حضور نیروی کارآمدی است که کارایی افراد به طور قابل توجهی متاثر از نوع تصورات، باورها اعتقادات فرد و نوع ارزشهای حاکم بر سازمان است. فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی سازمان است که پدیده ای ملموس نبوده

² – organizational culture



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بلکه نیروی پنهانی است که و رای امور ملموس و مشهود فعالیت کرده و به عنوان یک نیروی جمعی افراد به فعالیت وا می دارد همچنین فرهنگ سازمانی یک انرژی اجتماعی است و شناخت آن از جمعیت که تاثیر عمده ای در اثر بخشی سازمان دارد قابل توجه است (طوسی ۱۳۷۲)

فرهنگ می تواند بر نحوه استنباط افراد جامعه و معنایی که افراد جامعه از رویدادها دارند اثر بگذارد و در یک سازمان نیز معانی یا تعبیر و تفسیرهایی که به میزان زیاد ضمنی و منحصر بر گروه یا اعضای آن سازمان هستند و به رفتار آن جهت می دهند جزو فرهنگ سازمانی محسوب می شوند مدیران از فرهنگ به شیوه های مختلف استفاده می کنند به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی می تواند راهبردهای تجاری سازمان را مورد حمایت قرار دهند روشهای قابل قبولی را برای تعامل با سهامداران دولت یا مشتریان به مدیران توصیه کند به مدیران برای تصمیم گیری در زمینه انتخاب افراد یاری دهد. معیارهای مربوط به عملکرد شغلی کارکنان را مشخص سازد ماهیت رابط بین فردی قابل پذیرش در سازمان را تعیین و این روابط را جهت دهد. رابینز (۱۹۹۱) فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می کند. دوراکی کیان از سازمان است که وجود آنها در همه اعضای سازمان مشاهده می گردد و نشان دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمانها متمایز می نمایند. (شریف زاده ۱۳۷۷)

چیمز پرسی معتقد است که افراد یک سازمان دارای ارزشهای مشترک عقاید معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزها و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند و به طور خلاصه فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می کند. (مقاله حسن بنیانیان ۱۳۸۴)

ازسوی دیگر در سال های اخیر، روانشناسان نسبت به مطالعه دقیق در باب پدیده ای به نام فرسودگی شغلی علاقه نشان داده و پژوهش های متعددی در این زمینه انجام داده اند.

فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می دهد. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می آید و پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می کند و این فشار، دایمی و مکرر بوده و در نهایت به احساس فرسودگی تبدیل می گردد. در این وضعیت احساس کاهش انرژی رخ می دهد فرسودگی شغلی آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی پاسخی تاخیری به عوامل استرس زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل دارد.

گلابیان (۱۳۸۰) پژوهشی تحت عنوان همبستگی فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان اداره کل آب شهر تهران انجام داد که جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در سازمان بود حجم نمونه ۱۳۲ نفرانتخاب گردید و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی بود. در این تحقیق مشخص گردید که بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنا داری وجود دارد.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

حمیدرضا صابری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی به عنوان ارزیابی فرسودگی شغلی مدیران و عوامل موثر فرهنگ سازمانی صنایع شهرستان کاشان نشان داد که سن و نوع منطقه صنعتی و نوع پست مدیریتی و میزان حقوق ماهیانه تاثیر بر فرسودگی شغلی نداشت و فرسودگی شغلی با سابقه کار و تعداد کارگران رابطه عکس و با ساعات کاری در هفته رابطه مستقیم و معنی داری را نشان می‌دهد.

هال (۱۹۸۷) در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است که بسیاری از سازمان‌ها مشخصات منحصر به فرد و قوی را به نمایش نمی‌گذارند. او اظهار می‌کند که سازمان‌های فوق العاده بروکراتیک نمی‌توانند فرهنگ خود را در اعتقادات و ارزشهای مشترک و فجاریه‌های رفتاری داوطلبانه توسعه بدهند و برای راهنمایی رفتارها از خط مشی‌ها و قوانین حاکم استفاده می‌کند همچنین بیان می‌دارد که فرهنگ قوی بیشتر در سازمان‌های ارگانیک و انطباقی صدق می‌کند و در چنین سازمانی اعتقادات و ارزشهای اصلی و الگوهای رفتاری تاثیر مهمی بر عملکرد سازمان می‌گذارد.

