فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره هفتم. تابستان ۱۳۹۷، صص۲۸-۱۵ Vol 2. No 7. 2018, p 15-28
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تأثیر شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران)

علیرضا نجفی تیرتاشی
کارشناس ارشد علوم اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی و پژوهشگر
نویسنده مسئول Reza11922najafi39@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تأثیر شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را ۹۰۰ نفر از کارکنان با استخدام قراردادی، رسمی، آزمایشی و پیمانکاری و... شهرداری منطقه ۹ تهران تشکیل می‌دهند. جهت جمع آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای بین ۱۳۰ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی توزیع گردید. فرضیه های پژوهش از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده و چندگانه با استفاده از نرم افزارهای**spss** و **Amos** مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که متغیر های شفافیت سازمانی (شفافیت اطلاعاتی، مشارکت کارکنان، پاسخگویی و محرمانه دانستن) و اخلاق حرفه‌ای (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی در کار) بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، شفافیت سازمانی، اخلاق حرفه ای.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

دنیای متغیر امروز ایجاب می کند سازمان ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند و یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان ها را در تأمین اهداف یاری کند، شفافیت سازمانی[1]است (الیور، ۲۰۰۸: ۳۷). با وجودی که شفافیت سازمانی موضوع تازه ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است و اکثر مطالعات در این زمینه، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده اند .در میان عوامل مختلفی که منجر به کاهش انگیزه کارکنان و بهره‌وری در محل کار می‌گردد، فرسودگی شغلی[2]به عنوان یک عامل نگرانی مهم برای مدیران تبدیل شده است (چارنسک منگکول[3]و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۹). چرا که این عامل مشکلات متعددی را برای افراد و همچنین برای سازمانی که افراد در آن کار می‌کنند، به وجود می‌آورد (شیمها[4]و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۱). فرسودگی شغلی یکی از عواملی است که سازمان ها و کارکنان آن ها را به گونه ای منفی تحت تأثیر قرار می دهد. به گونه‌ای که مطالعات گذشته فرسودگی شغلی را به عنوان یکی از پیامدهای مهم در محل کار، در ارتباط با عملکرد نامطلوب و نتایج مربوط به سلامتی کارکنان شناسایی کرده‌اند (توکر[5]و همکاران، ۲۰۱۵: ۷۷). فرسودگی شغلی در اصل یک سندرم خستگی روحی و بدبینی است که معمولا در میان کارکنانی که با مردم سروکار دارند رخ می‌دهد (استور[6] ۲۰۱۶: ۶۹). البته با توجه به اهمیت نتایج فرسودگی شغلی و تاثیر آن بر کاهش کارایی کارکنان در سازمان‌ها، مدیران باید به دنبال راه‌حل‌های موثر برای کاهش آن در سازمان‌ها باشند (سادوک و سادوک[7] ۲۰۰۰: ۱۹). چرا اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد (غنیون و سلوکدار، ۱۳۹۵: ۲۸). یکی از مولفه‌های که می‌تواند با فرسودگی شغلی ارتباط داشته باشد، شفافیت سازمانی است. شفافیت اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات در سازمان دلالت دارد (درویش و عظیمی زاچکانی، ۱۳۹۵: ۱۸). در این باره ووکارو و مادسن[8](۲۰۰۹) در مطالعات خود استقلال کاری، تنوع مهارت و شفافیت سازمانی را به عنوان متغیرهای تاثیرگذار بر کاهش فرسودگی شغلی معرفی کردند. همچنین برخی از مطالعات انجام شده در خصوص شفافیت سازمانی نشان دادند که متغیر شفافیت سازمانی با توجه به ظرفیت سازی‌های موجود در سازمان می‌تواند بر سازگاری و درک افراد از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی موثر واقع شود که در نتیجه آن خستگی شغلی (فرسودگی شغلی) افراد کاهش یابد (اولیور[9] ۲۰۰۴: ۳۱).

---

1. Organizational transparency
2. Job Burnout
3. Charoensukmongkol
4. Simha
5. Toker
6. Stöver
7. Sadock & Sadock
8. Vaccaro & Madsen
9. Oliver

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

از دیگر مفاهیم مهم و تأثیرگذار در بحث فرسودگی شغلی، اخلاق حرفه‌ای[1] است. به گونه‌ای که مولیگان[2](۲۰۰۲) نشان داد تجربیات شغلی مثبت، توسعه و گسترش اخلاق کاری و نقش مفید سرپرستان در توسعه هیجانات مثبت در کارکنان موثر می‌باشد (مولیگان، ۲۰۰۲: ۱۰۷)، به گونه‌ای که با افزایش هیجانات مثبت، احساس افراد نسبت به سرنوشت خود در سازمان‌ها و تاثیر انسانی آن‌ها افزایش می‌یابد که در نتیجه فرسودگی شغلی کاهش خواهد یافت. در واقع، اخلاق حرفه‌ای به عنوان مجموعه استانداردهای تعیین شده توسط اعضای یک حرفه می‌باشد، که تعیین می کند که آن‌ها باید در انجام فعالیت‌های مرتبط با کار خود چگونه رفتار نمایند (تامجنوویک[3]و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۳).

