

بررسی وضعیت تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر مشهد

محسن رضایی^۱، محمدکشتی دار^{۲*}، محمدعلی صاحبکاران^۳، مهدی سلیمی^۴، رضا سهیلی^۵

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی تهران

۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول) mkeshtidar@birjand.ac.ir

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۴- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۵- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

هدف: معلمان یکی از اقشار مهم و پرتلاش در آموزش جامعه هستند و سلامت روانی آنان دارای اهمیت بسزایی است. از این رو، هدف این تحقیق، مقایسه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی مدارس راهنمایی و متوسطه شهر مشهد بود.

روش شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی بود از بین ۲۵۹۶ معلم (۲۴۶۲ معلم غیر تربیت بدنی و ۱۳۴ معلم تربیت بدنی)، تعداد ۱۲۷ معلم تربیت بدنی و ۳۷۶ معلم غیر تربیت بدنی، پرسشنامه های تعهد سازمانی (OCQ) و فرسودگی شغلی مسلش (MBI) را به مدت ۱۵-۲۰ دقیقه تکمیل کردند. داده های تحقیق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و در سطح ($p \leq 0/05$) تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی کلیه معلمان در سطح بالایی ($83/28 \pm 11/34$) قرار داشت و میزان فرسودگی شغلی آنها در حد متوسطی ($73/41 \pm 12/14$) بود. ضمناً تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی بالاتر از معلمان غیر تربیت بدنی است و همچنین معلمان تربیت بدنی فرسودگی شغلی کمتری را نسبت به معلمان غیر تربیت بدنی تجربه کرده اند.

نتیجه گیری: رابطه منفی و معنی دار بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی نشان می دهد هر چه تعهد معلمان بالاتر باشد فرسودگی کاهش می یابد.

کلمات کلیدی: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، معلمان تربیت بدنی، معلمان غیر تربیت بدنی

