



### بررسی سبک‌های رهبری مدیران ارشد و تأثیر آن با میزان فرسودگی شغلی در وزارت امور زنان (مورد مطالعه: برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستایی)

نویسندگان: نظر محمد غوری و محمد توفیق نورزی اساتید دانشگاه کابل، کابل-افغانستان

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی سبک‌های رهبری مدیران ارشد و تأثیر آن با میزان فرسودگی شغلی در وزارت امور زنان (مورد مطالعه: برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستایی) در بهار ۱۴۰۰ انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی و رویکرد پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تفحص را 75 نفر از کارکنان در برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستایی در وزارت امور زنان تشکیل داده‌اند، که با استفاده از نرم افزار آمار spss تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و توسط آزمون پیرسون، اسپیرمن و آزمون T، مورد سنجش قرار گرفت و نتایج پژوهش، سه فرضیه زیر چنین نشان می‌دهد: (۱) رابطه مثبت بین سبک‌های رهبری و فرسودگی شغلی موجود است. (۲) میان جنسیت و فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری موجود است. (۳) و در نهایت میان سابقه خدمت و فرسودگی شغلی رابطه مثبت موجود است. به صورت عموم رابطه سبک های رهبری مدیران ارشد بر فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، مدیران ارشد، برنامه انکشاف اقتصادی، زنان روستا،

#### مقدمه

بدون شک اغلب کارکنان بعد از تحصیل با یک سری ایده‌آل‌ها، آموخته‌ها و مهارت‌ها وارد مرحله عملی خواهند شد تا نتیجه ملموس و قابل توجه بدست آورند. اما با توجه به تفاوت‌های فردی، ارزیابی و واکنش متفاوت افراد، برخی‌ها هنگام بروز تعارض در محیط و لزوم سازگاری با کشمکش‌ها، برای ایجاد تعادل، وضعیت جدید را استرس‌زا می‌نمایند و دچار استرس شغلی می‌شوند. استرس ناشی از شغل استرسی است که فردی معین بر سری شغلی معین دست‌خوش آن می‌گردد (امیری و اسد، ۱۳۹۰: ۱۶-۱۷). حال اگر راه‌های مقابله‌ای که فرد دچار استرس برای رفع آن پیش می‌گیرد، برای کاهش استرس او کافی و یا مفید نباشد، فرد دچار فرسودگی شغلی می‌شود (عباس‌زاده و دیگران، ۱۳۹۷، جوادیان، ۱۳۹۵). از مهم‌ترین عوارض فرسودگی شغلی، همانا غیبت از کار، تاخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روانی، کشمکش و تضاد در خانواده و محیط کار، تغییر شغل، اعتیاد و همچنان ترک شغل را می‌توان برشمرد. کاکس و بروکلی در سال ۱۹۸۴ میلادی به این باور بودند که کار به عنوان منبع اساسی استرس برای افراد شاغل است و این ویژگی در تمام نهادها دیده می‌شود و نیز فرودنبرگر در سال ۱۹۷۷ میلادی نوشت که فرسودگی شغلی واگیردار است و به صورت نارضایتی شغلی و منفی، تمام نهادها را فاسد و گسترش می‌یابد تا سازمان‌ها را تباہ نماید.



## 2<sup>nd</sup> International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

به صورت عموم، هاماند و اونیکاما، سه نوع پیامد اثرگذار در شرایط شغلی نامناسب برای کارکنان معرفی کرده‌است. استرس و فرسودگی، غیبت از کار (زمانی که برنامه‌ریزی شده و عمدی باشد و هدف ایجاد مشکل برای سیستم آموزشی باشد) و در نهایت فرسایش می‌باشد (حاجلو، 1391) عوامل دیگر که ممکن است در فرسودگی شغلی کارکنان اثر داشته باشد، سبک رهبری مدیران است. بدون تردید مدیریت و رهبری موتور توسعه است و کلید رستگاری، رفاه و استقلال ملت‌هاست (فارسی و دیگران، 1393)، عوامل دیگر نیز مانند؛ پایین بودن حقوق و امتیازات، الزامات زمان، فقدان حمایت عمومی، کمبود منابع، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، تنوع جایگاه کارکنان در بروز فرسودگی شغلی نقش دارند (کریمی، 1397). این تحقیق در صدد است به بررسی سبک‌های رهبری مدیران ارشد و تاثیر آن با میزان فرسودگی شغلی در وزارت انکشاف دهات (موردی مطالعه: برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستایی) بپردازد و همچنین رابطه‌ی متغیرهای چون؛ جنس، سن و مدت خدمت را با فرسودگی شغلی مدیران مورد غور و مطالعه قرار دهد.

