

تمایز معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس تعهد سازمانی و وجدان کاری Discrimination of teachers with high and low job burnout on the basis of organizational commitment and work ethic

Arash Shahbaziyanhoni*

M.A in Educational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University

Mohsen Markadi

M. A. in Educational Research, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University

Omid Hasani

M.A in General Psychology, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University

آرش شهبازیان خونیک (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

محسن مرکدی

کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

امید حسنی

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

Abstract

Job burnout is the person's reaction to interpersonal stressors in the workplace. The aim of the present study was the discrimination of teachers with high and low job burnout on the basis of work ethic and organizational commitment. The research method was causal-comparative. The population consisted of all male and female employed teachers with different educational levels in the 2016-2017 academic year in the city Mahnesan that based on Krejcie and Morgan table (1970), 160 of them were selected by the random stratified sampling method. For data collection from questionnaires work ethic Costa and Mac Cry (1992), organizational commitment Porter (1974) and Job burnout Maslach (1985) was used. data were analyzed using from software spss 16 and statistical test discriminant analysis. The results of the discriminant analysis, leading to a significant recognition function that the according to this function organizational commitment has the highest discrimination power between two groups of teachers were. Subsequent distinctive components the groups, reliability and success-oriented components were. Also, The results of the discriminant analysis showed that most teachers with low job burnout with the highest percentage of detection (87%) were correctly distinguished from other teachers and 85/2% from the teachers the two groups according to the function was properly reclassified. organizational commitment and work ethic play an important role in discrimination between teachers with high and low job burnout. therefore, in any planning to reduce the job burnout of teachers, special attention should have to organizational commitment and work ethic.

Keywords: Job Burnout, Work Ethic, Organizational Commitment, Teachers

چکیده

فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است. پژوهش حاضر با هدف تمایزگذاری معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس مؤلفه‌های وجدان کاری و تعهد سازمانی انجام شد. روش پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه ای بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل زن و مرد مقاطع مختلف تحصیلی شهرستان ماهنشان در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۱۶۰ نفر از آن‌ها با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های وجدان کاری کاستا و مک کرا (۱۹۹۲)، تعهد سازمانی پورتر (۱۹۷۴) و فرسودگی شغلی مسلاش (۱۹۸۵) استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۲ و آزمون تحلیل تشخیصی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحلیل تشخیصی، منجر به یک تابع تشخیص معنادار شد که طبق این تابع تعهد سازمانی دارای بالاترین توان تمایز بین گروه‌ها بود و مؤلفه‌های موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا متمایزکننده‌های بعدی بین گروه‌ها بودند. همچنین نتایج تحلیل تشخیصی نشان داد که اکثر معلمان با فرسودگی شغلی پایین با بالاترین درصد تشخیص (۸۷ درصد) به‌درستی از دیگر معلمان متمایز شده بودند و ۸۵/۲ درصد از افراد دو گروه طبق تابع به‌دست‌آمده به طور صحیح مجدداً طبقه‌بندی شده بودند. تعهد سازمانی و وجدان کاری نقش مهمی در تمایز بین معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین دارند؛ بنابراین در هر گونه برنامه‌ریزی برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان باید به تعهد سازمانی و وجدان کاری توجه ویژه داشت.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، وجدان کاری، تعهد سازمانی،

معلمان

مقدمه

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 پر استرس می‌باشد و معلمان همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند. یکی از اثرات این استرس‌ها بروز فرسودگی شغلی^۱ در میان آن‌هاست (علوی لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۴). فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد بر اثر عوامل فشارزا و سندرمی است مرکب از خستگی عاطفی و جسمی که منجر به ایجاد خودپنداری منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعین به هنگام وظیفه می‌گردد. این سندرم ممکن است فرد را به سوی انواع بیماری‌های روانی و جسمانی سوق دهد (لیتر، باکر و مسلش^۲، ۲۰۱۴).