مقدمه

تعهد یکی از نگرش های شغلی مهم در کنار دیگر نگرش ها مانند رضایت شغلی دل‌بستگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است (جملیک، ایاناوغلو، ۲۰۱۱). رزان هولتز و سیمون (۱۹۹۰) معتقدند از عوامل بسیار مهم در تدریس موفق و انگیزش شاگردان، تعهد مداوم و بسیار بالا در بین معلمان است. معلمانی که تعهد بالایی دارند، بیشتر باعث ایجاد نگرش های مثبت در دانش آموزان و افزایش کارایی کلاس می شوند (هالی، ۲۰۰۳، اسومان، ۲۰۰۴). اسمیت، می و آلن (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را به سه بعد عاطفی، تعهد مستمر یا عقلانی و تعهد تکلیفی (هنجاری) یا اخلاقی تقسیم کردند (باقری، تندنویس، ۱۳۸۴). تعهد عاطفی همان پیوستگی مؤثر یا عاطفی با سازمان و عشق و علاقه به شغل تعریف شده است، به طوری که فرد از بودن با اعضاء سازمان لذت می برد. تعهد مداوم (مستمر) به آگاهی از هزینه های مرتبط با ترک سازمان مربوط می شود. (فتاح، ۱۳۸۹). در تعهد هنجاری، افراد از راه درونی سازی اهداف، ارزش ها و مأموریت های سازمان به آن وابسته می شوند و نسبت به ماندن در سازمان احساس تکلیف و وظیفه می کنند (اشرفی و همکاران، ۱۳۸۹). نقطه مشترک هر سه بعد این است که تعهد، حالتی عاطفی است که روابط کارمند را با سازمان مشخص می کند و تعیین کننده تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان است. به طور کلی، تعهد سازمانی را همانندسازی روان شناختی یا دل‌بستگی به سازمان، تلاش برای سازمان و مشارکت تعریف کرده اند (گارلند، ۲۰۰۹). یکی از متغیرهای مرتبط با تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی است. فرسودگی پیامد استرس شغلی است و استرس های شدید در کار سبب فرسودگی شغلی می شود (لونسترا و همکاران، ۲۰۰۹). این فرسودگی با سه تغییر روانی به نام خستگی عاطفی، تحلیل ویژگی های فردی و کاهش موفقیت فردی همراه است. خستگی عاطفی، اولین و مهم ترین بعد فرسودگی است که با فشار کاری بسیار زیاد رابطه دارد (اسومان، ۲۰۰۴). تحلیل ویژگی های فردی نیز به پاسخ های غیر احساسی و خشن معلم نسبت به دانش آموزان، مراجعان و همکاران مربوط می شود (قراعیینی، ۱۳۸۸، زارعیان، ۱۳۸۵). در این وضعیت، فرد احساسات و نگرش های منفی پیدا و دیگران را سرزنش می کند. در بعد کاهش موفقیت فردی، معلم احساس می کند که قادر نیست مانند گذشته شایستگی و موفقیت را در کار خود نشان دهد (صباغیان، ۱۳۸۸). شغل صرف نظر از تأمین منابع مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط جمعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند؛ اما همچنین می تواند منبع عمده فشار روانی باشد. ممکن است یک شغل رضایت بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (تمینی، کوهی، ۱۳۹۲). تحقیق مک کوان (۱۹۸۴) نشان داد که تقریباً ۲۵ درصد از معلمان در کویزلند استرالیا، استرس و فرسودگی را تجربه کرده اند (تام کایا، ۲۰۰۱). میزان فرسودگی معلمان در ایالات متحده از ۵/۶٪ در سال ۱۹۸۸ به ۷/۴٪ در سال ۲۰۰۰ گزارش شده است. آمارهای اخیر نشان می دهد که تقریباً یک سوم معلمان در ۵ سال اول تدریس از شغل خود دست می کشند (اوزدمیر، ۲۰۰۸). میزان فرسودگی ۵۰ درصدی در معلمان دبیرستان، ۴۲ درصد در معلمان راهنمایی و ۳۶ درصد در معلمان مدارس ابتدایی نشان می دهد که آن ها تمایلی به تدریس تا سال ۲۰۱۰ در مدارس ندارند (هنکین، هولیمان، ۲۰۰۹). دیسنز و دیوید (۱۹۸۸) گزارش کردند که در انگلستان سالانه نزدیک به ۵ میلیارد پوند و در آمریکا قریب ۷۷ میلیارد دلار از این طریق به صنایع خسارت وارد می شود (اسدی، ۱۳۷۸). مطالعات متداول در مشاغل (حرفه های) سلامتی نشان داده است که میزان فرسودگی بین ۳۰ تا ۴۷ درصد است. در صورتی که میزان فرسودگی در کارکنان بازنشسته در برزیل، حدود ۱۰ درصد است (لمپارت، ۲۰۰۸). همچنین تحقیقات نشان می دهد که بیش تر از ۲۰ درصد معلمان به دلیل تفاوت بین انتظاراتی که از شغل خود دارند و میزان تلاش آنها و پاداشی که دریافت می کنند، دچار فرسودگی شغلی شده اند (لونسترا و همکاران، ۲۰۰۹).

تحقیقات وسیعی در زمینه تعهد سازمانی گروه های مختلف کارمندان، مدیران، اعضای هیأت علمی، معلمان و همین طور در زمینه فرسودگی شغلی کارمندان، پرستاران، کتابداران، مدرسان دانشگاه مدیران، انجام گرفته است. به عبارت دیگر، بیشتر