### اهداف و فرضیه‌های تحقیق

تحقیق حاضر سعی دارد، علاوه بر دستیابی به هدف اصلی خود که همانا بررسی و شناسایی سبک‌های رهبری مدیران ارشد و تاثیر آن با میزان فرسودگی شغلی در وزارت انکشاف دهات (موردی مطالعه: برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستایی) است؛ به بررسی و شناسایی میزان فرسودگی شغلی در عوامل فردی؛ عوامل مدیریتی مرتبط با عملکرد و وظایف مدیر؛ عوامل عاطفی؛ عوامل بی‌انگیزگی و در نهایت بررسی و شناسایی عوامل شغلی که منوط به شغل متصدی می‌گردد، بپردازد. بر این اساس فرضیه‌های تحقیق حاضر به شرح زیر است

### فرضیه‌های پژوهش:

- فرضیه ۱: سبک رهبری وظیفه‌مدار مدیران با میزان فرسودگی شغلی مدیران ارشد رابطه‌ی مثبت دارد.
- فرضیه ۲: بین میزان فرسودگی شغلی مدیران مرد و زن تفاوت وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین سابقه‌ی خدمت و میزان فرسودگی شغلی مدیران رابطه‌ی مثبت وجود دارد.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نگاه هدف کاربردی و متغیرها از نظر کنترل توصیفی، نوع از همبستگی است (دلاور، ۱۳۹۰). کلیه کارمندان شاغل در برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستای در وزارت انکشاف دهات در سال ۱۳۹۹ هـ جامعه آماری این پژوهش می‌باشد و به دلیل امکان افت در پژوهش ۷۵ نفر از کارمندان به روش نمونه‌گیری انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفته است.

### جمع آوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای مشتمل بر دو بخش است: الف) مشخصات فردی، وضعیت تأهل، سمت، سابقه کار، میزان تحصیلات، شیفیت کاری، داشتن شغل دوم، اضافه کاری، نام بخش مربوط. ب) در این بخش ۲۱ سؤال بسته به گونه‌ای که هر سؤال وضعیتی را توصیف می‌کند و نمونه‌ها در یک طیف درجه‌ای که از صفر تا ۶ به آن پاسخ می‌دهند. قابل ذکر است، این پرسش‌نامه در تحقیقات و تتبعات استفاده شده و نیز روایی و پایایی آن توسط شخص محقق مورد سنجش و بررسی قرار گرفته است.



### جامعه و روش نمونه گیری

بنابر نظر اغلب محققان، جامعه عبارتست از همه اعضای واقعی یا فرضی که یافته های پژوهش به آنها تعمیم می‌یابد (دلاور، ۱۳۷۴) در تعریفی دیگر، جامعه به کل گروه افراد، رویدادها و پدیده ها مورد علاقه محقق که قصد بررسی را دارد، اشاره دارد (افشانی، ۱۳۹۶). در واقع، جامعه آماری مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک می‌باشند. معمولاً در هر پژوهش جامعه‌ی مورد بررسی، یک جامعه‌ی آماری است که پژوهشگر مایل است درباره‌ی صفت متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد جامعه آماری شامل تمام کارمندان برنامه انکشاف اقتصاد زنان روستایی می باشد که تعداد شان به ۱۰۰ نفر می رسد؛ تمام کارکنان جامعه و مورد مطالعه تحقیق ما خواهد بود و هیچ نوع نمونه‌گیری استفاده نخواهد شد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده و از آمار توصیفی به کمک نرم‌افزار SPSS جهت نمایش مقادیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق در قالب جداول و نمودار استفاده می‌گردد. همچنین در حوزه آمار استنباطی آزمون‌هایی ضریب همبستگی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، به سنجش متغیرهای فرضیه‌ها پرداخته شده، که این سنجش با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

### پرسشنامه فرسودگی مسلش

این آزمون توسط مسلش (۱۹۸۱) ساخته شده است که برآورد جدید از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسش‌نامه شامل ۲۱ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است، نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالا متوسط، زیاد و خیلی زیاد مشخص شده است که هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمون، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند.

