

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی

صدیقه یوسفلی^۱، نسرین مصطفایی^۲، نفیسه میرزاآقاخان^۳، معصومه بیگدلی^۴، ویدا بهرامی^۵

^۱ کارشناسی ارشد، فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه بوعلی سینا، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، آموزشگاه سمیه

susefli1363@gmail.com

۰۹۱۹۶۱۰۹۰۹۲

^۲ کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، اداره آموزش و پرورش زنجان، ۰۹۱۲۹۶۴۷۳۶۸

^۳ کارشناسی ارشد، راهنمایی و مشاوره، دانشگاه آزاد ابهر، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۱۲۷۴۵۶۹۲۶

^۴ کارشناسی روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور قیدار، اداره آموزش و پرورش شهرستان قیدار، ۰۹۱۹۴۶۶۷۹۹۶

^۵ کارشناسی تکنولوژی نرم افزار، دانشگاه آزاد اسلامی ابهر، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۳۵۶۳۵۰۹۲۲

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی بود. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن، شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر خدابنده بود که با استفاده از فرمول کوکران ۷۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آن و مایر (۱۹۹۰) و فرسودگی شغلی ماسلاچ () استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون T، تحلیل عاملی و ضریب رگرسیون) استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند میزان فرسودگی شغلی معلمان متوسط به بالا بود. همچنین بین مولفه‌های تعهد مستمر و هنجاری تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود داشت. نتایج ضریب رگرسیون نیز نشان داد که مولفه تعهد هنجاری پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای فرسودگی شغلی می‌باشد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، معلمان دوره ابتدایی.

۱- مقدمه

۱-۱- بیان مساله

در شرایط پیچیدگی‌های دنیای امروز، نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز است. در میان مشاغل خدماتی و اجتماعی حرفه معلمی یکی از کارهای حساس و پراسترس است، از مسائلی که به دنبال این فشارها به وجود می‌آید فرسودگی شغلی است، یعنی، فرد در محل کارش به دلیل عوامل درونی و بیرونی احساس فشار دائمی کرده و نهایتاً منجر به فرسودگی وی می‌گردد و یک نوع احساس کم شدن انرژی به فرد مستولی می‌گردد (کوچکی‌نژاد ارم‌ساداتی و معافی‌مدنی، ۱۳۹۹). یکی از چالش‌های پیش روی حوزه آموزش و پرورش، کاهش انرژی و نیروی کاری معلمان است که موجب می‌گردد تعدادی از معلمان کارایی و اثربخشی خود را از دست داده و حتی در برخی از موارد قبل از سن بازنشستگی از سیستم آموزشی خارج شوند (پوررجب و همکاران، ۱۳۹۹). در سال‌های اخیر، معلمان با مشکلات متعددی مواجه شده‌اند؛ از جمله از دست دادن پایگاه اجتماعی و قدرت خرید ناشی از دستمزد پایین، افزایش اضافه کاری، شرایط کاری نامطلوب، فقدان مزایای کاری، دیوان سالاری و قرار داشتن در معرض انتقادهای جامعه؛ بنابراین، حرفه معلمی و رویارویی با عوامل استرس‌زای روانی به فرسودگی شغلی منتهی می‌شود (کارلوتو و کامارا، ۲۰۱۹). فرسودگی، به ویژه در شغل معلمی، می‌تواند به عنوان «حالت خستگی احساسی، ذهنی و فیزیکی ناشی از استرس بیش از حد و طولانی مدت» توصیف شود. وقتی معلمان به نقطه‌ای می‌رسند که باور می‌کنند ادامه کار در این شرایط برایشان ممکن نیست، کلاس و تدریس را

^۱ . Carlotto & Câmara

رها می کنند (پوررجب و همکاران، ۱۳۹۹). اسکافلی، مارتینز و پینتو^۱ (۲۰۰۲) فرسودگی را در موقعیت شغلی به عنوان نشانگان تعریف می کنند که از سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کارایی پایین شغلی تشکیل یافته است. منظور از خستگی عاطفی تجربه احساس های تنش، مخصوصاً احساس خستگی مزمن ناشی از کار بیش از اندازه است. مسخ شخصیت نیز نگرش بی تفاوتی فرد نسبت به کار و افرادی که با آنها کار می کند و از دست دادن علاقه نسبت به کار و افرادی که با آنها کار می کند و بی معنا دانستن فعالیت می باشد. کارایی پایین شغلی، احساس شایستگی پایین و همینطور احساس پایین کسب موفقیت هم در شغل و هم در سازمان را در برمی گیرد (شهبازیان خونبیک و همکاران، ۱۳۹۸). فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مربوط به کار و محیط کاری، محصول عواملی است که وجود آنها، احتمال آن را بالا می برد و عدم وجودشان به کاهش یا عدم آن منجر می شود. معلمان فرسوده نسبت به دیگران رفتار منفی پیدا می کنند، اعتماد به نفس خود را از دست می دهند و به سبب احساس بی کفایتی و کاهش توانایی عملکرد، تصمیم به ترک کار خود می کنند (بای، جهانگیر و بوستان، ۱۳۹۸). یکی از مولفه های که می تواند موجب کاهش فرسودگی شغلی در معلمان شود تعهد سازمانی است.