پژوهش‌ها در مؤسسات و خدمات درمانی، کارمندان، بازیکنان فوتبال، مدرسان دانشگاه، انجام گرفته است و تحقیقات اندکی در باره تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بین معلمان مدارس وجود دارد. بنابراین بررسی وضعیت تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس که مجریان واقعی برنامه‌های تعلیم و تربیت هستند، بسیار مهم است. با توجه به نتایج تحقیقات متناقض در مورد وضعیت تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مشاغل مختلف، این سوال پیش می‌آید که معلمان از نظر این دو متغیر در چه وضعیتی قرار دارند؟ ضمناً به نظر رسید که معلمان مقطع راهنمایی و متوسطه به علت تدریس در مدارس مختلف و رویارویی با تغییرات سریع و متغیر هیجانی و اجتماعی یا تنوعات رفتاری دانش‌آموزان با استرس بیشتری مواجه باشند. از طرف دیگر، با توجه به ماهیت و ویژگی‌های شغلی معلمان تربیت بدنی هنوز کاملاً مشخص نیست که وضعیت تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی این معلمان با سایر معلمان مدارس چگونه است؟ و آیا میزان تعهد و فرسودگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی متفاوت است؟ ضمناً در مطالعات بسیاری تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل و یا به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در یک بازنگری از پیشینه این موضوع، ریچرز (۱۹۸۵) با مرور ۳۳ مطالعه نشان داد که در ۱۱ مطالعه، تعهد به عنوان متغیر مستقل و در بیش از ۲۰ مطالعه به عنوان متغیر وابسته بررسی شده است (پارسا، ناظم، ۱۳۸۹). با این که ماهیت رابطه دو سویه تعهد و فرسودگی شغلی در تحقیقات بررسی شده است؛ اما پیش فرض پژوهش حاضر این است که تعهد سازمانی می‌تواند سطوح فرسودگی را تغییر دهد به همین دلیل در این پژوهش سعی شده است رابطه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نیز بررسی شود.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی و گذشته نگر است که با استفاده از روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی زن و مرد در دوره راهنمایی و متوسطه شهر مشهد بودند که در ۳۹ مدرسه ناحیه ۲۰ شهر مشهد، مشغول به کار بودند کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی ۱۳۴ نفر را تشکیل می‌دادند که کلیه آنها جزء نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند. از این تعداد، ۱۲۷ نفر در پژوهش حاضر شرکت کردند. تعداد کل معلمان غیر تربیت بدنی، ۲۴۶۲ نفر بودند که با توجه به جدول برآورد نمونه اودینسکی ۳۷۹ نفر جزء نمونه آماری در نظر گرفته شدند، ولی با توجه به احتمال افت آزمودنی‌ها، ۴۰۰ معلم غیر تربیت بدنی به صورت تصادفی انتخاب شدند. در کل ۳۷۶ نفر (۹۶ درصد) به عنوان نمونه آماری در پژوهش حاضر شرکت کردند.

به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) و فرسودگی شغلی (MBI) استفاده شد. پرسشنامه مشخصات فردی دبیران شامل ویژگی‌های جمعیت شناختی (هشت سوال) بود. دومین ابزار اندازه گیری، پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن بود که با ۲۴ سوال از نوع مقیاس ۵ ارزشی لیکرت در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مورد استفاده قرار گرفت. ثبات درونی این ابزار در تحقیق حاضر نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ تایید شد ($\alpha=0/86$). سومین ابزار، پرسشنامه استاندارد شده فرسودگی شغلی معلمان مسلش (۱۹۸۶) بود که ۲۲ سؤال را با مقیاس هفت ارزشی لیکرت از ۰ (هرگز) تا ۶ (همیشه) در برمی گرفت. ثبات درونی این ابزار نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ تایید شد ($\alpha=0/94$). برای تعیین چگونگی توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کالموگراف اسمیرنوف و از نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ در تحلیل فرضیه‌ها و برای بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی اطلاعات تحقیق، از ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح $p \leq 0/05$ و $p \leq 0/01$ استفاده شد.