سوالات (۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰) مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی می‌باشند. سوالات (۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) نیز مربوط به خرده مقیاس شخصیت زدایی می‌باشند و همچنان سوالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی می‌باشند.

امتیازبندی گزینه‌های این آزمون بدین صورت می‌باشد که به هرگز امتیاز ۰، خیلی کم امتیاز ۱، کم امتیاز ۲، متوسط امتیاز ۳، متوسط به بالا امتیاز ۴، زیاد امتیاز ۵ و خیلی زیاد امتیاز ۶ داده شده است. البته سوالات (۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱) این پرسش‌نامه جهت امتیاز بندی به صورت معکوس و سوالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) به صورت مستقیم محاسبه میشود. به صورت عموم، برای این پرسش‌نامه دو نوع مقیاس قابل استفاده است:

الف) مقیاس فراوانی: هرگز (۱)؛ یک بار در ماه (۲)؛ چندین بار در ماه (۳)؛ یک بار در هفته (۴)؛ چندین بار در هفته (۵) و هر روز (۶).

ب) مقیاس شدت: هرگز (صفر)؛ خیلی کم (۱)؛ کم (۲)؛ متوسط (۳)؛ متوسط به بالا (۴)؛ زیاد (۵) و خیلی زیاد (۶).

### روایی و پایایی پرسش‌نامه



پرسش‌نامه فرسودگی شغلی شامل ۲۱ سؤال است که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می‌سنجد (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱). مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰,۹۰، شخصیت زدایی ۰,۷۹ و موفقیت فردی را ۰,۷۱ گزارش کرده‌اند. اعتبار و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰,۷۸ برآورده شده است. همچنان بهینا (۱۳۷۹) ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ بین ۰,۵۵ تا ۰,۸۷ و بدری گرگوری (۱۳۷۴) بین ۰,۷۵ تا ۰,۸۴ محاسبه کرده‌اند. با عنایت به استندرد بودن پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی، این پرسش‌نامه دارای اعتبار لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی می‌باشد. مسلش و جکسون برای تعیین روایی پرسش از سه روش استفاده کرده است که عبارت از است ۱. محاسبه همبستگی نمره افراد در پرسش‌نامه حاضر با نمره‌ای که فردی کاملاً آشنا به فرد می‌داد. ۲. محاسبه همبستگی ابعاد تجربه شغلی با فرسودگی شغلی. ۳. محاسبه همبستگی نمره افراد در این پرسش‌نامه و پیامدهای مختلفی که فرض شده است، به فرسودگی مرتبط است.

### فرسودگی شغلی:

فرسودگی شغلی به فرآیندی برمی‌گردد که در آن رفتارها و نگرش‌های حرفه‌ای در پاسخ به فشارکاری به شکل منفی تغییر می‌کنند. اولین مرحله آن شامل عدم تعادل بین منابع و نیازهاست (استرس، فشار روانی). دومین مرحله شامل فشارهای روانی کوتاه مدت، خستگی و فرسودگی است (خستگی). سومین مرحله شامل تغییرات در نگرش و رفتار است مانند این که با مشتریان به شکلی بی‌علاقه و ماشینی برخورد می‌کنند یا این که تصور بدبینانه‌ای نسبت به ارضا شدن نیازهای خود پیدا می‌کنند (حالت دفاعی). (کمیافر و دیگران، ۱۳۹۷) چنانچه مزاج و همکاری، فرسودگی شغلی را به عنوان یک سندرم شامل ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم احساس کفایت شخصی همراه با اثرات زیانبار هم برای فرد و هم برای سازمانی که در آن فعالیت می‌کند، تعریف کرده است (مومنی، ۲۰۱۰). اکثر فرآیندهای تعریف شده از فرسودگی شغلی حاکی از آن است که با فشاری روانی شروع می‌شود و ناشی از اختلالات بین انتظارات و ایده‌آل‌های فرد یا واقعیت‌های تلخی است که هر روز در زندگی حرفه‌ای اتفاق می‌افتد. فرد ممکن است، این فشار روانی را آگاهانه مشاهده کند یا این که برای مدت زمان طولانی مخفی بماند. به تدریج فرد احساس می‌کند که از نظر روانی تحت فشار قرار گرفته است و شروع به ایجاد تغییر در نگرش‌های خود نسبت به کار و همکاری می‌کند (موسوی و دیگران، ۱۳۹۸). داده‌های لازم برای تحقیق حاضر از طریق پرسش‌نامه‌ای که روایی و پایایی آن مورد آزمون قرار گرفت، جمع‌آوری شده است. این داده‌ها در محیط نرم افزار SPSS با اعمال آزمون‌های آماری مناسب با توجه به فرضیات تحقیق، تجزیه و تحلیل گردید. در این فصل تحلیل‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شده است.