تعهد سازمانی وابستگی روانشناختی فرد به سازمان است و به باور قوی فرد به پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به انجام بهترین کار برای سازمان و اشتیاق به ماندن به عنوان عضوی از سازمان اشاره دارد. فرد متعهد به احتمال زیاد در سازمان می ماند و برای رسیدن به اهداف سازمانی انگیزه قابل توجهی دارد و حتی بیش از توان خود برای موفقیت سازمان تلاش می کند. تعهد فرد محدود به عقاید و نظر از او نیست و می توان آن را از فعالیت های روزمره اش متوجه شد (لیو و بللیاس، ۲۰۱۸؛ سالاری، ۱۴۰۰). واژه تعهد سازمانی یک واژه چند بعدی است که شامل اشتیاق به حفظ عضویت خود در سازمان، اعتقاد به قول ارزش ها و اهداف سازمان و علاقه جدی در قبال سازمان است. شلدون^۲ (۱۹۷۱) تعهد سازمانی را یک نگرش یا یک جهت گیری در خصوص سازمان دانسته که هویت فرد را با سازمان مرتبط می سازد. سیری در ادبیات و مطالعات مربوط به تعهد سازمانی نشان می دهد که مجموع عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی در چهار دسته می گنجد: دسته اول، عوامل شخصی: که می توان به سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار، احساس آرامش، شایستگی، رضایت شغلی و نظایر آن اشاره کرد. دسته دوم عوامل شغلی: که می توان به خشنودی شغلی، دل بستگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، ماهیت کار، چالش شغلی و نظایر آن اشاره کرد. دسته سوم عوامل سازمانی: که می توان به درک حمایت سازمانی، فرایند جامعه پذیری، مشارکت، سبک رهبری، ساختار، ارتباطات و نظایر آن اشاره کرد و دسته چهارم عوامل فراسازمانی (محیطی): که می توان به فرصت های شغلی جایگزین، پایگاه اجتماعی، پایگاه اجتماعی شغل و سازمان، علایق خانوادگی، منطقه جغرافیایی محل خدمت و نظایر آن اشاره کرد (کوچکی نژاد ارم ساداتی و معافی مدنی، ۱۳۹۹). تحقیقات نشان داده است؛ کارکنان با تعهد عاطفی بالا نسبت به سازمان در شغل مورد تصدیقشان به شدت مشغول هستند و آن را به نحو بهتری نسبت به کسانی که از سطوح پایین تری از تعهد عاطفی نسبت به سازمان برخوردارند، انجام می دهند. همچنین کارکنانی که ارتباط عمیقی با سازمان و کار خود دارند، سعی می کنند برای بهبود انجام کار از زوایایی مختلف به آن بنگرند و به کارهای خلاقانه و نوآوری در سازمان می پردازند و این رویکرد به حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک می کند (عبدلهی و همکاران، ۱۳۹۳).

بدون تردید بخش آموزش و پرورش یکی از بنیادی ترین و اثرگذارترین حوزه های اجتماعی است که بنا بر ظرفیت ها و قابلیت های بالقوه موثری که می تواند در فرایند مدیریت توسعه کلان جامعه داشته باشد همواره مورد توجه مسئولان و صاحب نظران توسعه بوده است و برنامه ریزی های زیادی نیز جهت افزایش کارایی و اثربخشی تلاش های در حال انجام، در این بخش صورت گرفته است. در جامعه ما یکی از گسترده ترین نهادها در سطح کشور که داشتن تعهد سازمانی، وفاداری به سازمان در آن از اهمیت خاصی برخوردار است نهاد آموزش و پرورش می باشد. اما متأسفانه یکی از معضلات ریشه ای و اساسی جامعه ما در جهت توسعه فرهنگی و اجتماعی، ضعف تعهد سازمانی در میان بخش شاغلان فرهنگی به ویژه معلمان مدارس است. همچنین، مساله اساسی که امروزه مدارس با آن روبه رو هستند کاهش نشاط و سرزندگی و بروز نوعی فرسودگی در بین معلمان است اما شاید، ایجاد تعهد در معلمان زمینه ساز آینده ای روشن برای نظام آموزش و پرورش و کاهش فرسودگی باشد. از اینرو مساله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا تعهد سازمانی رابطه معناداری با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی دارد؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

در جهان مملو از شبکه های اطلاعاتی حاصل از رشد فناوری امروز، مسئولیت نظام آموزش و پرورش در کشورها در قبال تربیت فرزندان و دانش آموزان بسیار پیچیده و سنگین است؛ به نحوی که پس از خانواده، نظام آموزش و پرورش جامعه به منزله رکنی اصلی و زیربنایی برای پرورش نیروی کار متخصص در راستای پیشبرد اهداف توسعه ملی، اقتصادی اجتماعی، و فرهنگی مسئول است و در کانون عهده داران اصلی این مسئولیت مهم

