

بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان

نجمه نادری لردجانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران مدارس شهرستان لردگان به تعداد ۲۱۸ نفر می‌باشد؛ که با توجه به فرمول کوکران تعداد نمونه در این پژوهش ۱۴۰ نفر محاسبه شد که به صورت تصادفی طبقه‌ای به همین تعداد پرسشنامه میان مدیران مدارس در مقاطع تحصیلی مختلف شهرستان لردگان توزیع و جمع‌آوری گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصین و پایایی پرسشنامه‌ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ تأیید شد چون ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار استاندارد ۰/۷ بیشتر بود در نتیجه سؤالیهای مربوط به متغیرهای تحقیق از پایایی لازم برخوردار بوده است؛ و داده‌ها به کمک ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین تعهد سازمانی با مؤلفه‌های فرسودگی-شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان رابطه منفی و معناداری نشان داده شده است که با افزایش تعهد سازمانی، میزان ابعاد فرسودگی شغلی نیز در بین مدیران مدارس شهرستان لردگان کاهش خواهد یافت.

واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، لردگان

۱. مدیر مدرسه ۱۳ آبان چله گاه شهرستان لردگان.

مقدمه

فرسودگی شغلی^۱ پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است (سومیا و پانچاناتام^۲، ۲۰۱۳). استفاده‌ی فنی و تخصصی از واژه‌ی فرسودگی شغلی، در اصل به التایمر و راس^۳ (۲۰۰۶) برمی‌گردد و یک حالت خستگی عاطفی، روانی و جسمی ناشی از استرس بیش از حد و طولانی مدت می‌باشد. آدکولا^۴ (۲۰۱۲) سه جنبه از فرسودگی شغلی را تعریف نمودند: (۱) رشد و افزایش احساس خستگی عاطفی در کارکنان، به صورتی که منابع عاطفی تحلیل رفته و کارکنان احساس می‌کنند که قادر به انجام کارهایی که قبلاً انجام می‌دادند، نیستند. (۲) تمایل کارکنان به رشد رفتار منفی و بد بینانه نسبت به مشتریان‌شان. این احساس به عنوان مسخ شخصیت بیان می‌شود. (۳) کاهش کفایت شخصی. عوامل متعددی در فرسودگی شغلی کارکنان تاثیرگذار هستند که اثرات مخربی بر عملکرد افراد دارد، از این رو، جلوگیری از آن در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌سد. یکی از عوامل تشدیدکننده آن، سکون‌زدگی شغلی^۵ است که در محیط‌های کاری بسیار شایع است. سکون‌زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان در شرایطی قرار بگیرند که انتظار ارتقای بیشتر یا پست‌های جدید با مسئولیت بیشتر را ندارند (اپلباوم و فاین استون^۶، ۲۰۱۲).

از طرف دیگر در خصوص تعهد سازمانی نیز باید گفت یکی از متغیرهای که میتواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را میتوان به طور ساده اعتقاد به ارزشها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیازبه ماندن در سازمان تعریف کرد که بر پایه دیدگاه آلن و میربرای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر (عبادی و زنگنه، ۱۴۰۰)

حال اگر تعهد سازمانی در کارکنان افزایش یابد می‌توان امیدوار بود کارکنان از سلامت روان بهتری برخوردار باشند و کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند. با توجه به گفته‌های فوق و احتمال وجود فرسودگی شغلی در بین مدیران مدارس بانجام این تحقیق هم خلاء موجود در مدارس شهر لردگان را برای تصمیم‌گیری منابع انسانی از بین برد و هم میزان سلامت سازمانی در وضعیت حال را برای سازمان و کارکنان آن بدست آورد که با توجه به این امر می‌توان امیدوار بود با شناسایی عوامل سلامت سازمانی و تقویت آن سبب شد فرسودگی شغلی احتمالی را از سازمان زدود. رسودگی شغلی پیامدهای بسیار بدی را در سازمان پیش‌بینی می‌کند تا حدی که فرد ممکن است محل کار خود را ترک نماید. با توجه به اهمیت موضوع حتما ابعاد فرسودگی شغلی و عوامل ایجاد فرسودگی شغلی به طور کامل بررسی و راهکارهای پیشگیرانه آن به صورت علمی بررسی و ارائه شود. در زیر برخی از پژوهش‌های مرتبط با تحقیق بیان شده است.