### یافته‌های توصیفی

#### بررسی جنسیت پاسخ‌دهندگان

در این تحقیق مجموعاً ۷۵ تن اشتراک نمودند که همه در باره جنسیت شان اظهار نظر نمودند. ۵۴ تن اشتراک کنندگان با درصدی ۷۲٪ مرد و ۲۱ تن دیگرشان با ۲۸٪ زن می‌باشند. نتایج در جدول ۴-۱ و نمودار ۴-۱ آمده است.

<sup>1</sup> Emotional exhaustion

<sup>2</sup> Depersonalization

<sup>3</sup> Reduced personal accomplishment



جدول ۱-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت

	Frequency	Percent
Valid Male	54	72.0
Female	21	28.0
Total	75	100.0

نمودار ۱-۴- نمودار دایره ای جنسیت پاسخگویان



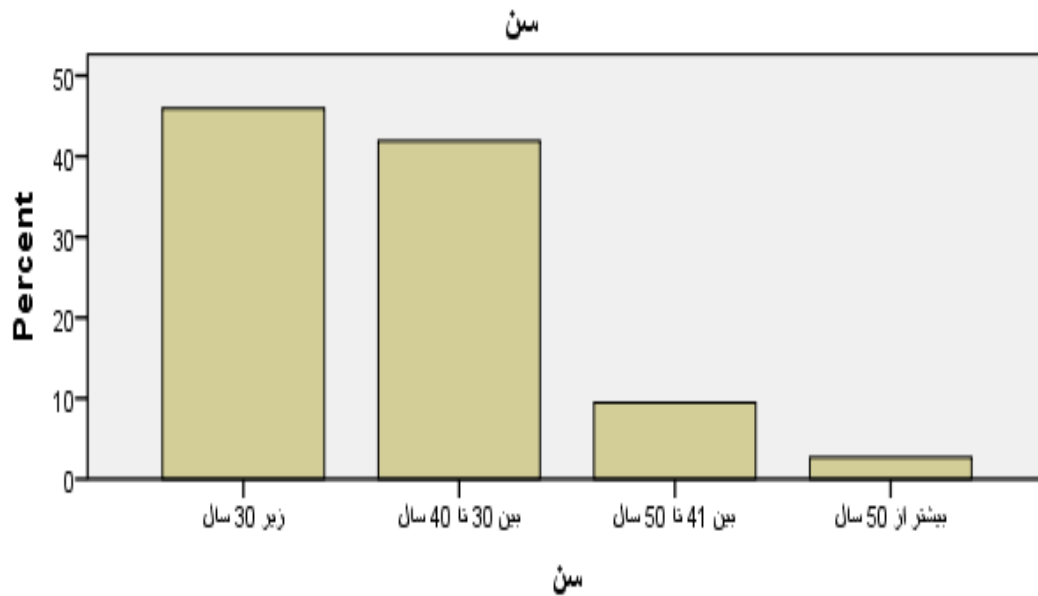
بررسی سن پاسخگویان

سن و سال اشتراک کنندگان را در محدوده های سنی زیر ۳۰ سال، ۳۰ الی ۴۰ سال، ۴۱ الی ۵۰ سال و بیشتر از ۵۰ سال طبقه بندی نموده بودیم. از میان ۳۴ تن زیر ۳۰ سال، ۳۱ تن ۳۰ الی ۴۰ سال، ۴۰ الی ۴۱ سال، ۷ تن از ۴۱ الی ۵۰ سال و ۲ تن بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. نتایج در جدول ۲-۴ و نمودار ۲-۴ آمده است.