1. Schaufeli, Martinez & Pinto

2. Sheldon

معلمان قرار دارند. همانطور که افراد شاغل، در هر سازمانی با استرس‌ها، فشارها و مشکلات مختلفی روبرو هستند و از عوارض آن رنج می‌برند، شغل معلمی و تدریس نیز از مشاغل پراسترس می‌باشد و معلمین همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند. فرسودگی شغلی تنها مسئله برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان یا معلمان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات ذاتی افراد و ماهیت شغلشان نیز هست. به هر میزان عدم هماهنگی بیشتر باشد به همان میزان پتانسیل فرسودگی شغلی بالا می‌رود و باعث کاهش اهمیت ارزش‌ها، ضعیف شدن اراده و روحیه می‌شود (شهنازبان خونیک و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ۵ تا ۲۰ درصد کل معلمان دچار فرسودگی شغلی هستند. فرسودگی شغلی علاوه بر تأثیرات منفی روانی، فیزیولوژیکی و روانی-اجتماعی که بر معلمان می‌گذارد، دانش‌آموزان و سیستم آموزشی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (گریسون و آواز، ۲۰۰۸؛ بابای‌خاکیان و همکاران، ۱۳۹۵). دلیل زیادی جهت ارتقاء سطح تعهد سازمانی و اهمیت مطالعات در این حوزه وجود دارد. احساس تعهد فرد نسبت به سازمان که با تقویت احساسات مشترک بین فرد با دیگران و احساس هویت او با سازمان شکل می‌گیرد، موجب ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی است که با آن هم هویت هستند. بدون تعهد سازمانی، با بهترین برنامه‌های پیچیده و خلق مدیران ارشد راه به جایی نمی‌برد. در حالی که برنامه‌های ساده و صریح، با تعهد سازمانی کارکنان نتیجه بخش خواهد بود (بابی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین به منظور دستیابی هر چه بهتر سازمان‌ها به اهداف خود، داشتن کارکنان متعهد و پایبند به رسالت و اهداف سازمان امری بسیار مهم تلقی می‌شود. تعهد می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری داشته باشد، کارکنانی که متعهد هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند از استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد و گریفین، ۲۰۰۰؛ ابادری محمودآباد و امیریان‌زاده، ۱۳۹۵). شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که عملکرد و تعهد کاری نیروی کار در سازمان‌های دولتی ایران پایین است، کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام نمی‌دهند، انگیزه و روابط کاری پایینی دارند، رضایت شغلی چندانی ندارند و همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل می‌باشند (سالاری، ۱۴۰۰). معلمان می‌توانند با استراتژی‌های مناسب و حمایت در سطح فردی و اجتماعی، با علائم فرسودگی آشنا گردیده تا بتوانند با آن مبارزه کنند و سطح ماندگاری در تدریس خود را افزایش دهند. افزایش بهره‌وری در میان کارشناسان و برنامه‌ریزان ستادی نیز در گرو احتراز و پیشگیری از فرسودگی شغلی و مدیریت مؤثر آن است. در مجموع پژوهش حاضر از سه بعد زیر حائز اهمیت است: الف) اهمیت نظری: که امید است بتوان بین متغیرهای مورد مطالعه فرضیه‌های قابل قبولی ارائه نمود که این خود از لحاظ نظری حائز اهمیت است؛ ب) اهمیت کاربردی: که امید است بتوان راهکارهای عملی برای ارتقاء تعهد سازمانی و بهبود فرسودگی شغلی معلمان به مسئولین زیربط ارائه نمود که این خود از لحاظ کاربردی حائز اهمیت است؛ ج) اهمیت توسعه‌ای: که امید است بتوان مطالعات منطقی از روند شکل‌گیری تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی تبیین و در اختیار سلسله مراتب زیربط قرار داد تا زمینه‌های برای مطالعه بیشتر سازمان در این رابطه فراهم شود تا به توسعه ادبیات تحقیق کمک نماید.

۱-۳- سوالات تحقیق

- ۱- میزان فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی چقدر است؟
- ۲- آیا بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۳- سهم کدامیک از مولفه‌های تعهد سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی بیشتر است؟

۱-۴- ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۴-۱- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (نادری لردجانی، ۱۴۰۱). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. تعهد سازمانی به عنوان یک پاسخ عاطفی به یک ارزیابی مثبت محیط کاری اطلاق می‌شود. به بیان دیگر تعهد سازمانی عکس‌العمل عاطفی فرد و میزان وابستگی او به سازمان و محیطی که در آن کار می‌کند می‌باشد (محسنی و همکاران، ۱۳۹۵). در تعهد سازمانی سه مرحله دیده می‌شود؛ پذیرفتن، همانند شدن، و درونی کردن. در مرحله اول عضو سازمان برای آن که چیزی از دیگران دریافت دارد نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد. در مرحله دوم،

¹ . Grayson & Alvarez

عضو سازمان نفوذ دیگران را بر خود می‌پذیرد تا به یک پیوند خشنود بخشی دست یابد و خود خویش را برجسته و آشکار سازد. در این مرحله است که افراد از پیوند یا هویت با یک سازمان احساس سرافرازی می‌کنند. در مرحله سوم عضو سازمان درمی‌یابد که ارزش‌های شخصی وی هم‌نوا و سازگارند. هرگاه تعهد سازمانی به مرحله نهایی خود برسد عضو سازمانی متعهد، در شمار کسانی درمی‌آید که به آنان اعتماد فراوانی می‌شود و آنان نیز در راه ستودن و پاسداری از ارزش‌های سازمان درنگ نخواهند کرد (آرمسترانگ^۱، ترجمه ربیعی، ۱۳۷۷؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از مهم ترین مطالعاتی که در زمینه تعهد سازمانی صورت گرفته است، مطالعات آلن و مایر، و مدل سه بعدی آنان می‌باشد که این ابعاد عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی: آلن و مایر، تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌داند. آلن و مایر معتقد است که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود دانسته و متقاعد گردد که بایستی سازمان را در راه دستیابی به اهدافش یاری رساند، همچنین ایشان بر این باورند که تعیین هویت شده فرد از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های سازمان سازگار بوده به نحوی که فرد قادر باشد ارزش‌های سازمان را در خود درونی سازد؛ تعهد مستمر: دومین بعد از تعهد سازمانی آلن و مایر، تعهد مستمر است که بر مبنای تئوری سرمایه‌گذاری‌های بکر قرار دارد. این تئوری بر این است که با گذشت زمان، فرد سرمایه‌ای را در زمان انباشته می‌کند، که هر چه سابقه فرد در سازمان بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز انباشته شده و از دست دادن آن برای فرد هزینه بر خواهد بود. مایر و همکاران، تعهد مستمر را صورتی از وابستگی روانی فرد به سازمان دانسته که از ادراک کارمند در خصوص چیزهای که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در این شکل از تعهد، دلیل اصلی ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او به باقی ماندن در سازمان، تلاش برای حفظ مزایای حاصله از ارتباط با سازمان است؛ تعهد هنجاری: سومین بعد از تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان‌دهنده نوعی اساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کند که مجبورند در سازمان باقی می‌مانند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۷).