نتایج

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد که بیشتر معلمان در گروه‌های سنی بالاتر از ۳۰ سال قرار داشتند و جوان بودند (۶۴ درصد). هم‌چنین ۵۴ درصد آزمودنی‌ها، معلمان زن و ۴۶ درصد از آنها مرد که ۷۶ درصد آنها متأهل بودند. معلمان دوره راهنمایی ۴۷/۹۶ درصد و دوره متوسطه ۵۴/۳۳ درصد از جامعه پژوهش را تشکیل داده است. بیشتر نمونه تحقیق دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند (۸۷ درصد) و ۸۷/۱۵ درصد آنها بیشتر از ۱۰ سال سابقه تدریس داشتند. توصیف نتایج تحقیق نشان داد که با توجه به حداقل و حداکثر نمره پرسشنامه میزان تعهد سازمانی کل معلمان (۸۳/۲۸±۱۱/۳۴)، در سطح بالایی قرار داشت و میزان فرسودگی (۷۳/۴۱±۱۲/۱۴) نیز در سطح متوسطی بود. البته میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی زن و مرد به هم نزدیک و بیشتر از معلمان غیر تربیت بدنی بود و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی زن و مرد به هم نزدیک، ولی کمتر از معلمان غیر تربیت بدنی بود. توصیف نتایج تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی بالاتر از معلمان غیر تربیت بدنی است. همین‌طور معلمان تربیت بدنی در دو دوره راهنمایی و متوسطه فرسودگی شغلی کمتری را نسبت به معلمان غیر تربیت بدنی تجربه کرده- اند (جدول ۱).

جدول ۱. مقایسه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان

متغیر	شاخص	معلم تربیت بدنی		معلم غیر تربیت بدنی	
		زن	مرد	زن	مرد
تعهد سازمانی	میانگین	۸۵/۱۵	۸۳/۴۷	۸۲/۰۸	۸۳/۸۰
	انحراف استاندارد	۸۵/۸۴	۷۹/۷۸	۱۲/۸	۱۰/۴۱
فرسودگی شغلی	میانگین	۷۰/۳۹	۷۵/۹۰	۷۵/۲۴	۷۴/۸۲
	انحراف استاندارد	۹/۲	۷۸/۳۰	۱۴/۱۴	۱۳/۵۱
	انحراف استاندارد	۱۰/۵۹	۱۴/۱۷	۱۵/۱۸	

بررسی رابطه تعهد سازمانی و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه بسیار پایین، منفی و معنی‌داری ($R = -0.148$) بین این دو متغیر وجود دارد. بنابراین با افزایش میزان تعهد سازمانی، میزان فرسودگی شغلی معلمان کاسته می‌شود (جدول ۲).

جدول ۲. میزان رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی

متغیرها	فرسودگی شغلی	سطح معنی داری	نتیجه
تعهد سازمانی	$R = -0.148^{**}$	0.001^{**}	رابطه معنی دار

داده های جدول (۳)، نشان می دهد که بین تعهد عاطفی با فرسودگی عاطفی، تحلیل ویژگی های فردی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد، ولی بین تعهد عاطفی با کاهش موفقیت فردی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. همچنین بین تعهد مستمر با فرسودگی عاطفی، رابطه منفی و معنی دار و همچنین بین تعهد مستمر با کاهش موفقیت فردی، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. البته میزان این روابط پایین است.

جدول ۳. رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کل معلمان

ابعاد تعهد	فرسودگی عاطفی	تهی شدن ویژگی های فردی	فقدان موفقیت فردی	Sig
تعهد عاطفی	-0.364^{**}	-0.283^{**}	0.214^{**}	0.001
تعهد مستمر	-0.102^{**}	-0.072	0.115^{**}	0.05
تعهد هنجاری	-0.267^{**}	-0.171^{**}	0.179^{**}	0.001

نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد بین تعهد سازمانی و سن معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، در صورتی که بین تعهد سازمانی و وضعیت تأهل و تحصیلات رابطه منفی و معنی دار بود (جدول ۴).

جدول ۴. رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کل معلمان

متغیر	سن	جنسیت	تأهل	تحصیلات	سابقه
تعهد سازمانی	$r = 0.067^*$	$r = -0.071$	$r = -0.094^*$	$r = -0.154^{**}$	$r = -0.077$
فرسودگی شغلی	$r = -0.105^*$	$r = 0.004$	$r = 0.057$	$r = 0.158^{**}$	$r = 0.065$

نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین فرسودگی شغلی و سن معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. البته بین فرسودگی شغلی و تحصیلات معلمان رابطه مثبت و معنی دار بود و بین سایر متغیرها با فرسودگی شغلی رابطه ای مشاهده نشد.

نتیجه گیری

وجود تعهد سازمانی بالای آزمودنی های تحقیق را باید برای نظام آموزشی نکته قوت و بسیار مهم و رضایت بخشی در نظر گرفت که معلمان با چنین نگرشی مهم به تعلیم و تربیت آینده سازان کشور مشغول هستند. البته باید تمهیداتی برای حفظ آن و کاهش سطوح فرسودگی شغلی اندیشید. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تعهد سازمانی با میزان فرسودگی شغلی در معلمان رابطه پایین و منفی و معنی داری ($R = -0/148$) وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه باقری (۱۳۸۴)، صباغیان (۱۳۸۵)، پارسامعین (۱۳۸۹)، تمیتی، کوهی، (۱۳۹۲)، جملیک، ایاوغلو، (۲۰۱۱)، چو (۲۰۰۳)، هالی (۲۰۰۳)، لمپارت (۲۰۰۸)، راماراجان (۲۰۰۶)، گارلند* (۲۰۰۹)، سابانکی (۲۰۰۹)، هنکین و هولیمان (۲۰۰۹) کاملاً هم خوانی داشت. چون آنها نیز به این نتیجه رسیدند که با افزایش تعهد سازمانی میزان تحلیل رفتگی نیز کاهش می یابد. تحقیقات در زمینه فرسودگی شغلی نشان داده است که هرچه میزان تعهد فرد نسبت به شغل خود و سازمانی که در آن مشغول به کار است، افزایش یابد به همان اندازه میزان علاقه و وابستگی فرد به شغل و ماندن در آن سازمان افزایش می یابد، در تصمیم گیری های سازمان بیشتر شرکت می کند، تدریس بهتری دارد و با انگیزه بالاتری در کلاس های درس حضور می یابد. در نتیجه کمتر دچار عارضه فرسودگی شغلی می شود (چو، ۲۰۰۳، کردتمینی، ۱۳۹۲). یکی از عوامل کاهش میزان فرسودگی شغلی در معلمان، افزایش میزان تعهد سازمانی در آنهاست. چون تعهد بالا احتمالاً باعث تصور مثبت از خود، ثبات عضویت، تجانس و همبستگی و در عین حال از طریق کوشش های فرد باعث کاهش غیبت، تأخیر در کار، احساس امنیت، تعلق و وابستگی به گروه و سازمان می شود. رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد فرسودگی شغلی نشان داد که بین تعهد عاطفی با فرسودگی عاطفی ($r = -0/36$) و تهی شدن از ویژگی های فردی ($r = -0/28$) رابطه منفی و معنی داری وجود دارد، اما بین تعهد عاطفی با کاهش موفقیت فردی ($r = 0/21$) رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. این یافته ها با نتایج صباغیان (۱۳۸۵)، راماراجان (۲۰۰۶)، چو (۲۰۰۳)، سابانکی (۲۰۰۹)، کاملاً همخوانی داشت. هم چنین بین تعهد مستمر با فرسودگی عاطفی ($r = -0/10$) رابطه منفی و معنی داری مشاهده شد؛ در حالی که بین تعهد مستمر با فقدان موفقیت فردی ($r = 0/11$)، رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. ضمناً بین تعهد هنجاری با فرسودگی عاطفی ($r = -0/26$) و تهی شدن از ویژگی های فردی ($r = -0/17$) رابطه منفی و معنی داری و با موفقیت فردی ($r = 0/17$) رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. که با نتایج صباغیان (۱۳۸۵)، راماراجان (۲۰۰۶) و سابانکی (۲۰۰۹) همخوانی داشت.

بر اساس مبانی نظری و یافته های تحقیقات مختلف، از بین ابعاد تعهد سازمانی، بعد تعهد عاطفی و از بین ابعاد فرسودگی شغلی، بعد فرسودگی عاطفی، مهمترین شاخص تعیین کننده در تعهد و فرسودگی شغلی هستند. از این رو می توان نتیجه گرفت تعهد عاطفی و تعهد هنجاری می تواند عامل پیش بین تهی شدن از ویژگی های فردی و فرسودگی عاطفی باشد. این یافته نشان می دهد که با افزایش تعهد عاطفی و هنجاری، میزان فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی های فردی در معلمان کاهش می یابد. همین طور با افزایش تعهد عاطفی و هنجاری، میزان موفقیت فردی و با افزایش تعهد مستمر میزان فرسودگی عاطفی در معلمان کاسته شده و موفقیت فردی در آنها افزایش می یابد. بنابراین به نظر می رسد که وجود علاقه و دل بستگی، پایبندی به شغل و روابط دوستانه با همکاران در محیط کار معلمان، جو باز و مطلوب در مدرسه (تعهد عاطفی) و هم چنین پذیرش قوانین و مقررات سازمان، احساس دین و باقی ماندن در سازمان (تعهد هنجاری)، باعث می شود معلم با عشق و علاقه بیشتری در این حرفه مشغول تدریس شود، انگیزه بالاتری برای حضور بهتر در کلاس درس داشته باشد. نتایج نشان داد که بین سن و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت و بالا و معنی داری ($r = 0/67$) وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات باقری و تندنویس (۱۳۸۴)، همخوان بود و با نتایج تحقیقات

* - Garland

لمپارت و همکاران (۲۰۰۸)، هنکین و هولیمان (۲۰۰۹)، همخوانی نداشت. در پژوهش حاضر افراد با سابقه تعهد بالاتری داشتند و شاید این افراد احساس می‌کنند با همکاران خود در محیط کار و مدرسه انس و الفت بیشتری دارند و با افزایش سن میزان علاقه آنها به سازمان و ماندن در آن سازمان و پایبندی آنها به سازمان افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، احساس می‌کنند نیروی جوانی خود را صرف این سازمان کرده‌اند و ترک کردن سازمان و یافتن شغل جدید برای آنها به صرفه نیست و همین‌طور موقعیت اجتماعی و امکاناتی را که در این شغل دارند، نمی‌توانند در شغل دیگر پیدا کنند. از طرف دیگر رابطه سن با فرسودگی شغلی منفی و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج راماراجان (۲۰۰۶)، چپمن (۲۰۰۸)، لونسترا و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی داشت. به نظر می‌رسد افراد مسن تر به دلیل تجربه کاری بیشتر، پیوند عاطفی بیشتر با همکاران و سازمان، علاقه‌مند بودن بیشتر به شغل و لذت بیشتر از بودن با دانش‌آموزان و روابط صمیمانه با آنان، بهتر می‌توانند با مشکلات و استرس ناشی از کار کنار بیایند. به این دلایل کمتر احساس خستگی و واماندگی ناشی از کار را در خود احساس می‌کنند در نتیجه میزان استرس و فرسودگی شغلی آنها هم به نسبت معلمان جوان کمتر است. با این که انتظار می‌رفت با افزایش سن و سابقه معلمان، همان رابطه میان سن و متغیرهای تحقیق در رابطه سابقه خدمت با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی وجود داشته باشد، ولی یافته‌های این تحقیق و همچنین سایر تحقیقات در این زمینه بسیار متناقض هم هستند. در این تحقیق، رابطه تعهد سازمانی و سابقه تدریس معلمان معنی‌دار نبود که با نتایج تحقیق هنکین و هولیمان (۲۰۰۹)، همخوانی دارد، همچنین رابطه‌ای بین سابقه تدریس و فرسودگی شغلی معلمان مشاهده نشد که این یافته با نتایج اسدی (۱۳۷۸)، زارعیان (۱۳۸۵)، همخوانی داشت. با توجه به نتایج متناقضی که در باره رابطه سایر ویژگی‌های فردی با متغیرهای اصلی تحقیق وجود دارد، به نظر می‌رسد که ثبات بیشتری در باره رابطه مثبت سن با تعهد سازمانی و رابطه منفی آن با فرسودگی شغلی وجود داشته باشد. در این تحقیق بین تعهد سازمانی و جنسیت در معلمان رابطه معنی‌داری وجود نداشت که با نتایج تحقیقات لمپارت و همکاران (۲۰۰۸)، هنکین و هولیمان (۲۰۰۹) همخوانی داشت. همچنین رابطه بین تعهد سازمانی با وضعیت تأهل معلمان منفی و معنی‌دار بود که با نتایج گارلند و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی داشت. رابطه بین تعهد سازمانی و تحصیلات منفی و معنی‌دار بود که این یافته با نتایج جملیک اوبان اوغلو (۲۰۱۱) همخوانی داشت. بررسی رابطه سایر متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات معلمان با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی نیز بحث بر انگیز است. در تحقیق حاضر بین جنسیت با فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان رابطه‌ای وجود نداشت و این یافته با نتایج تحقیقات زارعیان (۱۳۸۵)، اوزدمیر (۲۰۰۸)، لونسترا و همکاران (۲۰۰۹)، همخوان بود در صورتی که به نظر می‌رسد که زنان شاغل به دلیل تقبل مسؤلیت‌های همزمان شغلی و خانوادگی فرسودگی بیشتری را تجربه کرده باشند و حتی تعهد آنان از مردان بیشتر باشد. شاید انعطاف‌پذیری و پیروی بیشتر زنان در سازمان‌ها بر این روابط اثرگذار بوده باشد. میزان رابطه منفی سطح تحصیلات معلمان با تعهد سازمانی و رابطه مثبت آن با فرسودگی شغلی در این تحقیق نه فقط بیشتر از میزان روابط متغیرهای اصلی با سایر ویژگی‌های فردی بود، بلکه با مبانی نظری موجود در این زمینه هم همخوانی داشت. به طور کلی اگر افراد تحصیل کرده در سازمان مدرسه نتوانند توانایی‌ها و آموخته‌های خود را به کار گیرند یا منزلت اجتماعی خود را از دیدگاه دیگران کم اهمیت تلقی کنند ممکن است علیرغم داشتن تعهد حرفه‌ای بیشتر از تعهد سازمانی آنان کاسته شود و برعکس فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه کنند. این موضوع با افزایش سطح تحصیلات معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی بسیار مهم است، چون با این که آموزش و پرورش در زمینه رشد آموزشی و تحصیلی معلمان تسهیلات بسیار خوبی را فراهم کرده است، ولی لازم است در زمینه‌های انگیزشی و نگهدارنده شغلی معلمان تحصیل کرده و ابقا آنان برنامه‌هایی را در نظر گیرد. یافته‌های تحقیق حاضر در این مورد با نتایج اسومان (۲۰۰۴)، جملیک، ایان اوغلو (۲۰۱۱) کاملاً همخوانی داشت. این نکته را نباید فراموش کرد که سازمان آموزش و پرورش در واحد کوچکتری به

نام مدرسه نیز نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. چون محیط فعال، سرحال و سرزنده در مدرسه، بر شادابی و سرزنده‌گی معلم تأثیر می‌گذارد. شرکت در فعالیتهای تصمیم‌گیری، سبک مدیریت سازمان، حقوق و مزایای مناسب و مسائلی از این قبیل می‌تواند بر میزان تعهد معلمان به محیط کار و مدرسه تأثیر بگذارد و علاقه آنان به آموزش، تدریس، کار و شغل را تحت الشعاع قرار می‌دهد، بنابراین به منظور تعادل بین نیازها و خواسته‌ها و جلوگیری از فرسودگی شغلی در معلمان باید بین سیستم آموزشی و تدریس معلم هماهنگی به وجود آورد.

مراجع

- اسدی، حسن (۱۳۷۸). "تحلیل عوامل تنیدگی شغلی، سازمانی و مدیریتی در مدیران سازمان تربیت بدنی کشور"، نشریه حرکت، شماره ۲، صص ۴-۲۱.
- اشرفی، سلطان، احمدی، حسین، مهرمند، احمد، غلامیان، علیرضا، عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد"، نشریه پژوهش‌های نوین روانشناختی دانشگاه تبریز، جلد ۵، شماره ۱۸، صص ۱-۲۹.
- باقری، قدرت‌ا...، تندنویس، فریدون (۱۳۸۴). "ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان، نشریه علوم حرکتی و ورزش"، جلد اول، شماره ۵، صص ۴۰-۲۳.
- پارسا معین، کورش، ناظم، فتاح (۱۳۸۹)، "ارتباط کار آفرینی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی"، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی-سازمانی، سال اول، شماره ۳، صص ۷-۱۷.
- زار عیان، جهرمی، فاطمه (۱۳۸۵). "بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- قراعی، خدیجه، عباس‌زاده، میرمحمد (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های ارومیه در سال تحصیلی ۱۶-۸۵"، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال بیست و پنجم، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۰۹.
- تمینی، کرد، بهمن، کوهی، ملیحه (۱۳۹۲). "بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان"، پژوهش مدیریت عمومی-سال چهارم-شماره چهاردهم-صص ۱۲۹-۱۴۴.
- صباغیان راد، لیلا، تند نویس، فریدون (۱۳۸۵). "ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی"، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۰، صص ۱۰۳-۸۹.
- Allan B.Henkin, Stephanie L, Holliman.(2009). "Urban Teacher Commitment, Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation and participation", 44(2): 160-180. www.sage.com.
- Asuman, D, Oylum Akkus C,(2004). "The Relationship Between Primary School Teachers Burnout and Some of Their Demografic Variables", 3(30): 55-60.
- Bert, Loonstra, Andre, Brouwers, Welko, Tomic, (2009). "Feelings of existential fulfillment and burnout among secondary school Teachers", 25(2009): 752-757, www.elsevier.com.
- Chuo,s. (2003). "A Study of relationship Between organizational Commitment and Burnout Dissertation of PhD in organizational Psychology". 21(6): 65-90

- Eric G. Lampart, Nancy L. Hogan, Shanhe jiang, (2008). “*Exploring Antecedents of Five Type of Organizational Commitment Among Correctional Staff: It Matters what you Measure*”, 19(4): 446-490, www.sage.com.
- Garland, B, E .McCarty, W, P, Zhao R, (2009). “*Job Satisfaction and organizational commitment in Prisons. Journal of Criminal Justice and behavior*”, 36(2):163-183. www.sage.com,
- Gemlic, Nilay SISman Ayanoglu ,Fatma,(2011). “*The relationship Between organizational Commitment and Burnout Among health sector staff in turkey*” ,journal of Global strategic management,8(12): 137-149
- Heley.Gr, (2003). “*The relationship Between Burnout and organizational Commitment in Academic oncologists Dissertation of DbA, Nova*”, Southeastern University. 74(12): 36-51.
- Lakshmi, Ramarajan, Sigal G, Barsade, (2006). “*The influence of Organizational Respect on Burnout in The Human Services*”, 19(10): 1-32.
- Sabancı, Ali,(2009). “*The Effect of primary school Teachers Burnout on organizational Health*”, 1,195-205, www.elsevier.com.
- Stephen B. Schepman, Michael A. Zarate, (2008). “*The Relationship between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior and organizational commitment for Human services employees*”, 30(1341): 437-442.
- Tumkaya, S, (2001). “*Burnout of Primary School Teachers with Different Level of Locus of Control*”, Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 2(15): 29-40.
- Yalcin, Ozdemir, (2008). “*The Role of Classroom management Efficacy in Predicting Teacher Burnout International*”, Journal of Social Sciences, 2(4): 257-263.