اندرسون (۱۹۹۵) در پژوهش تحت عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های همچنین حاکی از آن است که آنچه یک مدیر انجام می‌دهد تاثیر معناداری بین رضایت کارمندان و اثر بخشی و بهره‌وری دارد. و همچنین رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی و جامعه مورد پژوهش وی داشته است.

فرهنگ (۲۰۰۵) در پژوهش خود فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیده است که با توجه به رابطه بین خواسته‌های محیط و فرهنگ و نیز راهبرد سازمان چهار نوع فرهنگ سازمانی (فرهنگ سالاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم) می‌تواند شکل بگیرد و همچنین به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی و جامعه مورد پژوهش وی داشته است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مسلش و همکاران (۱۹۸۲) یک رویکرد مبتنی بر تحقیق برای فرسودگی شغلی اتخاذ کردند و تلاش کرده اند شرایطی که منجر بر فرسودگی شغلی می شوند را روشن نمایند. تحقیقات او و همکارانش به این نتیجه منتهی شد که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است و از سه مولفه تشکیل شده است که عبارتند از:

۱- **تحلیل یا خستگی عاطفی:** که مربوط به از دست دادن انرژی های عاطفی می شود در این حالت، انگیزش بالای فرد را در اثر فرسودگی از بین می رود و انجام کار برای او خسته کننده می شود.

۲- **مسخ شخصیت:** تمایل فرد به اینکه دیگران را به صورت یک شیء غیر انسانی درک کند.

۳- احساس موفقیت فردی پایین این مولفه توجه فردی کمتری را به خود جلب کرده است منظور از این مولفه نظر مسلش احساس موفقیت فردی کاهش یافته می باشد.

۱۶-۲-ابعاد فرسودگی شغلی

مسلش و همکاران (۲۰۰۱) فرسودگی را دارای سه مولفه می دانند

خستگی عاطفی

عامل اصلی فرسودگی است و آشکارترین درجه نشانگان فرسودگی است این بعد فرسودگی شغلی دلالت بر پاسخ اساسی به استرس است. درحقیقت خستگی عاطفی یک بعد مورد نیاز برای تعریف فرسودگی شغلی است و بدون آن مفهوم فرسودگی ناقص است. به بیان دقیق، خستگی عاطفی موجب می شود تا کارگران به لحاظ هیجانی و شناختی از کارشان فاصله بگیرند و احتمالاً راهی برای مقابله با فشارهای کاری است.

مسخ شخصیت

در بازنگاری تعدادی از مطالعات مربوط به فرسودگی معتقد است که مسخ شخصیت معمولاً بعد از خستگی روی می دهد و در واقع نوعی پاسخ مستقیم به استرس شغلی است. کوروس و دوگرتی (۱۹۹۳) منع شخصیت را به عنوان یک ساز و کار مقابله ای تعریف می کند که موجب می شود تا فرد نوعی جدایی از کار و فاصله گرفتن عاطفی را تجربه کند، آنها معتقدند که مسخ شخصیت به معنای یک ساز و کار مقابله ای نه تنها پاسخ قابل قبول است، بلکه پاسخ حرفه ای هم محسوب می شود بعد مسخ شخصیت در آثار نوشته ای قدیمی مربوط به فرسودگی شغلی یافت نمی شود، در حال حاضر این بعد به عنوان یک شاخص اساسی فرسودگی شغلی مطرح است. پاسخ های عاری از عاطفه و یا بیش از اندازه سرد به افراد و جنبه های دیگر شغل از نشانه های آن است (صادقی ۱۳۸۲)

عدم کارایی فردی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه بین عدم کارایی فرد یا دو بعد دیگر تا حدودی پیچیده تر است در بعضی از تحقیقات به نظر می رسد که بعد عدم کارایی فردی، نتیجه دو بعد دیگر فرسودگی است ولی در موارد دیگر، این فرضیه مورد تایید قرار گرفته و تاکید می کند که این مولفه ها به جای این که به صورت زنجیره وار قرار داشته باشند به طور مواردی و به همراه همدیگر رشد می کنند (مسلش وهمکاران ۲۰۰۱)

اغلب قربانیان سندرم فرسودگی شغلی در واقع از لحاظ روان شناختی حالت کناره گیری پیشه می کنند و تا زمان بازنشستگی دچار چنین وضعیتی خواهند بود.