۱-۴-۲- فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. استفادۀ فنی و تخصصی از واژه فرسودگی شغلی، در اصل به التایمر و راس^۲ (۲۰۰۶) برمی‌گردد و یک حالت خستگی عاطفی، روانی و جسمی ناشی از استرس بیش از حد و طولانی مدت می‌باشد (نادری لردجان‌ی، ۱۴۰۱). هندریکسون (۱۹۷۹) فرسودگی شغلی معلمان را فرسودگی جسمی، هیجانی و بازخوردی معرفی می‌کند که با احساس ناراحتی و گریزی شروع می‌شود، به طوری که در درازمدت لذت تدریس از میان می‌رود (بابای‌خاکیان و همکاران، ۱۳۹۵). فرسودگی شغلی عبارت است از آسیب‌های روانی مرتبط با کار که باعث مشکلات هیجانی، کاهش موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی می‌شود. عدم تعادل میان تقاضاهای شغلی و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیت‌های شغلی و استرس شغلی به عنوان عوامل اصلی در فرسودگی شغلی به حساب می‌آیند (باکر^۳، ۲۰۰۴؛ علوی‌لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۴). افراد دچار فرسودگی شغلی کسانی هستند که برای دستیابی به آرمان‌ها و معیارهای کاری خود، بیش از حد تلاش می‌کنند اما زمانی که درمی‌یابند فداکاری‌ها و تلاش ایشان برای دستیابی به اهدافشان کافی نبوده است، دچار فرسودگی و حتی بدبینی می‌شوند. دیدگاه دیگر آن است که فرسودگی شغلی، بر اثر قرار گرفتن تحت فشارهای شغلی مزمن و طولانی مدت ایجاد می‌شود و اغلب در میان افرادی اتفاق می‌افتد که مدت بیشتری به یک شغل اشتغال داشته‌اند تا افرادی که به تازگی شغلی را انتخاب نموده‌اند و فرد احساس می‌کند که کارایی خود را از دست داده است و نگرش منفی نسبت به شغلش دارد (مورگان^۴، ۲۰۰۸؛ بابای‌خاکیان و همکاران، ۱۳۹۵). فرسودگی شغلی دارای سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت است. مولفه خستگی هیجانی نشان‌دهنده بعد استرس فردی در فرسودگی شغلی است. به احساس کار کردن بیش از حد، تهی شدن و خالی شدن منابع فیزیکی و احساسی فرد اطلاق می‌شود. فردی با خستگی هیجانی، تعاملات خود را با افراد کاهش می‌دهد تا از نظر عاطفی در فشار نباشد. مولفه مسخ شخصیت، بعد فضای بین فردی را در فرسودگی شغلی نشان می‌دهد و شامل پاسخ منفی، فقدان عاطفه یا کناره‌گیری بیش از حد فرد از جنبه‌های مختلف کارش است. این افراد نسبت به کسانی که به آنها کمک می‌کنند، نگرش‌ها و رفتارهای غیردوستانه و بدون حساسات و عاطفه دارند. مولفه کاهش کارایی و پیشرفت، نشان‌دهنده بعد خودارزیابی در فرسودگی شغلی است و شامل احساس عدم صلاحیت و شایستگی، عدم موفقیت و بازدهی در محیط کار است. این افراد احساس می‌کنند شایستگی‌های فردی و شغلی آنها کاهش یافته است و نیز به دستیابی به اهداف خود قادر نیستند (توسان و اولسوی^۵، ۲۰۱۷). فرسودگی شغلی زیان‌های زیادی برای فرد و سازمان دارد، اولین

1. Rmesterangh
2. Althaymer & Ras
3. Baker
4. Morgan
5. Tosun & Ulusoy

آسیب فرسودگی شغلی رنج بردن از فرسودگی بدن است، افرادی که از این عارضه رنج می برند، اصولاً دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. آنها نشانه‌های فشار بدنی نظیر سر درد، تهوع، کم خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به طور فراوان از خود بروز می‌دهند، همچنین آنها فرسودگی عاطفی را نیز تجربه می‌کنند و دچار افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل، وجود نگرش‌های منفی به خود، شغل و سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی می‌شوند و نهایت اینکه اغلب مبتلایان احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصی را گزارش می‌کنند (مورگان و کرهیل، ۱۹۸۵؛ شکیبائی شاد احمدگورابی و همکاران، ۱۳۹۶).

مروری بر سابقه تحقیقات انجام شده پیشین نشان داده‌اند که بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد که در ادامه به مواردی از این قبیل پژوهش‌ها اشاره می‌شود. وانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین استرس شغلی و تعهد سازمانی در سه نوع معلم دانشگاه چین: اثرات میانجی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی» نشان دادند که برای معلمان دانشگاه‌های سراسری، تأثیر مثبت استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در بین سه نوع معلم دانشگاه، بیشترین تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در مقایسه با معلمان دانشگاه‌های استانی کمتر است. تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی در مقایسه با معلمان دانشگاه‌های استان کمتر است. تنها برای معلمان دانشگاه‌های استانی، استرس شغلی می‌تواند به طور معناداری تعهد سازمانی را به طور مثبت پیش‌بینی کند و اثر واسطه‌ای مستقل فرسودگی شغلی به طور معنی‌داری بیشتر از رضایت شغلی است. ساریسیک^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی: مطالعه کارکنان بخش دولتی در ترکیه» نشان دادند که فرسودگی شغلی کارکنان با تعهد سازمانی رابطه منفی دارد. به طور خاص، در حالی که خستگی عاطفی رابطه منفی با تعهد دارد، موفقیت شخصی به طور مثبت به تعهد کمک می‌کند. تجربه مسخ شخصیت با هر سه بعد تعهد رابطه معناداری ندارد. انگینورت^۳ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین تعهد سازمانی و سندرم فرسودگی شغلی: رویکرد همبستگی متعارف» نشان دادند که تعهد عاطفی عامل اصلی تعیین‌کننده سندرم فرسودگی شغلی در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی است. نادری لردجانی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان» نشان داده است که بین تعهد سازمانی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اصغری ابراهیم‌آباد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجیگری شوخ‌طبعی» نشان دادند که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. علاوه بر این مسیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی معنادار بوده است. همچنین، کوچکی نژاد ارم ساداتی و معافی مدنی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «الگویابی ساختاری هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی» نشان دادند که تعهد سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد و در نهایت نتایج فرضیه اصلی نشان داد که هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی اثر دارد. شهبازیان خونبیک و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «تمایز معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس تعهد سازمانی و وجدان کاری» نشان دادند که تعهد سازمانی و وجدان کاری نقش مهمی در تمایز بین معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین دارند. اسدی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان گیلان» نشان دادند که تعهد هنجاری بالاترین میانگین و تعهد عاطفی پایین‌ترین میانگین را در بین ابعاد تعهد سازمانی دارا بوده است. همچنین بین ابعاد تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی اختلاف میانگین در حد متوسط بوده است. محسنی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین سکوت و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان علوم پزشکی» نشان دادند میزان تعهد سازمانی بالا و فرسودگی شغلی کارکنان متوسط می‌باشد. همچنین بین مؤلفه‌های تعهد و فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معکوس وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام کارکنان نشان داد که سکوت و تعهد سازمانی قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی را داشتند. بابای خاکیان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش» نشان دادند که میان تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، یعنی با افزایش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و با کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد و تعهد سازمانی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی هستند.

