



ارائه مدل ساختاری رابطه نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی با نقش میانجی انگیزه درونی در  
میان معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان  
عمر محمودی<sup>۱\*</sup>

**The Structural Model of The Relationship between Motive Incongruence and Job  
Burnout with an Emphasis on the Mediating Role of Intrinsic Motivation among  
Teachers Who Graduated from Farhangian University**  
Omar Mahmoudi<sup>1\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۳

**Abstract**

The purpose of this study was to investigate the mediating role of intrinsic motivation in the relationship between motive incongruence and job burnout. This research is a part of applied research in terms of its purpose and a part of descriptive-survey research in terms of its nature. The statistical population of all teachers who graduated from Farhangian University of Kurdistan province, who were selected using Cochran's formula with an unlimited population, consisted of 384 participants. The research instruments included Maslach job burnout questionnaire (1981), Amabil et al.'s (1994) intrinsic motivation questionnaire. In addition, Lawrence and Jordan's (2009) questionnaire was used to measure the level of motive incongruence, which includes explicit and implicit motivation. The content validity of the questionnaire was confirmed by experts and the KMO & Bartlett test, and the reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha method for job burnout (0.716), motive incongruence (0.745), and intrinsic motivation (0.731). The results showed that the chi-square ratio to the degree of freedom ( $X^2/df$ ), the significance level (P-Value) and the root mean square (RMSEA) of the conceptual model of the research were well fitted and appropriate. In addition, the results indicated that there is a negative relationship between the motive incongruence and intrinsic motivation with the factor loading value (-5.16). Moreover, there was an inverse relationship between intrinsic motivation and job burnout with factor load (-7.13) and a positive and direct relationship between motive incongruence and job burnout with factor load (6.85).

**Keywords:** Intrinsic motivation, job burnout, motive incongruence, Farhangian University teachers

**چکیده**

پژوهش حاضر، با هدف بررسی نقش میانجی انگیزه درونی در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی انجام گرفت. این تحقیق از نظر هدف جزو تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت، جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان استان کردستان است که با استفاده از فرمول کوکران با جامعه نامحدود، ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش فرسودگی شغلی، پرسش‌نامه مسلج (۱۹۸۱)؛ انگیزه درونی، پرسش‌نامه آمابیل و همکاران (۱۹۹۴) و میزان نابرابری انگیزه‌ها که شامل انگیزه صریح و ضمنی است از پرسش‌نامه لارنس و جردن (۲۰۰۹) استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه، از طریق خبرگان و آزمون کمو و بارتلت تأیید شد و پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ فرسودگی شغلی (۰/۷۱۶)، نابرابری انگیزه‌ها (۰/۷۴۵)، انگیزه درونی (۰/۷۳۱) محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار لیزرل و spss استفاده شد. نتایج نشان داد که نسبت کای دو به درجه آزادی ( $X^2/df$ )، سطح معناداری (P-Value) و ریشه میانگین مربعات (RMSEA) مدل مفهومی پژوهش به خوبی برازش شده است و مناسب بود. به علاوه، نتایج حاکی از آن بود که میان نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی با مقدار بارعاملی (۵/۱۶-) رابطه منفی، میان انگیزه درونی و فرسودگی شغلی با مقدار بارعاملی (۷/۱۳-) رابطه معکوس و میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی با مقدار بارعاملی (۶/۸۵) رابطه مثبت و مستقیم وجود داشت؛ همچنین چون مقدار بارعاملی با ورود انگیزه درونی در رابطه نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی از ۶/۸۵ به مقدار ۷/۱۳- کاهش پیدا کرده است، یعنی متغیر انگیزه درونی به صورت مثبت در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی نقش میانجی ایفا کرده است.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزه درونی، فرسودگی شغلی، نابرابری انگیزه‌ها، معلمان دانشگاه فرهنگیان

1. Head of department of management, Payame Noor University, Mariwan, Kurdistan, Iran

\*Corresponding Author, Email:Omar.mahmoudi1363@gmail.com

۱. مدیر گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، مریوان، کردستان، ایران

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان کار، روان‌شناسان بهره‌وری و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف داشته، نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> است (عدنان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). نشانه‌ها و علائم فرسودگی شغلی، معمولاً به صورت احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی، و پیدا کردن دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران بروز داده می‌شوند. افراد ممکن است تصور کنند که بیش از حد کار می‌کنند و قادر به کنترل آن نیستند. فرسودگی شغلی، بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل نشده و زمانی که تقاضای محیط کار بیش از توانایی‌های شخصی برای سازگاری با واقعیت باشد به وجود می‌آید. بروز فرسودگی شغلی ناگهانی نیست، بلکه فرایند پیش‌رونده دارد و رشد آن مرحله‌ای است. فرسودگی شغلی محصول استرس طولانی‌مدت در محل کار است (فردنبرگ<sup>۳</sup>، ۱۹۷۴). فرسودگی شغلی علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارض نامطلوب روانی متعددی نیز به همراه دارد. یکی از عواملی که می‌تواند باعث فرسودگی شغلی شود عاملی به نام نابرابری انگیزه‌ها<sup>۴</sup> است (مسلج و جکسون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۱). نابرابری انگیزه‌ها عبارت است از ناهماهنگی میان انگیزه‌های ضمنی و صریح (مک کللند<sup>۷</sup> و همکاران، ۱۹۸۹، راول<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). یعنی وجود دو سیستم انگیزه مجزا که شامل یک سیستم آگاهانه (صریح)<sup>۹</sup> و یک سیستم ناآگاهانه (ضمنی)<sup>۱۰</sup> است و به صورت مستقل از یکدیگر عمل می‌کنند (مسلج و جکسون<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۱). دلیل ناهماهنگی میان انگیزه‌های ضمنی و صریح هرچه باشد، نکته قطعی آن است که این نابرابری منجر به بروز مشکلاتی خواهد شد (مک کللند<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۱۹۸۹، راول و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقاتی که در ۲۵ سال اخیر انجام شده حاکی از آن است که ناهماهنگی میان انگیزه‌ها و اهداف یا ارزش‌های ضمنی و صریح، اثرات زیان‌باری بر رفاه، رضایت از زندگی، کسب هویت و قدرت ارادی دارد و انگیزش ذاتی یک فرد را مختل می‌کند. علی‌رغم وجود احتمال بسیار مبنی بر اینکه نابرابری انگیزه‌ها یکی از عوامل فرسودگی شغلی است، این رابطه هنوز هم باید مورد بررسی بیشتری قرار گیرد (راول<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). عامل دیگری که می‌تواند باعث فرسودگی شغلی شود نبود انگیزه درونی است (مسلج و جکسون<sup>۱۴</sup>، ۱۹۸۱). انگیزه درونی یکی از موضوعات مورد توجه سازمان برای

1. Job burnout
2. Adnan
3. Freudenberg
4. Motive incongruence
5. Maslach
6. Motive incongruence
7. Mac Killeland
8. Rawolle
9. Conscious system (explicit)
10. Unconscious system (implicit)
11. Jakson
12. Mac Killeland
13. Rawolle
14. Jackson

بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است. (نظری، ۱۳۸۴). انگیزه‌های درونی به‌عنوان دسته مهمی از انواع انگیزش، به آن دسته از انگیزه‌ها گفته می‌شود که منبع و کانون آن‌ها در درون فرد و نه محیط خارج است. پاداش‌های یک فرد در قبال نیروزایی این انگیزه‌ها، پاداش‌هایی درونی هستند که لزوماً پاداش‌هایی ملموس نخواهد بود. فرد بر اساس یک خواست درونی و یک میل باطنی دست به عمل می‌زند و فعالیت خود را جهت می‌دهد. آنچه باعث می‌شود فرد به تداوم عمل بپردازد، موتورهایی درونی هستند که تا رسیدن فرد به هدف او را یاری می‌دهند. انگیزه پیشرفت، پیوندجویی و استقلال‌طلبی از انواع انگیزه‌های درونی هستند (پورعلی، ۱۳۹۰). نداشتن انگیزه درونی، باعث کاهش استقامت فرد در برابر مشکلات، از دست رفتن خلاقیت، کاهش و درک اشتباه مفاهیم، کاهش رضایت و کاهش سلامت ذهنی (مارتل<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۸) و در نهایت، باعث فرسودگی شغلی خواهد شد. با توجه به مطالب گفته شده، هدف اصلی در این پژوهش، این است که انگیزه درونی و نابرابری انگیزه‌ها با فرسودگی شغلی، ارتباط دارند یا نه؟ و آیا انگیزه درونی می‌تواند به‌عنوان میانجی در میان نابرابری انگیزه‌ها با فرسودگی شغلی عمل کند؟