جدول ۲-۴- توزیع فراوانی سن پاسخگویان

	Frequency	Percent
Valid زیر 30 سال	34	45.3
بین 30 تا 40 سال	31	41.3
بین 41 تا 50 سال	7	9.3
بیشتر از 50 سال	2	2.7
Total	74	98.7
Missing System	1	1.3

نمودار ۲-۴- نمودار میله ای سن پاسخگویان



۶

### بررسی وضعیت تحصیلات پاسخگویان

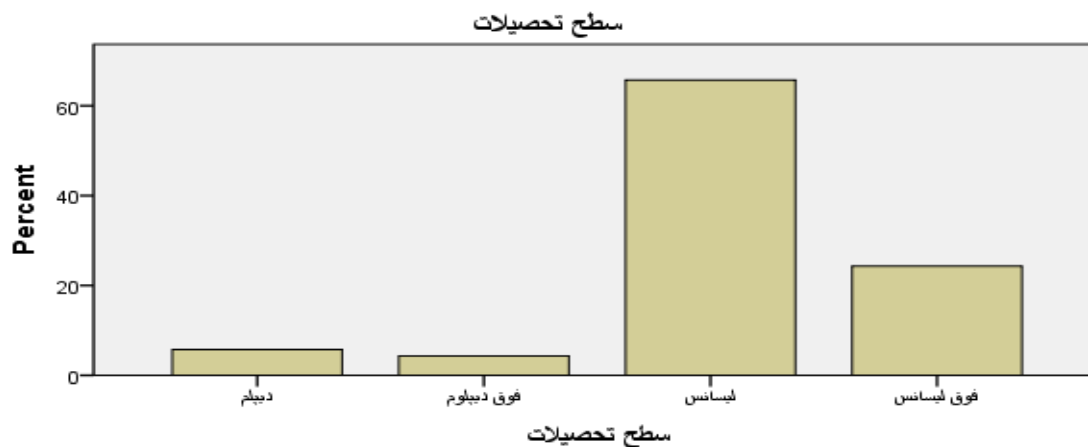
در بخش سطح تحصیلات اشتراک کنندگان، ۴ تن دیپلوم، ۳ تن فوق دیپلوم، ۴۶ تن لیسانس و ۱۶ تن با درجه تحصیل فوق لیسانس در این تحقیق اشتراک نمودند. ۵ تن هم در این مورد اظهار نظر ننمودند. نتایج بررسی وضعیت تحصیلات پاسخگویان در جدول ۳-۴ و نمودار ۳-۴ آمده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، اکثریت پاسخ‌گویان دارای مدرک لیسانس هستند.

جدول ۳-۴- توزیع فراوانی وضعیت تحصیلات پاسخگویان

	Frequency	Percent
دیپلم	4	5.3
فوق دیپلوم	3	4.0
لیسانس	46	61.3
فوق‌لیسانس	16	21.3
Total	70	93.3
Missing System	5	6.7
Total	75	100.0



نمودار ۳-۴- نمودار میله ای وضعیت تحصیلات پاسخ گویان



بررسی سابقه استخدامی پاسخگویان

در مورد تجربه کاری از ۷۵ تن تنها ۷۰ تن حاضر به اظهار نظر شدند، سال‌های تجربه کاری متفاوتی بدست آمد که بطور عموم میانگین سال‌های تجربه کاری برابر ۴٫۲۷ سال، میانه آن ۳ سال، کمترین تجربه کاری ۱ سال و بیشترین تجربه کاری ۱۵ سال بدست آمد. نتایج بررسی سابقه کاری پاسخگویان در جدول ۴-۴ و نمودار ۴-۴ آمده است. همانگونه که مشاهده می‌شود اکثریت پاسخگویان دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال هستند.