¹- Job burnout

²- Sowmya & Panchanatham

³- Althaymer & Ras

⁴- Adekola

⁵- Occupational stagnation

⁶- Appelbaum & Finestone

جعفرنژاد (۱۳۹۵) به بررسی تعیین نقش اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند پرداختند. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه ی مدیران مدارس دولتی شهر مرند در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ تعداد ۱۸۳ نفر بوده است که از این جامعه به تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی نسبی انتخاب شده است. نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند نقش معنی دار دارد و در مجموع توانسته است ... درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کند و همچنین از بین ابعاد اخلاق حرفه ای، روابط سالم و انسانی در محل کار بر فرسودگی شغلی مدیران نقش معنی داری دارد و از ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) بر فرسودگی شغلی مدیران نقش داشته است. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد که فرسودگی شغلی مدیران بوسیله اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی (بصورت معنی دار) قابل پیش بینی است.

عبادی شعار و زنگنه (۱۴۰۰) به بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری منطقه یک همدان پرداختند. بدین منظور یک نمونه ۸۰ تایی به طور کاملاً تصادفی ساده از کارکنان شهرداری منطقه یک همدان، مورد آزمون قرار گرفتند. یافته های پژوهش نشان می دهد که تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق فرسودگی شغلی کارکنان) بر سلامت سازمانی کارکنان تأثیر دارد که تأثیر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی بیشتر است. همچنین، نتایج بررسی ها نشان داد متغیرهای تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان در مجموع، نزدیک به ۵۸ درصد تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می کنند.

غفاری و مرندی (۱۴۰۰) در مطالعه ای با عنوان بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با تعلق سازمانی مدیران مدارس شهرستان خوی نشان دادند که بین فرسودگی شغلی مؤلفه های آن (خستگی عاطفی، شخصیت زدایی، فقدان موفقیت فردی) با تعلق سازمانی مدیران مدارس شهرستان خوی ارتباط معکوس و معنی داری مشاهده شد یولیتانی^۷ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان آموزش استثنایی انجام دادند. جموعه داده شامل ۹۸ پاسخ نظرسنجی از معلمان آموزش ویژه در سورابایا، اندونزی بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که خودکارآمدی تأثیر منفی معنی داری بر فرسودگی شغلی و تأثیر مثبت معنادار بر رض

سکمن و کیلیک^۸ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان رابطه بین خودکارآمدی معلمان ابتدایی، خودمختاری، رضایت شغلی، مشارکت معلم و فرسودگی شغلی: توسعه مدل انجام دادند. داده ها در سه سطح مختلف جمع آوری شد. در سطح اول، طی انطباق مقیاس خودمختاری معلم به زبان ترکی، داده ها از ۱۴۶ معلم به دست آمد. در سطح دوم، برای معادل سازی زبانی، داده ها از ۳۲ معلم جمع آوری شد؛ و سطح سوم برای آزمون رابطه بین متغیرهای پژوهش از طریق مدل با

