

بررسی تاثیر تغییرات سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری حمایت سازمانی

یوسف داداش زاده^۱، مرتضی گودرزی^۲

^۱ استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد هادی شهر

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد هادی شهر (نویسنده مسئول)

چکیده

یکی از مباحث مهمی که در سازمان ها مورد توجه مدیران می باشد فرسودگی شغلی است به این دلیل که بازدهی شغلی و نیل به اهداف سازمان نیازمند روحیه بالای کارکنان در محیط سازمانی می باشد. بنابراین یکی از نکات مهمی که مدیران در سازمان ها به دنبال آن هستند تا به اهداف کلی سازمان دست یابند به وجود آوردن روحیه در بین کارکنان است از این رو این تحقیق به دنبال بررسی تاثیر تغییرات سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری حمایت سازمانی در منطقه آزاد ارس می باشد. این تحقیق در دوره زمانی ۱۳۹۷ و در میان ۴۸۰ نفر از مدیران و کارشناسان منطقه آزاد ارس انجام گرفته است که با توجه به جدول مورگان نمونه انتخاب شده برای این تحقیق ۲۱۴ می باشد. در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد برای مولفه های تغییرات سازمانی اقدام به جمع آوری اطلاعات شده است. نتایج نشان می دهد تغییرات سازمانی در کاهش فرسودگی شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد به طوری که چهار مولفه مشارکت، فرهنگ انطباق پذیری، فرهنگ ماموریتی و قابلیت سازگاری بر فرسودگی شغلی به ترتیب با ضرایب ۰/۲۵۳، ۰/۳۱۱، ۰/۲۹۸، و ۰/۳۴۴ تاثیر منفی و معنی داری دارند. همچنین حمایت سازمانی با ضریب ۰/۲۴۸ تاثیر منفی و معنی داری بر فرسودگی شغلی دارد.

واژه های کلیدی: تغییرات سازمانی، فرسودگی شغلی، حمایت سازمانی، سازمان منطقه آزاد ارس، رگرسیون چند متغیره

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی بشر نقش مهمی دارند. یکی از این عوامل برای انسان محیط کار وی است که می‌تواند دیگر حیطه‌های زندگی او را تحت تاثیر قرار دهد. قسمت عمده‌ای از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال بکار می‌شود. یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان کار، روان شناسان بهره‌وری و روان شناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف داشته، نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. به نظر می‌آید فرسودگی شغلی با فشارهای روانی ارتباط داشته باشد. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها وجود داشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها کاهش یابد فشار روانی ایجاد می‌شود که باعث تجربه‌ی منفی در فرد و فرسودگی شغلی می‌گردد. در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید [۱].

۲-۱. بیان مسئله

تغییرات سازمانی به ایجاد محیط شغلی متفاوت نسبت به شرایط قبلی باعث ایجاد روحیه در کارکنان شده و بازدهی شغلی را افزایش می‌دهد همچنین تغییرات سازمانی در ارتباط با روحیه کارکنان به صورت موثر باعث ایجاد علاقه‌مندی به شغل و شرایط جدید می‌شود از این رو اهمیت تغییرات سازمانی در راستای ایجاد محیط مناسب شغلی و بازدهی بهتر کارکنان روز به روز برای مدیران رده بالا مشخص می‌شود [۲]. طبق نظر ناصحی فر و همکاران [۳]، تغییرات سازمانی شامل مشارکت، فرهنگ انجام ماموریت، فرهنگ انطباق پذیری و قابلیت سازگاری می‌باشد که به صورت فرایندی در اهداف سازمان تاثیرگذار است. حمایت سازمانی به عنوان باور کارکنان تعریف شده است که کارکنان اعتقاد دارند سازمان در محیط کار و انجام وظایف، آن‌ها را حمایت می‌کند و برای فعالیت‌های آن‌ها ارزش قائل می‌شود حمایت سازمانی به کارکنان این اطمینان را می‌دهد که در وضعیت‌های استرس‌زا و پر تنش کاری از آن‌ها حمایت می‌کند، این پشتیبانی و حمایت ارائه شده به وسیله سازمان منجر به احساس امنیت و تعهد کارکنان نسبت به سازمان خواهد شد حمایت سازمانی سازه‌ای از تبادل اجتماعی است. بنابراین تئوری حمایت سازمانی بیان می‌کند که سازمان از عقاید کلی کارکنان پیرامون نیازها و ارزش‌های آن‌ها حمایت می‌کند، که بر اساس تعامل مدیران با نمایندگان سازمانی، صورت می‌پذیرد [۴]. در شکل زیر انواع تغییرات سازمانی با هدف آن ذکر شده است [۵].