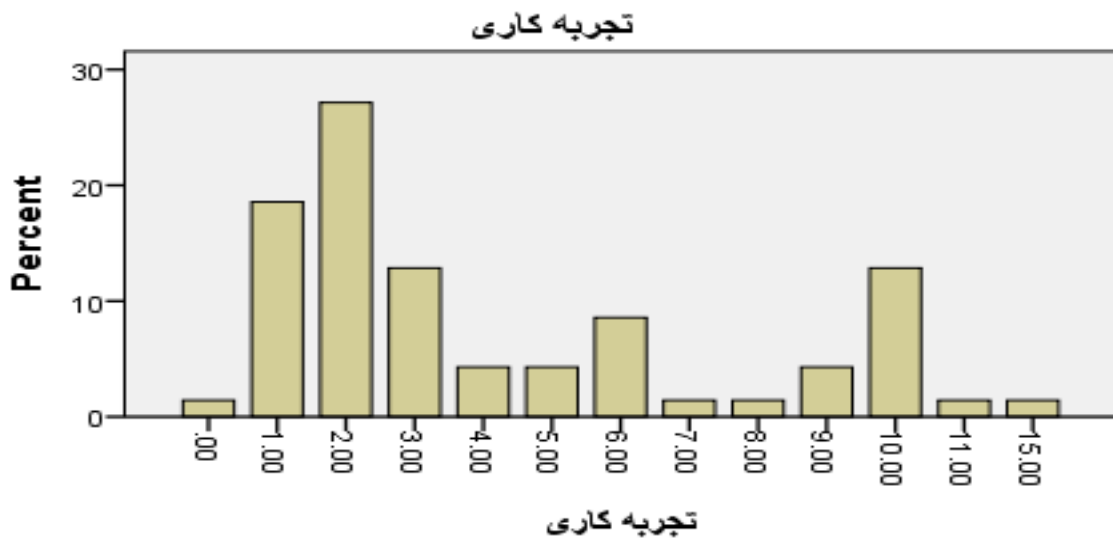
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخگویان

Statistics

N	Valid	70
	Missing	5
	Mean	4.2714
	Median	3.0000
	Minimum	1.00
	Maximum	15.00



نمودار ۴-۴- نمودار میله ای سابقه کاری پاسخ گوینان



۸

### یافته های استنباطی

برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده در آزمون فرضیه ها، با توجه به نوع متغیرها و مقیاس اندازه گیری استفاده شده است.

### تست نارمل و آزمون فرضیه های فرعی تحقیق

#### تست نارمل بودن داده ها

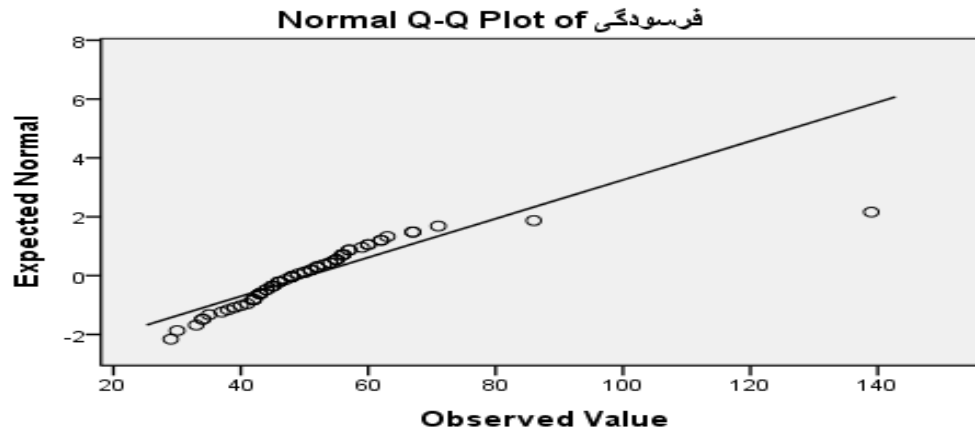
نتایج جدول زیر نشان می دهد که متغیر فرسودگی شغلی توزیع نارمل داشته و از انحراف قابل توجهی برخوردار نیست زیرا سطح معنی داری در آزمون های شاپیروویلک و کولمروف اسمیرنوف باید بیشتر از ۰,۰۰۱ باشد که در این تحقیق سطوح معنی داری به ترتیب ۰,۰۶۴ در آزمون کولمروف اسمیرنوف و ۰,۰۴۳ در آزمون شاپیروویلک بدست آمده است.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
فرسودگی	.166	64	.06	.737	64	.043

a. Lilliefors Significance Corr





### آزمون فرضیه های پژوهش

آزمون فرضیه اول: (سبک رهبری وظیفه مدار مدیران با میزان فرسودگی شغلی مدیران ارشد رابطه مثبت دارد.)

نتایج جدول آزمون اسپیرمن با توجه به سطح معنی داری ۰,۰۰۰ نشان میدهد که رابطه مثبت بین سبک رهبری و فرسودگی شغلی موجود است.