افرادی که از سندروم فرسودگی کاری رنج می برند ممکن است در جستجوی مشاغل و نقشهای اداری و اجرایی باشند (سید عباس زادگان ۱۳۸۰)

اولین مشکل قربانیان فرسودگی از کار آن است که فرسودگی جسمی رنج می برند قدرت آنان برای کار کردن کم است و بیشتر اوقات خسته و ناتوان هستند علاوه بر آن این افراد از نشانه های مرضی فیزیولوژیکی بسیار، سردردهای مکرر، تهوع، اختلال در خوابیدن و تغییر عادات مربوط به غذا خوردن در رنج هستند. دومین مشکل افراد مبتلا به خستگی از کار است که گرفتار فرسودگی هیجانی هستند. افسردگی احساس درماندگی و نیز احساس به دام افتادن در کار شغل خود بخشی از مشکلات هیجانی این افراد است. سومین مشکل افرادی که گرفتار خستگی شغلی هستند آن است که غالباً گرفتار فرسودگی نگرشی هستند از این اختلال غالباً به اصلاح دگرسان بینی خود یاد می شود این افراد نسبت به دیگران بدگمان می شوند.

روش تحقیق :

طرح پژوهش در این بررسی از نوع تحقیقات همبستگی بوده که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی می پردازد.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان پتروشیمی شهرستان مرودشت که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار می باشند که تعداد این افراد ۲۰۰۰ نفر می باشد.

افراد نمونه شامل ۱۱۰ نفر می باشد از کارکنان مرد می باشند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبادتنداز



دومین کنفرانس دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

الف- پرسشنامه فرهنگ سازمانی:

پرسشنامه مدل هفتگانه رابینز مبنی بر تئوری رابینز می باشد و هفت ویژگی خلاقیت و نوآوری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد، تشکیل گروه، تصور طلبی و ثبات، در این پرسشنامه معرف فرهنگ سازمانی می باشد الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر هفت ویژگی توسط حسعلی اسدی فر به منظور پژوهش در دانشگاه تهران ساخته شد و در مقالات معتبر ارائه گردید. با توجه به این که پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت ۵ قسمتی نمره گذاری می شود شامل ۷ مقیاس می باشد که نمرات آن از ۱ تا ۵ می باشد

در این پژوهش اعتبار(روایی) محتوا بالا توسط ارزیابی اساتید بدست آورده و ضرایب پایانی به ترتیب برای ویژگی ها به این صورت می باشند.

ثبات، خلاقیت و نوآوری، تشکیل گروه، تصور طلبی و ستیزه جویی، توجه به جزئیات، توجه به افراد.

۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
%۱۹	%۳۳	%۲۹	%۳۰	%۲۳	%۴۰	%۴۱

ب- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (MBI)

پرسشنامه مسلس (MBI) رایجترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی می باشد. این پرسشنامه به عنوان یک وسیله سنجش استاندارد طلایی برای اندازه گیری میزان فرسودگی شغلی شناخته شده و شامل سه مقیاس اندازه گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس ها و نگرش ها تشکیل شده است که جنبه های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می سنجد ۹ ماده به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ ماده به سنخ شخصیتی و ۸ ماده به احساس کفایت شخصی می پردازد فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر(هرگز) تا شش(هر روز) سنجیده می شود.