در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه ای توجه می‌شود. امروزه بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به این مسائل می تواند منجر به فرسودگی شغلی گردد. بنابراین در پژوهش محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای چه تأثیری بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹تهران دارد؟

مبانی نظری پژوهش

با توجه به اینکه انجام هر پژوهش علمی جز در سایه ادبیات و پیشینه آن میسر نیست، در این قسمت به مبانی نظری مرتبط با پژوهش به شرح ذیل پرداخته می‌شود:

الف. فرسودگی شغلی

مفهوم فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۷۴ توسط فرودنبرگر[4]استفاده شد. او فرسودگی شغلی را به عنوان نشانه‌ای از خستگی روحی در میان افراد مشغول به کار در یک به حرفه می‌داند (یو[5]و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۸). فرسودگی شغلی در حقیقت نوعی از فرسودگی روانی است که با محرک‌های تنش‌زایی مانند داشتن مراجعان بیش از حد در یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت یا قدردانی مرتبط است (غنیون و سلوکدار، ۱۳۹۵: ۸۲). فرسودگی شغلی سندرومی روان‌شناختی در پاسخ به استرس است که ترکیبی از سه مولفه خستگی عاطفی[6] مسخ شخصیت[7] و کاهش احساس کفایت[8] می‌باشد (لامبرت[9]و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۱). «خستگی عاطفی» به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی فرد مرتبط است. «مسخ شخصیت» به پاسخ‌های غیر احساسی و خشن به مراجعان و همکاران مربوط است. «کاهش

1. Professional ethics
2. Mulligan
3. Tomljenović
4. Freudenberger
5. Yu
6. Emotional exhaustion
7. depersonalization
8. Reduced personal accomplishment
9. Lambert

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

احساس کفایت» اشاره به این دارد که کارکنان از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشت منفی دارند و احساس می‌کنند در شغل خود پیشرفتی ندارند و کار و تلاششان، نتایج مثبتی به دنبال ندارد (شیخه پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۳).

ب. شفافیت سازمانی

راولینز[1](۲۰۰۸) بیان می‌دارد؛ شفافیت به معنای واقعی کلمه اشاره به فرآیندهایی دارد که در آن اطلاعات در مورد تصمیمات، وضعیت موجود سازمان و اقدامات در دسترس، قابل مشاهده و قابل فهم باشد (درویش و زاچکانی[2] ۲۰۱۵: ۱۹). او چهار بعد شفافیت اطلاعاتی[3]؛ مشارکت کارکنان[4]؛ پاسخگویی[5] و محرمانه دانستن[6]را که عاملی معکوس اندازه‌گیری در مقابل صراحت بود، به عنوان ابعاد شفافیت سازمانی مطرح کرد (راولینز، ۲۰۰۸: ۲۴). «شفافیت اطلاعاتی» اینگونه توصیف شده است: سازمان‌ها سعی می‌کنند اقدامات و تصمیم‌های خود را برای افراد یا گروه‌های علاقه‌مند به اعمال یا تصمیم‌های سازمان اثبات‌پذیر و قابل فهم کنند. «مشارکت کارکنان» فرآیندی است که کاترل آن را روند شفافیت نامید. شفافیت، فرآیندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دستیابی، توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت همچنین مستلزم «پاسخگویی» است، سازمان‌های شفاف پاسخگوی اعمال، گفتار و تصمیم‌های خود هستند. زیرا این اطلاعات جهت بررسی در دسترس دیگران قرار می‌گیرد. همچنین، «محرمانه بودن» به معنای عمدا مخفی کردن اقدامات، و شفافیت به معنی عمدا آن‌ها را آشکار کردن است (راولینز، ۲۰۰۸: ۱۱).