۹

### Correlations

		سبک رهبری	فرسودگی شغلی
Spearman's rho	سبک رهبری	1.000	.765**
	Correlation Coefficient		.000
	Sig. (2-tailed)		
	N	70	64
فرسودگی شغلی	فرسودگی شغلی	.765**	1.000
	Correlation Coefficient	.000	
	Sig. (2-tailed)		
	N	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-t

### فرضیه دوم: (میان جنسیت و فرسودگی شغلی تفاوت موجود است)

این فرضیه با استفاده از آزمون T مستقل، نتایج جدول ذیل چنین است که میزان میانگین نمره مردان در فرسودگی شغلی برابر ۴۹.۰۲۱۳ بوده و کمتر از میانگین نمره زنان در فرسودگی شغلی (۵۵,۱۷) میباشد و نشان می دهد که فرسودگی شغلی نزد زنان بیشتر از مردان است.



## 2<sup>nd</sup> International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

### Group Statistics

	جنسیت	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
فرسودگی	Male	47	49.0213	9.05656	1.32104
	Female	17	55.1765	25.31362	6.13945

نتایج جدول دوم از آزمون لوین چنین بر می‌آید که با توجه به سطح معنی داری ۰,۰۰۹ که از سطح معنی داری ۰,۰۵ کوچکتر بوده به عدد معنی داری سطر اول رجوع کرده و بر مبنای آن قضاوت می‌کنیم که عدد مذکور ۰,۰۰۴ بوده و کمتر از سطح معنی داری ۰,۰۵ می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که میان جنسیت و فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری موجود است.

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df Sig. (2-tailed)
فرسودگی	Equal variances assumed	7.186	.009	1.446	62 .004
	Equal variances not assumed			.980	17.503 .153

فرضیه سوم: میان سابقه خدمت و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری موجود است.

فرضیه سوم را از آزمون پی‌رسون بررسی نمودیم. نتایج با توجه به سطح معنی داری ۰,۰۳۳ که از سطح معنی داری ۰,۰۵ کوچک بوده، نشان داد که میان سابقه خدمت و فرسودگی شغلی رابطه مثبت موجود است.

### Correlations

		تجربه کاری	فرسودگی
تجربه کاری	Pearson Correlation	1	.276 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.033
فرسودگی	Pearson Correlation	.276 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.033	
	N	70	60
	N	60	64

Correlation is significant at the 0.05 level (2-t



### نتیجه‌گیری

تجزیه‌ی استرس و فرسودگی شغلی بین کارکنان موضوع جدید نیست. با توجه به این که در هر سازمان سلامت روانی کارکنان، تأثیر انکارناپذیری در پیشرفت و توسعه آن دارد؛ زیرا تأمین رضایت شغلی می‌تواند فرسودگی مؤثر واقع شود، فرسودگی شغلی یکی از آفات سلامت سازمان و کاهش دهنده‌ی توانمندی سرمایه انسانی و سرانجام کاهش کارایی، اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری سازمان خواهد بود؛ بنابراین فرسودگی شغلی با تحت تأثیر قرار دادن کارکنان یک سازمان و در نهایت تأثیر خود را در میزان بهره‌وری سازمان نمایان خواهد ساخت و می‌تواند زمینه‌ساز تحمیل هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم زیادی بر سازمان باشد. از این رو پرداختن به آن ضروری و با توجه به قرار گرفتن سازمان‌ها در فضای رقابتی اجتناب‌ناپذیر است. با توجه به آن که جامعه آماری این پژوهش «برنامه‌انکشاف اقتصادی زنان روستایی در وزارت انکشاف دهات» بود؛ هدف اصلی پژوهش این بود که «بررسی سبک‌های رهبری مدیران ارشد و تأثیر آن با میزان فرسودگی شغلی در وزارت انکشاف دهات (موردی مطالعه: برنامه‌انکشاف اقتصاد زنان روستایی)» بود.

نتایج به دست آمده در رابطه فرسودگی شغلی با انجام و تحلیل سه فرضیه نشان داد: «عوامل سابقه خدمت، سطح تحصیلات، سن و جنسیت در برنامه‌انکشاف اقتصادی زنان روستایی در وزارت انکشاف دهات، مؤثر می‌باشد و به صورت عموم رابطه سبک‌های رهبری مدیران ارشد بر فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد».