مومنی (۱۳۷۶) این پرسشنامه را در مورد (۱۱۰۰۰ نفر کارکنان بیمارستان در اصفهان) با آلفای بین (۷۱٪ تا ۹۰٪) بدست آمد و میزان روایی را برای کل پرسشنامه ۸۳٪ و برای سه قسمت آن به ترتیب ۸۸٪، ۷۶٪ و ۷۹٪ ذکر شده است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

در بخش اجرا پس از انجام مراحل مقدماتی و سبک اجازه مسئولین پتروشیمی شهرستان مرودشت پرسشنامه ها تکثیر گردید. پرسشنامه ها در ساعت اداری در اختیار کارکنان گذاشته شد و قبل از پاسخگویی به آنها اطمینان داده شد که نتایج به شکل گروهی ارزیابی می شود و افراد شناسایی نمی گردند. پس از تکمیل و جمع آوری پرسشنامه ها جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید.

در این پژوهش هادر دوبخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردیدندبه طوری که در سطح توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و فراوانی و در بخش آمار استنباطی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته ها:

جدول شماره ۱ توصیف شاخص های آماری فرهنگ سازمانی و ابعادش در نمونه مورد بررسی

شاخص متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره
خلاقیت و نوآوری	۱۴/۹۱	۴/۱۹	۱۷/۵۷	۶	۲۶
توجه به جزئیات	۱۲/۳۰	۳/۳۲	۱۱/۰۷	۰	۲۰
توجه به نتیجه	۷/۸۴	۲/۹۰	۸/۴۵	۰	۱۵
توجه به افراد	۱۱/۰۷	۳/۴۱	۱۱/۶۴	۰	۲۰
تشکیل گروه	۱۶	۴/۷۵	۲۲/۶۲	۰	۲۹
تصور طلبی و ستیزه جویی	۱۶/۹۷	۳/۹۹	۱۵/۹۹	۳	۲۵
ثبات	۵/۶۹	۱/۸۵	۳/۴۴	۰	۱۰



دومین کنفرانس دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

فرهنگ سازمانی	۸۴/۸۱	۱۷/۰۲	۲۸۹/۹۹	۹	۱۲۴
---------------	-------	-------	--------	---	-----

پس از این که اطلاعات بدست از ابزارهای پژوهشی مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا شاخص های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، حداقل نمره و حداکثر نمره جهت هر یک از متغیرهای پژوهش به تفکیک محاسبه و در جداول شماره ۱ و ۲ ارائه گردیده است .

جدول شماره ۲ توصیف شاخص های آماری فرسودگی شغلی و ابعادش در بین نمونه مورد بررسی

شاخص متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره
خستگی عاطفی	۲۰/۸۰	۱۲/۵۷	۱۵۸/۲۵	۰	۶۳
مسخ شخصیت	۷/۹۶	۷/۳۱	۵۳/۵۳	۰	۳۵
عدم کفایت شخصی	۲۳/۳۳	۱۱/۹۴	۱۴۲/۷۴	۰	۵۶
فرسودگی شغلی	۵۲/۱۰	۲۴/۶۷	۶۰۹/۰۹	۹	۱۴۳

جدول شماره ۲
نیز به توصیف شاخص های آماری فرسودگی شغلی در بین نمونه مورد بررسی می پردازد.

جهت پاسخگویی به فرضیه اول پژوهش که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی می پردازد با استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون مشخص گردید که بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش یک متغیر، میزان متغیر دیگر کاهش می یابد و بالعکس.

جدول شماره ۳ همبستگی بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی در بین افراد مورد بررسی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۱۰۵	-۰/۳۵**	/۰۰۰



دومین کنفرانس دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

فرسودگی شغلی

در پاسخ به فرضیه دوم پژوهشی که به بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی می پردازد، مشخص گردید که فرسودگی شغلی با خلاقیت و نوآوری (-/۴۰)، توجه به جزئیات (-/۲۹)، توجه به افراد (-/۱۹)، تشکیل گروه (-/۳۳)، تصور طلبی و ستیزه جویی (-/۳۰) و ثبات (-/۴۱) رابطه معکوس و معنی داری دارد و فرسودگی شغلی با بعد توجه به نتیجه رابطه مستقیم و معنی داری را نشان می دهد

متغیر	خلاقیت و نوآوری	توجه به جزئیات	توجه به نتیجه	توجه به افراد	تشکیل گروه	تصور طلبی و ستیزه جویی	ثبات	فرسودگی شغلی
خلاقیت و نوآوری	۱							
توجه به جزئیات	۰.۵۰**	۱						
توجه به نتیجه	-۰.۳۷**	-۰.۰۹	۱					
توجه به افراد	۰.۵۱**	۰.۴۵**	-۰.۱۳	۱				
تشکیل گروه	۰.۶۹**	۰.۴۸**	-۰.۳۲**	۰.۷۳**	۱			
تصور طلبی و ستیزه جویی	۰.۶۰**	۰.۶۳**	-۰.۱۳	۰.۵۲**	۰.۶۳**	۱		
ثبات	۰.۵۷**	۰.۵۱**	-۰.۳۲**	۰.۶۸**	۰.۷۶**	۰.۶۵**	۱	
فرسودگی شغلی	-۰.۴۰**	-۰.۲۹**	۰.۲۸**	-۰.۱۹**	-۰.۳۳**	-۰.۳۰**	-۰.۴۱**	۱

جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی در بین افراد مورد بررسی

متغیر	خلاقیت و نوآوری	توجه به جزئیات	توجه به نتیجه	توجه به افراد	تشکیل گروه	تصور طلبی و ستیزه جویی	ثبات	فرسودگی شغلی
خلاقیت و نوآوری	۱							
توجه به جزئیات	۰.۵۰**	۱						
توجه به نتیجه	-۰.۳۷**	-۰.۰۹	۱					
توجه به افراد	۰.۵۱**	۰.۴۵**	-۰.۱۳	۱				
تشکیل گروه	۰.۶۹**	۰.۴۸**	-۰.۳۲**	۰.۷۳**	۱			
تصور طلبی و ستیزه جویی	۰.۶۰**	۰.۶۳**	-۰.۱۳	۰.۵۲**	۰.۶۳**	۱		



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

ثبات	/۵۷**	/۵۱**	-/۳۲**	/۶۸**	/۷۶**	/۶۵**	۱
فرسودگی شغلی	-/۴۰**	-/۲۹**	/۲۸**	-/۱۹**	-/۳۳**	-/۳۰**	-/۴۱**

بحث و نتیجه گیری

دربرسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی مشخص گردید که بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی

شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد بدین معنی که با افزایش یک متغیر، میزان متغیر دیگر کاهش می یابد یا بالعکس. که بایافته های گلابیان درسال (۱۳۸۰) و هال (۱۹۸۷)، فرهنگ (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

فرضیه شماره ۲: بین ابعاد فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

و طبق نتایج به دست آمده از فرضیه دوم پژوهش که به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی پرداخته است بیانگر این است که بین فرسودگی شغلی با خلاقیت و نوآوری (-/۴۰-)، توجه به جزئیات (-/۲۹-)، توجه به افراد (-/۱۹-)، تشکیل گروه (-/۳۳-)، تصور طلبی و ستیزه جویی (-/۳۰-) و ثبات (-/۴۱-) رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و فرسودگی شغلی با بعد توجه به نتیجه رابطه مستقیم و معنی داری را نشان می دهد که بانتهای حمیدرضا صابری وهمکاران (۱۳۸۲) واندرسون (۱۹۹۵) همخوانی دارد.

معمولا نخستین پیامد فرسودگی شغلی تأثیر در وضعیت جسمی فرد است که باعث عملکرد وی گردد بر اساس تحقیقات انجام شده کارکنان حرفه ای خدمات اجتماعی بیشترین احتمال فرسودگی شغلی را دارند محققین این مسئله را ناشی از مواجه شدن هر روزه این افراد با شرایط استرس زا و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می دانند. لذا معلمان، پرستاران، افراد پلیس، مدد کاران اجتماعی، روان شناسان و مشاوران از جمله افرادی هستند که بیش از سایرین دچار فرسودگی شغلی می شوند این حالت نتیجه ماهیت تنش زیادی است.

زمانی که افراد دچار فرسودگی شغلی می شوند سعی می کنند با کناره گیری از دیگران میزان استرس خود بکاهند و این کار را با غیبت، انجام ندادن وظایف محوله و با حداقل کار انجام دهند این امر سبب کاهش فرسودگی شغلی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

افراد خواهد شد. بنابراین فرسودگی شغلی می تواند از طریق تعاملات غیر رسمی موجود در محیط کار حالت سری و دایمی به خود بگیرد و همچنین فرسودگی شغلی تاثیر منفی روی زندگی خانوادگی افراد دارد.

فرسودگی شغلی با فشار، سرگشتگی نقش وضعیت عملکرد شغلی همراه است و علت آن در دو جنبه فردی و سازمانی مطرح می شود اغلب مطالعات طولی که اخیراً در باره فرسودگی شغلی انجام شده اند از تحلیل های بسیار پیچیده ای برای تشخیص اینکه چگونه تغییرات عوامل فشار زای محیط کار می تواند تغییرات در فرسودگی شغلی را پیش بینی کند، استفاده نموده اند یک نظر عمومی این است که بهترین و آرمانگراترین افراد دچار فرسودگی شغلی می شوند افرادی هستند که برای رسیدن به آرمان ها و معیارهای کاری خود بیش از حد تلاش می نمایند اما وقتی می بینند فداکاری ها و تلاش هایشان برای رسیدن بر اهدافشان کافی نبوده است دچار فرسودگی شغلی می شوند افرادی هستند که برای رسیدن به آرمان ها و معیارهای کاری خود بیش از حد تلاش می نمایند اما وقتی می بینند فداکاری ها و تلاش هایشان برای رسیدن به اهدافشان کافی نبوده است دچار فرسودگی و حتی بدبینی می شوند.

بنابراین درجهت شناخت دقیق تر و علمی تر این موضوع ضرورت بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی حائز اهمیت می باشد امید است که یافته های این پژوهش بتواند رهنمودهای کاربردی به مدیران، روان شناسان صنعتی و سازمانی، کارشناسان و برنامه ریزان سازمان ها ارائه دهد.

منابع و مأخذ

منابع فارسی:

۱- آتش پور، حمید و کریمی، فریبا (۱۳۸۰) فرهنگ سازمانی به عنوان یک ایدئولوژی تأثیرگذار، نشریه فولاد شماره ۶۲.

۲- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۱) استعاره ها ابزار شناخت سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۷، تهران

۳- بیدختی، حسین (۱۳۸۰) فرهنگ سازمانی زینه های پیدایش و نمونها. نشریه روش، شماره ۵۸.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- ۴- رایینزف استیفن، پی (۱۳۷۸) مدیریت رفتار سازمانی (ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). تهران: موسسه مطالعات بازرگانی.
- ۵- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲) روانشناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی - سازمانی) ویرایش دوم. ۶- شاپن، ادگار (۱۳۸۳) فرهنگ سازمانی - (ترجمه محمدابراهیم محبوب) نشر فرا، چاپ اول، تهران.
- ۷- شریف زاده، فتاح و کاظمی، مهدی (۱۳۷۸) مدیریت و فرهنگ سازمانی
تهران انتشارات قومس.
- ۸- حمیدرضا صابری و همکاران (۱۳۸۷) فرهنگ سازمانی تهران انتشارات سمت تهران.
- ۹- یوسف زاده، محسن (۱۳۸۱) بررسی فرهنگ سازمانی مدارس اثربخش و غیراثربخش در دبیرستانهای ناحیه ۳ آموزش و پرورش شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. شیراز: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۰- یوسفی، محمدجواد (۱۳۷۵). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی مدارس و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در دبیرستانهای پسرانه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۱- بیدختی، حسین (۱۳۸۰) فرهنگ سازمانی زینه‌های پیدایش و نموده‌ها. نشریه روش، شماره ۵۸. -

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.