شکل ۱: انواع تغییرات سازمانی

بیشتر تغییراتی که در سازمان‌ها رخ می‌دهد، برنامه‌ریزی نشده است و تغییرات برنامه‌ریزی شده شامل دو هدف می‌باشد: ۱- بالابردن توانایی سازمان و توانایی وفق دادن با محیط ۲- در پی تغییر دادن رفتار کارکنان می‌باشد.

با توجه به این که تغییرات سازمانی می تواند منجر به فرسودگی شغلی و یا کاهش آن شود و یا این که تاثیر بر فرسودگی شغلی داشته باشد. لذا در این تحقیق به بررسی تاثیر تغییرات سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری حمایت سازمانی در بین کارکنان منطقه آزاد ارس پرداخته خواهد شد از این رو سوال اصلی تحقیق به صورت زیر بیان می شود :

تاثیر تغییرات سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری حمایت سازمانی در بین کارکنان منطقه آزاد ارس چگونه می باشد؟

۳-۱. اهداف تحقیق

هدف اصلی:

- بررسی تاثیر تغییرات سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی

اهداف فرعی:

- بررسی تاثیر مولفه مشارکت بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی
- بررسی تاثیر مولفه فرهنگ انطباق پذیری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی
- بررسی تاثیر مولفه فرهنگ ماموریتی بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی
- بررسی تاثیر مولفه قابلیت سازگاری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی

۴-۱. فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

- تغییرات سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر دارد.

فرضیات فرعی:

- مولفه مشارکت بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر دارد.
- مولفه فرهنگ انطباق پذیری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر دارد.
- مولفه فرهنگ ماموریتی بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر دارد.
- مولفه قابلیت سازگاری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر دارد.

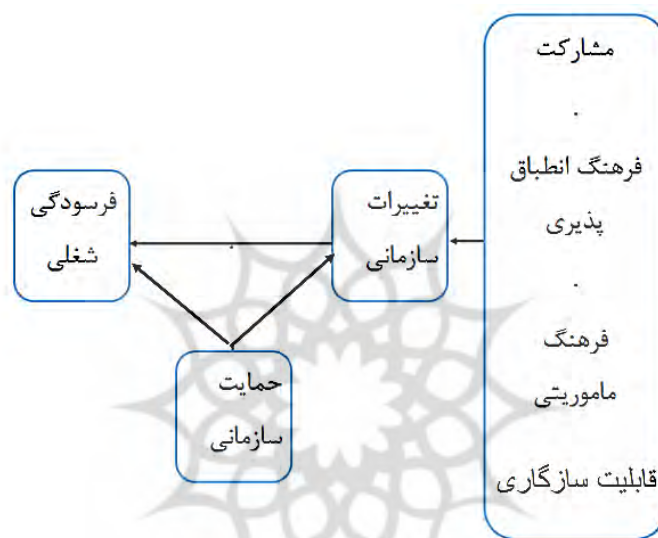
۵-۱. تعاریف مفهومی متغیرهای تحقیق

حمایت سازمانی: حمایت های سازمانی از شاغل در یک شغل را حمایت سازمانی می گویند. [۶]

تغییرات سازمانی: تغییرات در فرآیند مدیریت شغلی و سازمانی می باشد. [۷]

فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می شود و شخص، دچار حالت کمبود انرژی در انجام وظیفه می شود. [۷]

در شکل ۲، مدل مفهومی تحقیق ترسیم شده است.



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

۲. مواد و روش ها

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی، و از حیث روش، تحقیق توصیفی و به روش پیمایشی انجام شده است. در آزمون فرضیه ها با آزمون معناداری، H_0 پذیرفته یا رد می شود. اگر فرضیه H_0 پذیرفته شود فرضیه مقابل آن یعنی H_1 رد و اگر فرضیه H_0 رد شود فرضیه مقابل آن یعنی H_1 پذیرفته می شود.

۱-۲. جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص از یک یا چند صفت مشترک برخوردار می باشند هر چه جامعه آماری کوچکتر باشد آن را به طور دقیق تری از یک جامعه آماری بزرگتر می توان بررسی کرد. چنانچه جامعه آماری بزرگ باشد محقق با توجه به محدودیت امکانات ناچار است از بین افراد جامعه تعداد مشخصی را به عنوان نمونه برگزیند و از طریق مطالعه این جمع محدود به بررسی ویژگی ها و صفات جامعه بپردازد و شاخص ها و اندازه های آماری را محاسبه نماید. به این جامعه محدود نمونه گفته می شود.

جامعه شامل ۴۸۰ نفر از مدیران و کارشناسان مربوط به منطقه آزاد ارس و ۲۱۴ نفر بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند.