فرسودگی شغلی تنها مسئله‌ای 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، ضعف شدن اراده و روحیه می‌شود (فرد و فیشر^۳، ۲۰۱۶). فرسودگی شغلی دلایل مختلفی دارد که بعضی از این دلایل شخصی و بعضی دیگر سازمانی می‌باشند. ناآشنا بودن افراد به اهداف سازمان، مبهم بودن نقش فرد در تولید، فقدان شبکه‌های ارتباطی اثربخش، سخت و غیرقابل انعطاف بودن مقررات و قوانین سازمان و جملگی باعث می‌شوند درصد بیشتری از افراد گرفتار فرسودگی شغلی شوند (ساعتچی، ۱۳۹۳). اسکافلی، مارتینز و پینتو^۴ (۲۰۰۲) فرسودگی را در موقعیت شغلی به‌عنوان نشانگان تعریف می‌کنند که از سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کارایی پایین شغلی تشکیل یافته است. منظور از خستگی عاطفی تجربه احساس‌های تنش، مخصوصاً احساس خستگی مزمن ناشی از کار بیش از اندازه است. مسخ شخصیت نیز نگرش بی‌تفاوتی فرد نسبت به کار و افرادی که با آن‌ها کار می‌کند و از دست دادن علاقه نسبت به کار و افرادی که با آن‌ها کار می‌کند و بی‌معنا دانستن فعالیت می‌باشد. کارایی پایین شغلی، احساس شایستگی پایین و همین‌طور احساس پایین کسب موفقیت هم در شغل و هم در سازمان را در برمی‌گیرد.

مرور پیشینه نظری و تجربی در زمینه فرسودگی شغلی نشان داد که یکی از عواملی که می‌تواند با فرسودگی شغلی ارتباط داشته باشد، تعهد سازمانی^۵ است. مفهوم تعهد سازمانی اولین بار توسط وایت^۶ (۱۹۵۶) در مقاله "انسان‌سازمانی" مطرح شد. 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 به‌طور مستقیم به مشارکت کردن و ماندن در سازمان تمایل نشان می‌دهند (صفرنیا، ۱۳۹۰). به‌عبارت‌دیگر تعهد سازمانی حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و التزام جهت اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌آورد. تعهد سازمانی دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. تعهد عاطفی به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (آلن و مایر^۷ (۱۹۸۴)، به نقل از علوی لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۴). نعمت الهی (۱۳۹۳)؛ جهانبخش گنجه، افشانی و جهانبخش گنجه (۱۳۹۶)؛ ژو و همکاران، (۲۰۱۴)؛ پنگ و همکاران (۲۰۱۶) و گارلند (۲۰۱۴) در پژوهش‌های خود نشان دادند که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی‌دار وجود داشت. یکی دیگر از مشکلات ریشه‌ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی که می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشد، ضعف وجدان کاری^۷ در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است و در ایجاد این معضل که به نظر می‌رسد پایه و اساس آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهم‌ترین آن‌ها است (عسگریان و جوادپور شیروان، ۱۳۹۱). وجدان کاری که گاهی از آن به اخلاق کار تعبیر می‌شود، به معنای گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی،

1. job Burnout

2. Leiter, Bakker & Maslach

3. Fried & Fisher

4. Schaufeli, Martinez & Pinto

5. organizational commitment

6. Whyte

7. work ethic

بدون نظارت مستقیم است. به بیان دیگر، گرایش و نیروی درونی که سبب می‌شود فرد بدون وجود هیچ‌گونه کنترل و نظارت خارجی، کارش را به نحو احسن انجام دهد، وجدان کار نامیده می‌شود. از این رو، پرکاری، انجام بهتر کار، کنترل درونی و مسئولیت‌پذیری، از نشانه‌های وجدان کار و در مقابل کم‌کاری، اهمال‌کاری، نظارت خواهی و مسئولیت‌گریزی، از علائم ضعف وجدان کاری به شمار می‌رود (لوی و اسلاوین، ۲۰۱۳). بسیاری از نویسندگان در مورد وجدان کاری اظهار نظر نموده‌اند، از جمله بریک و مانت (۱۹۹۱) وجدان را به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو مؤلفه موفقیت‌مداری^۱ و قابلیت اتکا^۲ تشکیل شده است. موفقیت‌مداری اشاره به بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار دارد که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف است. قابلیت اتکا تمایل به قابل‌اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود‌نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (یوگور، اسپنس، سیمپون و کاراکاس^۳، ۲۰۱۷). در پژوهش نجاتیان، شریفی و دغاغله (۱۳۹۴) نیز مشخص شد که بین وجدان کاری با فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار وجود داشت.

در مجموع، مرور مطالعات پیشین در حوزه فرسودگی شغلی نشان داد که پژوهشی که تمایزگذاری معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس تعهد سازمانی و وجدان کاری را بررسی کند، یافت نشد. بنابراین نیاز به پژوهش‌های بیشتری در این زمینه احساس می‌شود. از طرفی پژوهش‌های انجام شده قبلی عمدتاً از روش‌های همبستگی استفاده کرده بودند که مبتنی بر تحلیل روابط بین متغیرهاست. در پژوهش حاضر نیز از روش تحلیل تشخیصی استفاده شد که مبتنی بر تحلیل فرد است و به دست آوردن گروه‌های مختلف از افراد بر اساس چندین متغیر را فراهم می‌سازد. از دیدگاه علمی نیز، تمایز معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس تعهد سازمانی و وجدان کاری می‌تواند به طراحی برنامه‌های مداخلاتی علمی در آن‌ها کمک کند. همچنین، با توجه به مشکلاتی که در اثر فرسودگی شغلی، ضعف وجدان کاری و عدم تعهد سازمانی، گریبان‌گیر کارکنان، معلمان و سازمان‌ها می‌شود و اهمیتی که عدم فرسودگی شغلی، وجدان کاری و تعهد سازمانی در افزایش کارایی، بالا بردن کیفیت عملکرد افراد، بهبود روابط بین فردی و داشتن سلامتی جسمانی و روانی دارند، اهمیت و ضرورت تحقیق درباره این موضوع را مشخص می‌شود. از طرفی، با آگاهی از نتایج پژوهش‌هایی از این قبیل ابعاد بیشتری از فرسودگی شغلی معلمان را مورد کنکاش قرار می‌دهیم. بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که: آیا مؤلفه‌های وجدان کاری و تعهد سازمانی توان تمایزگذاری معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین را دارند؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزو پژوهش‌های علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مرد و زن شاغل مقاطع مختلف تحصیلی شهرستان ماهشان در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۲۷۰ نفر بود. نمونه‌ها متناسب با حجم، مقطع، جنسیت و سابقه خدمت بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. به منظور دستیابی به اهداف موردنظر با هماهنگی با اداره آموزش و پرورش ۱۶۰ پرسش‌نامه توسط پژوهشگر بر روی معلمان که فرصت و تمایل همکاری داشتند اجرا گردید. همچنین به منظور ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر، رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش کسب و درباره بی‌نامی پرسشنامه‌ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان خاطر داده شد. از این تعداد ۱۶۰ نفر نمونه انتخاب شده بر اساس نمرات فرسودگی شغلی ۶۹ نفر به‌عنوان معلمان با فرسودگی شغلی پایین (با نمرات زیر صدک ۳۴ فرسودگی شغلی) و ۴۶ نفر معلمان با فرسودگی شغلی بالا (با نمرات بالاتر از صدک ۶۷ فرسودگی شغلی) تشخیص داده شدند و در نهایت تحلیل‌ها بر روی این ۱۱۵ نفر انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۲، از آزمون تحلیل تشخیصی استفاده گردید.