۲- روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی است، طرح پژوهش از نوع غیر آزمایشی و از نظر روش تحقیق، همبستگی می‌باشد. مقدار همبستگی یا رابطه از طریق توزیع نمرات متغیرها تعیین می‌شود. جامعه آماری، متشکل از کلیه معلمان دوره ابتدایی

1. Wang

2. Sarisik

3. Enginyurt

آموزش و پرورش شهرستان خدابنده در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که جهت انتخاب حجم نمونه به روش کوکران مراجعه و بر این اساس، تعداد نمونه برابر ۷۹ نفر برآورد شد. برای انتخاب اعضای نمونه نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها عبارتند از: الف) پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن؛ این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال است و سه مولفه تعهد عاطفی (سوالات ۱-۸)، تعهد مستمر (سوالات ۹-۱۶) و تعهد هنجاری (سوالات ۱۷-۲۴) را می‌سنجد. سوالات بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری شده است. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط اساتید رشته مدیریت و علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفته است. ضریب پایایی این ابزار در پژوهش آلن و می‌یر (۱۹۹۰) ۰/۷۴ و برای سه مولفه آن به ترتیب هنجاری (۰/۷۷)، مستمر (۰/۷۴)، و عاطفی (۰/۸۱) برآورد شد و پورتر (۱۹۷۹) در پژوهش خود ضریب پایایی ۰/۹۰ و روایی ۰/۷۰ را گزارش نمود. همچنین، در تحقیق نودهی و همکارانش (۱۳۹۳) پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای ابعاد هنجاری، عاطفی و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۲ برآورد شده است (ب) پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI^۱): این پرسشنامه برای سنجش میزان و شدت فرسودگی شغلی در ۲۲ گویه طراحی شده است و فرسودگی شغلی را در سه بعد فرسودگی عاطفی (۹ گویه)؛ مسخ شخصیت (۵ گویه) و عدم موفقیت فردی (۸ گویه) می‌سنجد. سوالات بر روی مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از صفر تا ۶ قرار دارند. ماسلاچ پایایی درونی را برای هر یک از خرده تست‌ها محاسبه کرده است که پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ گزارش شده است و ضریب بازآزمایی آن را ۰/۶۱ الی ۰/۸۰ می‌باشد. در ایران نیبری (۱۳۸۷) ضریب پایایی را برای ابعاد خستگی عاطفی ۰/۷۹، مسخ شخصیت ۰/۸۱ و موفقیت فردی ۰/۷۵ برآورد کرده است. همچنین بابامیری و همکاران (۱۳۹۴) پایای آلفای کرونباخ ۰/۹۰ را در تحقیق خود گزارش نمودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS^{۱۶} در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون ماتریس همبستگی بهره گرفته شده است. همچنین برای تعیین میزان و قدرت پیش‌بینی کنندگی فرسودگی شغلی بر اساس مولفه‌های تعهد سازمانی از ضریب رگرسیون مرکزی استفاده شده است.

۳- بحث درباره یافته‌ها

در جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، آماره کولموگوروف-اسمیرنوف، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. با توجه به نتایج میانگین تعهد سازمانی برابر با ۸۲،۷۰ و فرسودگی شغلی برابر با ۶۱،۲۴ می‌باشد. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق در فاصله بین ۲- و ۲+ قرار دارد و مقدار آماره اسمیرنوف-کولموگوروف تمام متغیرهای پژوهش بیشتر از میزان خطای قابل پذیرش ($\alpha=0/05$) است در نتیجه نمرات دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول شماره ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	آماره کولموگوروف اسمیرنوف	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۸۲،۷۰	۱۲،۷۴	-۰،۵۱	۰،۲۷	۰،۹۱	۰،۳۷
فرسودگی شغلی	۶۱،۲۴	۱۶،۳۸	۰،۷۲	۰،۹۸	۰،۵۰	۰،۹۶

سوال اول: میزان فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی چقدر است؟

جدول ۲. اطلاعات مربوط به آزمون T تک گروهی

مولفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معناداری
خستگی عاطفی	۲،۷۰	۰،۹۶	۷۸	۲۱،۱۵	۰،۰۰۰
شخصیت زدایی	۲،۸۱	۰،۸۳	۷۸	۱۸،۱۲	۰،۰۰۰
فقدان موفقیت فردی	۲،۸۵	۰،۸۷	۷۸	۳۱،۴۴	۰،۰۰۰
کل فرسودگی شغلی	۲،۷۸	۰،۹۱	۷۸	۳۰،۵۰	۰،۰۰۰

^۱. Maslach Burnout Inventory

یافته‌های این سؤال پژوهشی بر اساس آزمون T تک گروهی حاکی از آن است که بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری جامعه در سطح معناداری $[(a=0/05) (df=78) (T=30,50)]$ تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین مشاهده شده کمتر از میانگین نظری بوده و با $0/95$ درصد اطمینان می‌توان گفت معلمان دچار فرسودگی شغلی متوسط رو به پایینی هستند.