ج. اخلاق حرفه ای

در واقع، اخلاق نشان دهنده بایدها و نبایدهایی است که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری تعهد کرده‌اندکه رعایت نمایند (سیدنقوی و میرتقیان رودسری، ۱۳۹۳: ۲۳). اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است و مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (شیخی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹).
گریگوری. سی. پتی[7](۱۹۹۰) برای اخلاق کار چهار بعد قائل است: دلبستگی و علاقه به کار[1]؛ پشتکار و جدیت در کار[2]؛ روابط سالم و انسانی در کار[3]؛ روحیه جمعی و مشارکت در کار.[4] «دلبستگی و علاقه به

1. Rawlins
2. Darvish & Zachkani
3. Substantial Information
4. Participative
5. Accountability
6. Secretive
7. Gregory. C. Petty

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

کار»، به میزان دقیق بودن در کار، حواس جمع بودن، وقف شدن در کار، وابسته بودن به کار، کارآمد بودن، ثبات رأی داشتن، صداقت و شکیبایی در محل کار و وقت شناس بودن بستگی دارد. «پشتکار و جدیت در کار»، یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار و همچنین سخت کوشی و تلاش که نشان دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است. «روابط سالم و انسانی» برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود (کیاکجوری و اسحق نیموری، ۱۳۹۳: ۲۰). همچنین منظور از «روح جمعی و مشارکت در کار»، متقاعد و درگیر شدن به مشارکت کنشگران در فعالیت‌ها و برنامه‌های درون سازمانی است (بلوردی و بلوردی، ۱۳۹۱: ۱۸).

پیشینه پژوهش

در این بخش به بررسی پیشینه‌های داخلی و خارجی پژوهش پرداخته می‌شود:

۱. بابامیری (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت برق منطقه ای کرمان نشان دادند که بین استرس شغلی، عدالت توزیعی، برونگرایی، شفافیت نقاش، گرانباری نقش و احترام سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عدالت توزیعی، گرانباری، عدالت رویه ای و استرس شغلی بهترین پیش بینی‌های فرسودگی شغلی هستند و روی هم رفته ۴۸ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می کند .

۲. شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغل منفی و معنادار بود. بین کار انسان دوستانه و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت و ابعاد اخلاق کار اسلامی توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی را دارا هستند.

۳. بابایی (۱۳۹۴) نشان داد بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد.

۴. والی و خلیفه سلطانی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین ابعاد عدالت توزیعی و اطلاعاتی با مشارکت کارکنان وجود دارد و در نهایت باتوجه به تأثیر قوی ابعاد عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی بر مشارکت کارکنان می‌توان آن را به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی دانست.

۵. گل پرور و نیری (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند رهبری اخلاق مدار و ارزش‌های اخلاقی همکارانه دارای بیشترین توان پیش بینی فرسودگی شغلی را دارا می‌باشند.

---

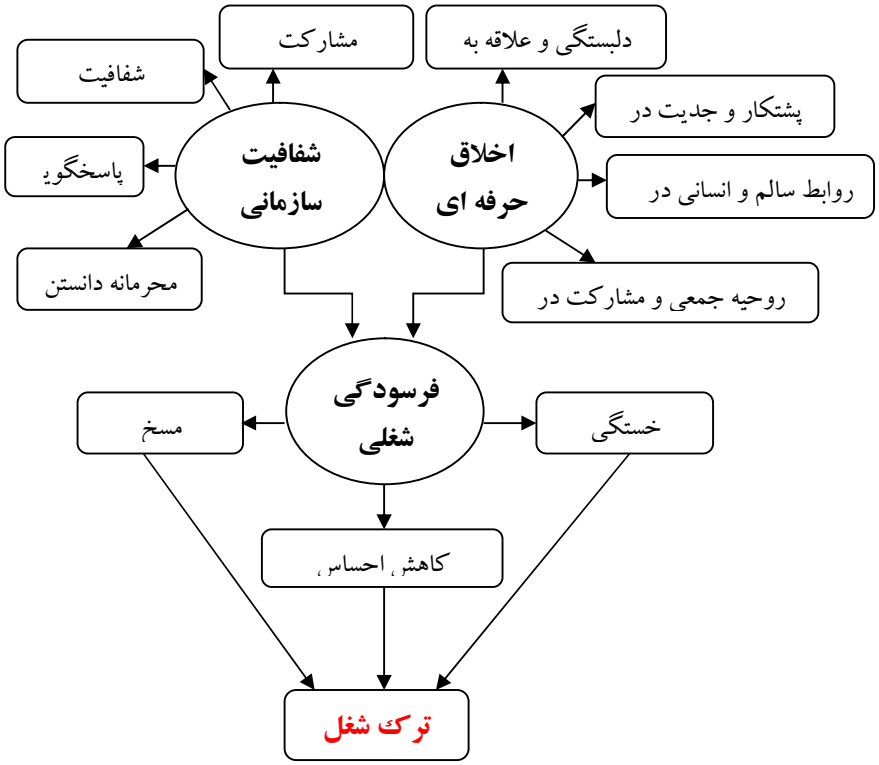
1. Depexdable
2. Ambitious
3. Coxsiderate
4. Cooperative

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۶. عظیم[1](۲۰۱۰) در بخشی از پژوهش خود نشان داد که بین دلبستگی شغلی با مسخ شخصیت به عنوان یکی از ابعاد فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۷. مارتینوسون[2]و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود دریافتند که عواملی همچون عدم تناسب بین نیازها و منابع شغلی، فشار خانوادگی و فشار کار، اخلاق حرفه‌ای و سطح شفافیت قوانین با فرسودگی شغلی ارتباط معناداری دارد.