نابرابری انگیزه‌ها<sup>۲</sup> حالتی است که در آن تمایلات رفتاری که ناشی از انگیزه‌های ضمنی<sup>۳</sup> برانگیخته شده فرد هستند با تمایلات عملکردی فرد که ناشی از انگیزه‌های صریح<sup>۴</sup> فعال شده او هستند مغایرت دارند (مک کللند<sup>۵</sup> و همکاران ۱۹۸۹). مفهوم نابرابری انگیزه‌ها بر این فرض استوار است که دو سیستم انگیزشی، یک سیستم انگیزشی ضمنی و یک سیستم انگیزشی آشکار، وجود دارد که مستقل از یکدیگر عمل می‌کنند و بنابراین می‌توانند کم‌وبیش هم‌خوان باشند (شولر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). راول و همکاران (۲۰۱۶) دو سیستم انگیزه مجزا که شامل یک سیستم آگاهانه (صریح یا آشکار) و یک سیستم ناآگاهانه (ضمنی یا پنهان) هستند و به‌صورت مستقل از یکدیگر عمل می‌کنند، پیشنهاد دادند. سیستم انگیزه ضمنی، شامل تعداد محدود نیازهای انگیزشی بر اساس اصول بیولوژیکی (زیستی) است که نشان‌دهنده ظرفیت درک افراد از یک سری محرک‌ها به‌عنوان محرک‌های لذت‌بخش است. در مقابل، سیستم انگیزه صریح، شامل جهت‌گیری انگیزش صریح افراد است که در گزارش‌هایی مانند فرم پژوهش شخصیتی، سنجیده می‌شوند (مسلج و جکسون، ۱۹۸۱)؛ پس می‌توان به‌طور کلی گفت که نابرابری یا ناهماهنگی انگیزه‌ها همان عدم توازن و تعادل میان انگیزه‌های صریح و ضمنی است، یا به عبارتی، انگیزه (چه مربوط به کار و چه انگیزه عمومی) می‌تواند به دو بخش سیستم‌های محرک ضمنی و صریح تقسیم شود. محرک‌های صریح،

1. Martell
2. Motive incongruence
3. Implicit motives
4. Explicit motives
5. McClelland
6. Schüler

محرک‌هایی هستند که بر تصمیمات، فضاوت‌ها و اعتقادات مؤثر هستند؛ این محرک‌ها به شدت تحت تأثیر تقاضاهای اجتماعی و فشارهای مقرراتی و قانونی می‌باشند. محرک‌های ضمنی متناوباً محرک‌هایی هستند که با واکنش‌های مؤثر زیربنایی و وضعیت‌های رفتاری ضمنی در ارتباط هستند (وانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) که به صورت ناخودآگاه برانگیخته می‌شوند و منجر به اولویت‌های مؤثر می‌گردند؛ انگیزه‌های رفتاری ضمنی، با یادگیری ضمنی، پاسخ‌های فیزیولوژیکی و رفتار غیرکلامی در ارتباط هستند. محرک‌های صریح، به رفتارهایی اطلاق می‌شوند که تحت تأثیر شناخت هستند، درحالی‌که محرک‌های ضمنی به پاسخ‌های نیمه‌خودآگاه مرتبط با اثر، مربوط هستند. محرک‌های ضمنی و صریح، هرکدام یک نقش در تعیین سطح انگیزش در محل کار دارند (شولر و همکاران، ۲۰۱۹).

در حال حاضر، فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> به عنوان یک مشکل مهم اجتماعی و فردی شناخته شده است. فرسودگی شغلی، در آغاز به عنوان یک مشکل اجتماعی مطرح گردید و سپس به عنوان یک مسئله علمی، مورد پژوهش واقع شد. بر همین اساس مفهوم اولیه فرسودگی شغلی بر مبنای واقع‌گرایی شکل گرفت و بعدها بر پایه مفاهیم علمی، استوار گشت (شافللی<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۴). به نظر فروید نبرگر<sup>۴</sup> (۱۹۷۴) فرسودگی شغلی، به حالتی از خستگی یا ناکامی در روش زندگی یا ارتباطاتی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی‌شود، اطلاق می‌گردد.

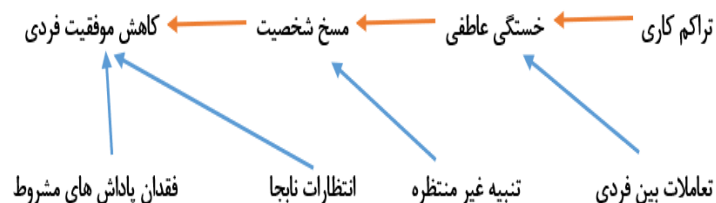
در زمینه سازمانی، مسلج و جکسون<sup>۵</sup> (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را نتیجه استرس شغلی توصیف کردند. استرس طولانی‌مدت در محل کار، اغلب به دلیل درگیری طولانی‌مدت و همراهی با شرایط کاری نامطلوب و نگران‌کننده عاطفی است (لو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). این خود، ناشی از فشارهای بیش از حد در محل کار، مانند پریشانی ذهنی، بی‌خوابی، عصبانیت، نشخوار فکری و غیره است (یائو<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). مسلج و لایتر<sup>۸</sup> (۱۹۹۷) آن را نشانگانی روان‌شناختی می‌دانند که ترکیبی است از تحلیل هیجانی، شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت فردی که در افراد به میزان‌های متفاوت اتفاق می‌افتد. همچنین آنان در تعریف فرسودگی شغلی می‌نویسند: فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت با مردم و در شرایطی طاقت‌فرسا ایجاد می‌گردد. فرسودگی شغلی پاسخی بلندمدت به استرس‌های عاطفی و بین فردی مرتبط با شغل است (محمدی<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). طبق گفته سازمان بهداشت جهانی،

- 
1. Wang
  2. Job burnout
  3. Scaufeli
  4. Freud Neberger
  5. Maslach and Jackson
  6. Lu
  7. Yao
  8. Liteer
  9. Mohammadi