### محدودیت‌های پژوهش

معمولاً در هر تحقیقی، محدودیت و تنگناهایی وجود دارد که محقق را در انجام کار با مشکلاتی مواجه می‌کند. این تحقیق نیز مانند تحقیقات دیگر با محدودیت‌ها و مشکلاتی رو به رو بود که به شرح زیر است:

- ۱- از مهم‌ترین محدودیت‌ها که در مسیر راه پژوهش قرار داشت در واقع عدم همکاری پاسخ‌گویان می‌باشد که از این بابت بی‌نهایت رنج بردیم.
- ۲- زمان انجام پژوهش حاضر محدود به سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می‌باشد و نتایج آن نیز باید در همین محدوده زمانی تفسیر شود زیرا با تحولات سریع و پویای محیطی ممکن است نتایج در زمان‌های دیگر متفاوت باشد.
- ۳- عدم وقت کافی جهت انجام پژوهش.

### پیشنهادها

۱. پیشنهاد می‌گردد تا سبک‌های رهبری مدیران ارشد با تأکید بر نقش زنان و تأثیر آن با میزان فرسودگی شغلی، مورد بررسی و غور قرار گیرد.
۲. پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران سازمان توجه به متغیرهای دخیل در ایجاد فرسودگی شغلی را در برنامه‌های کاری خود قرار دهند تا بدین وسیله از ایجاد فرسودگی شغلی در پرسنل جلوگیری کرده و زمینه برای بهره‌وری بیشتر فراهم گردد.



## 2<sup>nd</sup> International Conference in Management & Industry

28 January 2022 - Georgia

۳. بررسی موضوع تحقیق در سازمان های مشابه و تطبیق نتایج حاصله، تا راهکارهای کاربردی در جهت بهبود ساختارهای موجود ارائه گردد.

۴. با توجه به ادبیات تحقیق، عوامل مختلفی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان موثر می باشند ، لذا پیشنهاد می گردد عواملی مانند بهداشت، تسهیلات رفاهی وغیره را در نظر بگیرند ودر زمان و مکان دیگر این پژوهش انجام گیرد.

### منابع به زبان فارسی:

۱. افشانی، سید علیرضا و دیگران (۱۳۹۶). "نقش تعهد سازمانی، حمایت اجتماعی، سلامت عمومی و رضایت شغلی در پیش بینی فرسودگی شغلی در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی انسان که کیلویه و بویراحمد"، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، شماره 2.
۲. امیری، مجتبی، اسد، محمود رضا (۱۳۹۰). " بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارایه راه کارهای بهبود وضعیت آن"، مجله‌ی مدیریت بازرگانی، دور ۳، شماره ۷.
۳. جوادین، سیدرضا، شهبازی مرادی، سعید (۱۳۹۵)، فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفاری نفت جنوب، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دور اول، شماره دوم.
۴. حاجلو (۱۳۹۱). "رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی"، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳.
۵. دلاور، علی (۱۳۹۰). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: نشر رشد.
۶. عباس زاده، میر محمد (۱۳۹۷). " بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵"، فصلنامه تعلیم تربیه، شماره ۹۷.
۷. کریمی، رضا و دیگران (۱۳۹۷). "اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی گری حیطة های زنده گی کاری و خود کار آمدی مقابل شغلی"، مجله روان شناسی، شماره 2.
۸. کامیافر، خلیل و دیگران (1397). "بررسی فرسودگی شغلی در پزشکان خانواده روستایی شاغل در مراکز بهداشت شهرستان مشهد 1393"، مجله علمی- پژوهش سازمان نظام پزشکی، دوره 36، شماره 1.
۹. مومنی، حمید و دیگران (2010). "مقایسه فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش درمان و آموزش دانشگاه علوم پزشکی اداک ۱۳۸۷"، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ادراک، شماره 4.
۱۰. موسوی، سید سجاد و دیگران (1398). "میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با تنبیهات و تشویقات سازمانی در بین پایوران دریایی "مجله طب دریا، دوره اول، شماره 1.
۱۱. فارسی، زهرا و دیگران (1393). "بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی کاری در پرستاران شاغل در بیمارستان های تابعه آجا در شهر تهران"، مجله دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران، شماره 2.