۸. ساکز و همکاران (۱۹۹۶) در پژوهش خود نشان داد، که اعتقاد قوی به اخلاق کار به طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد، و به طور غیر مستقیم و معکوس با فرسودگی شغلی مرتبط است (به نقل از: ایمانی‌پور، ۱۳۹۱: ۸۲).

مدل مفهومی پژوهش مدل مفهومی این پژوهش در قالب شکل ۱ با توجه به مدل‌های راولینز (۲۰۰۸)، پتی (۱۹۹۰) و لامبرت (۲۰۰۷) که با توجه به نظر محقق تلفیق شده، ترسیم گردیده تا تعداد متغیرها و روابط بین آن‌ها را به گونه ای که قرار است در پژوهش حاضر بررسی گردد مشخص نماید:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته شده از: راولینز، ۲۰۰۸؛ پتی، ۱۹۹۰ ؛ لامبرت، ۲۰۰۷)

1. Azeem
2. Martinussen

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بر مبنای مدل پژوهش فرضیه های زیر مورد بررسی قرار می گیرد:

فرضیه اصلی(الف). شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی۱. شفافیت اطلاعاتی بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی۲. مشارکت (کارکنان) بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی۳. پاسخگویی بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی٤. محرمانه دانستن بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه اصلی(ب). اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی۱. دلبستگی و علاقه به کار بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی۲. پشتکار و جدیت در کار بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی۳. روابط سالم و انسانی در کار بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی٤. روحیه جمعی و مشارکت در کار بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

روش تحقیق

این پژوهش براساس هدف کاربردی و براساس روش توصیفی، پیمایشی است. جامعهٔ مورد مطالعه در این پژوهش همهٔ کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران بزرگ با استخدام قراردادی، رسمی، آزمایشی، پیمانکاری و. . . که با توجه به آمار اعلامی از طرف آن سازمان تعداد ۹۰۰ نفر شامل (زن و مرد) می‌باشند. جهت انتخاب حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده که تعداد نمونه ۱۳۰ به دست آمده است. در این پژوهش برای اعتبار دهی به فرآیند نمونه‌گیری از روش تصادفی استفاده گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است.

برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسش‌نامه استاندارد لامبرت و همکاران (۲۰۰۷) با ۱۵ سوال، شفافیت سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد راولینز (۲۰۰۸) با ۲۶ سوال و اخلاق کاری (حرفه‌ای) از پرسش‌نامه استاندارد گریگوری. سی. پتی (۱۹۹۰) با ۲۴ سوال در قالب مقیاس ۵ رتبه ای لیکرت استفاده شده است. در پژوهش حاضر از پرسشنامه های استاندارد به عنوان ابزار تحقیق استفاده شده و به نظر پژوهشگر نیازی به روایی و پایایی آن نمی باشد ولی در ادامه جهت تأیید آن از تحقیقاتی که در گذشته از این ابزار استفاده نموده اند نام خواهیم برد.

در ادامه ضمن بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف –اسمیرینوف[1] فرضیه‌های پژوهش به وسیله آزمون‌های پارامتریک از جمله آزمون رگرسیون خطی ساده و چندگانه و نیز تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار **Spss** و با بهره‌گیری از تکنیک **Amos** مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.

1. Kolmogorov–Smirnov tes

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل در ارتباط با ویژگی‌های فردی و حرفه ای نشان می‌دهد که از ۱۳۰نفر، ۲۳ نفر معادل ۱۸ درصد مرد و ۱۰۷ نفر معادل ۸۲ درصد زن تشکیل می‌دهند و ۱۴ نفر معادل ۱۱درصد در ردهٔ سنی ۲۰ نا ۳۰ سال، ۸۱ نفر معادل ۶۲ درصد در ردهٔ سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۱ نفر معادل ۲۴ درصد در ردهٔ سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴ نفر معادل ۳ درصد در ردهٔ سنی ۵۱ سال و بالاتر می‌باشند، سطح تحصیلات ۴ نفر معادل ۳ درصد، زیردیپلم یا دیپلم، ۳۲ نفر معادل ۲۵ درصد فوق‌دیپلم، ۷۷ نفر معادل ۵۹ درصد لیسانس و ۱۷ نفر معادل ۱۳ درصد فوق‌لیسانس یا بالاتر تشکیل شده است و از ۱۳۰ نفر جامعه آماری، ۱۷ نفر معادل ۱۳ درصد، مجرد و ۱۱۳ نفر معادل ۸۷ درصد متأهل می باشندو از نظر وضعیت استخدامی تعداد ۶۶ نفر معادل ۵۰. ۵ درصد رسمی و ۶۴ نفر معادل ۴۹. ۵ درصد غیررسمی هستند. از آن‌جایی که نرمال بودن توزیع داده‌ها شرط اساسی برای آزمون رگرسیون و مدلسازی معادلات ساختاری است، لازم است قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. نتایج مربوط به آزمون کلموگروف – اسمیرینوف در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. تحلیل نرمال بودن داده‌های تحقیق