فرسودگی شغلی یک سندرم ناشی از استرس در محل کار است که با موفقیت، مدیریت نشده است و با سه بعد مشخص می‌شود: ۱- احساس کاهش انرژی یا فرسودگی. ۲- افزایش فاصله ذهنی از شغل یا احساس منفی‌گرایی یا بدبینی مرتبط با شغل. ۳- کاهش کارایی حرفه‌ای (سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مسائل حرفه‌ای است که هزینه قابل توجهی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. به‌طورمثال، در ایالات متحده هزینه سازمان‌ها به دلیل فرسودگی شغلی ۵۰ تا ۷۰ میلیون دلار در سال تخمین زده شده است. در انگلستان نیز برآورد شده است که ۴۰ میلیون روز کاری هر ساله به دلیل اختلالاتی که توسط استرس ایجاد می‌شود از دست می‌رود (عزیزنژاد و حسینی، ۱۳۸۵). فرسودگی شغلی دارای سه قسمت است: ۱. خستگی عاطفی<sup>۲</sup>: این مؤلفه به ازدست‌رفتن انرژی عاطفی فرد مربوط است؛ یعنی سطح انگیزش فرد از بین می‌رود و انجام کار برای وی خسته‌کننده می‌شود؛ این موضوع، به‌عنوان هسته مرکزی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود؛ کارگران، زمانی از خستگی احساسی، رنج می‌برند که برای حاضر شدن در سر کار، دچار احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی شوند. ۲. مسخ شخصیت<sup>۳</sup>: این بعد به افرادی مربوط است که باید به‌عنوان بخشی از شغل خود، با دیگران، ارتباط شخصی داشته باشند. هنگامی که این کارگران را فرسودگی فرامی‌گیرد، آن‌ها متمایل می‌شوند که دیگران را با عینک بدبینی بنگرند، ایده‌های نه‌چندان درستی درباره آن‌ها داشته باشند، بدترین‌ها را از آن‌ها انتظار داشته باشند و حتی عملاً از آن‌ها بیزار باشند. ۳. احساس کاهش موفقیت فردی<sup>۴</sup>: منظور از این مؤلفه، از نظر مسلج، احساس کاهش موفقیت فردی است؛ یعنی فرد احساس می‌کند عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و یا به عبارت دقیق‌تر، عملکرد و موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی (مسلج و لایتر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷ و مسلج و جکسون<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱). علایم این سندرم زمانی آشکار می‌شود که توانایی‌های فرد برای تقاضاهای محیط کار کافی نباشد. سه بعد مختلف فرسودگی شغلی عبارتند از: ۱. خستگی عاطفی (خستگی مزمن، اختلالات خواب، علایم جسمی مختلف) به‌صورت کاهش انرژی و احساس تخلیه توان روحی. ۲. مسخ شخصیت/زوال شخصیت<sup>۷</sup> (واکنش منفی‌عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، گوشه‌گیری، کاهش کار و فعالیت روزانه) به معنای جدایی روانی فرد از شغلش. ۳. کاهش احساس کفایت شخصی/موفقیت شخصی<sup>۸</sup> (کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه، نارضایتی از کار،

1. The World Health Organization
2. Emotional exhaustion
3. Transfiguration
4. Feel the decline of individual success
5. Maslach and Leiter
6. Maslach & Jackson
7. Depersonalization
8. Personal accomplishment

احساسات مبنی بر شکست و ناتوانی، ازدست‌دادن قدرت تشخیص و درک، حس دائمی از اجحاف و استثمار و کاهش عملکرد شغلی) (مسلج<sup>۱</sup>، ۱۹۷۶).



شکل (۱) روند تحلیل رفتگی (مسلج و جکسون، ۱۹۸۱)

انگیزه درونی یعنی؛ علاقه، لذت، رضایت ذاتی؛ در مقابل انگیزه درونی انگیزه بیرونی است که به معنی انگیزه ابزاری، انگیزه غیرذاتی است (لیگالت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). منشأ بررسی انگیزه درونی<sup>۳</sup> به یونانیان باستان، سقراط، افلاطون و ارسطو بر می‌گردد. افلاطون معتقد است که انگیزه‌های درونی، از روح به ذهن و روان سه جزئی که به صورت سلسله‌مراتبی تربیت یافته است، ناشی می‌شود و در سطح ابتدایی، جنبه اشتهاآور روح است که به اشتها و امیال بدن، مانند گرسنگی و... کمک می‌کند و در سطح دوم، جنبه رقابت وجود دارد که در معیارهای ارتجاعی مانند: احساس افتخار یا شرمندگی دخالت دارد؛ در عالی‌ترین سطح، جنبه حسابگری دارد که به توانایی‌های تصمیم‌گیری روح، مانند عقل و انتخاب کمک می‌کند، در ضمن، هر جنبه عالی می‌تواند انگیزه‌های جنبه‌های پائین را تنظیم کند (لطف آبادی، ۱۳۸۳: ۲۹). انگیزه درونی (IM) به مشارکت در رفتاری اشاره دارد که ذاتاً رضایت‌بخش یا لذت‌بخش است. انگیزه درونی، ماهیت غیرابزاری دارد، یعنی کنش با انگیزه ذاتی، مشروط به هیچ نتیجه‌ای نیست که از خود رفتار جدا شود، بلکه وسیله و هدف یکی است. انگیزه درونی، رفتارهایی را مشخص می‌کند که سرگرم‌کننده، جالب و به‌طور مطلوب، چالش‌برانگیز هستند. وقتی فعالیت‌ها فاقد این ویژگی‌ها باشند، انگیزه کمی برای مشارکت در آن‌ها وجود خواهد داشت (لیگالت، ۲۰۱۶). انگیزه درونی بهینه‌ترین شکل انگیزش در نظر گرفته می‌شود و با مزایای مختلفی از جمله لذت، تداوم و بهزیستی روان‌شناختی مرتبط است (دسی و رایان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸).

انگیزه درونی به‌طور خودانگیزه از نیازهای روان‌شناختی، کنجکاوی و تلاش‌های فطری برای رشد، حاصل می‌شود. وقتی افراد به‌صورت درونی با انگیزه می‌شوند، به‌خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می‌کند و به‌خاطر لذتی که از آن می‌برند رفتار می‌کنند؛ این رفتار به‌صورت خودانگیزه، نه به دلیل وسیله‌ای بیرونی روی می‌دهد. در عمل، انگیزش درونی، برای دنبال کردن

1. Maslach  
2. Legault  
3. Intrinsic motivation  
4. Deci & Ryan

تمایلات و به‌خرج‌دادن تلاش لازم برای پرورش‌دادن مهارت‌ها و توانایی‌ها، انگیزش فطری را تأمین می‌کند. انگیزه درونی درجات بالایی از انگیزش خودسامان را در برمی‌گیرد و نشان‌دهنده موقعیت‌هایی است که در آن، افراد آزادانه خود را درگیر فعالیت‌های لذت‌بخش و موردعلاقه خود می‌نمایند (کاسورکار<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). انگیزه درونی به انگیزه‌ای اشاره دارد که افراد را به‌صورت خودجوش و درونی به انجام تکلیفی خاص به حرکت وامی‌دارد و سوای از پاداش‌های بیرونی، انجام خود تکلیف، برای فرد، ارزشمند و رضایت‌بخش است (دسی و رایان، ۲۰۰۰). افراد به‌این‌علت انگیزه درونی را تجربه می‌کنند که درون خودشان نیازهای روان‌شناختی دارند. وقتی که هنگام انجام‌دادن فعالیتی، نیازهای روان‌شناختی فعال باشند و پرورش یابند، به‌طور خودانگیخته احساس خشنودی را در افراد ایجاد می‌کنند. انگیزه درونی از احساس شایسته‌بودن و خودمختاربودن و در حین انجام‌دادن یک فعالیت، حاصل می‌شود. وقتی افراد به کارهایی مشغول می‌شوند و احساس شایستگی و خودمختاری می‌کنند، با گفتن «این کار جالب است»، «این کار تفریح است» یا «من از انجام‌دادن آن لذت می‌برم» انگیزش درونی خود را ابراز می‌کنند. برای مثال، علاقه و احساس آزادی می‌توانند میل به خواندن یک کتاب را تحریک کنند، و لذت و احساس شایستگی می‌تواند باعث شود که یک نفر چندین ساعت را صرف حل‌کردن جدولی چالش‌انگیز کند. افرادی که انگیزش درونی دارند، در انجام کار، علاقه، لذت و احساس تبحر و کنترل را تجربه می‌نمایند (گوتریز، روییز و لوپز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). پاداش‌های درونی با پیامدهای مطلوب سازمانی همراه هستند. پاداش‌های درونی، احساسات ارزشمندی هستند که فرد، هنگام انجام وظایف کاری تجربه می‌کند. این احساسات تلاش فرد را افزایش می‌دهد و به او انرژی می‌بخشد. درنتیجه، انجام کار، رضایت‌مندی را همراه دارد و موجب تقویت روحیه می‌شود. منابع استقلال شغلی، پیامدهای انگیزشی را پیش‌بینی می‌کنند و تقاضاهای شغلی (مانند تقاضاهای جسمی، هیجانی، شناختی یا نداشتن حمایت اجتماعی) مهم‌ترین پیش‌بینی‌های پیامدهایی مانند هیجانات منفی است (مک کللند و همکاران، ۱۹۸۹). انگیزه درونی، یک گرایش طبیعی انسان است؛ به‌عبارت‌دیگر، افراد فعالانه برای انجام کارهایی که به نظرشان جالب یا لذت‌بخش است، تلاش خواهند کرد. بااین‌حال، برای شکوفاشدن انگیزه درونی، محیط اجتماعی باید آن را پرورش دهد (لیگالت، ۲۰۱۶). با توجه به مبانی نظری بحث‌شده در بالا، در ادامه، پیشینه پژوهش‌های گذشته که ارتباط بیشتری با موضوع تحقیق دارد در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱) پیشینه پژوهش