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

پرسش‌نامه وجدان کاری کاستا و مک کرا (CJI): این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) می‌باشد. ۸ سؤال از این پرسشنامه مربوط به زیرمقیاس قابلیت اتکا است و ۸ سؤال دیگر زیرمقیاس

1. success-oriented

2. reliability

3. Uygur, Spence, Simpson & Karakas

موفقیت مداری را می‌سنجد. این پرسشنامه از نوع پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در آن برای جواب‌های کاملاً "موافقم (نمره ۵)، موافقم (نمره ۴)، نظری ندارم (نمره ۳)، مخالفم (نمره ۲) و کاملاً مخالفم (نمره ۱) داده می‌شود، پایایی این پرسش‌نامه توسط علی‌رضایی و همکارانش (۱۳۹۲) از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش شد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی پورتر (OCQ): پرسشنامه حاضر در سال ۱۹۷۴ توسط پورتر ساخته شد که دارای ۱۵ گویه ۵ گزینه‌ای درجه‌ای لیکرت است. پایایی این پرسش‌نامه هم توسط علوی لنگرودی و غفوری (۱۳۹۴) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد شده بود. این پرسشنامه توسط محققان زیادی در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن نیز گزارش شده است. شیرویه زاد، اصفهانی، توکلی و جعفری (۱۳۹۴) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه حاضر را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسل (MBI): این پرسشنامه توسط مسلش در سال ۱۹۸۵ ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیش‌گیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های توماس، دولسانتوس، آلونسو آندرس و فرناندز (۲۰۱۶) و اسزیگتی، بالازس، بیکوالفی و یوریان (۲۰۱۶) مورد تأیید قرار گرفته است. در ایران نیز در پژوهش صادقی، شادی و مقیم بیگی (۱۳۹۵) نیز پایایی این پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۱۶۰ نفر از معلمان با دامنه سنی ۲۶ سال تا ۴۸ سال شرکت داشتند که از این تعداد ۷۱ نفر زن (۴۴/۴ درصد) و ۸۹ نفر مرد (۵۵/۶ درصد) و ۴۵/۶ درصد از مقطع ابتدایی، ۳۰ درصد از مقطع متوسطه اول و ۲۴/۴ درصد از مقطع متوسطه دوم بودند. همچنین، ۶۴ نفر (۴۰ درصد) با سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۶۹ نفر (۴۳/۱ درصد) با سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۷ نفر (۱۶/۹ درصد) با سابقه خدمت ۲۱ تا ۳۰ بودند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پیش‌بین برای دو گروه از معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین و نتایج آزمون

ANOVA برای بررسی معناداری تفاوت بین دو گروه

متغیرهای پیش‌بین	معلمان با فرسودگی شغلی بالا	معلمان با فرسودگی شغلی پایین	آماره F	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار		
قابلیت اتکا	۲۸/۵۹	۶/۲۳	۱۶/۹۸	۰/۰۰۱
موفقیت مداری	۲۸/۷۶	۳/۳۷	۲۵/۹۲	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۴۷/۶۷	۵۹/۸۸	۳/۲۳	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود به‌طور معناداری بین معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین از لحاظ مؤلفه‌های وجدان کاری و تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد ($P < 0/05$).

در تحلیل حاضر برای تمایز دو گروه معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس متغیرهای پیش‌بین از آماره لاندا و یلکز استفاده شد. همچنین به علت بودن دو گروه از یک تابع تشخیص به روش هم‌زمان استفاده شد که کل واریانس را تبیین می‌کند.

جدول ۲. خلاصه توابع تشخیصی کانونی و نتایج آزمون لامبدای ویکلز برای بررسی تمایز دو گروه از معلمان

تعداد	مقادیر ویژه	درصد از واریانس	همبستگی	لامبدای ویکلز	مجذور کای	درجه	سطح
تابع	کل	کل	کانونیک		آزادی	معناداری	
۱	۰/۹۰	۱۰۰	۰/۶۹	۰/۵۴	۶۸/۹۶	۳	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود یک تابع تشخیصی کانونی شناسایی شد که این تابع ۱۰۰ درصد از کل واریانس را تبیین می نماید. همچنین، مقدار لامبدای ویکلز برابر ۰/۵۴ و مجذور کای برابر ۶۸/۹۶ است که نشان می دهد که به طور معنی داری توان تمایز بین گروه ها وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی درون گروهی تجمعی بین متغیرهای پیش بین، ضرایب استاندارد شده و ضرایب استاندارد نشده

متغیرهای پیش بین	همبستگی درون گروهی تجمعی	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده
قابلیت اتکا	۰/۴۲	۰/۰۷	۰/۰۲
موفقیت مداری	۰/۵۲	۰/۱۹	۰/۰۶
تعهد سازمانی	۰/۹۸	۰/۸۹	۰/۱۳

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود بر اساس وزن های به دست آمده تعهد سازمانی دارای بالاترین توان تمایز بین گروه ها است. متغیرهای پیش بین بعدی متمایز کننده گروه ها به ترتیب موفقیت مداری و قابلیت اتکا می باشند. همچنین، بررسی نتایج طبقه بندی معلمان در دو گروه معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین نشان داد که ۳۸ نفر (۸۲/۶ درصد) معلمان با فرسودگی شغلی بالا و ۶۰ نفر (۸۷ درصد) معلمان با فرسودگی شغلی پایین به طور صحیح تشخیص داده شده اند. معلمان با فرسودگی شغلی پایین با بالاترین درصد تشخیص (۸۷ درصد) نشان می دهد که اکثر این معلمان به درستی از دیگر معلمان متمایز شده اند. همچنین ۸۵/۲٪ از افراد در گروه بندی مجدد اولیه خود به درستی طبقه بندی شده اند. نتایج این طبقه بندی مجدد نشانگر توان متغیرهای مذکور در تمایز میان معلمان دارای سطوح مختلف فرسودگی شغلی بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تمایز معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین بر اساس مؤلفه های وجدان کاری و تعهد سازمانی بود. یافته های پژوهش نشان دادند که تعهد سازمانی دارای بالاترین توان تمایز بین گروه ها بود و مؤلفه های موفقیت مداری و قابلیت اتکا متمایز کننده های بعدی بین گروه ها بودند. همچنین اکثر معلمان با فرسودگی شغلی پایین با بالاترین درصد تشخیص به درستی از دیگر معلمان متمایز شده بودند. یافته های حاضر به نوعی با یافته های پژوهش های نعمت الهی (۱۳۹۳)؛ غفارپور و همکاران (۱۳۹۳)؛ سالار و همکاران (۱۳۹۵)؛ ژو و همکاران، (۲۰۱۴)؛ نجاتیان و همکاران (۱۳۹۴)؛ پنگ و همکاران (۲۰۱۶) و ۲۰۱۳ و گارلند (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین یافته های حاضر مبنی بر اینکه تعهد سازمانی دارای بالاترین توان تمایز بین گروه ها بود می توان گفت که تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است (میر و هرسکوویچ^۱، ۲۰۰۱). معلمانی که تعهد سازمانی بالایی دارند در سازمان باقی می مانند، اهداف آن را می پذیرند و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهند. معلمان با تعهد شغلی بالا جایگاه و توانایی های خود را در سازمان خود می دانند، انگیزه بالاتری دارند، به فرهنگ کاری حاکم بر سازمان خود احترام می گذارند، با دل و جان برای سازمان تلاش می کنند و در مدارس محیطی سالم برای فراگیران فراهم می آورند. در مقابل معلمانی که تعهد کمتری نسبت به کار خود دارند، عقیده ضعیفی به پذیرش اهداف و ارزش های سازمان دارند، تمایلی به انجام تلاش از دل و جان برای سازمان و حفظ عضویت در سازمان نشان نمی دهند، به نحوی که با عدم مشارکت در تصمیمات سازمان، موفقیت و رفاه سازمان را به خطر می اندازند و در محیط تحصیلی موجب اتلاف وقت و انرژی و عدم رشد و تکامل فراگیران

^۱. Meyer & Herscovitch

خواهند شد (محبوب منس، ۱۳۹۲). این علائم و پیامدهای روانی و اجتماعی حاصل از عدم تعهد یا تعهد کاری کمتر در کارکنان سازمان‌ها به‌خصوص معلمان که رسالت و نقش مؤثر آن‌ها در رشد ابعاد وجودی دانش‌آموزان و تربیت نیروی انسانی و مسئولان آتی جامعه به‌ویژه در دوره ابتدایی که زمینه‌ساز و اساس رشد در دوره‌های بعدی محسوب می‌شود به‌تدریج باعث به وجود آمدن نشانه‌های فرسودگی شغلی مانند تحمل فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی، کم شدن علاقه نسبت به کار و... خواهد شد که به مرور زمان زمینه فرسودگی شغلی آن‌ها را فراهم خواهد ساخت.

همان‌طور که اشاره شد یافته‌ها نشان دادند که مؤلفه‌های موفقیت‌مداری و قابلیت اتکای وجدان کاری نیز توان تمایز معلمان با فرسودگی شغلی بالا و پایین را داشتند. در تبیین این یافته‌ها نیز می‌توان گفت معلمانی که موفقیت‌مدار هستند تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار خود را دارند، معیارهای بالا برای عملکرد خود انتخاب می‌کنند و تا رسیدن به هدف به فعالیت خود ادامه می‌دهند و معلمان قابلیت اتکا تمایل به قابل‌اعتماد بودن را نشان می‌دهند. همچنین این معلمان دارای ویژگی‌هایی مانند صادق بودن، خودنظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار هستند. معلمان با وجدان شغلی بالا دارای ویژگی‌های پرکاری، انجام بهتر کار، کنترل درونی و مسئولیت‌پذیری هستند، اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند، این افراد برای سازمان ارزش قائل‌اند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود، نظم در کار را دوست دارند و داشتن حس انجام‌وظیفه در آن‌ها باعث افزایش سطح تلاش و انگیزه در محیط کاری می‌شود. اما در مقابل معلمان با وجدان شغلی پایین کم‌کاری، اهمال‌کاری، عدم وظیفه‌شناسی کارکنان در نهادها و مراکز اشتغال جامعه، نظارت خواهی و مسئولیت‌گریزی را از خود نشان می‌دهند (لوی و اسلاوین، ۲۰۱۳).

این پیامدها و مشکلات ناشی از عدم وجدان کاری در کارکنان به‌خصوص معلمان به‌تدریج باعث به وجود آمدن علائم فرسودگی شغلی مانند بی‌انگیزگی و کاهش کارایی، عدم رغبت به ماندن در شغل خود، داشتن نگرش بی‌تفاوتی نسبت به کار، بی‌معنا دانستن فعالیت، احساس شایستگی پایین و همین‌طور احساس پایین کسب موفقیت خواهد شد که هم شغل و هم سازمان را در بر خواهد گرفت و با گذشت زمینه‌های فرسودگی شغلی را فراهم خواهند ساخت. بنابراین کارکنان هر سازمان هر قدر تعهد و وجدان کاری بالایی برای کار کردن در سازمان داشته باشند به همین مقدار فرسودگی کمتری را تجربه خواهند کرد.

جدی‌ترین محدودیت پژوهش حاضر استفاده از معیار آماری برای تشخیص معلمان با فرسودگی بالا و پایین بود. محدودیت دیگر پژوهش حاضر استفاده از ابزارهای خود گزارشی است که ممکن است نتایج در معرض سوگیری مطلوبیت اجتماعی قرار گیرد. همچنین بنا بر یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود برای بالا بردن تعهد کاری معلمان مسئولان هر منطقه آموزش و پرورش، تمعداً به دنبال رفع مشکلات معلمان برون و از موقعیت و شرایط آن مطلع شوند، به‌گونه‌ای که با یک برنامه مشخص شروع به گفت‌وگو با معلمان در رابطه با تعهد کاری آن‌ها کنند، همچنین برای افزایش وجدان کاری معلمان به متصدیان امور و مسئولین سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که ۱- معلمان را بر اساس علاقه، تخصص و توانایی‌شان انتخاب کنند و برای ارضای نیازهای آنان تلاش کنند. ۲- سختی، حساسیت و پیچیدگی کار را در تنظیم حقوق و مزایای معلمان در نظر بگیرند. ۳- معلمان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت دهند.

منابع

- جهانبخش گنجه، صادق؛ افشانی، علیرضا و جهانبخش گنجه، سحر (۱۳۹۶). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۸(۲): ۷۲-۸۱.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۳). *بهداشت روان در محیط کار*. تهران: نشر ویرایش.
- شیرویه زاد، هادی؛ اصفهانی، علی نصر؛ توکلی، محمد مهدی، جعفری، سعید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر تعهد سازمانی - مورد مطالعه: شرکت مهندسی بین‌المللی فولاد تکنیک. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۶(۲): ۱۸۱-۱۹۶.
- صفرنیا، حسن (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی. *مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)*، ۱۵(۲): ۱۰۵-۸۵.
- صادقی، امیر؛ شادی، مجید و مقیم بیگی، عباس (۱۳۹۵). رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران. *مجله علمی دانشکده پرستاری و مامائی همدان*، ۲۴(۴): ۲۳۸-۲۴۶.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساج، هاجر و اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۲): ۸۲-۹۳.

عسگریان، مصطفی و جوادپور شیروان؛ فریبا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین وجدان کاری با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه چهار شهر تهران. *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۸(۱): ۶۱-۷۲.

علوی لنگرودی، کاظم و غفوری، حمیده (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸(۳): ۸۵-۱۰۹.

محبوب مناس، یعقوب (۱۳۹۲). *رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سلماس*. پایا نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

نجاتیان کاظمی، سارا؛ شریفی، طیبه و دغاغله، فاطمه. (۱۳۹۴). *رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهید بقایی شهرستان اهواز*. اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، بصورت الکترونیکی، شرکت طلای سبز، انجمن پایش.

نعمت الهی، رقیه (۱۳۹۳). *تبیین رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی، مردودشت، شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان.

- Costa P T, McCrae RR. (1992). The Revised NEOPersonality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications.
- Fried, A. L., & Fisher, C. B. (2016). Moral stress and job burnout among frontline staff conducting clinical research on affective and anxiety disorders. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(3), 171.
- Garland, B., Lambert, E. G., Hogan, N. L., Kim, B., & Kelley, T. (2014). The relationship of affective and continuance organizational commitment with correctional staff occupational burnout: A partial replication and expansion study. *Criminal justice and behavior*, 41(10), 1161-1177.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Levy, C. S., & Slavin, S. (2013). *Social work ethics on the line*. Routledge.
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). Burnout at work: A psychological perspective. Psychology Press.
- Meyer JP, Herscovitch L. *Commitment in the workplace: Toward a general model*. Human resource management review. 2001;11(3): 299-326.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., ... & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PloS one*, 8(12), e84193.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Szigei, R., Balázs, N., Bikfalvi, R., & Urbán, R. (2017). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout inventory-educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health*, 33(5), 530-539.
- Tomás, J. M., de los Santos, S., Alonso-Andres, A., & Fernández, I. (2016). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey on a Representative Sample of Dominican Teachers: Normative Data. *The Spanish journal of psychology*, 19.
- Uygur, S., Spence, L. J., Simpson, R., & Karakas, F. (2017). Work ethic, religion and moral energy: the case of Turkish SME owner-managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1212-1235.
- Zhou, Y., Lu, J., Liu, X., Zhang, P., & Chen, W. (2014). Effects of core self-evaluations on the job burnout of nurses: the mediator of organizational commitment. *PloS one*, 9(4), e95975.



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی