

بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی

دکتر عبدالعلی کشته‌گر*

مهتا جودزاده**

مرضیه فردین***

مهین راشکی قلعه‌نو****

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان شهرستان زهک - در نیمه اول سال ۱۳۹۳ - پرداخته است. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری ۱۹۵ نفر از پرستاران بودند که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۳۱ نفر به روش تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه جداگانه فرسودگی شغلی، اعتیاد به کار و تعهد سازمانی استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار lisrel ورژن ۸.۵ و با روش‌های تحلیل مسیر و نمودار T مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری ندارد. همچنین اعتیاد به کار فقط بر تعهد عاطفی و هنجاری تأثیر معناداری دارد و بر تعهد مستمر پرستاران تأثیر معناداری نداشت.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، اعتیاد به کار، تعهد، پرستاران، بیمارستان شهرستان زهک

* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

** نویسنده مسئول - دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان mahta_joodzadeh@scu.ac.ir

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

**** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌های مختلف با تشکیلات کوچک و بزرگ شدیداً در زندگی افراد نفوذ کرده و بسیاری از مردم نیز بخش مهمی از وقت خود را در آن‌ها سپری می‌کنند. مفهومی که در سالیان اخیر توجه روانشناسان را به خود معطوف ساخته است همانا از پا درآمدن، از رمق افتادن، بیحالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که در اصطلاح به آن فرسودگی شغلی^۱ گفته می‌شود (راشدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶)، که واکنشی ممتد به محرک‌های تنش‌زای مزمن عاطفی و بین فردی در کار می‌باشد و به کمک سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی (حس ناکارآمدی) توصیف می‌شود (نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸: ۷۶). دلایل متعددی وجود دارد که چرا پژوهش‌های مربوط به فرسودگی شغلی مهم هستند. اثرات این عارضه به زندگی شخصی افراد محدود نمی‌شود بلکه ممکن است بر روی جسم افراد، احساس و زندگی اجتماعی آنها نیز اثر بگذارد. کارآمدی منابع انسانی به عوامل مختلفی مانند استعداد، هوش، انگیزش، کیفیت امکانات و منابع، شرایط کار و ملاحظات روانی بستگی دارد (Yener, sane et al, 2012: 4291). فرسودگی شغلی می‌تواند ناشی از اعتیاد به کار یا علاقه شدید به آن ایجاد شود. زیرا برخی اوقات کار آنقدر برای فرد با اهمیت می‌شود که به عنوان تمام هویت فرد قرار می‌گیرد و فرد بدون آن نمی‌تواند زندگی کند، به عبارتی به کار اعتیاد پیدا می‌کند. در ادبیات متعارف در زمینه اعتیاد به کار، شغل پرستاری از مشاغل مستعد این پدیده می‌باشد و زمانی ایجاد می‌شود که افراد علاوه بر پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی با شغلشان عجین می‌شوند. این امر با وسواس به کار و عدم تمایل به خلاصی از کار مشخص می‌شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۹۲؛ زارعی متین و کهنساری، ۱۳۸۹: ۱۳۴؛ Innanen et al, 2014: 39). مطالعات انجام شده روی فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار ناقص است، اما بیش از ۲۰ سال پیش بیان شد که اعتیاد به کار ممکن است به عنوان یک علت ریشه‌ای فرسودگی شغلی برای کار بیش از حد و دیوانه وار کارکنان ایجاد شود (Schaufeli et al, 2008: 175-178).

در این راستا، تعهد سازمانی با عواملی چند از جمله فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار در ارتباط است (اشرفی سلطان احمدی، ۱۳۸۹: ۹؛ عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۷). به عبارتی، مفهوم تعهد سازمانی از پژوهش‌های فرسودگی شغلی به وجود آمده است. استیروز و

پورتر عوامل موثر بر تعهد سازمانی را با عوامل ذیل مرتبط می‌دانند: الف) عوامل شخصی مانند سطح اولیه تعهد کارمند، ب) عوامل سازمانی مانند تجربیات کاری کارمند و سپس احساس مسئولیت، ج) عوامل غیر سازمانی مثل دسترسی به مشاغل جایگزین (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۱۱؛ اشرفی سلطان احمدی، ۱۳۸۹: ۹). با توجه به اینکه شغل پرستاری مستعد فرسودگی شغلی می‌باشد و اهمیت دریافت اینکه این مساله در بین جامعه آماري این تحقیق وجود دارد و اینکه سازمانها به دنبال کارکنانی هستند که از تعهد بالایی برخوردار باشند و در عین حال دچار فرسودگی شغلی نشوند، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که آیا فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی در بین پرستاران در بیمارستان شهرستان زهک تأثیر دارد؟

پیشینه تحقیق

فرسودگی شغلی

مفهوم فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۷۰ بیان شد (Enache et al, 2013: 172) و معمولاً به عنوان خستگی، کندی، تضعیف روحیه، نارضایتی، ناتوانی، پیری و کاهش انگیزه شغلی تعریف می‌شود. این عارضه به زمان کار بیش از حد مربوط نمی‌شود بلکه به اختلال اجتماعی، عملکرد، مشکلات سلامت (اضطراب، افسردگی و ...) خواسته‌های کار، کمبود منابع (عدم کنترل کار و حمایت از همکاران و سرپرستان) و نتایج منفی کار (عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین) مربوط می‌شود (Baran et al, 2010: 975; Yener & Coskun, 2013: 869; Schaufeli et al, 2008: 192).

فرسودگی شغلی فشار مزمنی ایجاد می‌کند که ناشی از ناهماهنگی یا عدم تجانس میان کارمند و شغل است و در میان افرادی اتفاق می‌افتد که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند، در این حالت سختی کار و شرایط موجود آن باعث پرخاشگری، ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده شغلی، از بین رفتن انگیزه مثبت، کاهش کوشش‌های سازنده شغلی، عدم احساس همدردی، منفی‌گرایی، داشتن تمایلات خودآزایی یا آزار دیگر همکاران، تحریک پذیری، گرایش به توجیه شکست‌ها و نسبت دادن آن‌ها به دیگران و وضع موجود، مقاومت در برابر تغییر، افزایش رشد تغییرناپذیری و سرسختی در افکار و عقاید و فقدان احساس خلاقیت حرفه‌ای، کاهش عملکرد، کیفیت و شایستگی در کار می‌شود. به عبارتی یک شغل رضایت بخش هم ممکن است با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در

جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. از جمله این مشاغل پرستاری است (ستوده اصل و بختیاری، ۱۳۸۵: ۷۷؛ نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸: ۷۶؛ صفری و گودرزی، ۱۳۸۸: ۸۶؛ غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۱۰؛ کردتمینی و کوهی، ۱۳۹۰: ۳۰؛ Baran et al, 2010: 975).

احساس خستگی و ویژگی اصلی فرسودگی شغلی و عمده‌ترین مشخصه این سندرم پیچیده است (صفری و گودرزی، ۱۳۸۸: ۸۶). فرسودگی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند نوع شغل، تعارض و سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش از حد، نوع مدیریت، فقدان حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعات کاری قرار دارد. شرایط نامناسب کاری، احساس نارآمدی سازمانی، احساس عدم پیشرفت فردی، فرصت‌های کم برای ارتقاء، وجود قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر در نظام سازمان از دیگر عوامل موثر در ایجاد و گسترش فرسودگی شغلی هستند (ستوده اصل و بختیاری، ۱۳۸۵: ۷۹). از دیدگاه لوید و لسلی (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کار انجام شده پس از مدت کوتاهی برای فرد نامفهوم جلوه کند، همچنین می‌تواند نتیجه اضطراب، یا گوناگونی در کارهای مربوط به فرد و یا نتیجه عوامل فردی باشد (پرداختچی، ۱۳۸۸: ۲۷).

نظریه پردازی‌های جدیدتر، عوامل موثر بر فرسودگی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کرده‌اند: عوامل فردی شامل مواردی همچون متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله است و عوامل موقعیتی شامل مواردی همچون ویژگی‌های شغل، انتظارات، انگیزه و منابع شغلی را در بر می‌گیرد (صفری و گودرزی، ۱۳۸۸: ۸۸). ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱)، رویکردی مبتنی بر تحقیق را برای فرسودگی شغلی به کار گرفتند و تلاش کردند تا شرایطی را که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند را روشن سازند. این رویکرد با عنوان مدل ماسلاچ و جکسون (رویکرد روانشناختی-اجتماعی) مفهومی سه بعدی از فرسودگی را ارائه می‌دهد (ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۵) که در پژوهش حاضر نیز از این مدل استفاده شده است. این سه بعد شامل مسخ شخصیت، خستگی هیجانی و عدم کارایی فردی هستند که در زیر توضیح داده می‌شوند:

۱- مسخ شخصیت: تلاشی برای ایجاد فاصله میان فرد شاغل و دریافت‌کنندگان خدمات او است که به وسیله نادیده گرفتن ویژگی‌ها و خدمات فرد شاغل صورت می‌گیرد (صفری و گودرزی، ۱۳۸۸: ۸۷).

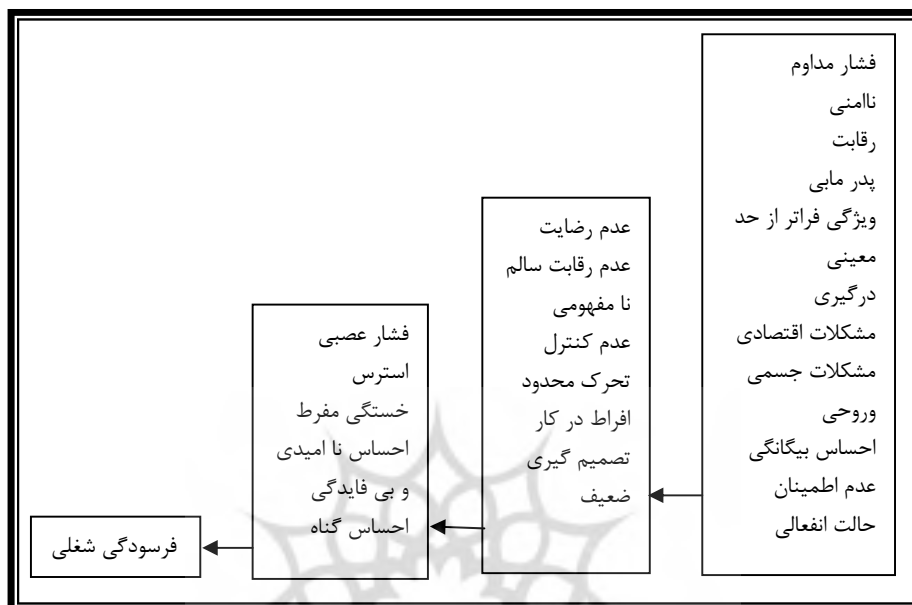
۲- خستگی هیجانی^۱: کاملاً همانند متغیر فشار روانی عمل میکند و به مثابه احساس زیرفشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد قلمداد می‌شود. در این حالت ممکن است فرد بی رغبت و بی تفاوت شود و دیگر کار، هیچ شور و احساس مثبتی را در او برنمی‌انگیزد (ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۵).

۳- عدم کارایی فردی^۲: رابطه بین عدم کارایی فردی با دو بعد دیگر فرسودگی تا حدودی پیچیده است. نتایج برخی از تحقیقات نشان داده است که بعد عدم کارایی فردی، نتیجه دو بعد دیگر فرسودگی است؛ ولی در تحقیقات دیگر این فرضیه مورد تایید قرار نگرفته است و تاکید می‌کند که این مولفه‌ها به جای اینکه به صورت زنجیره‌وار قرار داشته باشند، به طور موازی و به همراه یکدیگر رشد می‌کنند. به عبارت دیگر، موفقیت و کارایی فردی به احساس کفایت و پیشرفت موفقیت‌آمیز افراد اطلاق می‌شود (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۷).

فرسودگی شغلی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه کاملاً شایع است و نشان دهنده هزینه‌های قابل توجه اقتصادی، اجتماعی و روانی کارکنان و کارفرمایان در این کشورها است. در واقع تمام مباحث مربوط به فرسودگی شغلی پیشنهاد کرده‌اند که فرسودگی شغلی نتیجه عوامل محیطی (شامل ۱. عوامل سازمانی مانند تعارض نقش و ابهام نقش، فشار کاری، حقوق و دستمزد کم، جو ضعیف، قدرت تصمیم‌گیری کم، حمایت پایین مافوق، ۲. عوامل اجتماعی مانند کاهش احترام و حمایت) و عوامل شخصیتی است (Yener & Coskun, 2013: 870; Kucukoglu, 2014: 2742). شکل شماره ۱ روند رویدادهایی که منجر به فرسودگی می‌شوند را نشان می‌دهد.

1 -Emotional exhaustion

2 -Reduced personal accomplishment



شکل ۱: روند رویدادهایی که منجر به فرسودگی می‌شوند (پرداختچی، ۱۳۸۸: ۲۷)

اعتیاد به کار

اصطلاح اعتیاد به کار به وسیله اوتس^۱ در سال ۱۹۷۱ ابداع شده است. او اعتیاد به کار را به عنوان «اجبار یا نیاز غیرقابل کنترل به کار بی وقفه» توصیف می‌کند. فردی که اعتیاد به کار دارد فراتر از آنچه که منطقی است کار می‌کند. وی تلاش خیلی بیشتری نسبت به آن چیزی که توسط مردم انتظار می‌رود، دارد و در انجام این کار، از زندگی خارج از کار خود غفلت می‌کند. به طور معمول این افراد به واسطه اجبار درونی خیلی سخت کار می‌کنند و نه به خاطر عوامل خارجی مانند پاداش‌های مالی، دیدگاه‌های حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی (Schaufeli et al, 2008: 175). فردی که اعتیاد به کار دارد به طور مداوم به کار فکر می‌کند حتی زمانی که کار نمی‌کند، این امر نشان‌دهنده وسواس کاری است. بارزترین مشخصه این فرد آن است که فراتر از آنچه که مورد نیاز است کار می‌کند و ممکن است تا آنجا پیش برود که به طور فعال برای خودکار ایجاد کند. به نظر می‌رسد

1 - Oates

چنین فردی سخت‌تر از دیگران کار می‌کند اما پاداش‌های بیشتر برای تلاش‌های خود دریافت نمی‌کند (Schufeli et al, 2008: 175-178). از نظر اوتس، نیاز به کار در این افراد تا حدی افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش‌های اجتماعی آن‌ها به وجود آورد؛ چرا که تعهد غیرمعمولی به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند. آن‌ها الزاما عاشق کارشان نیستند ولی بدون کار نمی‌توانند ساعات کار خود را بگذرانند. آن‌ها تصور می‌کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می‌توانند این کار به خصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، اعتیاد به کار پیدا می‌کنند. برخی از نویسندگان اعتیاد به کار را از منظر سازمانی مفید می‌دانند (Gheorghita, 2014: 296) و آن را ترغیب می‌نمایند، اما برخی دیگر با آن مخالفند و تمایل به ممانعت از آن دارند. با توجه به نوع شناسی اسپنس و رابینز، اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه بر اساس سه مولفه زیر مشخص می‌شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۹۲):

۱- **عجین شدن با کار**^۱: این جنبه بیانگر این است که افراد به کار خود خو گرفته‌اند. آنها شغل خود را جذاب، چالش برانگیز، متنوع و خلاقیت‌مدار می‌دانند و بسیار به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغل و پذیرش مسئولیت‌های کاری جدید تمایل دارند. عجین شدن با کار موجب می‌شود که اوقات بسیار کمی وجود داشته باشد که افراد معتاد به کار، مشغول کار نباشند.

۲- **تمایل درونی به کار**^۲: افرادی که اعتیاد به کار دارند اغلب فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند، فکر می‌کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کار خود دارند که نمی‌توانند آن را متوقف یا حتی کنترل کنند. در واقع افرادی که اعتیاد به کار دارند در خارج از محیط کار خود نیز به کار فکر می‌کنند و وقتی مشغول به کار نیستند احساس گناه می‌کنند. انجام اضافه کار و حضور تا دیر وقت در محیط کار، از شاخص‌های تمایل درونی به کار در افراد مذکور است.

۳- **لذت از کار**^۳: افرادی که اعتیاد به کار دارند علاقه و اشتیاق شدیدی به کارشان دارند که می‌توان آن را در اختصاص دادن وقت و انرژی زیاد به کار مشاهده نمود. افراد مذکور از

1 - Work Involvement

2 - Feelings of Being Driven to Work

3 - Work Enjoyment

انجام کار لذت می‌برند و احساس مثبتی دارند که همین امر موجب درگیر شدن هرچه بیشتر آنان با کار می‌شود.

اعتیاد به کار به طور عمده از سه منبع نشات می‌گیرد که عبارتند از (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۱-۹۷):

۱- ویژگی‌های طبیعی فرد نظیر عزت نفس، موفقیت طلبی، شخصیت نوع A، شخصیت و سواسی و نیاز به کسب موفقیت؛

۲- بستر فرهنگی-اجتماعی مانند حضور در خانواده‌ای استرس‌آور و یا قرار گرفتن در فضای رقابتی یادگیرنده؛

۳- مشوق‌های رفتاری نظیر پاداش و تنبیه در سازمان.

هر یک از عوامل مذکور می‌توانند بر شکل‌گیری اعتیاد تأثیر بگذارند، اما اعتیاد به کار زمانی به طور سریع ایجاد می‌شود که هر سه دسته عوامل مذکور وجود داشته باشد.

اعتیاد به کار می‌تواند اثرات متفاوتی بر سلامت جسمی و روان شناختی افراد، خانواده آن‌ها و همکارانشان داشته باشد. متداول‌ترین پیامدهای اعتیاد به کار عبارتند از: استرس شغلی و تعارض بالا در امور مربوط به کار- خانواده، تحلیل رفتگی شغلی، ایجاد مشکلات و مسائل در کار تیمی، انزوا و دوری از تعاملات و روابط خانوادگی، مشکلات در برقراری ارتباط با دیگران، رضایت کم از زندگی و لذت نبردن از اوقات فراغت (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۹۴).

تعهد سازمانی

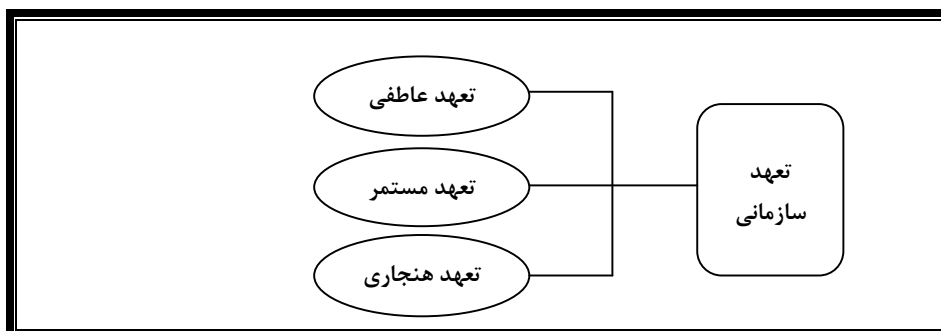
تعهد سازمانی یک نوع نگرش شغلی مهم و متغیری است که مدیریت همواره درصدد ارتقا آن است و تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن ابراز می‌کنند و به طور مستقیم به مشارکت کردن و ماندن در سازمان تمایل نشان می‌دهند (صفرنیا، ۱۳۹۰: ۸۶؛ بیگی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۰؛ خورشید و یزدانی، ۱۳۹۱: ۶۳؛ عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴). پورتر^۱ و همکاران تعهد سازمانی را به این صورت تعریف کردند: «عقیده قوی به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام تلاش از دل و جان برای سازمان و تمایل قوی به حفظ عضویت در سازمان» به نحوی که با مشارکت در

تصمیمات سازمان، موفقیت و رفاه سازمان را تضمین می‌کنند. همچنین عده ای معتقدند که تعهد سازمانی ارتباط کارکنان با سازمان را معین نموده و تصمیم آن‌ها را برای ماندن یا قطع ارتباط شان با سازمان مشخص می‌کند (ترک زاده و محترم، ۱۳۹۱: ۱۳۲؛ افخمی روحانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۶).

سالانوا^۱، گنزالس - روما^۲ و باکر^۳ تعهد سازمانی را به عنوان یک حالت مثبت مربوط به سازمان و شغل تعریف می‌کنند که به وسیله موارد زیر مشخص می‌شود: ۱. قدرت^۴ (به عنوان مثال سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی) ۲. تعهد و وفاداری^۵ (یعنی حس اهمیت، شور و شوق، الهام بخشی، غرور و چالش) و ۳. جذب^۶ (یعنی متمرکز بودن به طور کامل و مشغول به کار بودن که به موجب آن زمان به سرعت می‌گذرد) (Schaufeli et al., 2008: 176).

می‌یر و آلن^۷ یک مدل سه بعدی برای تعهد سازمانی ارائه داده‌اند که شهرت بسیاری در میان محققان کسب کرده است. بر طبق این مدل، تعهد سازمانی از سه مولفه تشکیل شده است: تعهد عاطفی^۸، که به تعلق خاطر و دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان، احساس تعلق کارکنان و درگیری در سازمان اشاره می‌کند. تعهد مستمر^۹، به تعهد مبتنی بر هزینه‌هایی اشاره می‌کند که کارکنان را به ترک سازمان پیوند می‌دهد و در این حالت کارکنان می‌خواهند که در سازمان بمانند. تعهد هنجاری^{۱۰} نیز به احساس التزام به ماندن در سازمان اشاره می‌کند. در حالی که هر کدام از مولفه‌های تعهد سازمانی منعکس کننده یک حالت روان شناختی است که استنباط‌هایی را برای حفظ، یا قطع عضویت کارکنان در سازمان ایجاد می‌کند، ماهیت عاطفی این حالت‌ها متفاوت است (Allen & Meyer, 1990: 3).

-
- 1 -Salanova
 - 2 -Gonzalez -roma
 - 3 -Bakker
 - 4 -Vigor
 - 5 -Dedication
 - 6 -Qbsorption
 - 7 -Allen & Meyer
 - 8 -Affective Commitment
 - 9 -Continuance Commitment
 - 10 -Normative commitment



شکل ۲: ابعاد تعهد سازمانی از نظر میر و آلن (۱۹۹۱)

وجود کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت در سازمان، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است؛ زیرا سازمان به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۰۸؛ عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴).

رابطه اعتیاد به کار و تعهد سازمانی

نتایج تحقیقات نشان داده است که بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این دو با هم همپوشانی دارند به طوری که در تعهد سازمانی فرد به دلیل داشتن انگیزه درونی (سرگرم کننده بودن کار) به سمت کار جذب می‌شود ولی در مورد اعتیاد به کار، کار کردن یک حالت اجبار فردی برای شخص است و فرد به سمت کار هدایت می‌شود (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۹۳؛ Schaufeli et al, 2008).

بر اساس یافته‌های بورک و کوکسال^۱ (۲۰۰۲) افرادی که اعتیاد به کار دارند بیشتر به سازمان متعهد هستند. اعتیاد به کار با اضافه کاری و حجم کار ارتباط دارد، بنابراین، تعهد افراد معتاد به کارشان، موجب کاهش ناهنجاری‌ها در سازمان می‌شود (عنایتی و

1-Burke & koksall

همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۱). مدل برجسته اعتیاد به کار، سه بعد اساسی را فرض می‌کند. به اصطلاح «اعتیاد به کار» متشکل است از دلبستگی به کار، تمایل به کار و لذت از کار. ترکیبات مختلف از این سه نوع عنصر برای ایجاد شش نوع از اعتیاد به کار فرض می‌شود. یکی از این انواع، اعتیاد به کار واقعی را نشان می‌دهد در حالی که دو تای دیگر به نظر می‌رسد به ترتیب با فرسودگی شغلی و تعهد شغلی هم پوشانی دارند. به طور خاص با توجه به نظر اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) اعتیاد به کار واقعی در عجین شدن به کار و تمایل درونی به کار عالی هستند ولی در لذت از کار در سطح پایینی قرار دارند، در حالی که علاقه مندان به کار در عجین شدن و لذت بردن از کار عالی و در تمایل به کار در سطح پایینی هستند و کارگران سرخورده در عجین شدن و لذت بردن از کار در سطح پایین و در تمایل به کار در سطح بالایی هستند (Schaufeli et al, 2008: 174).

ارتباط بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی

نتایج چندین مطالعه نشان داده است که فرسودگی شغلی و تعهد شغلی در طول زمان ثابت هستند. تعهد شغلی به عنوان یک حالت مثبت نسبت به کار تعریف شده است (Innanen et al, 2014: 38-39). چرنیس^۱ و کرانتز^۲ معتقدند که فرسودگی شغلی از دست دادن تعهد و هدف اخلاقی در کار است (Kucukoglu, 2014: 2742) و بین فرسودگی شغلی و تعهد شغلی همبستگی منفی وجود دارد (Schaufeli et al, 2008: 192) فرسودگی شغلی با متغیرهای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری همبستگی معکوس و معناداری دارد (شرفی سلطان/ احمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

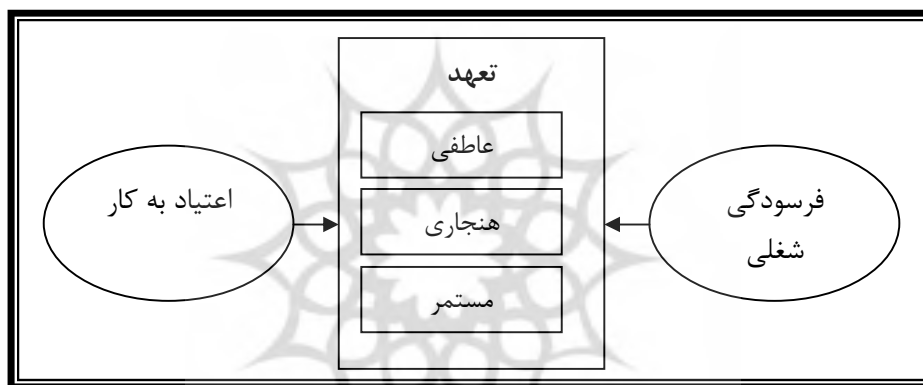
علاوه بر پژوهش‌های ذکر شده در زمینه رابطه بین متغیرها که در سطرهای قبلی توضیح آنها بیان شده، پژوهش‌های دیگری نیز در این زمینه انجام شده است که در آنها به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباط مثبت و معناداری بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱)، رابطه معناداری بین عجین شدن با کار پرستاران و تعهد سازمانی آنان از یک طرف و عجین شدن با کار و بروز رفتارهای شهروندی از طرف دیگر (سیدجوادین، ۱۳۸۹) و همچنین ارتباط منفی و معناداری بین تعهد سازمانی و استرس شغلی و رضایت شغلی (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹) وجود دارد.

1- Cherniss

2- Krantz

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌گردد. از سوی دیگر، با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها، در زمره پژوهش‌های توصیفی طبقه‌بندی می‌شود. از میان روش‌های گوناگون پژوهش‌های توصیفی، روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۹۵ پرستار بیمارستان شهرستان زهک است و نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده صورت گرفت. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۱۳۱ نفر برآورد شد. شکل ۳ چارچوب مفهومی این مقاله را نشان می‌دهد.



شکل ۳: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های اصلی

۱. فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۲. اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۳. فرسودگی شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر معناداری دارد.
۴. فرسودگی شغلی بر تعهد هنجاری تأثیر معناداری دارد.
۵. فرسودگی شغلی بر تعهد مستمر تأثیر معناداری دارد.
۶. اعتیاد به کار بر تعهد عاطفی تأثیر معناداری دارد.
۷. اعتیاد به کار بر تعهد هنجاری تأثیر معناداری دارد.
۸. اعتیاد به کار بر تعهد مستمر تأثیر معناداری دارد.

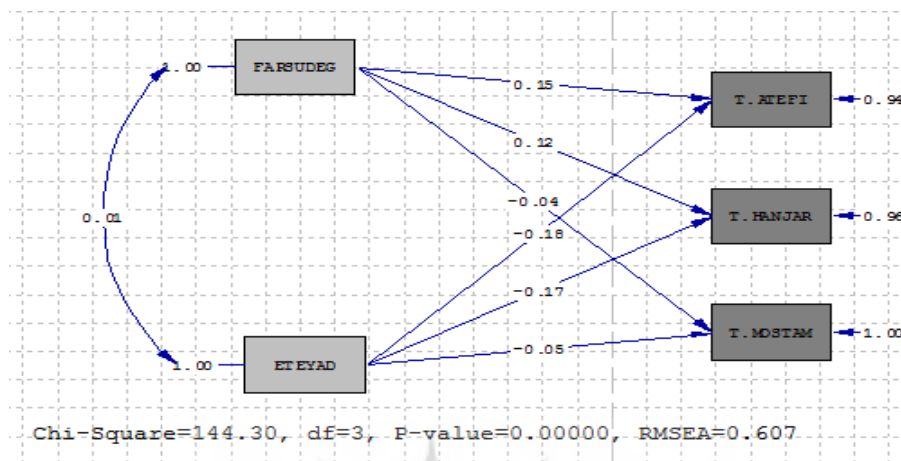
ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر پرسشنامه است و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ - با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰- استفاده شد. روایی پرسش نامه‌ها در مقالات متعددی تایید شده است. اولین پرسشنامه مربوط به فرسودگی شغلی ماسلاچ است که میزان ضریب آلفای کرونباخ آن در مقاله حاضر با ۲۵ سوال ۰/۶۴۱ به دست آمد. دومین پرسشنامه، پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنر و رابینز است که در مقاله حاضر ضریب آلفای کرونباخ آن با ۲۰ سوال ۰/۶۵۹ به دست آمد و در نهایت سومین پرسشنامه مربوط به تعهد سازمانی است و برگرفته از کار می‌یر و آلن (۱۹۹۰) است که در مقاله حاضر میزان آلفای کرونباخ آن با ۲۴ سوال ۰/۸۳۴ بدست آمده است. متغیرهای پیش بین تحقیق شامل فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار است. تعهد سازمانی به همراه ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر نیز به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند.

آزمون فرضیه‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش ضریب مسیر و نمودار T استفاده شد که فرضیه‌های این تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل (lisrel) نسخه ۸.۵ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفتند.

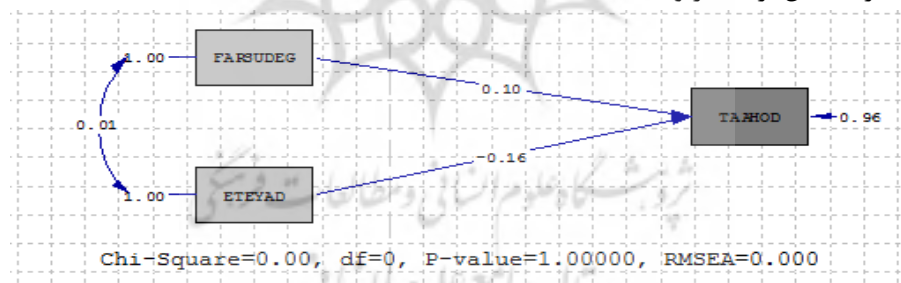
نمودار ضرایب مسیر

نمودارهای ضرایب مسیر ارتباط کلی بین متغیرهای مکنون و غیرمکنون را با یکدیگر در یک الگو نشان می‌دهند. در نمودارهای ۱ و ۲، ضرایب مسیر تحقیق موجود، نشان داده شده است.



نمودار ۱: ضرایب معناداری تحلیل مسیر فرضیه های فرعی

نمودار ۱ ضرایب معناداری تحلیل مسیر فرضیه های فرعی را نشان می دهد که با استفاده از نرم افزار لیزرل به دست آمده است. اعداد روی نمودار نشان دهنده میزان تأثیر گذاری متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.



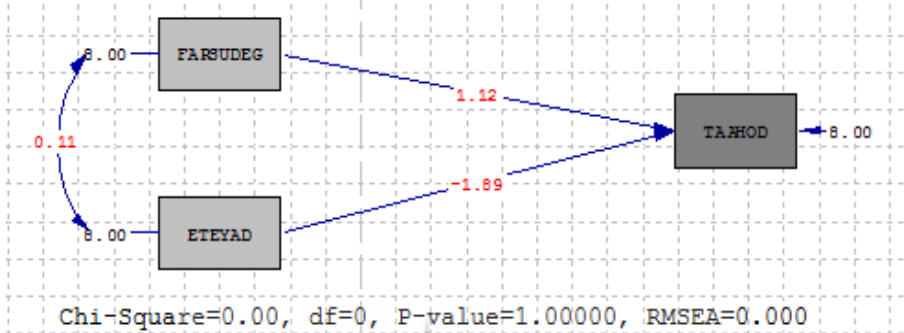
نمودار ۲: ضرایب معناداری تحلیل مسیر فرضیه های اصلی

نمودار شماره ۲ نیز با استفاده از نرم افزار لیزرل به دست آمده است که ضرایب معناداری تحلیل مسیر را برای فرضیه های اصلی نشان می دهد.

نمودار مقادیر آماره T

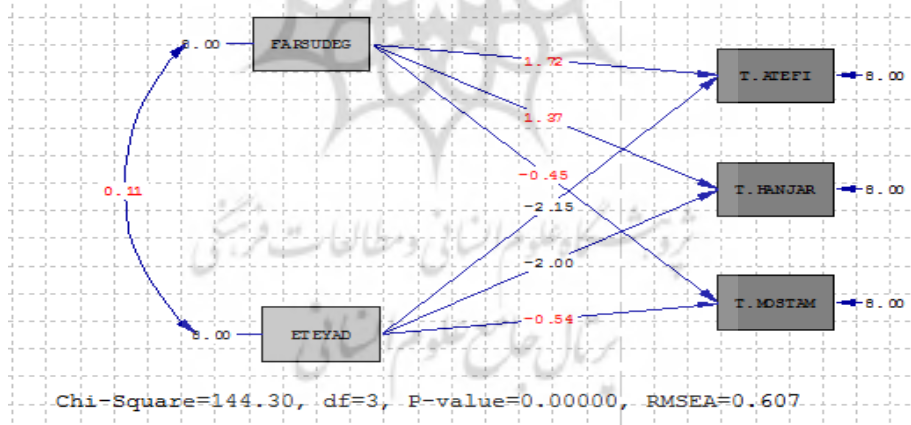
نمودارهای ۳ و ۴ مقادیر آماره آزمون T را برای هر فرضیه نشان می دهند. در این جا برای هر پارامتر در الگو یک مقدار T مشاهده شده به دست می آید و می توان این گونه

تفسیر کرد: هنگامی که تعداد نمونه بیشتر از ۳۰ عدد باشد و T مشاهده شده بیشتر از ۱/۹۶ باشد، با بیش از ۹۵ درصد اطمینان، رابطه بدست آمده معنادار است.



نمودار ۳: مقادیر آماره آزمون T برای فرضیه های اصلی

نمودار ۳ مقادیر آماره آزمون T را برای فرضیه های اصلی نشان می دهد. این عدد باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد تا فرضیه ها تایید شود.



نمودار ۴: مقادیر آماره آزمون T برای فرضیه های فرعی

نمودار ۴ نیز مقادیر آماره آزمون T را برای فرضیه های فرعی نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود تنها ۲ مسیر معنادار هستند.

آزمون‌های نیکویی برازش

در مدل ساختاری روابط بین متغیرهای مکنون در خور توجه است. مدل ساختاری روابط موجود بین متغیرهای مکنون که بر اساس نظریه استخراج شده‌اند را با توجه به داده‌های گردآوری شده از نمونه تبیین می‌کند. در جدول زیر نتایج برازش مدل ساختاری آورده شده است.

جدول ۱: مقدار شاخص‌های برازش و نتیجه برازش الگوی ساختاری

ردیف	شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار الگو	نتیجه برازش
۱	X^2 / DF	کمتر از ۲ عالی کم تر از ۳ مناسب	۱/۷۴	مناسب
۲	RMSEA	کمتر از ۰/۰۶ عالی کم تر از ۰/۰۸ مناسب	۰/۰۷۶	مناسب
۳	AGFI	بیش تر از ۰/۸	۰/۸۶	مناسب
۴	GFI	بیش تر از ۰/۹	۰/۸۷	نامناسب

همانطور که در جدول ۱ نشان داده شده است، به جز شاخص برازندگی (GFI)، سایر شاخص‌ها در دامنه مطلوب قرار دارند. لذا در مجموع مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است. حال با استفاده از تحلیل مسیر به آزمون فرضیه‌های تحقیق بر اساس نتایج به دست آمده در نمودار زیر پرداخته می‌شود.

چنان که خروجی ضرایب مسیر و آزمون T نشان می‌دهد، از میان ۸ مسیری که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیرهای مکنون وابسته وجود دارند، فقط ۲ مسیر معنادار است؛ جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص های برازش الگوی اندازه گیری

فرضیه	ضریب استاندارد	ضریب T	مقایسه با مقدار بحرانی	نتیجه آزمون
فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد	۰/۱۰	۱/۱۲	$۱/۱۲ > ۱/۹۶$	رد
اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد	-۰/۱۶	-۱/۸۹	$-۱/۸۹ > ۱/۹۶$	رد
فرسودگی شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر معناداری دارد	۰/۱۵	۱/۷۲	$۱/۷۲ > ۱/۹۶$	رد
فرسودگی شغلی بر تعهد هنجاری تأثیر معناداری دارد	۰/۱۲	۱/۳۷	$۱/۳۷ > ۱/۹۶$	رد
فرسودگی شغلی بر تعهد مستمر تأثیر معناداری دارد	-۰/۰۴	-۰/۴۵	$-۰/۴۵ > ۱/۹۶$	رد
اعتیاد به کار بر تعهد عاطفی تأثیر معناداری دارد	-۰/۱۸	-۲/۱۵	$-۲/۱۵ < ۱/۹۶$	قبول
اعتیاد به کار بر تعهد هنجاری تأثیر معناداری دارد	-۰/۱۷	-۲/۰۰	$-۲/۰۰ < ۱/۹۶$	قبول
اعتیاد به کار بر تعهد مستمر تأثیر معناداری دارد	-۰/۰۵	-۰/۵۴	$-۰/۵۴ > ۱/۹۶$	رد

اکنون با استفاده از تجزیه و تحلیل‌های انجام شده و نتایج به دست آمده مطابق با جداول بالا، فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گرفتند و نتایج زیر حاصل گردیدند:

فرضیه اول تحقیق بیان می‌کند که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها در مورد نوع رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین پرستاران در بیمارستان شهرستان زهک می‌توان بیان کرد که مقدار ضریب مسیر (۰/۱۰) و مقدار تی (۱/۱۲) که این مقدار از مقدار بحرانی کمتر شده است ($۱/۱۲ > ۱/۹۶$) و بنابراین در سطح ۰/۰۵ بی معنا است. لذا فرضیه اصلی اول رد می‌شود یعنی فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

در مورد فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های فرعی اول، دوم، سوم و ششم نیز به همین صورت است یعنی فرضیه را می‌توان با توجه به ضرایب مسیر و نیز مقدار تی مورد بررسی قرار داد و سپس مقدار تی را با مقدار بحرانی یعنی ۱/۹۶ مقایسه کرد. در این مقایسه مقادیر اعلام شده در سطح ۰/۰۵ بی معنا هستند و لذا فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های فرعی اول، دوم، سوم و ششم رد می‌شود. اما نتایج تجزیه و تحلیل در مورد تأثیر اعتیاد به کار بر تعهد عاطفی و نیز تعهد هنجاری بدین صورت نیست، بنابراین هر دو فرضیه فرعی چهارم و پنجم در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار هستند و لذا ادعای پژوهشگر درباره تأثیر معنادار اعتیاد به کار بر تعهد عاطفی و هنجاری تایید شده و مورد قبول قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری

مرور جامع ادبیات پژوهش نشان داد که فعالیت‌های شغلی نیروی کار به طور مستمر تحت تأثیر تغییر شرایط محیط‌های کاری قرار دارد. تلاش برای همگامی با چالش‌های موجود در محیط‌های کاری می‌تواند عامل موثری در ایجاد فرسودگی شغلی و یا اعتیاد به کار باشد. در همین راستا، برخورداری از کارکنانی که دارای تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان خود بوده و دلبسته آن باشند، سبب می‌شود تا فرد در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارد. بنابراین به منظور ایجاد فضای کاری موفق، سازمان بایستی انرژی خود را بر رفاه مادی و اجتماعی کارکنان متمرکز نماید و مطالعه تعهد کارکنان را بیش از تبعیت آنان مورد نظر قرار دهند.

هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان شهرستان زهک بوده است. نتایج آزمون‌ها نشان داد که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری ندارد به عبارتی فرسودگی شغلی نتوانسته است تعهد سازمانی پرستاران را متأثر نماید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که میزان فرسودگی و تعهد در بین پرستاران این بیمارستان از متوسط بیشتر است اما نتایج آزمون‌ها هیچ‌گونه تأثیری را از سوی فرسودگی بر تعهد نشان نداد. همانطور که از ادبیات نظری برمی‌آید فرسودگی می‌بایست بر تعهد تأثیر منفی داشته باشد اما این نکته در متن به خوبی روشن نشده که این نتایج در میان هر شغل بدین گونه است یا با تغییر شرایط کار و نوع کار، این مطلب می‌تواند جنبه عکس پیدا کرده یا عدم تأثیر را نشان دهد. در همین راستا می‌توان بیان کرد که شغل پرستاری یکی از مشاغل سخت و طاقت فرسا است و منطقی‌تر می‌توان انتظار داشت هر شخص با هر درجه از توانمندی بتواند در این شغل طاقت بیاورد و یا نوع روابطی که بین متغیرها در سایر مشاغل ساده و نسبتاً مشکل وجود دارد، در این شغل نیز صادق باشد. همانطور که بارز است، شرط لازم برای شغل پرستاری داشتن تخصص است که به تنهایی برای ماندن در این شغل کافی نیست، شرط کافی آن داشتن عشق و علاقه شدید و تعهد به کار است. افرادی که در این شغل باقی می‌مانند از تعهد بالایی برخوردارند، شرایط کار را به خوبی پذیرفته و از نظر نگرشی با آن تطابق پیدا کرده‌اند. بنابراین فرسوده شدن در شغل (مخصوصاً در شغل پرستاری) حتماً وجود دارد و نتایج تجزیه و تحلیل نیز این مطلب را تایید کرده است، اما این فرسودگی نمی‌تواند تعهد آنان را تحت تأثیر قرار دهد؛ به گونه‌ای که پرستاران علی‌رغم داشتن آگاهی از وظایف سنگین خود و فرسوده شدن در شغل باز هم به کارشان تعهد بالایی دارند و این نتیجه برای نشان دادن تفاوت شغل پرستاری با سایر مشاغل یک دستاورد ارزشمند

محسوب می‌شود. به عبارتی نمی‌توان انتظار داشت که چنین رابطه‌ای (عدم وجود ارتباط بین فرسودگی و تعهد شغلی) در هر شغلی به این گونه باشد. همچنین نتایج نشان داد که اعتیاد به کار فقط بر تعهد عاطفی و هنجاری تأثیر معناداری دارد ولی بر تعهد مستمر پرستاران تأثیر معناداری نداشت و به عبارتی اعتیاد به کار یا همان دل‌بستگی و علاقه‌مندی شدید پرستاران به کارشان می‌تواند موجب متأثر شدن تعهد عاطفی و هنجاری آن‌ها شود، ولی به علت خستگی بیش از اندازه، احتمال اینکه مادام در این سازمان بمانند و تعهد مستمری به آن داشته باشند، وجود ندارد. نتایج یافت شده در مقاله حاضر با نتایج پژوهش سچوفلی و همکاران (۲۰۰۸) و نیز عنایتی و همکاران (۱۳۹۱)، هم راستا است.

بدیهی است که این پژوهش در جامعه آماری بیمارستان شهرستان زهک و با شرایط این سازمان انجام پذیرفته و در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید اطمینان حاصل نمود و بررسی‌های بیشتر و متنوع‌تری در سایر سازمان‌ها و گروه‌های کارکنان و مشاغل مختلف انجام داد.

برای محققان آتی پیشنهاد می‌شود که اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی را از منظر مولفه‌های شخصیتی مورد بررسی قرار دهند همچنین می‌توان این رابطه را با توجه به سایر متغیرها نیز بررسی نمود. به عبارتی، می‌توان پیش‌بینی‌ها و پیامدهای اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی را با توجه به اثر متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده مانند کیفیت زندگی کاری، فضای مشارکت و همکاری، همدلی و میزان اعتماد بین کارکنان نیز انجام داد.

همچنین این تحقیق را می‌توان در میان مشاغل مختلف با درجه سختی متفاوت انجام داد و نتایج آن را با هم مقایسه نمود؛ احتمالاً به نتایج جالبی در این زمینه می‌توان دست یافت و از این رهگذر به نوعی طبقه‌بندی جدید درباره مشاغل رسید.

منابع و مأخذ

- ۱- اشرفی سلطان احمدی، حسین؛ مهرمند، احد؛ غلامیان، علیرضا؛ عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره ۱۸
- ۲- افخمی روحانی، حسین؛ رحمان سرشت، حسین؛ کوشزاده، سیدعلی (۱۳۹۱). اثر رهبری هم‌نوا بر تعهد سازمانی از طریق نقش واسط اعتماد و تشریک دانش. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷
- ۳- بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم؛ سنجی، مجیده (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران. فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، دوره ۱۸، شماره ۳
- ۴- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ عاشوری زاده، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت آلومینیوم المهدی استان هرمزگان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۲
- ۵- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳
- ۶- ترک زاده، جعفر؛ محترم، معصومه (۱۳۹۱). پیش‌بینی تعهد سازمانی دانشجویان بر اساس ادراک آنها از جو آموزشی دانشگاه. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال چهارم، شماره ۲
- ۷- خائف الهی، احمدعلی؛ نرگسیان، عباس؛ باباشاهی، جبار (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷
- ۸- خورشید، صدیقه؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). مطالعه روابط اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷
- ۹- راشدی، وحید؛ فروغان، مهشید؛ حسینی، محمدعلی (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی استان تهران. مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۱، شماره ۲، بهار ۱۳۹۱
- ۱۰- زارعی متین، حسن؛ جمشیدی کهساری، حمزه (۱۳۸۹). بررسی پدیده اعتیاد به کار در بین پرستاران ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هشتم، شماره ۲۱

- ۱۱- ستوده اصل، نعمت؛ بختیاری، امیر هوشنگ (۱۳۸۵). بررسی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران و ماماها‌ی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، دوره یازدهم
- ۱۲- سیدجوادین، سیدرضا؛ نرگسیان، عباس؛ باباشاهی، جبار (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عجین شدن با کار بر ویژگیهای رفتاری. چشم انداز مدیریت دولتی، سال اول، شماره ۳
- ۱۳- شریفی، سمانه؛ سلیمی، قربانعلی؛ احمدی، سید احمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴
- ۱۴- صفری، شهربانو؛ گودرزی، حسنیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳
- ۱۵- صفرنیا، حسن (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک های دولتی. پژوهش های مدیریت در ایران - مدرس علوم انسانی، دوره ۱۵، شماره ۲
- ۱۶- عنایتی، غلامرضا؛ شکاری، غلامعباس؛ طهماسبی، رضا؛ غفاری، حسن؛ شبانی، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی. فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۷۹
- ۱۷- عیسی خانی، احمد؛ فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره شانزدهم
- ۱۸- غباری بناب، باقر؛ نبوی، محمد؛ شیرکول، ماندانا (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا، و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال ۳۵، شماره ۲
- ۱۹- قلی پور، آرین؛ نرگسیان، عباس؛ طهماسبی، رضا (۱۳۸۷). اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان ها. دانش مدیریت، سال ۲۱، شماره ۸۱
- ۲۰- کردتمینی، بهمن؛ کوهی، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره ۱۴
- ۲۱- مقیمی، سید محمد؛ رمضان، مجید؛ پژوهشنامه مدیریت، مدیریت آموزشی، انتشارات راه دان، چاپ اول، بهار ۱۳۹۰

- ۲۲-ملکی آوارسین، صادق؛ خدیوی، اسدالله؛ خانکشی زاده، حسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشکین شهر. فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰
- ۲۳-نریمانی، محمد؛ عباسی، مسلم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی. فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸
- 24-Allen, N. J & Meyer, J.P (1990). The measurement and Antecedents of Affective , Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18
- 25-Baran, G. Yildiz,B,M .Inci ,F.Ongor,M.Ceran ,A .(2010), Analysis of burnout levels of teacher , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9 , 975-980
- 26-Enache ,R,G (2013) ,Burnout Syndrome and Work Accidents , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 78 , 170-174
- 27-Innanen ,H . Tovanen ,A . Salmela-Aro , K .(2014) , Burnout , work engagement and workaholism among highly educated employees : Profiles , antecedents and outcomes . *Burnout Research* 1 , 38-49
- 28-Gheorghita ,N.(2014) , Workaholism : A New Challenge For Organisation Management , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 109 , 295-300
- 29-Kucukoglu ,H (2014), Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 116 , 2741-2746
- 30-Schuafeli ,W,B. Taris , T,w . Rhenen ,W,v .(2008) , Workholism , Burnout, and Work engagement : Three of a Kind or Three Different King Of Employee Well-being ? , *Applied Psychology : An International Review* , 2008 , 57 (2) , 173 -203
- 31-Sane ,M,A .Devin ,H,F .Jafari ,R .Zohoorian ,Z .(2012), Relationship between physical activity and its components with burnout in academic members of Dargaz Universities , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 46 , 4291-4294
- 32-Yener ,M . Coskun ,O.(2013), Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 99 , 869-876