متغیرها		تعداد سوال	آماره آزمون	سطح معناداری
شفافیت سازمانی	شفافیت اطلاعاتی	۷	۱. ۳۳۷	۰. ۶۶۹
	مشارکت کارکنان	۶	۱. ۰۴۸	۰. ۹۰۱
	پاسخگویی	۷	۱. ۹۹۷	۰. ۶۳۷
	محرمانه دانستن	۶	۱. ۹۴۹	۰. ۱۱۹
اخلاق حرفه‌ای	دلبستگی و علاقه به کار	۶	۱. ۹۷۷	۰. ۸۹۱
	پشتکار و جدیت در کار	۶	۱. ۶۲۵	۰. ۶۳۱
	روابط سالم و انسانی در محل کار	۶	۱. ۴۹۴	۰. ۹۱۸
	روح جمعی و مشارکت در کار	۶	۱. ۴۷۱	۰. ۳۸۶
فرسودگی شغلی		۱۵	۲. ۰۰۱	۰. ۵۹۷

چنانچه در جدول ۱ قابل مشاهده است چون سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از ۰۵ .۰ است لذا فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد تایید قرار می‌گیرد. حال می‌توان از آزمون‌های پارامتریک از جمله آزمون رگراسیون خطی ساده و چندگانه و نیز تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها استفاده کرد.

فرضیه اصلی(الف). شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران تاثیر دارد.

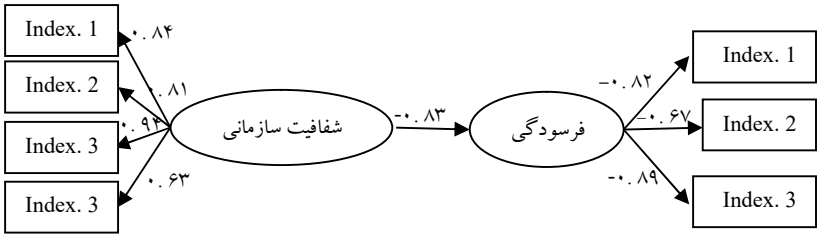
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

در ابتدا، از رگرسیون خطی ساده استفاده می کنیم که نتیجه آن در جدول ۲ بشرح ذیل ارائه شده است:

جدول ۲. آزمون رگرسیون سنجش تاثیر شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی

مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی	مقدار F	سطح معناداری	مقدار t		سطح معناداری t	نتیجه
				مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی		
۸۱۴ .۱	۸۲۲ .۰-	۳۸۲ .۹۸	۰۰۰ .۰	۹۱۱ .۴	۰۹۴ .۵	۰۰۰ .۰	تایید

طبق جدول ۲ مقدار سطح معناداری آزمون **F** برابر با ۰۰۰ .۰ می‌باشد که کمتر از ۰۵ .۰ است لذا تعامل خطی بین متغیر ملاک و متغیر پیش‌بین مورد تایید قرار می‌گیرد. در این فرضیه مقدار ثابت برابر با ۸۱۴ .۱ و مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان است برابر با ۸۲۲.۰ به دست آمد که نشان دهنده تأثیر معکوس شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان است که می‌توان گفت با افزایش شفافیت سازمانی از فرسودگی شغلی کاسته می شود. در نهایت با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون **t** برابر با ۰۰۰ .۰ و کوچکتر از سطح خطا (۰۵ .۰ = α) است، فرضیه H_1 مبنی بر «تاثیر شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی» مورد تایید قرار گرفت. در ادامه برای تجزیه و تحلیل چندگانه نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در شکل ۲ ارائه شده است.



Chi-square=142/8, Degrees of freedom= ۱۲۸, Probability Level= 0/000, RMR= 0/۸۹۱

شکل ۲. خروجی نرم افزاری برای سنجش تاثیر شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی

با توجه به شکل ۲ در مورد تاثیر شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان می‌توان گفت ضریب رگرسیونی برابر با ۸۲۲ .۰ به دست آمد. ضمنا مقدار کای-دو مدل برای تایید مدل ۸ .۱۴۲ با سطح معناداری ۰۰۰ .۰ است که نشان دهنده تایید شدن مدل است. چون مقدار ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده‌هابرابر با ۸۹۱ .۰ است، که نشان می‌دهد داده های بدست آمده با دنیای واقعی مطابقت بالایی دارد. ادامه فرضیه‌های جزئی فرضیات فرعی اول پژوهش ارائه می‌گردد.

1. RMR

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۳. آزمون رگرسیون سنجش تاثیر ابعاد شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی

فرضیه های فرعی ۱	مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی	مقدار F	سطح معناداری	مقدار t		سطح معناداری t	نتیجه
					مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی		
فرعی۱	۱/۰۱۳	-۶۹۴ .۰	۶۳۸ .۴۱	۰۰۰ .۰	۶۷ .۵	۶۹۱ .۲	۰۰۰ .۰	تایید
فرعی۲	۰/۰۷۲	-۸۹۹ .۰	۵۸۳ .۳۹	۰۰۰ .۰	۹۹ .۴	۳۲۴ .۵	۰۰۰ .۰	تایید
فرعی۳	۱/۴۸۹	-۸۹۳ .۰	۹۰۸ .۴۳	۰۰۰ .۰	۰۸ .۵	۹۴ .۴	۰۰۰ .۰	تایید
فرعی۴	۱/۷۲۶	-۹۰۴ .۰	۶۶۱ .۲۶	۰۰۰ .۰	۸۷ .۵	۰۴ .۷	۰۰۰ .۰	تایید

همان‌گونه که از جدول ۳ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر ابعاد شفافیت سازمانی (شفافیت اطلاعاتی، مشارکت کارکنان، پاسخگویی، و محرمانه دانستن) بر فرسودگی شغلی است، به ترتیب برابر با ۰. ۶۹۴-، ۰. ۸۹۹-، ۰. ۸۹۳-، ۰. ۹۰۴- به دست آمد. و چون سطح معناداری آزمون **t** برابر با ۰. ۰۰۰ وکمتر از سطح خطا (۰. ۰۵) است لذا می‌توان گفت ابعاد شفافیت سازمانی (شفافیت اطلاعاتی، مشارکت کارکنان، پاسخگویی، و محرمانه دانستن) بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

فرضیه اصلی(ب). اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران تاثیر دارد.

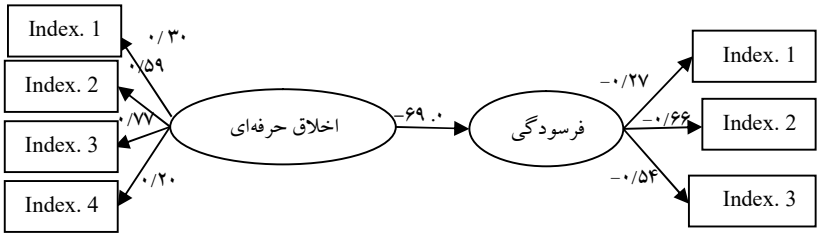
در ابتدا، از رگرسیون خطی ساده استفاده می کنیم که نتیجه آن در جدول ۴ بشرح ذیل ارائه شده است:

جدول ٤. آزمون رگرسیون سنجش تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی

مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی	مقدار F	سطح معناداری	مقدار t		سطح معناداری t	نتیجه
				مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی		
۶۳۴ .۱	-۸۰۴ .۰	۲۹/۹۵۸	۰/۰۰۰	۱۲/۴۳۲	۵/۴۷۳	۰/۰۰۰	تایید

طبق جدول ۴ مقدار سطح معناداری آزمون **F** برابر با ۰. ۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰. ۰۵ است لذا تعامل خطی بین متغیر ملاک و متغیر پیش‌بین مورد تایید قرار می‌گیرد. در این فرضیه مقدار ثابت برابر با ۱. ۶۳۴ و مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان است برابر با ۰. ۸۰۴- به دست آمد که نشان دهنده تأثیر معکوس اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان است. در نهایت با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون **t** برابر با ۰. ۰۰۰ و کوچکتر از سطح خطا (۰. ۰۵= α) است، فرضیه H_2 مبنی بر «تاثیر اخلاق حرفه ای بر فرسودگی شغلی» مورد تایید قرار گرفت. در ادامه برای تجزیه و تحلیل چندگانه نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در شکل ۳ ارائه شده است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]



Chi-square=۱۰۹/۱, Degrees of freedom= ۱۲۸, Probability Level= 0/000, RMR=

شکل۳. خروجی نرم افزاری برای سنجش تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی

با توجه به شکل۳ در مورد تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان می‌توان گفت ضریب رگرسیونی برابر با ۰. ۶۹- به دست آمد. ضمنا مقدار کای-دو مدل برای تایید مدل ۱۰۹. ۱ با سطح معناداری ۰. ۰۰۰ است که نشان دهنده تایید شدن مدل است. چون مقدار ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده‌ها برابر با ۰. ۸۹۱ است، که نشان می‌دهد داده های بدست آمده با دنیای واقعی مطابقت بالایی دارد. در ادامه فرضیه‌های جزئی فرضیات فرعی دوم پژوهش ارائه می گردد.

جدول ۵. آزمون رگرسیون سنجش تاثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی

فرضیه های فرعی ۲	مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی	مقدار F	سطح معناداری	مقدار t		سطح معناداری t	نتیجه
					مقدار ثابت	ضریب رگرسیونی		
فرعی۱	۰۹۷. ۱	۶۸۱. ۰-	۸۲۲. ۲۹	۰۰۰. ۰	۳۲۴. ۹	۲۳۱. ۵	۰۰۰. ۰	تایید
فرعی۲	۹۸۴. ۰	۹۳۴. ۰-	۳۶۴. ۲۱	۰۰۰. ۰	۵۲۸. ۱۱	۳۵۱. ۵	۰۰۰. ۰	تایید
فرعی۳	۶۳۸. ۱	۸۶۷. ۰-	۵۲۷. ۳۰	۰۰۰. ۰	۹۰۴. ۱۲	۰۰۴. ۵	۰۰۰. ۰	تایید
فرعی۴	۰۵۷. ۱	۹۴۸. ۰-	۳۵۲. ۱۶	۰۰۰. ۰	۹۹۷. ۸	۲۸۹. ۵	۰۰۰. ۰	تایید

همان‌گونه که از جدول ۵ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر ابعاد اخلاق حرفه ای (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، و روحیه جمعی و مشارکت در کار) بر فرسودگی شغلی است، به ترتیب برابر با ۰. ۶۸۱-، ۰. ۹۳۴-، ۰. ۸۶۷-، ۰. ۹۴۸- به دست آمده و چون سطح معناداری آزمون **t** برابر با ۰. ۰۰۰ وکمتر از سطح خطا (۰. ۰۵) است لذا می‌توان گفت ابعاد اخلاق حرفه ای (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، و روحیه جمعی و مشارکت در کار) بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

نتیجه‌گیری و پیشنهادات پژوهشی

در تحلیل نتایج تحقیق حاضر با هدف تأثیر شفافیت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان حاکی از تأثیر معنی‌دار شفافیت سازمانی و ابعاد آن (شفافیت اطلاعاتی، مشارکت کارکنان، پاسخگویی، و محرمانه دانستن) بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران می‌باشد. لذا می‌توان اینگونه استنباط نمودکه اگر در سازمان اطلاعات کافی و لازم در اختیار کارکنان قرار گیرد و شفافیت اطلاعاتی در حد بالا باشد و نیز کارکنان در سرنوشت سازمان مشارکت کرده و سازمان نیز همواره آماده پاسخگویی به تنوع نیاز ارباب رجوع باشد باعث می‌گردد کارکنان احساس هدفمندی کنند و فرسودگی شغلی کاهش یابد. نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج حاصل از مطالعات مارتینوسون و همکاران (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

تحلیل نتایج در ارتباط با تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر حاکی از وجود تأثیر معنی‌دار اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، و روحیه جمعی و مشارکت در کار) بر فرسودگی شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران می‌باشد. این نتیجه نشان دهنده این است که اگر در سازمان کارکنان به شغل خود دلبسته باشند، علاقه زیادی از خود نشان داده و با جدیت به کار بپردازند، روابط انسانی و سالمی در سازمان بین افراد رواج یافته و روح جمعی بین آن‌ها حاکم گردد که در نتیجه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان ارتقاء یابد که باعث کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شود. نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات عظیم (۲۰۱۰)، مارتینوسون و همکاران (۲۰۰۷)، ساکرز و همکاران (۱۹۹۶)، شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، والی و خلیفه سلطانی (۱۳۹۳) وگل‌پرور و نیری (۱۳۸۹) همسو می‌باشد.

با استناد مطالعات انجام شده شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای عاملی مهم و اساسی در کاهش فرسودگی شغلی محسوب می‌شود. لذا مدیران باید راهنمایی‌های لازم را در خصوص شفاف‌سازی عملکردها برای کارکنان خود انجام دهند و کارکنان را برای انجام کارهای چالشی تشویق کنند. خط‌مشی‌ها، دستورالعمل‌ها و سیاست‌های سازمانی را به گونه‌ای در اختیار کارکنان قرار دهند که در درک آن با مشکل مواجه نشوند و بتوانند به راحتی از آن‌ها استفاده کنند. همچنین نقاط قابل بهبود در اخلاقیات حرفه‌ای هر کدام از کارکنان به صورت جداگانه شناسایی شده و جهت بهبود آن‌ها برنامه‌ریزی لازم انجام شود. برای توسعه و پرورش کارکنان در جهت طی مسیر پیشرفت شغلی اقدامات و آموزش‌های لازم در خصوص مسائل اخلاقی انجام شود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود که برنامه ریزان و سیاست گذاران سازمان توجه به متغیرهای دخیل در ایجاد فرسودگی شغلی را در برنامه های کاری خود قرار دهند تا بدین وسیله از ایجاد فرسودگی شغلی در پرسنل جلوگیری کرده و زمینه برای بهره وری بیشتر فراهم گردد .