| ردیف | نویسنده/ سال  | نتیجه کلی  |
|------|---------------|--|
| ۱    | روزبان (۱۳۹۱) | بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی، رابطه معنادار منفی و معکوس وجود دارد و بین فرسودگی شغلی و انگیزش، رابطه معنادار و منفی و ضعیف وجود دارد. بین فرسودگی شغلی و ابعاد انگیزش، رابطه معنادار، منفی و معکوس وجود دارد و بین سایر مؤلفه‌های انگیزش رابطه معنادار مشاهده نشد. |

1. Kasourkar

2. Gotreiz, Ruiz &amp; Lopez

## ادامه جدول (۱) پیشینه پژوهش

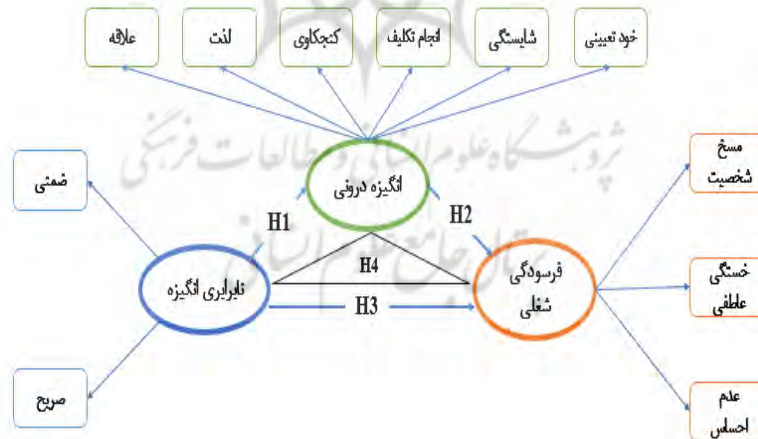
| ردیف | نویسنده/ سال                        | نتیجه کلی   |
|------|-------------------------------------|---|
| ۲    | حسین چاری و قاسم (۱۳۹۱)             | انگیزش درونی نسبت به انگیزش بیرونی توان پیش‌بینی معنادارتری دارد. افزون بر آن، در رابطه بین انگیزش و تاب‌آوری، خودکارآمدی نقش متغیر واسطه‌ای را ایفا می‌کند.  |
| ۳    | غلامی‌حیدرآبادی (۱۳۹۰)              | بین فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی، رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ همچنین بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی مشاوران در جنس زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما بین فرسودگی شغلی مشاوران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نگردید.   |
| ۴    | قربانی (۱۳۸۹)                       | همبستگی معناداری میان کلیه متغیرهای انگیزه‌های درونی و عملکرد کارکنان رده پایین، میانی و بالا وجود دارد. انگیزه مالی و شرایط و امکانات مطلوب کاری به‌عنوان دو متغیر انگیزه بیرونی، تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان رده پایین و رده میانی داشته، اما بر عملکرد کارکنان رده بالا تأثیر معناداری ندارد.   |
| ۵    | شریفی فرد و همکاران (۱۳۹۴)          | نتایج این مطالعه نشان داد درصد قابل توجهی از دانشجویان، دچار فرسودگی تحصیلی بوده و دانشجویان دارای انگیزه درونی، فرسودگی تحصیلی کمتری را تجربه می‌کنند.   |
| ۶    | ردی و پورنیمیا <sup>۱</sup> (۲۰۱۲)  | در پژوهشی در جنوب هند نشان داد که اکثریت (۷۴٪) استادان دانشگاه سطوح متوسط و بالا استرس شغلی را تجربه کرده و (۸۶٪) آن‌ها به فرسودگی شغلی حرفه‌ای مبتلا شده‌اند.  |
| ۷    | راول و همکاران (۲۰۱۶)               | بین انگیزه ضمنی و صریح روابط منفی بود. این یعنی در جامعه آماری، نابرابری انگیزه‌ها وجود دارد. همچنین رابطه بین نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی، منفی بود و رابطه انگیزه درونی با فرسودگی شغلی، منفی بود. به‌علاوه، میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، رابطه مستقیم وجود داشت. همچنین انگیزه درونی در رابطه نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، نقش میانجی دارد. |
| ۸    | گرانا <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) | از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری، نشان داده شد که مشارکت نقش میانجی بین رابطه انگیزه و فرسودگی شغلی دارد. علاوه بر این، هیچ تفاوت جنسیتی در این رابطه وجود ندارد.   |

1. Reddy & Poornima  
2. Graña



## ادامه جدول (۱) پیشینه پژوهش

| ردیف | نویسنده/ سال                            | نتیجه کلی  |
|------|---|--|
| ۹    | وانگ <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰)      | رابطه معناداری بین انگیزه درونی و رضایت از پرداخت، با نقش میانجی فرسودگی شغلی وجود داشت. همچنین انگیزه درونی، ارتباط مثبتی با رضایت از پرداخت پیدا کرد ( $P < 0.05, \beta = 0.11$ ). روابط منفی بین انگیزه درونی و فرسودگی شغلی ( $P < 0.01, \beta = -0.46$ ) و بین فرسودگی شغلی و رضایت از پرداخت ( $P < 0.01, \beta = -0.13$ ) شناسایی شد. |
| ۱۰   | مارگرتا <sup>۲</sup> (۲۰۱۹)             | نتیجه مطالعه نشان داد که انگیزه (درونی و بیرونی) تأثیر بسزایی بر فرسودگی شغلی دارد. در نهایت، رفتار شهروندی سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین انگیزه درونی و فرسودگی شغلی داشت.  |
| ۱۱   | چانگ <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵)      | نتایج حاکی از آن است که متغیرهای انگیزش، تأثیر واسطه‌ای معناداری بر رابطه بین صفات کمال‌گرایانه و نشانه‌های فرسودگی تحصیلی دارند. به‌طور خاص، انگیزه درونی، تا حدی واسطه رابطه بین کمال‌گرایی خودمحور و فرسودگی شغلی بود. در همین حال، انگیزه بیرونی، رابطه بین کمال‌گرایی تجویز شده اجتماعی و فرسودگی شغلی را به‌طور کامل واسطه می‌کند.     |
| ۱۲   | برندستاتر <sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) | نتایج نشان می‌دهد که نابرابری انگیزشی باتوجه‌به انگیزه وابستگی با فرسودگی شغلی بالا مرتبط است، درحالی‌که نابرابری انگیزشی در مورد انگیزه قدرت، افزایش علائم جسمانی را پیش‌بینی می‌کند.   |

شکل (۲) مدل مفهومی پژوهش (برگرفته یا اقتباس از مدل راول<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶))

1. Wang
2. Margaretha
3. Chang
4. Brandstätter

## فرضیات پژوهش

- ۱- بین نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی، رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین انگیزه درونی و فرسودگی شغلی، رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴- انگیزه درونی، نقش میانجی، در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی دارد.

## روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر روش، پیمایشی است و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع پژوهش مقطعی می‌باشد. قلمرو زمانی تحقیق در زمستان ۱۴۰۰ و قلمرو مکانی آن، استان کردستان است. جامعه آماری این پژوهش، شامل معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان استان کردستان، است. علت انتخاب جامعه موردنظر این است که در بسیاری از جلسات و ارتباط با معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان، عوامل فرسودگی شغلی و انگیزه، جزو مباحث اصلی و مهم آن‌ها بوده است. از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند (به دلیل اینکه پژوهشگر آمار دقیق از تعداد فارغ‌التحصیلان در اختیار نداشت از فرمول کوکران با جامعه نامحدود استفاده شد). از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای و به‌تناسب هر شهر، نمونه موردنیاز انتخاب شد و از طریق نمونه‌گیری در دسترس، پرسش‌نامه میان نمونه آماری توزیع شد.

اطلاعات موردنیاز برای انجام این پژوهش از دو روش جمع‌آوری شده است: ۱. روش کتابخانه‌ای: در این روش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی استفاده شده است. ۲. روش میدانی: در این روش با استفاده از پرسش‌نامه و توزیع آن بین نمونه آماری، داده‌های موردنیاز جمع‌آوری شد.

به‌منظور اندازه‌گیری فرسودگی شغلی جامعه آماری پژوهش، از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد که رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است و از ۲۲ سؤال تشکیل شده و سه بعد یا جنبه فرسودگی شغلی را بررسی می‌کند؛ ۹ سؤال مربوط به خستگی عاطفی، ۵ سؤال مربوط به مسخ شخصیت و ۸ سؤال مربوط به عدم احساس است. برای این پرسش‌نامه از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱؛ کم = ۲؛ متوسط = ۳؛ زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) استفاده شد. برای سنجش انگیزه درونی، از پرسش‌نامه رجحان شغلی آمابیل، هیل، هنسی و تیگه<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) استفاده شد که انگیزه درونی به‌عنوان یکی از مقیاس‌های آن و شامل ۱۵ سؤال است و مؤسسه آزمون یار پویا (۱۳۸۹) آن را به فارسی ترجمه کرده است. این پرسش‌نامه دارای ۶ بعد خودتعیینی (۳ سؤال)، شایستگی (۳ سؤال)، انجام تکلیف (۲ سؤال)، کنجکاوی (۲ سؤال)، لذت (۳

1. Rawolle

2. Amabil, Hill, Hennessy and Tige

سؤال) و علاقه (۲ سؤال) است. برای این پرسش‌نامه از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (هرگز = ۱؛ گاهی اوقات = ۲؛ اغلب اوقات = ۳؛ تقریباً همیشه = ۴ و همیشه = ۵) استفاده شد. برای سنجش میزان نابرابری انگیزه‌ها که شامل انگیزه صریح و ضمنی است از پرسش‌نامه لارنس و جردن<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ سؤال (هر بعد ۱۱ سؤال) در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد ۵ امتیاز، زیاد ۴ امتیاز، متوسط ۳ امتیاز، کم ۲ امتیاز و خیلی کم ۱ امتیاز) است.

جهت تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از نظر گروه خبرگان و آزمون کومو و بارتلت<sup>۲</sup> جهت بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد.

برای پرسش‌نامه فرسودگی شغلی، آزمون کومو (۰/۶۳۴)، آزمون بارتلت (۸۷۹/۸۹۶) با سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) و آلفای کرونباخ (۰/۷۱۶)؛ برای پرسش‌نامه انگیزه درونی، آزمون کومو (۰/۶۶۹)، آزمون بارتلت (۴۸۱/۷۸۷) با سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) و آلفای کرونباخ (۰/۷۳۱) و برای پرسش‌نامه نابرابری انگیزه‌ها، آزمون کومو (۰/۶۵۸)، آزمون بارتلت (۵۴۴/۳۳۰) با سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) و آلفای کرونباخ (۰/۷۴۵) به دست آمد. چون مقادیر سطح معناداری آزمون کومو و بارتلت از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین پرسش‌نامه‌ها از روایی مناسب برخوردار هستند و داده‌های پژوهش برای تحلیل مناسب است. به‌علاوه، برای پایایی پرسش‌نامه، از روش آماری آلفای کرونباخ استفاده شد، چون مقادیر به‌دست‌آمده بیشتر از ۰/۷ است، پایایی ابزار اندازه‌گیری، قابل قبول تلقی می‌گردد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و آزمون فرضیات، از مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و برای به‌دست‌آوردن آزمون‌های آماری، آلفای کرونباخ، آزمون‌های کومو و بارتلت، همبستگی و کولموگروف اسمیرنوف، از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

#### یافته‌ها

برای استفاده از تکنیک‌های آماری، ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا خیر، چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و در صورت غیرنرمال بودن، از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نمود.

1. Lawrence & Jordan  
2. KMO & Bartlett

جدول (۲) نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها

| ردیف | متغیر              | سطح معناداری | مقدار خطا | نوع توزیع |
|------|--------------------|--------------|-----------|-----------|
| ۱    | نابرابری انگیزه‌ها | ۰/۳۸         | پنج درصد  | نرمال است |
| ۲    | انگیزه درونی       | ۰/۲۸         | پنج درصد  | نرمال است |
| ۳    | فرسودگی شغلی       | ۰/۲۲         | پنج درصد  | نرمال است |

بنابراین، باتوجه به نتایج جدول ۲ هر سه متغیر نابرابری انگیزه‌ها، انگیزه درونی و فرسودگی شغلی، دارای وضعیت نرمال هستند. به علاوه برای بررسی فرضیات پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شده است.

جدول (۳) همبستگی بین متغیرهای پژوهش

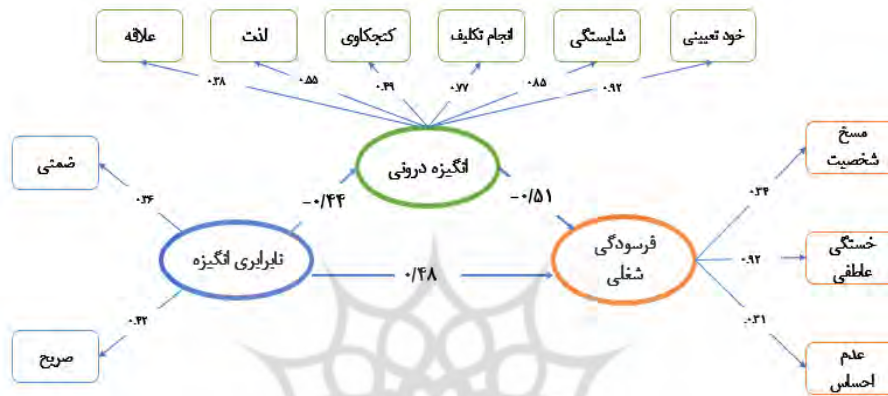
| متغیرها            | نابرابری انگیزه‌ها                  | انگیزه درونی            | فرسودگی شغلی            |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                    | رابطه یا هماهنگی انگیزه ضمنی و صریح |                         |                         |
| نابرابری انگیزه‌ها | R= -۰/۶۰۱<br>Sig= ۰/۰۰۰             | R= -۰/۵۵۴<br>Sig= ۰/۰۰۰ | R= ۰/۶۲۸<br>Sig= ۰/۰۰۸  |
| انگیزه درونی       | -----                               | ۱                       | R= -۰/۷۷۸<br>Sig= ۰/۰۰۰ |

همان‌طور که از جدول (۳) مشخص است، رابطه انگیزه ضمنی و صریح منفی است (۰/۶۰۱-)؛ به این معنی که در جامعه آماری پژوهش، تمایلات رفتاری که ناشی از انگیزه‌های ضمنی برانگیخته شده فرد هستند، با تمایلات عملکردی فرد که ناشی از انگیزه‌های صریح فعال شده او هستند، مغایرت دارد (نابرابری انگیزه‌ها وجود دارد) پس، میان انگیزه ضمنی و صریح، همبستگی منفی وجود دارد.