سوال دوم: آیا بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین مولفه‌های تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی

متغیرها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	فرسودگی شغلی
تعهد عاطفی	۱	۰,۶۲	۰,۴۸	-۰,۰۲
تعهد مستمر	۰,۶۲	۱	۰,۶۱	-۰,۲۲
تعهد هنجاری	۰,۴۸	۰,۶۱	۱	-۰,۵۳
فرسودگی شغلی	-۰,۰۲	-۰,۲۲	-۰,۵۳	۱

نتایج تحلیل عاملی نشان داده است که بین مولفه‌های تعهد مستمر و هنجاری با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد $(p \leq 0/05)$ ؛ عبارت دیگر هر چقدر تعهد مستمر و هنجاری معلمان بیشتر باشد از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود و هر چقدر تعهد مستمر و هنجاری معلمان کمتر باشد بر میزان فرسودگی شغلی آنها افزوده می‌شود. همچنین می‌توان گفت از بین مولفه‌های تعهد سازمانی، مولفه تعهد هنجاری رابطه بیشتری با فرسودگی شغلی نشان داده است. بنابراین در سطح معناداری $(\alpha=0/05)$ فرض H_0 رد می‌شود و با 95% اطمینان می‌توان گفت بین مولفه‌های تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

سوال سوم: سهم کدامیک از مولفه‌های تعهد سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی بیشتر است؟

جدول ۴. خلاصه نتایج رگرسیونی

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای انحراف معیار	آماره دوربین واتسون
تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری	۰,۶۰	۰,۳۶	۰,۳۳	۱۳,۳۶	۲,۱۳

مقدار R یا ضریب همبستگی چندگانه برابر با $0/60$ بوده است که نشان دهنده رابطه بین فرسودگی شغلی و متغیرهای پیش‌بین است. مقدار ضریب تعیین یا R^2 برابر با $0/36$ بوده و بیانگر این حقیقت است که $0/36$ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی به متغیرهای تحقیق مربوط است و باقیمانده درصد مربوط به عواملی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $0/37$ بوده که مقدار آن با درجات آزادی تعدیل شده است. مقدار خطای استاندارد برآورد برابر با $13/36$ بوده که قدرت پیش‌بینی رگرسیون را نشان می‌دهد. آزمون دوربین واتسون به عنوان یکی از پیش فرض‌های تحلیل رگرسیون برابر با $2/13$ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها در رگرسیون مستقل هستند و با توجه به اینکه توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون روش مرکزی استفاده کرد.

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
--------------	--------------	------------	----------------	---------	--------------

رگرسیون	۷۵۵۰,۶۰۹	۳	۲۵۱۶,۸۷۰	۱۴,۰۸۹	۰,۰۰۰
باقیمانده	۱۳۳۹۷,۸۲۱	۷۵	۱۷۸,۶۳۸		
کل	۲۰۹۴۸,۴۳۰	۷۸			

جدول (۵) تجزیه واریانس نیز معنی دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان داده که سطح معناداری آن را تأیید می کند. اعداد ارائه شده در جدول آنالیز واریانس نشان می دهد که مقدار F یعنی نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده برابر با ۱۴,۰۸۹ بوده و با درجه آزادی ۳ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ به احتمال بیش از ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که مدل رگرسیون با مجموعه متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک از نیکویی برازش خوبی برخوردارند و تغییرات تبیین شده توسط مدل واقعی بوده و ناشی از شانس و تصادف نیست.

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی مولفه های یادگیری مشارکتی با پیشرفت تحصیلی

متغیرها	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	وزن بتا	آزمون t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۹۵,۹۸۳	۹,۹۸		۹,۶۱	۰,۰۰۰
تعهد عاطفی	۰,۸۷	۰,۳۵	۰,۲۹	۲,۴۸	۰,۰۱۵
تعهد مستمر	۰,۰۳	۰,۴۲	۰,۰۰۹	۰,۰۷	۰,۹۴
تعهد هنجاری	-۲,۵۷	۰,۴۴	-۰,۶۸	-۵,۸۲	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول (۶) می توان گفت که متغیر تعهد هنجاری ($\text{bet } a = -۰,۶۸$) و تعهد عاطفی ($\text{bet } a = ۰,۲۹$) می توانند پیش بینی کننده فرسودگی شغلی باشند و این اعداد نشانگر این می باشد که به ازای هر یک واحد تغییر در انحراف معیار تعهد هنجاری و عاطفی به اندازه ۰,۴۴ و ۰,۳۵ در انحراف معیار متغیر ملاک یعنی فرسودگی شغلی تغییر ایجاد می شود.

۴- نتیجه گیری

۴-۱- بحث و تبیین یافته ها

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان انجام پذیرفت. فرسودگی شغلی مشکل مهمی است که بسیاری از معلمان با آن مواجه می شوند. این احساس اغلب موجب به وجود آمدن نتایج شخصی و آموزشی منفی می گردد که به نوبه خود منجر به بروز بیشتر خستگی در معلمان می شود. فرسودگی معمولاً نشانه های قابل توجهی را ایجاد می کنند که می تواند منجر به اجرای استراتژی های خاص و برنامه های آموزشی برای کاهش فشارهای آن شود. می توان امیدوار بود که کاهش فشار و استرس منجر به کاهش کلی خستگی معلم گردد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معلمان از فرسودگی شغلی متوسط به بالا برخوردار هستند که این خود معضلی بزرگ برای معلمان دوره ابتدایی کشور ما محسوب می شود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج اسدی و همکاران (۱۳۹۷) و محسنی و همکاران (۱۳۹۵) همخوان می باشد. در تبیین این فرضیه می توان به دو دلیل استناد نمود اول اینکه در سال های اخیر با شیوع کووید ۱۹ و مجازی شدن آموزش ها در بستر شاد آن هم در شرایطی که بستر و زمینه آموزش مجازی در کشور ما فراهم نبود و با نبود امکانات و عدم مهارت و تخصص معلمان در تولید محتوای الکترونیکی و عدم همکاری دانش آموزان و گاه اولیاء فشارهای زیادی بر روی دوش معلمان متحمل می شد. در تبیین دوم، با کنترل کووید ۱۹ و حضوری شدن مدارس معلمان با خیل عظیمی از دانش آموزان در کلاس های درس مواجه شده اند که به دلیل عدم حضور در مدارس کلا قوانین و /اداب مدرسه را فراموش کرده اند و کنترل آنها در کلاس درس سخت می باشد و از طرفی به دلیل مجازی بودن آموزش های اخیر کیفیت یادگیری و تحصیلی دانش آموزان شدیداً دچار افت شده است که همین عوامل نیز کار معلم را دو چندان کرده اند و فشار کاری و روانی بر روی معلمان وارد می شود به همین دلایل فرسودگی شغلی معلمان بیشتر شده است. نتایج فرضیه دوم نشان داد که مولفه های تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه منفی بیشتری با فرسودگی شغلی دارند که نتایج حاضر با نتایج نادری لردجانی (۱۴۰۱)؛ اصغری ابراهیم آباد و همکاران (۱۳۹۹)؛ کوچکی نژادارم ساداتی و معافی مدنی (۱۳۹۹)؛ شهبازیان خونیق و همکاران (۱۳۹۸)؛ محسنی و همکاران (۱۳۹۵)؛ بابای خاکیان و همکاران (۱۳۹۵)؛ وانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) و ساریسیک و همکاران (۲۰۱۹)

¹ . Wang

همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تعهد سازمانی نوعی احساس تعلق عاطفی به سازمان است، کارکنان متعهد هویت خود را از سازمان می‌گیرند، از کار در سازمان لذت می‌برند و اهداف سازمان را همچون اهداف شخصی خود محترم می‌شمارند. وقتی تعهد سازمانی افراد افزایش می‌یابد میزان خشنودی و رضایت شغلی، خلاقیت و اعتماد به نفس افراد بالا می‌رود. چون فرد به کار خود متعهد است، کار خود را ترک نمی‌کند، در سختی‌ها تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهد و احساس خستگی نمی‌کند، در نتیجه کمتر دچار فرسودگی شغلی خواهد شد. در تبیینی دیگر، با توجه به نظریه هرزبرگ، دو دسته نیاز ذکر شده است که به رضایتمندی شغلی فرد منتهی می‌شود اول عوامل بهداشتی‌اند که از نارضایتی جلوگیری می‌کنند و اگر وجود نداشته باشند، موجب نارضایتی شغلی می‌شوند. دسته دوم عوامل انگیزشی‌اند که اثرات مطلوبی بر رضایت شغلی روحیه و بهره‌وری می‌گذارند. این عوامل موجب فزونی انگیزه در کارکنان می‌شود. عوامل انگیزشی با توجه به نظریه مزلو در ایجاد رضایت سطح بالاتر نیازها یعنی احترام و خودشکوفایی دخالت دارند و عوامل بهداشتی در برآورده کردن نیازهای سطح پایین‌تر یعنی فیزیولوژیکی، امنیت و محبت مشارکت دارند. نیازهای انگیزشی، توان ایجاد انگیزه را در کارکنان دارند و نیازهایی را ارضا می‌کنند که افراد شاغل، کمتر برآورد شده‌اند. بنابراین اگر سازمانی این نیازهای ذکر شده را برآورده نسازند، موجب عدم تعهد سازمانی می‌شود که در نهایت منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند. نتایج فرضیه سوم نشان داد که از بین مولفه‌های تعهد سازمانی مولفه تعهد هنجاری بیشترین سهم را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی داشت که نتیجه حاضر با نتایج اصغری ابراهیم‌آباد و همکاران (۱۳۹۹)؛ بابای‌خاکیان و همکاران (۱۳۹۵) و انگینیورت^۱ و همکاران (۲۰۱۶) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فرسودگی شغلی عبارت از کاهش قدرت سازگاری و در مقابل عوامل تنیدگی‌زا و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که می‌تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند اتفاق افتد. احساس خستگی ویژگی اصلی فرسودگی شغلی و اساسی‌ترین ویژگی این سندرم پیچیده است. هنگامی که افراد تجربه فرسودگی شغلی خود یا دیگران را توصیف می‌کنند اغلب اشاره به تجربه خستگی دارند. خستگی نشانگر میزان استرس موجود در پدیده فرسودگی شغلی است، اما این در مشخص ساختن رابطه‌ای که افراد با خود دارند ناتوان بوده است. خستگی چیزی نیست که به سادگی تجربه شود، بلکه فعالیت‌هایی را به منظور دور ساختن خستگی هیجانی و شناختی فرد از شغلش برمی‌انگیزد که احتمالاً به عنوان شیوه‌ای برای فائق آمدن بر فشار کار عمل می‌نماید.

۵- پیشنهادات

- ✓ با توجه به نتایج پژوهش به مسئولان تصمیم‌گیرنده نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود، با تدوین قوانین درست اداری و مالی و رفتارهای تشویقی، انتظارات معلمان را برآورده سازند چرا که داشتن دانش‌آموز شاد و خلاق در جامعه، نیازمند معلمان توانمند و با اخلاق است. در صورتی که در جذب و بکارگماری معلمان قبل از ورود به خدمت، دوره‌های آموزشی نظیر ارتقای تعهد سازمانی برنامه‌ریزی شود.
- ✓ با توجه به این که تعهد سازمانی یک نوع وفاداری به سازمان تلقی می‌شود، در این صورت پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد این وفاداری در معلمان، شرایط کاری و انگیزشی این افراد را به صورت متمرکز از وزارت آموزش و پرورش، استاندارد کنند، در صورتی که جامعه دانش-آموزانی منطبق با ایدئولوژی ارزشی و معنوی می‌خواهد، لازمه آن داشتن معلمان با داشتن تعهد شغلی بالا، با کمترین فرسودگی و دلزدگی شغلی است.
- ✓ مدیران مدارس و تصمیم‌گیرندگان سعی کنند در تصمیم‌گیری‌ها نظرات، علایق و منافع خود را دخالت ندهند، زیرا این کار باعث از بین رفتن اعتماد کارکنان و کم شدن تعهد افراد به سازمان می‌شود.
- ✓ همچنین، برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان مسئولان آموزش و پرورش در گمردن افراد در پست‌های شغلی متناسب با شرایط فردی، توجه لازم را مبذول فرمایند و با برگزاری کارگاه‌های و دوره‌های ضمن خدمت از فرسودگی شغلی بکاهد و در گزینش استخدامی آموزی و پروری برای ورود به شغل شریف معلمی تغییراتی متناسب با نتایج این پژوهش در نظر داشته باشند.

منابع

اباذری محمودآباد، علی‌محمد؛ امیریان‌زاده، مژگان. (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱، شماره ۷، ۱۴۳-۱۱۹.

¹ . Enginyurt

- اسدی، پیمان؛ نیازمند، فاطمه؛ ملکی ضیابری، سیده معصومه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در مرکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی استان گیلان. مجله پزشکی قانونی ایران، دوره ۲۴، شماره ۱، ۵۲-۴۸.
- اصغری ابراهیم آباد، محمدجواد؛ سلطانی، سعیده؛ صلابانی، فائزه. (۱۳۹۹). نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجیگری شوخ طبعی. پژوهش نامه روانشناسی مثبت، سال ۶، شماره ۴، ۱۶-۱.
- امینی، علی، عزیزی، مهدی، هاشمی، سیدابوالقاسم، و حسینی، سیدجواد. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان یابل، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، سال ۹، شماره ۲، ۱۱۲-۱۲۲.
- بابای خاکیان، زینب؛ کرمی، جهانگیر؛ رشیدی، علیرضا. (۱۳۹۵). رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۲۸، ۱۳۶-۱۲۳.
- بای، صادق؛ جهانگیر، پانته آ؛ بوستان، افسانه. (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری برای پیش بینی فرسودگی شغلی براساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجیگری ویژگی های شخصیتی معلمان. مجله علوم روانشناختی، دوره ۱۸، شماره ۷۸، ۷۱۷-۷۰۵.
- پوررجب، معصومه؛ پناهی درجه، اکبر؛ صادقی، حسین؛ باباحمدی میلانی، ستار. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان. مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۴۲، ۵۵-۳۴.
- سالاری، بهرام. (۱۴۰۰). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش خواف. فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، سال ۲، شماره ۴، ۹۲-۱۰۰. شکیبایی شاد احمدگورابی، معصومه؛ درخشان هوره، نفیسه؛ صمیمی، فاطمه؛ شکیبایی شاد احمدگورابی، مرضیه. (۱۳۹۶). نگاهی به فرسودگی شغلی در دبیران شاغل در آموزش و پرورش. ماهنامه آفاق علوم انسانی، شماره ۱۰، ۹۵-۸۳.
- شهبازیان خونیق، آرش؛ مرکدی، محسن؛ حسنی، امید. (۱۳۹۸). تمایز معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس تعهد سازمانی و وجدان کاری. رویش روان شناسی، سال ۸، شماره ۶، ۷۶-۶۹.
- علوی لنگرودی، سید کاظم؛ غفوری، حمیده. (۱۳۹۴). رابطه ی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۶، شماره ۳، ۱۱۰-۸۵.
- کوچکی نژادارم ساداتی، مرضیه؛ معافی مدنی، سیده خدیجه. (۱۳۹۹). الگویابی ساختاری هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره ۱، ۴۰-۲۵.
- محسنی، سحر؛ کهکی، فاطمه؛ آهویی، مهشید؛ ثناگو، اکرم؛ حسین زهی، مهدی؛ میرشکاری، لیلیا. (۱۳۹۵). رابطه بین سکوت و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان علوم پزشکی. فصلنامه نسیم تندرستی، دوره ۵، شماره ۲، ۶۱-۵۴.
- نادری لردجانی، نجمه. (۱۴۰۱). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۶، شماره ۸۴، ۱۰۷۶-۱۰۷۰.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, Vol. 37, No. 2, 135-146.
- Enginyurt, O., Cankaya, S., Aksay, K., Tunc, T., Koc, B., Bas, O., & Ozer, E. (2016). Relationship between organisational commitment and burnout syndrome: a canonical correlation approach. *Aust Health Rev*, vol. 40, No. 2, 181-187.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). . The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, Vol. 4, No. 2, 106-118.
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics & Management*, Vol. 28, 90-111.
- Wang P, Chu P, Wang J, Pan R, Sun Y, Yan M, Jiao L, Zhan X and Zhang D (2020) Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Front. Psychol*, Vol. 11, 57-68.

Investigating the relationship between organizational commitment and job burnout of primary school teachers

Seddiqa usefali, Nasreen Mostafaei, Nafiseh Mirza Aghakhani, Masoume Begdeli, Vida Bahrami

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and job burnout of primary school teachers. The research method was descriptive-correlational and its statistical population included all elementary school teachers in Khodabande city, 79 people were selected as a sample using Cochran's formula using random sampling method. To collect data, two standard questionnaires of organizational commitment and Mayer (1990) and burnout of Maslach () were used. Descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (T test, factor analysis and regression coefficient) were used to analyze the data. The findings showed that the level of burnout of teachers was medium to high. Also, there was a significant relationship between the components of continuous commitment and normative organizational commitment with job burnout. The results of the regression coefficient also showed that the normative commitment component is a stronger predictor for job burnout.

Keywords: organizational commitment, job burnout, primary school teachers.