⁷ Yulianti

⁸ Sokmen, Y., & Kilic

جمع‌آوری داده‌های ۷۱۶ معلم انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 18 و برنامه LISREL 8.8 انجام شد. مدلی که روابط بین متغیرهای مطالعه، خودکارآمدی، خودمختاری، رضایت شغلی، درگیری معلم و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد مورد آزمایش قرار گرفت. این روابط توسط تحلیل مسیر مورد آزمایش قرار گرفتند. فیشر^۹ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان فاکتورهای تأثیر گذار بر استرس، فرسودگی شغلی و ابقاء مدیران مقطع راهنمایی به این نتایج دست یافت که سطوح فرسودگی شغلی در بین مدیران تازه کار و با سابقه به طور معناداری متفاوت است، به این صورت که مدیران تازه کار فرسودگی شغلی بالاتری داشتند؛ اما تفاوت آنها در سطوح استرس از لحاظ آماری معنادار نبود.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران مدارس شهرستان لردگان به تعداد ۲۱۸ نفر می‌باشد؛ که با توجه به فرمول کوکران تعداد نمونه در این پژوهش ۱۴۰ نفر محاسبه شد که به صورت تصادفی طبقه‌ای به همین تعداد پرسشنامه میان مدیران مدارس در مقاطع تحصیلی مختلف شهرستان لردگان توزیع و جمع‌آوری گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌ر استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصین و پایایی پرسشنامه‌ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ تأیید شد چون ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار استاندارد ۰/۷ بیشتر بود در نتیجه سوالهای مربوط به متغیرهای تحقیق از پایایی لازم برخوردار بوده است؛ و داده‌ها به کمک ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد.

یافته‌ها

فرضیه پژوهش: بین تعهد سازمانی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان رابطه وجود دارد. برای بررسی فرضیه پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول ۱ نتایج آن آورده شده است.

جدول (۱): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

سکون زدگی	رابطه متغیرها	
۰-/۵۹۰	r	خستگی عاطفی
۰/۰۰۱	sig	
۰-/۴۸۵	r	مسخ شخصیت
۰/۰۰۱	sig	
۰-/۴۲۰	r	عدم موفقیت فردی
۰/۰۰۱	sig	
۰-/۵۲۸	r	فرسودگی شغلی
۰/۰۰۱	sig	

^۹ - Fisher

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که این آزمون با سطح معنی داری (sig) کوچکتر از ۰/۰۵، بین تعهد سازمانی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان رابطه منفی و معناداری نشان داده شده است و H_0 رد می‌شود ($p < 0/05$). لذا می‌توان گفت که با افزایش تعهد سازمانی، میزان ابعاد فرسودگی شغلی نیز در بین مدیران مدارس شهرستان لردگان کاهش خواهد یافت و بالعکس.

فرضیه فرعی پژوهش: میزان فرسودگی شغلی از دیدگاه مدیران مدارس شهرستان لردگان بالاتر از میانگین فرضی می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک متغیره استفاده شده است.

جدول (۲): آزمون t تک متغیره میزان فرسودگی شغلی و ابعاد آن

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	میانگین فرضی	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
								کران بالا	کران پایین
خستگی عاطفی	۱۴۰	۲/۴۴۷۷	۰/۵۱۰۸۸	۲۵/۱۵۹	۱۳۹	۳	۰/۱۲۱	۰/۴۵	۰/۷۸
مسخ شخصیت	۱۴۰	۲/۳۴۷۵	۰/۵۳۰۴۵	۲۳/۳۸۱	۱۳۹	۳	۰/۰۲۸	۱/۲۴	۱/۳۲
عدم موفقیت فردی	۱۴۰	۲/۴۰۷۰	۰/۴۹۶۹۹	۲۹/۱۲۸	۱۳۹	۳	۰/۲۳۰	۰/۵۴	۱/۲۷
(کل)	۱۴۰	۲/۳۰۷۵	۰/۵۳۰۱۵	۲۳/۳۵۱	۱۳۹	۳	۰/۰۰۹	۱/۲۴	۱/۳۳

نتایج آزمون t تک متغیره نشان می‌دهد که در این مطالعه میزان فرسودگی شغلی و ابعاد آن (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) در مدیران مدارس شهرستان لردگان از میانگین فرضی بالاتر نبوده و فرسودگی شغلی و ابعاد آن کمتر از میانگین فرضی در طیف لیکرت می‌باشد، بنابراین بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن در مدیران مدارس شهرستان لردگان با میانگین فرضی ۳ تفاوت معنی داری مشاهده نشده است ($p > 0/05$).