با ناهماهنگی انگیزه‌های ضمنی و صریح، میزان انگیزه درونی افراد نیز (۰/۵۵۴-) کاهش می‌یابد (رابطه معکوس دارند). از طرف دیگر، چون ضریب نابرابری انگیزه‌ها منفی است، این رابطه باعث افزایش میزان فرسودگی شغلی به میزان (۰/۶۲۸) شده است. همچنین رابطه انگیزه درونی با فرسودگی شغلی (۰/۷۷۸-) رابطه منفی و معکوس است؛ یعنی با افزایش انگیزه درونی افراد، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

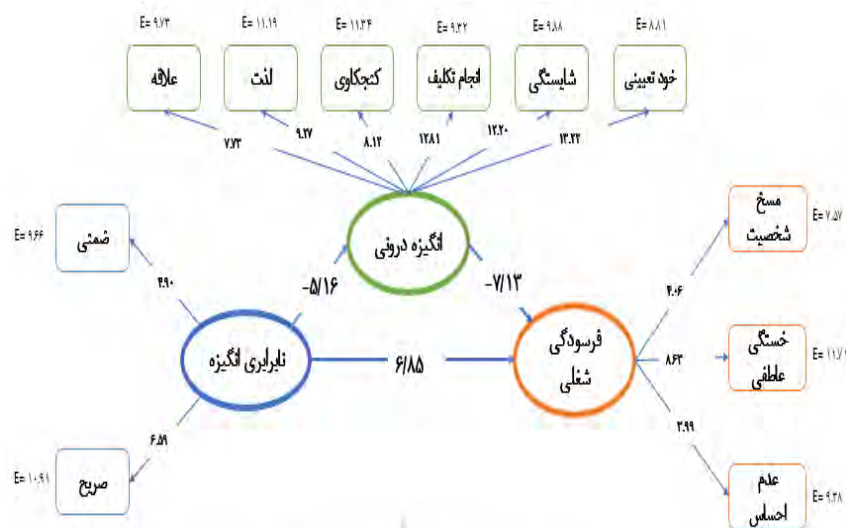
برای آزمون مدل مفهومی تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) یک تکنیک تحلیل چندمتغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر، بسط «مدل خطی کلی» است که به پژوهشگر امکان

می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادله ساختاری، یک رویکرد جامع، برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل‌یابی علی و گاه نیز لیزرل نامیده شده است؛ اما اصطلاح غالب در این روزها، مدل‌یابی معادله ساختاری یا به‌طور خلاصه SEM است (هومن، ۱۳۸۴؛ ۱۱).



شکل (۳) تحلیل مدل در حالت ضرایب استاندارد شده

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که P-Value و RMSEA به ترتیب  $0/01780$  و  $0/033$  است. از آنجا که مقدار RMSEA کمتر از  $0/1$  است، در نتیجه، مدل، دارای برازش خوبی است. از طرف دیگر، چون P-Value از  $0/05$  کمتر است نشان‌دهنده مناسب بودن مدل پژوهش است. با توجه به خروجی لیزرل عبارت  $X^2/df$  که کمتر از ۳ است،  $(2/03)$  نشان‌دهنده قابل قبول بودن مدل است. از طرف دیگر، ضرایب استاندارد شده در شکل ۳ روابط بین متغیرها را در قالب همبستگی ارائه می‌دهد که این امر به شناسایی نسبی متغیرهای نهفته، در قالب متغیرهای آشکار، می‌پردازد. علامت و بزرگی ضرایب نشان‌دهنده نوع رابطه، چه به صورت منفی، چه به صورت مثبت، است در این مقادیر، شدت رابطه به صورت مستقیم و غیرمستقیم تعیین می‌شود. همان‌گونه که شکل ۳ نشان می‌دهد رابطه نابرابری انگیزه‌ها با انگیزه درونی  $-0/44$  است یعنی این رابطه به صورت معکوس است. رابطه انگیزه درونی و فرسودگی شغلی  $-0/51$  است که به صورت منفی است و رابطه نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی  $(0/48)$  به صورت مثبت و مستقیم به دست آمده است؛ همچنین کلیه ضرایب مؤلفه‌های سهم‌متغیر، از مقدار استاندارد شده  $(0/3)$  بیشتر است که نشان معنادار بودن و میزان اهمیت مؤلفه‌های سهم‌متغیر مذکور است.



شکل (۴) تحلیل مدل در حالت ضرایب معناداری

شکل ۴ ضرایب معناداری و پارامترهای به دست آمده مدل اندازه‌گیری پژوهش را نشان می‌دهد. عددی معنادار است که بزرگ‌تر از  $1/96$  (رابطه مستقیم) یا کوچک‌تر از  $-1/96$  (رابطه معکوس) باشد؛ بنابراین بررسی فرضیه اول نشان داد که بین نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی رابطه معنادار وجود دارد. باتوجه به شکل چون مقدار بارعاملی  $(-5/16)$  است، یعنی رابطه منفی بین دو متغیر نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی وجود دارد. در بررسی دوم بین انگیزه درونی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار مشاهده شد. با توجه مقدار بارعاملی  $(-7/13)$  میان دو متغیر، رابطه معکوس وجود دارد. در فرضیه سوم بین نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، رابطه معنادار مشاهده شد. با توجه مقدار بارعاملی  $(6/85)$  میان دو متغیر، رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. در بررسی فرضیه چهارم انگیزه درونی، نقش میانجی در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی داشت، چون مقدار بارعاملی، با ورود انگیزه درونی، در رابطه نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، از  $6/85$  به مقدار  $-7/13$  کاهش پیدا کرده است؛ یعنی متغیر انگیزه درونی به صورت مثبت، در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، نقش میانجی ایفا کرده است (نتایج کلی در جدول ۴ نشان داده شده است).

جدول (۴) نتیجه مربوط به بررسی روابط موجود در مدل تحقیق

| تأثیرات    | ضرایب استاندارد شده | ضرایب معناداری  | رابطه موجود در مدل (فرضیه‌ها)                | نتیجه |
|------------|---------------------|-----------------|--|-------|
|            | $-0/44$             | $-5/16$         | نابرابری انگیزه‌ها $\leftarrow$ انگیزه درونی | تأیید |
| اثر مستقیم | $-0/51$             | $-7/13$         | انگیزه درونی $\leftarrow$ فرسودگی شغلی       | تأیید |
|            | $0/48$              | $6/85$          | نابرابری انگیزه‌ها $\leftarrow$ فرسودگی شغلی | تأیید |
| اثر        | $-0/51 = 0/224$     | $-7/13 = 36/80$ | نابرابری انگیزه‌ها $\leftarrow$ انگیزه درونی | تأیید |
| غیرمستقیم  | $-0/44^*$           | $-5/16^*$       | $\leftarrow$ فرسودگی شغلی                    |       |

همچنین نتایج نشان داد که متغیر «انگیزه صریح»، با میزان بار عاملی ۶/۵۹ نسبت به متغیر «انگیزه ضمنی»، با بار عاملی ۴/۹۰ تأثیرگذارتر است؛ از طرف دیگر، در میان متغیرهای فرسودگی شغلی متغیر «خستگی عاطفی» با بار عاملی ۸/۶۳ به‌عنوان بیشترین مقدار، دارای تأثیرگذارترین متغیر در فرسودگی شغلی است و متغیرهای «مسخ شخصیت»، با بار عاملی ۴/۰۶ و «عدم احساس» با بار عاملی ۲/۹۹ در رده‌های بعدی قرار دارند؛ از سوی دیگر، در متغیر انگیزه درونی مؤلفه‌های ابعاد «خودتعیینی» (۱۳/۲۲)، «انجام تکلیف» (۱۲/۸۱)، «شایستگی» (۱۲/۲۰)، لذت (۹/۲۷)، «کنجکاوی» (۸/۱۲) و «علاقه» (۷/۷۳) به ترتیب، دارای بیشترین بار عاملی یا به‌عبارت‌دیگر، دارای بیشترین تأثیر در جامعه آماری پژوهش هستند.

جدول (۵) مقیاس‌های برازش خوب و قابل قبول (حیدرعلی هومن، ۱۳۹۰) و مقادیر شاخص‌های برازندگی

مدل مفهومی پژوهش

| شاخص برازندگی                                | برازش خوب                  | برازش قابل قبول          | برازش مدل پژوهش      |
|--|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| کای دو یا کاسکور                             | $0 \leq X^2 \leq 3df$      | $X^2 \leq 3df$           | $X^2=3df=123(Df=53)$ |
| نسبت کای دو به درجه آزادی                    | $0 \leq X^2 / df \leq 2$   | $2 \leq X^2 / df \leq 3$ | ۲/۰۳                 |
| سطح معناداری                                 | $P\text{-Value} \leq 0.05$ | -                        | ۰/۰۱۷۸۰              |
| ریشه خطای میانگین مجزورات برآورد             | $0 \leq RMSEA \leq 0.05$   | $RMSEA \leq 0.08$        | ۰/۰۳۳                |
| ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده | $0 \leq SRMR \leq 0.05$    | $SRMR \leq 0.10$         | ۰/۰۸۸                |
| شاخص برازش هنجار شده                         | $0.95 \leq NNFI \leq 1$    | $0.90 \leq NNFI$         | ۰/۸۲                 |
| شاخص برازش تطبیقی                            | $0.95 \leq CFI \leq 1$     | $0.90 \leq CFI$          | ۰/۹۲                 |
| شاخص نیکویی برازش                            | $0.90 \leq GFI \leq 1$     | $0.80 \leq GFI$          | ۰/۸۴                 |
| شاخص نیکویی برازش تعدیل شده                  | $0.90 \leq AGFI \leq 1$    | Close to GFI             | ۰/۸۶                 |

همچنین شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش، در جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل مفهومی پژوهش، دارای برازندگی قابل قبول است؛ شاخص‌ها تبیین‌کننده این واقعیت است که متغیرهای پژوهش، دارای رابطه شدید با هم‌دیگر هستند؛ همچنین شاخص‌های نیکویی برازش و نیکویی برازش تعدیل با مقادیر ۰/۸۴ و ۰/۸۶ نشان از روایی مناسب مدل مفهومی پژوهش و شاخص‌های به‌کاررفته در آن دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه اکثر مدیران و سازمان‌ها خواهان کارکنان و افرادی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود، فعالیت می‌کنند. آن‌ها به دنبال افرادی هستند که به فراسوی انتظارات می‌روند و به میل و

خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلی‌شان نیست؛ اما انجام این‌گونه وظایف، نیازمند شناسایی میزان انگیزه ضمنی و صریح و پیدا کردن عواملی است که باعث فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شود (راول و همکاران، ۲۰۱۶). افرادی که از انگیزه‌های ضمنی خود آگاه نیستند و انگیزه‌های ضمنی آن‌ها با انگیزه صریح، هم‌سو نیست؛ در معرض خطر انتخاب و ایجاد محیط کاری ناسالم هستند؛ در نتیجه، فعالیت‌های کاری آن‌ها مختل می‌شود و ممکن است باعث فرسودگی شغلی آن‌ها شود (شولتایس و برونشتاین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). همچنین متغیری مانند انگیزه درونی که یکی از عوامل اصلی در عملکرد و انگیزش افراد در سازمان‌ها است، می‌تواند در این رابطه دخیل باشد (وان بیک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). در این پژوهش نتایج بررسی فرضیه اول نشان داد بین نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی، رابطه معنادار وجود دارد. چون مقدار بارعاملی بین دو متغیر نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی (-۵/۱۶) است، یعنی این رابطه منفی است؛ بنابراین با توجه به اینکه نابرابری انگیزه‌ها در سطح معناداری وجود دارد، انگیزه درونی کاهش یافته است، یعنی با مغایرت انگیزه ضمنی و صریح، معلمان به‌صورت خودجوش به انجام تکلیف و وظایف خود در سازمان مشغول نمی‌شوند و در نهایت، انگیزه درونی آن‌ها پایین می‌آید. نتایج بررسی فرضیه دوم بیان‌گر این است که بین انگیزه درونی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه مقدار بارعاملی (-۷/۱۳)، میان دو متغیر انگیزه درونی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود دارد، این بدان معنا است که زمانی که معلمان به‌صورت خودجوش، اختیاری و از روی علاقه به انجام امور می‌پردازند، میزان انگیزه درونی آن‌ها بالاست و این باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود؛ در نتیجه، منجر به شادابی و امید به زندگی شده و در روند ارتباطات سازمانی و فردی تأثیر مثبت و سازنده می‌گذارد. بررسی فرضیه سوم نشان داد میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه مقدار بار عاملی (۶/۸۵)، میان دو متغیر نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و مثبت وجود داشت، به این معنی که دو سیستم انگیزشی صریح و ضمنی، در جهت عکس هم حرکت می‌کنند؛ به عبارت دیگر، وجود نابرابری انگیزه‌ها یا به عبارتی عدم تطابق انگیزه صریح و ضمنی، منجر به فرسودگی شغلی بیشتر یا خستگی جسمی، عاطفی و روحی بیشتر معلمان شده است. در بررسی فرضیه چهارم، انگیزه درونی، نقش میانجی در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی داشت؛ زیرا مقدار بار عاملی با ورود انگیزه درونی از ۶/۸۵ به مقدار ۷/۱۳- کاهش پیدا کرده است؛ یعنی متغیر انگیزه درونی به‌صورت مثبت، در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، نقش میانجی ایفا کرده است؛ به عبارت دیگر؛ زمانی که انگیزه درونی، به‌عنوان متغیر میانجی، در رابطه بین نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی وارد می‌شود، فرسودگی شغلی جامعه آماری کاهش می‌یابد. این فرضیه را به این طریق می‌توان تحلیل کرد که زمانی که تمایلات رفتاری ناشی از انگیزه‌های ضمنی،

1. Schultheiss & Brunstein  
2. Van Beek



با تمایلات عملکردی ناشی از انگیزه‌های صریح، مغایرت داشته باشد، باعث به وجود آمدن خستگی جسمی، عاطفی و روحی فرد می‌شود که اگر انگیزه درونی فرد در این میان، تقویت گردد، فرسودگی شغلی آنان به مراتب کاهش چشم‌گیری می‌یابد.

همچنان نتایج نشان داد که متغیر انگیزه صریح نسبت به متغیر انگیزه ضمنی، تأثیرگذارتر است؛ از طرف دیگر، در میان متغیرهای فرسودگی شغلی، متغیر خستگی عاطفی، تأثیرگذارترین متغیر بود و متغیرهای مسخ شخصیت و عدم احساس در رده‌های بعدی قرار گرفتند؛ از سوی دیگر، در متغیر انگیزه درونی، مؤلفه‌های ابعاد خودتعیینی، انجام تکلیف، شایستگی، لذت، کنجکاوی و علاقه به ترتیب دارای بیشترین تأثیر در جامعه آماری پژوهش هستند.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های وانگ و همکاران (۲۰۲۰)، مارگرتا (۲۰۱۹)، شریفی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴) و روزبان (۱۳۹۱) که بین انگیزه و فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود دارد هم‌سو است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قربانی (۱۳۸۹) از آن جهت مطابقت دارد که انگیزه درونی در هر دو پژوهش معنادار و مثبت است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش راول و همکاران (۲۰۱۶) از آن جهت هم‌سو و کاملاً مطابقت دارد که بین انگیزه ضمنی و صریح، رابطه منفی وجود دارد؛ همچنین رابطه بین نابرابری انگیزه‌ها و انگیزه درونی، منفی است و رابطه انگیزه درونی با فرسودگی شغلی نیز منفی است. به علاوه، میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، رابطه مستقیم وجود داشت؛ همچنین انگیزه درونی، در رابطه میان نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی، نقش میانجی دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش گرانا و همکاران (۲۰۲۱) از آن جهت هم‌سو است که نشان می‌دهد انگیزه درونی باعث کاهش فرسودگی شغلی شده است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش چانگ و همکاران (۲۰۱۵) از آن جهت مطابقت دارد که انگیزه درونی، ارتباط معناداری با فرسودگی دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش برنستاتر و همکاران (۲۰۱۶) از آن جهت مطابقت دارد که نابرابری انگیزشی با فرسودگی رابطه مستقیم دارد.

باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس و سازمان آموزش و پرورش در راستای ایجاد انگیزه درونی معلمان، تدابیر لازم را اتخاذ نموده و انگیزه درونی را با استفاده از عوامل معنوی و غیرمعنوی تقویت کنند. سازمان آموزش و پرورش توجه بیشتری به معلمان داشته و شرایط لازم را برای دستیابی به اعتماد به نفس، خودباوری و خودشکوفایی آنان فراهم نماید که این امر موجب سوق دادن معلمان به سوی انگیزه درونی بیشتر می‌شود. توجه به حق و حقوق معلمان و کمک گرفتن از یک روان‌شناس برای بهبود روابط کاری، رعایت عدالت و انصاف در محیط کار، و ایجاد تنوع در کار، توجه به رفاه معلمان و تشویق آن‌ها به انجام ورزش و تفریحات سالم، به طور قابل ملاحظه‌ای، سبب افزایش انگیزه درونی افراد و مقابله با فرسودگی می‌شود. پیشنهاد می‌گردد به رضایت‌مندی معلمان، علائق و روحیه آن‌ها توجه شود. معلمان، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند و سعی شود خواسته‌ها و انتظارات آن‌ها برآورده گردد. با وجود بررسی انجام‌شده،

به انجام تحقیقات بیشتری نیاز است تا چارچوب جامع‌تری از این موضوع حاصل شود؛ بنابراین، توصیه می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌های کشوری نیز انجام شود.

### منابع

- پورعلی، جعفر و مرتضوی، علی. (۱۳۹۰). عوامل مختلف انگیزه درونی. *پژوهش‌های روان‌شناسی*. ۶ (۲۱)، ۱۸۰.
- حسین‌چاری، مسعود و قاسم، مرضیه. (۱۳۹۱). تاب‌آوری روان‌شناختی و انگیزش درونی - بیرونی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. *فصلنامه روان‌شناسی تحولی*، ۹ (۳۳)، ۶۱-۷۱.
- روزبان، رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی معلمان با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی بین معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان نظرآباد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیری شهید رجایی.
- شریفی فرد، فاطمه؛ آسایش، حمید؛ نوروزی، کیان؛ حسینی، محمدعلی و طاهری خرامه، زهرا. (۱۳۹۴). ارتباط انگیزه و فرسودگی تحصیلی در بین دانشجویان پرستاری و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی قم. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۹ (۱۲)، ۷۲-۷۸.
- عزیزنژاد، پروین و حسینی، سید جواد. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و علل آن در پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل (۱۳۸۳). *مجله دانشگاه علوم پزشکی بابل*، ۸ (۲)، ۶۳-۶۹.
- غلامی حیدرآبادی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و انگیزش با فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران. *مجله فرهنگ مشاوره‌ای و روان‌درمانی*، ۲ (۷)، ۱۰۳-۱۲۱.
- قربانی، رعنا. (۱۳۸۹). بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر). *علوم رفتاری*، ۲ (۴)، ۹۱-۱۱۸.
- لطف‌آبادی، حسین. (۱۳۸۳). *روان‌شناسی رشد*. انتشارات رشد، تهران.
- نظری، محمدرضا. (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. تهران، ایران.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). *شناخت روش علمی در علوم رفتاری (پایه‌های پژوهش)*. انتشارات پارسا، تهران.
- Adnan K., Özlem Ç. B., Mutlu A., (2014). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 150 (2014): 700-707.
- Brandstätter, V., Job, V., & Schulze, B., (2016) Motivational Incongruence and Well-Being at the Workplace: Person-Job Fit, Job Burnout, and Physical Symptoms. *Front Psychol.* 7:1153.
- Chang, Eunbi., & Lee, A., & Byeon, E., & Lee, S., (2015). Role of motivation in the relation between perfectionism and academic burnout in Korean students. *Personality and Individual Differences*. 82. 10.10-16.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory on human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49, 182–185.
- Ferudenberg, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Sciences*, 30, 159-169.
- Graña, M., De Francisco, C., & Arce, C. (2021). The Relationship between Motivation and Burnout in Athletes and the Mediating Role of Engagement. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4884.
- Gutiérrez, M., Ruiz, L., López, E., (2010). Perceptions of Motivational Climate and Teachers' Strategies to Sustain Discipline as Predictors of Intrinsic Motivation in Physical Education. *Span J Psychol*;13(2):597-608.
- Kusurkar, R. A., Croiset, G., & Ten Cate, O. T. J. (2011). Twelve tips to stimulate intrinsic motivation in students through autonomy-supportive classroom teaching derived from self-determination theory. *Medical teacher*, 33(12), 978-982.
- Lawrence, S., Jordan, P., (2009). Testing an explicit and implicit measure of motivation” , *International Journal of Organization Analysis* ,17 (2), 103-120
- Legault, L., (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. 10.
- Lu, Y. Liu, Q., Yan, H. (2021). burnout and its impact on work ability in biosafety laboratory staff during the COVID-19 epidemic in Xinjiang. *BMC Psychiatry* 21, 543 (2021).
- Margaretha, M., (2019). Motivation and Job Burnout: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 5(4), 27-33.
- Martell, Richard F., Christopher, Parker., Cynthia, G. E., & Mary, S. C., (1998). Sex stereotyping in the executive suite: Much ado about something. *Journal of Social Behavior and Personality* 13(1): 127-138.
- Maslach C. (1976). Burnout: A social psychological analysis. *Hum Behav*; 5:16-22.
- Maslach, C., Leiter, MP., (1997). The truth about burnout. *1st ed. Jossey Bass*.
- Maslach, C. & Jacksons, SE., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational therapy*, 2, 99-113.
- Maslach, C., and Leiter, M. P., (2017). New insights into burnout and health care: strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher* 39, 160–163.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit.
- Mohammadi, S., Hanani, S., Amiri, F., & Azadi, N., Kamali, N. A. (2022). Job Burnout of Surgical Technologists. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*. 32, 40-48.
- Rawolle, M., Wallis, M., & Badham, R., & Kehr, H., (2016). No fit, no fun: The effect of motive incongruence on job burnout and the mediating role of intrinsic motivation. *Personality and Individual Differences*. 89, 65-68.
- Reddy, G.L., & Poornima, R. (2012). *Occupational Stress and Professional Burnout of University Teachers in South India*.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (1994). *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington: Taylor & Francis.
- Schüler, J., Hofstetter, J., and Wolff, W. (2019) The Interplay of Achievement Motive-Goal Incongruence and State and Trait Self-Control: A Pilot Study Considering Cortical Correlates of Self-Control. *Front. Behav. Neurosci.* 13:235.

- Schultheiss, O. C., & Brunstein, J. C., (2001). Assessing implicit motives with a research version of the TAT: Picture profiles, gender differences, and relations to other personality measures. *Journal of Personality Assessment*, 77, 71-86.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T., & Schreurs, B. H. J., (2012). For fun, love or money: What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30-55.
- Wang, E., HU, Hongwei, LIU, H., Mao, S., Chang, R. J., (2020). Wei the Influence of Intrinsic Motivation on Pay Satisfaction Among Caregivers in Residential Home for the Elderly in China: The Mediating Role of Job Burnout, *Journal of Nursing Research*: 28 (6), 121.
- World Health Organization. (2019). *World health statistics overview 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals* (No. WHO/DAD/2019.1). World Health Organization.
- Yao, A. Y., Jamal, M., and Demerouti, E., (2015). Relationship of challenge and hindrance stressors with burnout and its three dimensions. *J. Personnel Psychol.* 14, 203-212.