۲-۲. نمونه آماری

نمونه مجموعه‌ی کوچکی از جامعه‌ی آماری است، مشتمل بر برخی از اعضا که از جامعه‌ی آماری انتخاب شده‌اند. به عبارت دیگر، تعدادی از جامعه آماری (اما نه همه) که گروه نمونه را تشکیل می‌دهند [۸].

جامعه شامل ۴۸۰ نفر با پست سازمانی کارشناس به بالا که با توجه به جدول مورگان نمونه انتخابی ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند

۲-۳. نحوه جمع‌آوری و پردازش داده‌ها

مرحله گردآوری داده‌ها آغاز فرآیندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرایی به طبقه‌بندی و سپس تجزیه و تحلیل آن‌ها می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده‌ی خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت پاسخ مسأله خود را به اتکای آن‌ها می‌یابد، به عبارتی محقق به اتکای اطلاعات گردآوری شده، واقعیت و حقیقت را آن‌طور که هست کشف می‌نماید [۹].

برای تهیه ادبیات موضوع در پژوهش حاضر با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای شامل مقالات لاتین و فارسی، کتب، مجلات و نیز استفاده از اینترنت، همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه با استفاده از مقیاس ۵ نقطه‌ای استفاده و روش ارسال و جمع‌آوری آن به وسیله مراجعه حضوری انجام شد.

روش این تحقیق علی-تطبیقی می‌باشد. روش علی-تطبیقی ساده‌ترین روش کمی برای روابط علی معلولی پدیده‌ها است. این روش شامل روش خاص تحلیل اطلاعات برای پیدا کردن روابط بین متغیرها است [۱۰]. در این روش متغیر مستقل یا علت دستکاری نمی‌شود، زیرا قبلاً اتفاق افتاده است، مانند جنسیت مرد و زن که نمی‌توان آن را دستکاری نمود. در این تحقیق، گروه‌ها برحسب یک متغیر وابسته با هم مقایسه می‌شوند. این گروه‌ها قبل از این که مطالعه شوند از لحاظ یک متغیر با هم تفاوت دارند [۱۱].

در این تحقیق با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته می‌شود.

۲-۴. روش آماری و تحلیل داده‌ها

دستیابی به هدف های علمی یا شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش شناسی^۱ درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر تحقیق، از حیث روش است که اعتبار می یابد نه موضوع تحقیق [۱۲].

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی است. از سویی چون محقق در شرایط زندگی واقعی چند سازمان حضور پیدا کرده است در واقع این پژوهش در زمره مطالعات میدانی قرار دارد. پژوهش کاربردی یک نوع پژوهش است که در راستای عمل و نیازهای جوامع و بشریت به انجام می‌رسد. این نوع پژوهش در مقابل پژوهش بنیادی و پایه قرار دارد و به یک معنا مترتب بر آن است.

^۱ Methodology

برای مشخص کردن متغیرهای موثر و سنجه‌هایی که بتواند متغیرهای مطرح شده در مدل را اندازه‌گیری نمایند، از مطالعات کتابخانه‌ای و مشورت اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای با استفاده از اینترنت و مجلات تخصصی و تحقیقات مشابه خارجی اقدام به ترجمه مطالب و اقتباس از آنها جهت تنظیم مبانی نظری و عملی تحقیق می‌شود. در روش میدانی از طریق جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای استفاده می‌شود. پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. پرسشنامه مجموعه‌ای از سوال‌ها (گویه‌ها) است که پاسخ دهنده با ملاحظه آن‌ها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد. این پاسخ، داده مورد نیاز پژوهشگر را تشکیل می‌دهد. از طریق سؤال‌های پرسشنامه می‌توان دانش، علایق، نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربیات قبلی وی پی برده و به آنچه در حال حاضر انجام می‌دهد آگاهی یافت.

همچنین برای جمع‌آوری مطالب فصل دوم (مرور ادبیات) مطالعات کتابخانه‌ای مورد استفاده قرار گرفت و به منظور جمع‌آوری اطلاعات و مرور ادبیات موضوع از مقالات و پژوهش‌های قبلی استفاده گردید. برای مشخص کردن روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها، حجم و کفایت داده‌ها نیز از مطالعات کتابخانه‌ای، به خصوص کتاب‌های روش تحقیق و آمار؛ و همچنین کارشناسان مجرب روش تحقیق و آمار استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از پرسشنامه و تحقیقات میدانی استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای که توسط محقق که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آن‌ها تنظیم شده، استفاده گردید.

۵-۲. ابزار تحقیق

پرسشنامه^۱ یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. پرسشنامه مجموعه‌ای از سوال‌ها (گویه‌ها)^۲ است که پاسخ دهنده با ملاحظه آن‌ها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد. این پاسخ، داده مورد نیاز پژوهشگر را تشکیل می‌دهد. از طریق سؤال‌های پرسشنامه می‌توان دانش، علایق، نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربیات قبلی وی پی برده و به آنچه در حال حاضر انجام می‌دهد آگاهی یافت. در این تحقیق از پرسشنامه با سوالات بسته استفاده شده است. در سوالات پرسشنامه مقیاس از ۵ نقطه‌ای استفاده شده است.

جدول ۱: طیف لیکرت بر اساس بیان مثبت گویه

کاملاً موافقم	موافقم	بی نظرم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۵	۴	۳	۲	۱

قابل ذکر است که در سوالات با جنبه‌ی منفی، ارزش گذاری خانه‌های فوق معکوس خواهد شد.

پرسشنامه این تحقیق شامل دو بخش اصلی می‌باشد:

الف) مشخصات پاسخ دهنده: این بخش از پرسشنامه مرتبط با ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان (شامل جنسیت، سطح تحصیلات، سن، درآمد، وضعیت شغلی)، می‌باشد.

ب) سوالات مرتبط با متغیرهای تحقیق: این بخش از پرسشنامه متغیرهای تحقیق را که شامل سه متغیر اصلی و ۴۰ سوال می‌باشند را اندازه‌گیری می‌کند.

^۱ - Questionnaire

^۲ - Statements

۲-۶. روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است. از سویی چون محقق در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا کرده است در واقع این پژوهش در زمره مطالعات میدانی قرار دارد.

۲-۷. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته می شود.

۲-۸. روایی پرسشنامه

مقصود از روایی آن است که ابزار اندازه گیری، بتواند ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی، از آن روست که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد [۱۳]. ابزار اندازه گیری ممکن است برای اندازه گیری یک خصیصه ویژه بر روی یک جامعه آماری دارای اعتبار باشد، در حالی که برای سنجش همان خصیصه بر روی یک جامعه آماری دیگر، از هیچگونه اعتباری برخوردار نباشد [۱۴]. به عبارت دیگر منظور از روایی این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سوالات مندرج در ابزار گردآوری اطلاعات دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد؛ یعنی این که داده های گردآوری شده عین واقعیت را نشان دهد [۱۵].

در این تحقیق به دلیل این که از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است نیازی به آزمون روایی پرسشنامه نمی باشد.

۲-۹. پایایی پرسشنامه

مقصود از قابلیت اعتماد یک وسیله اندازه گیری آن است که اگر خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله (همان ابزار اندازه گیری)، تحت شرایط مشابه، به طور مکرر اندازه گیری کنیم، نتایج بدست آمده تا چه حد مشابه، دقیق، و قابل اعتماد می باشند. به عبارت دیگر می توان گفت که مقصود از قابلیت اعتماد این است که ابزار اندازه گیری تا چه حد در شرایط یکسان نتایج مشابهی را بدست می دهد. دامنه ضریب قابلیت اعتماد از صفر (عدم ارتباط نتایج بدست آمده در اندازه گیری های مکرر بر روی جامعه)، تا یک (ارتباط کامل نتایج بدست آمده در اندازه گیری های مکرر بر روی جامعه) قابل تغییر است [۱۶].

در این تحقیق برای اندازه گیری پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده می شود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ابتدا باید انحراف معیار نمرات هر زیرمجموعه از سوالات پرسشنامه و انحراف معیار کل سوالات (زیر مجموعه ها) را محاسبه کرده، سپس با استفاده از فرمول ذیل ضریب آلفای هر زیر مجموعه از سوالات را بدست آورد:

$$r_{\alpha} = \frac{j}{\{(j-1) * [\sum (S_j / S_t)]\}} \quad (1)$$

که در آن، r_{α} = ضریب آلفای کرونباخ، S_j = انحراف معیار زیر مجموعه j ام، S_t = انحراف معیار کل هستند. اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است [۱۷].

از آنجاییکه پرسشنامه های تحقیق استاندارد می باشند لذا نیازی به تعیین روایی آنها نمی باشد و برای اطمینان از روایی پرسشنامه های تحقیق از ابتدا تعداد سی پرسشنامه به عنوان پیش آزمون در بین نمونه آماری توزیع خواهد شد و میزان پایایی آن از طریق فرمول آلفای کرونباخ محاسبه خواهد شد و در صورت داشتن پایایی نسبت به توزیع کل پرسشنامه ها اقدام خواهد شد.

یافته های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و برای تجزیه و تحلیل آماری یافته ها از روشهای آماری توصیفی و روشهای آماری استنباطی استفاده شده است. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی یافته ها به صورت جدول های توزیع فراوانی و نمودارها و در بخش دوم، تجزیه و تحلیل استنباطی یافته ها و آزمون فرضیه ها ارائه گردیده است. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین نظریه های فرسودگی شغلی و تغییرات سازمانی با راهبردهای حمایت سازمانی کارکنان و کارشناسان منطقه آزاد ارس و رگرسیون چندگانه استاندارد برای تعیین متغیر پیش بین و متغیر ملاک به کار گرفته شده است.

جدول ۲: تعداد سوال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر و ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	نوع مقیاس	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
مولفه مشارکت	پنج درجه ای لیکرت	۹	۰,۷۷۱
مولفه فرهنگ انطباق پذیری	پنج درجه ای لیکرت	۷	۰,۸۱۹
مولفه فرهنگ ماموریتی	پنج درجه ای لیکرت	۷	۰,۷۹۹
مولفه قابلیت سازگاری	پنج درجه ای لیکرت	۹	۰,۸۱۴
حمایت سازمانی	پنج درجه ای لیکرت	۸	۰,۷۱۸

۳. نتایج و بحث

آماره های توصیفی به مجموعه ای از معیار هایی گفته می شود که می توانند مشخصات کلی از اطلاعات جمع آوری شده را برای پژوهشگر ارائه دهند. توجه داشته باشید از آماره های توصیفی نمی توان نتایج را به حالات کلی تعمیم داد بلکه فقط برای ارائه ی یک دید کلی از تحقیق از این معیارها استفاده می شود. در پژوهش حاضر با ارائه جداول و نمودار مربوطه به بررسی توصیفی مشاهدات پرداخته شده است.

جدول ۳: نتایج توصیفی ویژگی های پاسخ دهندگان

درصد	فراوانی		
۳۰	۶۴	مجرد	تاهل
۷۰	۱۵۰	متاهل	
۱۰۰	۱۶۸	مجموع	
۱۲	۰	دیپلم	

۲۷	۰	فوق دیپلم	تحصیلات
۵۸	۱۲۴	لیسانس	
۴۲	۹۰	فوق لیسانس	
۱۰۰	۲۱۴	مجموع	
۷	۱۵	۳۰ >	سن
۶۲.۵	۱۳۴	۳۰-۴۰	
۲۵.۷	۵۵	۴۰-۶۰	
۵	۱۰	۶۰ <	
۱۰۰	۲۱۴	مجموع	

۳-۱. بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۴: مقادیر توصیفی متغیرها

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مولفه مشارکت	۲۱۴	۲.۸۲۵	۳	۰.۸۵۲	-۰.۱۳۵	-۰.۶۱۱
مولفه فرهنگ انطباق پذیری	۲۱۴	۳.۲۵۹	۲.۸	۰.۹۱۴	-۰.۲۶۱	-۰.۶۲۵
مولفه فرهنگ ماموریتی	۲۱۴	۳.۲۷۰	۲.۸۳	۰.۸۱۴	۰.۲۳۸	۰.۵۹۳
مولفه قابلیت سازگاری	۲۱۴	۲.۸۳	۲.۸	۰.۹۲۰	۰.۱۶۹	۰.۵۹۰
حمایت سازمانی	۲۱۴	۳.۱۳	۳	۰.۹۱۱	۰.۱۵۲	۰.۵۳۰

این متغیرها دارای مقیاس فاصله‌ای هستند و دارای ۲۱۴ مشاهده و ۰ داده گم شده هستند. متغیر مشارکت دارای میانگین پایین تر از مقدار میانه می باشد که نشان دهنده ارزیابی ضعیف پاسخ دهندگان از این متغیر می باشد همچنین مقدار میانگین مربوط به سایر متغیرها از مقدار میانه آنها بالاتر است که نشان دهنده ارزیابی قوی پاسخ دهندگان از این متغیرها می باشد. این مقادیر در جدول (۴) قابل مشاهده است.

۳-۲. تحلیل استنباطی یافته‌ها

در آمار استنباطی به منظور تایید یا رد فرضیات از آزمون‌های مشخصی استفاده می شود.

۳-۳. آزمون کلموگروف اسمیرنوف (k)جدول ۵: نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (k)

متغیرهای تحقیق	تعداد	sig	نتیجه نرمالیتی
مولفه مشارکت	۲۱۴	۰.۳۴۷	نرمال می باشد
مولفه فرهنگ انطباق پذیری	۲۱۴	۰.۲۸۸	نرمال می باشد
مولفه فرهنگ ماموریتی	۲۱۴	۰.۳۰۱	نرمال می باشد
مولفه قابلیت سازگاری	۲۱۴	۰.۳۱۱	نرمال می باشد

حمایت سازمانی	۲۱۴	۰.۳	نرمال می باشد
---------------	-----	-----	---------------

توزیع نرمال یکی از مهمترین توزیع های احتمالی پیوسته در نظریه احتمالات است. برای آزمون توزیع متغیر های مورد مطالعه تحقیق از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است در صورتی که احتمال سطح معنی داری از مقدار خطای ۵ صدم بیشتر باشد از نرمال بودن متغیر حمایت شده است. با توجه به این که احتمال نرمال بودن متغیرها در این تحقیق برای هر دو متغیر بیشتر از ۵ صدم می باشد هر دو متغیر دارای توزیع نرمال می باشد.

۳-۴. آزمون کرونباخ برای روایی داده ها

جدول ۶: تعداد سوال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر و ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	نوع مقیاس	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
مولفه مشارکت	پنج درجه ای لیکرت	۹	۰.۷۷۱
مولفه فرهنگ انطباق پذیری	پنج درجه ای لیکرت	۷	۰.۸۱۹
مولفه فرهنگ ماموریتی	پنج درجه ای لیکرت	۷	۰.۷۹۹
مولفه قابلیت سازگاری	پنج درجه ای لیکرت	۹	۰.۸۱۴
حمایت سازمانی	پنج درجه ای لیکرت	۸	۰.۷۱۸

روایی از واژه "روا" به معنی جایز و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. در این پژوهش ضمن استفاده از پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه به منظور سنجش روایی تحت بررسی کارشناسان دانشگاهی قرار گرفته و نظرات اصلاحی ایشان لحاظ گردید. بنابراین، پرسشنامه مورد استفاده به عنوان ابزار جمع آوری داده های این پژوهش دارای روایی مناسب بوده است. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده میکنیم. دامنه ضریب پایایی از صفر تا مثبت یک است. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. پایایی، میزان توانایی یک وسیله اندازه گیری، برای حفظ ثبات خود در طول زمان است. برای اطمینان از عدم ابهام در سوالات و همچنین بومی کردن مقیاسها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین ۲۱۴ نفر از افراد جامعه نمونه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه کارکنان ۰.۷۷۱ است که نشان دهنده این است که این پرسشنامه از اعتبار بالایی برخوردار است.

۳-۵. تجزیه و تحلیل داده ها

جدول ۷: تحلیل نتایج

متغیر	ضریب	آماره t	احتمال
مولفه مشارکت	-۰.۲۵۳	-۱۰.۳۱۱	۰.۰۰
مولفه فرهنگ انطباق پذیری	-۰.۳۱۱	-۸.۳۵۲	۰.۰۰

۰.۰۰	-۲۳,۲۸۱	-۰,۲۹۸	مولفه فرهنگ ماموریتی
۰.۰۰	-۱۰,۳۱۲	-۰,۳۴۴	مولفه قابلیت سازگاری
۰.۰۰	-۷,۳۵۰	-۰,۲۴۱	حمایت سازمانی

با توجه به جدول ضرایب، ضریب مربوط به مولفه مشارکت $-۰,۲۵۳$ می باشد به این معنی که اگر مولفه مشارکت به میزان ۱ درصد افزایش یابد فرسودگی شغلی به میزان ۲۵ صدم درصد کاهش خواهد یافت. با توجه به این که میزان مشارکت کارکنان در امور سازمانی هر چقدر افزایش یابد و مدیریت سازمان با استفاده از این مولفه کارکنان را در جهت اهداف سازمانی در امور سازمانی مشارکت دهد میزان فرسودگی شغلی کاهش خواهد یافت. این نتیجه با نتایج مرادی و همکاران [۱۸] مطابقت دارد. همچنین با توجه به آماره به دست آمده برای این متغیر و میزان احتمال معنی داری برای این متغیر سطح معنی داری این متغیر ۹۹ درصد می باشد.

ضریب مربوط به مولفه فرهنگ انطباق پذیری $-۰,۳۱۱$ می باشد به این معنی که اگر مولفه انطباق پذیری به میزان ۱ درصد بهبود یابد یا میزان انطباق پذیری بیشتر شود فرسودگی شغلی به میزان ۳ صدم درصد کاهش خواهد یافت. محیط شغلی و سعی در منطبق سازی محیط شغلی با توانایی های فرد پذیرنده شغل می تواند میزان موفقیت در شغل و همچنین میزان فرسودگی را کاهش دهد.

ضریب مربوط به فرهنگ ماموریتی $-۰,۲۸۹$ می باشد به این معنی که اگر فرهنگ انجام ماموریت های سازمان به میزان ۱ درصد افزایش یابد و این فرهنگ به صورت درست در میان کارکنان جا بیافتد به میزان ۲۸ صدم درصد فرسودگی شغلی را کاهش داده و موفقیت شغلی را نیز افزایش دهد.

ضریب مربوط به قابلیت سازگاری $-۰,۳۴۴$ می باشد به این معنی که هر اگر ۱ درصد قابلیت سازگاری افزایش یابد میزان فرسودگی شغلی به اندازه ۳ دهم درصد کاهش خواهد یافت. محیط شغلی و همچنین توانایی های کارکنان در هر مقطعی به اقتضای شرایط می تواند تغییر کند، آموزش های تخصصی و عمومی برای کارکنان و همچنین آموزش مهارت های سازگاری و توانمند سازی کارکنان می تواند قابلیت های سازگاری کارکنان در هر شغلی را افزایش دهد و میزان فرسودگی شغلی را کاهش داده و موجب نشاط شغلی نیز گردد.

مدیران اداره کننده یک سازمان در راستای رسیدن به اهداف سازمانی اعم از کوتاه مدت و بلند مدت می توانند از طریق حمایت های خود از کارکنان میزان فرسودگی شغلی را کاهش دهند به طوری که ایجاد انگیزه چه به لحاظ حمایت های مالی و چه به لحاظ حمایت های شغلی می تواند در کاهش فرسودگی نقش بسزایی داشته باشد.

۳-۶. آزمون فرضیات

با توجه به نتایج به دست آمده فرضیه های تحقیق به صورت زیر آزمون می شود:

۳-۶-۱. آزمون فرضیه اول

H_0 : مولفه مشارکت بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد.

H_1 : مولفه مشارکت بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به ضریب به دست آمده در نتایج فرضیه $H0$ مبنی بر وجود رابطه منفی بین مولفه مشارکت و فرسودگی شغلی مورد قبول و فرضیه مقابل آن رد می شود.

۲-۶-۳. آزمون فرضیه دوم

$H0$: مولفه فرهنگ انطباق پذیری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد.

$H1$: مولفه فرهنگ انطباق پذیری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به ضریب به دست آمده در نتایج فرضیه $H0$ مبنی بر وجود رابطه منفی بین مولفه فرهنگ انطباق پذیری و فرسودگی شغلی مورد قبول و فرضیه مقابل آن رد می شود.

۳-۶-۳. آزمون فرضیه سوم

$H0$: مولفه فرهنگ ماموریتی بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد.

$H1$: مولفه فرهنگ ماموریتی بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به ضریب به دست آمده در نتایج فرضیه $H0$ مبنی بر وجود رابطه منفی بین مولفه فرهنگ ماموریتی و فرسودگی شغلی مورد قبول و فرضیه مقابل آن رد می شود.

۴-۶-۳. آزمون فرضیه چهارم

$H0$: مولفه قابلیت سازگاری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر منفی و معنی داری دارد.

$H1$: مولفه قابلیت سازگاری بر فرسودگی شغلی کارکنان منطقه آزاد ارس با میانجی گری حمایت سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به ضریب به دست آمده در نتایج فرضیه $H0$ مبنی بر وجود رابطه منفی بین مولفه قابلیت سازگاری و فرسودگی شغلی مورد قبول و فرضیه مقابل آن رد می شود.

۴. نتیجه گیری

در راستای کاهش فرسودگی شغلی ایجاد بستر مناسب شغلی و محیط کاری مناسب از اهمیت ویژه ای برخوردار است به طوری که مدیران سازمان ها می توانند با ایجاد این تغییرات اساسی در محیط کار بازدهی شغلی را بالا برده و نشاط کاری را برای کارکنان فراهم سازند از این رو نتایج حاصل در فصل چهار نشان می دهد که تغییرات سازمانی می تواند در راستای کاهش فرسودگی شغلی تاثیر گذار باشد. چهار مولفه (مشارکت، قابلیت انطباق پذیری، فرهنگ ماموریتی و قابلیت سازگاری) در

جهت کاهش فرسودگی شغلی تاثیر بسزایی داشته اند. بنابراین نتیجه می شود که تغییرات سازمانی تاثیر مثبت در کاهش فرسودگی شغلی خواهد داشت.

به طور کلی بر اساس فرضیه اول که تاثیر مشارکت بر فرسودگی شغلی مثبت بوده و بر کاهش فرسودگی شغلی تاثیر داشته است نتیجه می شود که مشارکت کارکنان در امور مدیریتی سازمان ها و البته مشارکت دادن مدیران رده بالا برای کارکنان عملیاتی در تصمیم گیری ها در موفقیت سازمان تاثیر بسزایی دارد و از بروز فرسودگی جلوگیری و تاثیر مهمی در سرزندگی شغلی دارد.

همچنین برای فرضیه دوم انطباق پذیری برای کارکنان در راستای موفقیت شغلی بسیار حائز اهمیت است به طوری که تغییرات سازمانی دو جنبه بسیار مهم در سازمان دارد اول این که تغییرات سازمانی برای بعضی از کارکنان به نوعی فرصت برای پیشرفت بدل شده اما برای بعضی از کارکنان موجب بروز فرسودگی می شود. از این رو با توجه به مطلب بیان شده، انطباق پذیری نوعی مهارت در راستای جلوگیری از بروز فرسودگی می باشد.

فرضیه سوم بیان می کند که فرهنگ ماموریت و انجام صحیح آن در جلوگیری از بروز فرسودگی شغلی تاثیر دارد. انجام ماموریت های محوله به صورت صحیح و کامل از سوی کارکنان باعث افزایش بازدهی و موفقیت شغلی شده و فرسودگی را کاهش میدهد.

فرضیه چهارم قابلیت سازگاری با شغل جدید و تغییرات صورت گرفته را بیان می کند که قابلیت سازگاری تاثیر مثبت در راستای کاهش فرسودگی شغلی دارد هر چقدر این توانایی بیشتر باشد مشکلات و عدم هماهنگی ها بعد از تغییرات کمتر شده و موجب کاهش فرسودگی خواهد شد.

منابع و مراجع

۱. بیرامی، یاسین (۱۳۹۲)، بررسی اثر کوتاه مدت و بلندمدت ثروت بر مصرف بخش خصوصی در اقتصاد ایران با استفاده از الگوی خودتوضیحی با وقفه های گسترده، مجله اقتصادی، شماره های ۱ و ۲، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۱، صفحات ۳۷-۵۷.
۲. تقوی، میر حسین (۱۳۸۷)، نقش ادراک از ویژگی های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق فعال و آوای کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و ششم، شماره ۸۵، پاییز ۹۶، صفحات ۳۱-۵۵.
۳. ناصحی فر، رضا (۱۳۹۵)، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی، مورد مطالعه: پلیس راه استان کردستان، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال نهم.
۴. راشدی، میر اکبر، (۱۳۸۱)، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. نشریه مدیریت.
۵. دوستار، حسین، (۱۳۹۶)، تاثیر ثروت بر مصرف بخش خصوصی در ایران، فصلنامه مدل سازی اقتصادی، سال ششم شماره ۲.
۶. پورقاز، عبدالوهاب، صالحی راد، سعیده، (۱۳۹۵) حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کارکنان اداره برق شهرستان زابل، پژوهش های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۲، تابستان ۹۵، صص ۹۷-۱۱۶.
۷. حبیبی راد، وحید، یزدان شناس مهدی، (۱۳۹۶) نقش ادراک از ویژگی های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق فعال و آوای کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و ششم، شماره ۸۵، پاییز ۹۶، صفحات ۳۱-۵۵.

۸. حمیدیان، شریف، (۱۳۹۱)، بررسی نقش تغییرات سازمانی بر تصمیم‌گیری مدیران، پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیستم، شماره ۸۵، پاییز ۹۱، صفحات ۵۵-۳۳.
۹. عریضی، سامان، (۱۳۹۲)، کلیات مدیریت شغلی در سازمان، چاپ پنجم، انتشارات راه.
۱۰. سالاری، بخشنده، (۱۳۹۲)، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمان، مورد مطالعه: پلیس راه استان کردستان، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال نهم.
۱۱. Mylee, (2015), Effect of Interest Rate on Consumption_ *The Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 43, pp. 418
۱۲. مصطفوی، حمید، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با اعتماد سازمانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی سال پنجم، شماره بیست و یک، پاییز ۹۴، صص ۷۵ تا ۹۶.
۱۳. مناف زاده، محمد، (۱۳۹۵) بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه مدیریت.
۱۴. محمدبیگی، حمید (۱۳۹۴)، تأثیر ارزیابی اهداف، موانع، انگیزه، پویایی گروه و حمایت سازمانی برای اثربخشی مجله تکنولوژی آموزشی.
۱۵. نصیری، فخرالسادات، خدایاری، اکرم، (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با اعتماد سازمانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی سال پنجم، شماره بیست و یک، پاییز ۹۵، صص ۶۱ تا ۹۶.
۱۶. نوروزی، محمدرضا، (۱۳۹۷)، بررسی وضعیت توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده و رابطه آن با اثربخشی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه، مجله مدیریت عمومی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۱۷. نقوی، حسین، مدرسی، فواد، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان واحد آموزش، تحقیقات و ترویج جهادکشاورزی استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
۱۸. مرادی، حسن، (۱۳۹۵)، تأثیر ارزیابی اهداف، موانع، انگیزه، پویایی گروه و حمایت سازمانی برای اثربخشی مجله تکنولوژی آموزشی.