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

ـ بابامیری، محمد و همکاران. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق منطقه ای کرمان). مجله ارگونومی، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، ۳(۴)، ۳۹-۴۸.

ـ بلوردی، طیبه ؛ بلوردی، مصطفی. (۱۳۹۱). بررسی روحیه‌ی مشارکت جویی دانشجویان و عوامل موثر بر آن (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه‌ی هفت کشور). مجله‌ی جامعه‌شناسی ایران، ۱۳(۳)، ۵۷ - ۸۲.

ـ درویش، حسن؛ عظیمی زاچکانی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعهٔ موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی، ۸(۱)، ۱۵۳-۱۶۶.

ـ ربیعی مندجین، محمد رضا؛ طاهری گودرزی، حجت. (۱۳۹۶) تاثیر شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی کارکنان شرکت بین‌المللی هتل های پارسیان (مطالعه‌ای در پنج هتل بین المللی مستقر در تهران). دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.

ـ سیدنقوی، میرعلی؛ میرتقیان رودسری، سید محمد. (۱۳۹۳). بررسی شکاف میان اخلاق سازمانی حاکم و اخلاق سازمانی کلامی. مطالعات مدیریت گردشگری، ۹(۲۷)، ۹۲-۴۷.

ـ شیخه‌پور، زانیار؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه‌پور، محمد و شبنم زینالی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۳(۱)، ۲۴۱ - ۲۲۵.

ـ شیخی، ایوب؛ مصلحی، مهدی؛ صالحی، اعظم. (۱۳۹۵). تاثیرات متقابل رفتار سیاسی و اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی شهرداری بوشهر). نشریه مدیریت شهری، ۴۴، ۲۸۸.

ـ غنیون، آرام؛ سلوکدار، علیرضا. (۱۳۹۵). فرسودگی شغلی، ابعاد و عوامل مرتبط با آن در کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۵(۳)، ۴۴-۳۷.

ـ کیاکجوری، داود؛ اسحق نیموری، شهربانو. (۱۳۹۳). تحلیل شکاف بین ابعاد اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۲)، ۱۰-۱.

ـ گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین. (۱۳۸۹). رابطه ارزش‌های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن، فصلنامه شغلی و سازمانی، ۲(۵)، ۹۲-۱۷۱.

ـ والی، فرزانه؛ خلیفه سلطانی، حشمت. (۱۳۹۳). تأثیرادراک ازعدالت درارزیابی عملکرد برمشارکت درتقابل با فرسودگی شغلی کارکنان مطالعه موردی: کارکنان شهرداری تهران. اولین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Martinussen, M. , Richardsen, A. , &Burke, J. (2007), Job demands, job resours and burniut among poblice officers, Journal of Criminal Justice, 35, 239 - 249.

__ Mulligan, C. B. (2002). Work Ethic and Family Background. University of Chicago, IL: Employment Policies Institute.

__ Oliver, R. E. (2004). What is transparency? Organizational behavior. Fifth Edition, New York: John Wiley and Sons, Inc, 1994.

__ Rawlins, B. R. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. Public Relations Journal, 2(2), 254 - 274.

__ Sadock, B. J. & Sadock, V. A. (2000). Comprehensive textbook of psychiatry, Washington, 821 - 832.

__ Simha, A. , F. Elloy, D. , & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. Management decision, 52(3), 482-504.

__ Stöver, H. (2016). Prison Staff Under Stress: Causes, Consequences and Health Promotion Strategies. In Emerging Issues in Prison Health , Springer Netherlands, 253-259 .

__ Toker, S. , Laurence, G. A. , & Fried, Y. (2015). Fear of terror and increased job burnout over time: Examining the mediating role of insomnia and the moderating role of work support. Journal of Organizational Behavior, 36(2), 272-291.

__ Tomljenović, L. , Stilin, A. , & Hirnig, S. Business and Engineering Ethics–Similarities, Differences and Challenges. JEL classification: M19, 57-69.

__ Vaccaro, A. , & Madsen, P. (2009). Corporate dynamic transparency: the new ICT-driven ethics?. Ethics and Information Technology, 11(2), 113-122.

__ Yu, X. , Wang, P. , Zhai, X. , Dai, H. , & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. Social Indicators Research, 122(3), 701-708.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]