نتایج

هدف پژوهش بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان بود؛ و داده‌ها به کمک ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین تعهد سازمانی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان لردگان رابطه منفی و معناداری نشان داده شده است که با افزایش تعهد سازمانی، میزان ابعاد فرسودگی شغلی نیز در بین مدیران مدارس شهرستان لردگان کاهش خواهد یافت.

پیشنهاد می شود که رؤسا با چالش برانگیز کردن شغل برای مدیران، ایجاد شرایطی مناسب برای آنان جهت رقابت سازنده با دیگران، ایجاد فرصت یادگیری مستمر برای تمام افراد، الزام کردن مدیران به گسترش دانش و توانایی خود در شغلشان و ارتقای توانایی و مهارت های آنها، از سکون زدگی محتوایی بکاهند تا از این طریق فرسودگی شغلی آنها نیز کاهش یابد.

پیشنهاد می شود که مدیران ارشد سازمان ها با به کار بردن تمهیداتی زمینه را برای پیشرفت مدیران فراهم سازند، آنها را تشویق کنند تا به سطوح بالای سازمان حرکت کنند و فرصت لازم را برای رشد و پیشرفت آنها فراهم سازند تا از این طریق سکون زدگی سلسله مراتبی کاهش یابد و از این طریق، فرسودگی شغلی آنها نیز کاهش یابد.

منابع

جعفرنژاد، محمدباقر، ۱۳۹۵، بررسی نقش اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند در سال تحصیلی ۹۴-۹۵، چهارمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران
 عبادی شعار پریسا. زنگنه محسن. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان). (فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری).

غفاری، علی و مرندی، احمد، ۱۴۰۰، بررسی ارتباط سکون زدگی و فرسودگی شغلی با تعلق سازمانی مدیران مدارس شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹، اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس.

Adekola B. (2012). Gender differences in the experience of work burnout among university staff. *African Journal of Business Management*; 4(6): 86-9.

Appelbaum SH & Finestone D. (2012). Revisiting career plateauing: Same old problems – avant-garde solutions. *Journal of Managerial Psychology*; 9(5): 12-21.

Sowmya KR & Panchanatham N. (2013). Job burnout: An outcome of organizational politics in banking sector. *Far East Journal of Psychology and Business*; 2(1): 49-58.

Sokmen, Y., & Kilic, D. (2019). The Relationship between Primary School Teachers' Self-Efficacy, Autonomy, Job Satisfaction, Teacher Engagement and Burnout: A Model Development Study. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(2), 709-721.

Yulianti, P., Atomzeal, M. O., & Arina, N. A. (2018). Burnout, self-efficacy and work satisfaction among special education teacher. *KnE Social Sciences*.

Investigating the relationship between organizational commitment and burnout of school principals in Lordegan city

Najmeh Naderi Lordejani ¹

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Absratct

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and burnout of school principals in Lordegan. This research is descriptive-survey in terms of practical purpose and in terms of data collection method and is of correlation type. The statistical population includes all school principals of Lordegan city with 218 people. According to Cochran's formula, the number of samples in this study was calculated to be 140 people, which were randomly distributed and collected in the same number of questionnaires among school principals in different educational levels of Lordegan city. The Maslash and Jackson (1981) burnout questionnaire and the Allen and Meyer organizational commitment questionnaire were used to collect data. The validity of the questionnaires was confirmed by experts and the reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha coefficient because Cronbach's alpha coefficient was higher than the standard value of 0.7 for all variables, so the questions related to the research variables had the necessary reliability. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient. The results of the study showed a negative and significant relationship between organizational commitment and the components of burnout in school principals of Lordegan city that with increasing organizational commitment, the dimensions of burnout among school principals in Lordegan city will decrease.

Keywords

Organizational Commitment, Burnout, Lordgan

1. The principal of 13 Aban Cheleh Gah school in Lordegan city.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی