

رابطه‌ی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران

سید کاظم علوی لنگرودی^۱، حمیده غفوری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۲۲

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان خاتم است. پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس دوره‌های متوسطه اول و متوسطه دوم شهرستان خاتم که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به خدمت اشتغال داشته و ۱۶۰ نفر بودند و با توجه به جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۱۱۵ نفر تعیین گردید. در این پژوهش از پرسشنامه‌های رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین، تعهد سازمانی می‌یر و آلن و فرسودگی شغلی مسلش به‌عنوان ابزار پژوهش استفاده گردید. این سه پرسشنامه از نوع پرسشنامه‌های استاندارد هستند که بارها روایی آنها در پژوهش‌های پیشین به اثبات رسیده است و در این پژوهش برای درک درستی سؤالات، پرسشنامه‌ها در بین تعدادی از خبرگان و کارشناسان توزیع شد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. ضرایب پایایی برای رضایت شغلی ۰/۹۴، تعهد سازمانی ۰/۸۶، خستگی هیجانی ۰/۸۶، مسخ شخصیت ۰/۷۳ و احساس کفایت ۰/۹۰ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل واریانس چندمتغیری و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان به تفکیک جنسیت تنها در احساس کفایت در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری وجود داشت و به تفکیک سطح تحصیلات و سن تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی خستگی هیجانی و احساس کفایت نقش داشتند، اما در پیش‌بینی مسخ شخصیت، تنها تعهد سازمانی نقش داشت.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، احساس کفایت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

^۱ - استادیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه یزد.

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه یزد.

*- نویسنده مسوول مقاله: hamideh.ghafoori@yahoo.com

مقدمه

شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پر استرس می‌باشد و معلمین همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند و یکی از نتایج مهم این استرس‌ها فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی کیفیت خدمات کارکنان را کاهش می‌دهد و می‌تواند عاملی برای عدم مسئولیت‌پذیری، غیبت و تضعیف روحیه تلقی شود (Bordbar, 2008). فرسودگی شغلی عبارت است از آسیب‌های روانی مرتبط با کار که باعث مشکلات هیجانی، کاهش موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی می‌باشد (Awa, 2010 Quotes Nazem & Alizadeh ranjbar, 2014). عدم تعادل میان تقاضاهای شغلی و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیات شغلی و استرس شغلی به عنوان عوامل اصلی در فرسودگی شغلی به حساب می‌آیند (Schaufeli, Buunk, 2003; Baker, 2004 Quotes Nazem & Alizadeh ranjbar, 2014).

مؤلفه‌های فرسودگی شغلی عبارتند از: خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت. خستگی هیجانی همانند متغیر فشار روانی با از میان رفتن منابع هیجانی در فرد ایجاد می‌شود. زمانیکه افراد خستگی هیجانی دارند حس می‌کنند هم از لحاظ هیجانی و هم از لحاظ جسمی، بیش از اندازه توانشان از خودشان کار کشیده‌اند و احساس تحلیل رفتگی قوا دارند. مسخ شخصیت در کارکنانی متداول است که کارشان مستلزم ارتباط با دیگران است. چنین کارکنانی وقتی دچار فرسودگی می‌شوند دیگران را از دریاچه‌ای زنگار گرفته می‌بینند و به آنها بدگمان‌اند، از جانب آنها احساس خطر می‌کنند و حتی عملاً از آنها بیزارند. سومین مؤلفه‌ی فرسودگی، کاهش احساس کفایت است که در آن احساس شایستگی در انجام وظایف، در فرد کاهش پیدا می‌کند و در نهایت به افسردگی، درماندگی و ناامیدی مبتلا می‌شود (Maslach, 2001, p: 91). در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی در هر جامعه‌ای و عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه‌ی جوامع است (Keldi & Aesgari, 2003). امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ‌کس پوشیده نیست، سرمایه‌ی امروز و آینده‌ی ماست، سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است (Zahed & Namvar & Nobakht, 2009). منابع انسانی نیز به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه و عامل موفقیت سازمان، باید به‌طور خاص مورد توجه قرار گیرد (Mohammadian et al., 2010). با عنایت به این‌که افرادی که در سازمان فعالیت می‌کنند در عملکرد سازمانی نقش بسزایی دارند، به نظر می‌رسد که احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان باشد (Zamini et al., 2011). رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند و یکی از عوامل مهم در

موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (Shafie Abadi, 1997 Quotes Sabzipoor et al., 2014). افراد ناراضی از شغل و سازمان خود، زمینه مساعد را برای ابتلا به ناراحتی‌های روانی و جسمی دارند و فشارهای روانی ناشی از کار، عامل بسیاری از بیماری‌های جسمی کارکنان است. وجود ناراضی‌ت در معلم موجب می‌شود که او حداکثر تلاش و کوشش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد. ابعاد رضایت شغلی عبارتند از: رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ارتقاء، رضایت از حقوق و رضایت از شرایط محیط کار. تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌آورد. ابعاد تعهد سازمانی عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. "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 ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام "تعهد هنجاری" احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (Meyer & Alen, 1990 Quotes Tabae bordbar & Aghae, 2014). زمانیکه فرد به سازمان خود تعهد داشته باشد، میزان غیبت^۱ و جابه‌جایی او کمتر است و این مسئله می‌تواند هزینه سازمان را کاهش و بازده آن را افزایش دهد. (Mohammadian et al., 2010). با توجه به مشکلاتی که در اثر فرسودگی شغلی، ناراضی‌ت شغلی و عدم تعهد سازمانی گریبان گیر افراد و سازمان‌ها می‌شود و اهمیتی که فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در افزایش کارایی، بالا بردن کیفیت عملکرد افراد و سازمان‌ها، داشتن سلامتی جسمانی و روانی و احساس رضایت فردی دارند و انجام نشدن تحقیقی تاکنون که هر سه متغیر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دهد، اهمیت و ضرورت تحقیق درباره این موضوع مشخص می‌شود. هم‌چنین حضور پژوهشگر در مدارس و ارتباط داشتن با معلمان که در شغل خود احساس ناراضی‌ت و خستگی و کاهش احساس کفایت می‌کنند و رغبتی برای ماندن در این شغل از خود نشان نمی‌دهند، سبب شد که پژوهشگر علاقه‌مند به بررسی رابطه فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان گردد. از نتایج این تحقیق می‌توان برای معلمان، مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در ارائه راهکارها و روش‌های مناسب برای پیشگیری از ناراضی‌ت شغلی و عدم تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی استفاده کرد. برای نیل به این کار بسیار مفید است که معلمان از عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی، ناراضی‌ت شغلی و عدم تعهد سازمانی و رابطه این سه متغیر با هم آگاه شوند. در این پژوهش به بررسی این مسأله که "آیا بین

^۱-Absenteeism

رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان خاتم رابطه‌ای وجود دارد؟^۱ می‌پردازیم.

پیشینه پژوهش: واژه فرسودگی شغلی اصطلاحی است که از بین معادل‌های فارسی مختلفی که برای (Burn out) پیشنهاد شده است، مقبولیت بیش تری یافته است. از دیگر معادل‌های پیشنهادی می‌توان تحلیل رفتگی، بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، سقوط شغلی، خستگی مفرط کاری، وازدگی، تهی شدگی و فرسایش روانی را نام برد. این مفهوم در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای اولین بار توسط فرویدنبرگر^۱ معرفی شد. او کسی است که از واژه فرسودگی شغلی با مضمون امروزی آن استفاده کرد. وی آن را حالتی از خستگی جسمانی و ناکامی عاطفی می‌داند که به علت از خودگذشتگی و تلاش کم اثر فرد، در روش زندگی یا ارتباطات شغلی به وجود می‌آید. فرویدنبرگر بر این باور بود که تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند بر کیفیت بهره‌وری و خدمات کارکنان اثر منفی داشته باشد (Rass & Eltmayer, 1995). فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار می‌باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با دیگران، باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار وی نسبت به آنان است (Saaetchi, 2007, p: 30). فرسودگی شغلی عبارت است از حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و درازمدت با مراجعان به وجود می‌آید (Bordbar, 2008). فرسودگی شغلی نشانگانی روان شناختی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی است. خستگی هیجانی کاملاً همانند متغیر فشار روانی است و احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت، پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویان اشاره دارد. کاهش احساس کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌رود (Maslach, 2001, p: 94). با توجه به نظریه هرزبرگ، نیروی کار (در اینجا معلمان) دو دسته نیاز از جمله نیازهای بهداشتی و نیازهای انگیزشی مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت فزاینده، امکان کسب موفقیت و قدردانی از کار دارند که باعث رشد و کمال فردی شده و توانایی آنها را در کار افزایش می‌دهد. عدم نیازهای انگیزشی در معلمان به‌مرورزمان، باعث نارضایتی آنها نسبت به فرایند کار و محیط سازمانی می‌شود و به‌مرورزمان موجب خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس که از علائم و نشانگان فرسودگی شغلی است، می‌شود (Sepahmansoor, Shahriari, ahmadi & Shahami, 2012). به نظر هاپاک^۲ رضایت شغلی مفهومی پیچیده است و چندبعدی که

^۱-Freudenberger(1975)

^۲-Happak

با عوامل روانی و جسمانی ارتباط دارد و تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود و ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از شغل خود راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های مختلف دارد به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (Parhizgari, 1989, p:16). رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد، پاداشی که برای دریافت آن انجام می‌شود و اینکه فعالیت‌ها، امور و شرایطی که کار یک فرد را تشکیل می‌دهند تا در چه حدودی و به چه نحوی نیازهایش را برآورده می‌سازند بستگی به قضاوت وی دارد. شخص باید موارد مثبت و منفی شغل خود را موازنه کند. چنانچه موارد مثبت بر موارد منفی غلبه کند احتمال دارد که از کارش راضی باشد. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آنها فراهم می‌سازد بسیار متفاوت‌اند (Lael sajadi, 2009). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی شود و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است (Samiaei, 2000). بر اساس مطالعات مختلف انجام شده در زمینه رضایت شغلی مشخص شده است که متغیرهای زیادی به رضایت شغلی مرتبط است. بر پایه‌ی مدل‌های رضایت شغلی چندان^۱ و پورتر^۲ و استیرز^۳ این متغیرها را به چهار گروه می‌توان طبقه‌بندی نمود: ۱- عوامل سازمانی، ۲- عوامل محیطی، ۳- ماهیت کار، ۴- عوامل فردی. عوامل سازمانی شامل: حقوق و دستمزد، پاداش (مادی و غیرمادی)، ترفیع و امنیت و سلامت است. عوامل محیطی شامل: سبک سرپرستی، گروه‌های کاری، شرایط کاری و مشارکت در تصمیم‌گیری است. ماهیت کار شامل: میزان مسئولیت، میزان تنوع و استقلال در کار است و عوامل فردی شامل صفات و ویژگی‌های فردی مانند میزان تحصیلات، سابقه خدمت و سن می‌شود (Mohammadzadeh & Mehroozhoan, 1996, p:39). یکی از مکانیسم‌های میانجی که از طریق آن کارکردهای منابع انسانی می‌توانند عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند، پرورش تعهد سازمانی در کارکنان است. کارکنان حداقل یک سوم از وقت خود را در سازمان می‌گذرانند و چگونگی نگرش آنها به شغلشان و سازمانشان در چگونگی نگرش آنان به زندگی تأثیرگذار خواهد بود. اگر میزان تعهد سازمانی کم باشد یا وجود نداشته باشد، پیامدهای منفی بسیاری از جمله تشویش و نگرانی، غیبت و تأخیر، نداشتن سلامت جسمانی و روانی، جابه‌جایی

¹-Chandan(1988)

²-Porter(1973)

³-Steers(1973)

زیاد، کم شدن کارایی و درنهایت ترک شغل که از علائم فرسودگی شغلی نیز هستند، دامن گیر سازمان خواهد شد (Koozeh chian, Zareaei & Taleb poor, 2003). تعهد سازمانی بیانگر نگرش افراد نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی بوده و نمایانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و اهداف آن را بپذیرد و برای تحقق این اهداف از خود تلاش، ایثار و فداکاری نشان دهد (Meyer & Herscovitch, 2001). لی و همکاران^۱ تعهد را تمایل به انجام مجموعه‌ای از فعالیت‌های مستمر به‌منظور ذخیره کردن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی می‌دانند که با ترک سازمان و کناره‌گیری از آن فعالیت این اندوخته‌ها نیز از بین خواهد رفت (Paulin et al., 2006). مودای و همکاران^۲ معتقدند: تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند. در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دل‌بستگی احساس شده توسط فرد با سازمان. تعهد سازمانی^۳ رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیش‌تری در کار خود دارند و مدت بیش‌تری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته موردعلاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصا روان‌شناسی اجتماعی بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، خروج از کار در آنها بیش‌تر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می‌شود (Yaghoubi et al., 2009). به‌طور کلی محققان سه نوع تعهد را شناسایی کرده‌اند که منجر به تعهد سازمانی کلی می‌شود: تعهد عاطفی (تعهد عاطفی به‌عنوان وابستگی یا دل‌بستگی فرد به سازمان تعریف شده است)، تعهد هنجاری (تعهد هنجاری به‌عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌نماید که با سازمان بمانند) و تعهد مستمر (تعهد مستمر به‌عنوان نیاز به ماندن در یک سازمان به دلیل هزینه بالای ترک آن تعریف شده است) (Hadadnia et al., 2012). پیتراینن^۴ (Pietarinen, 2013)، در پژوهش خود نشان داد که معلمان می‌توانند انواعی از راهبرد-هایی را که به آنها اجازه می‌دهد فرسودگی شغلی را کاهش دهند و یک محیط کاری مناسب‌تری

^۱- Lee et al., (2001)

^۲- Mowday et al., (1979)

^۳- Organizational commitment

^۴- Pietarinen

را بسازند یاد بگیرند. هم یادگیری و هم به کار بردن راهبردها شدیداً در تعاملات مدرسه تعبیه شده است. یوسل و بکتاس^۱ (Yucel & Bektas, 2012)، در پژوهش خود نشان دادند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت داشت. حدس زده می شود که تفاوت سن در میان معلمان اثر تعدیل کننده‌ای بر ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها دارد و این روابط غیر خطی هستند. نقش سن در ارتباط بین شغلی و تعهد سازمانی ارزش بررسی بیش تری دارد. یافته‌های برجسته ما نیاز به در نظر گرفتن تفاوت سن معلمان و مسئولین مدرسه را دارد. نتایج پژوهش سپاه منصور و همکاران (Sepaah mansoor et al., 2012)، نشان داد که بین متغیر کیفیت زندگی و متغیر فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی داری وجود دارد ($P < 0/01$)، بدین معنی که با کاهش کیفیت زندگی، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می یابد و بالعکس. هم‌چنین بین متغیر رضایت شغلی با متغیر فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی داری مشاهده شده است ($P < 0/01$)، بدین معنی که با کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می یابد. هم‌چنین بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد ($P < 0/01$)، بدین معنی که هر چه میزان کیفیت زندگی معلمان افزایش یابد، میزان رضایت شغلی آنها افزایش پیدا می کند و بالعکس. زمینی و همکاران (Zamini et al., 2011)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد ($P > 0/05$). نتایج پژوهش محمودی راد و نعیم حسنی (Mahmoodi raad & Naaeim hasani., 2011)، نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد ($P < 0/001$). صداقتی فرد و همکاران (Sedaghati fard et al., 2011)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = 0/44$) و $P < 0/000$. اشرفی سلطان احمدی و همکاران (Ashrafi soltan ahmadi et al., 2010)، در پژوهش خود نشان دادند که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد ($r = 0/38$ و $P < 0/01$). هم‌چنین فرسودگی شغلی با متغیرهای تعهد عاطفی ($r = -0/41$) و $P < 0/01$ ، تعهد مستمر ($r = -0/2$ و $P < 0/01$) و تعهد هنجاری ($r = -0/2$ و $P < 0/01$) همبستگی معکوس و معنی داری دارد. دمیرتاس^۲ (Demirtas, 2010)، در پژوهش خود نشان داد که میزان رضایت شغلی معلمان بسیار بالاست. در اصطلاح تفاوت سن، تفاوت معنی داری در میان گروه ها وجود دارد. گروه ۴۰ تا ۳۶ سال بالاترین میانگین را داشتند. از سوی دیگر گروه سنی ۴۱ و بالاتر از آن کمترین میانگین را داشتند. تفاوت معنی داری در ارشدیت شغلی و بخشی از متغیرهای تدریس وجود ندارد. آن میزان رضایت شغلی معلمان که بسیار زیاد است، تأثیرات مثبتی بر اهداف

¹-Yucel & Bektas

²-Demirtas

آموزشی می‌گذارد. انتظار می‌رود مدرسه‌ای که معلمانی با میزان بالایی از رضایت شغلی دارد آموزش و پرورش واجد شرایطی دارد و دانش آموزان موفق‌تری به ارمغان می‌آورد. نتایج پژوهش اسکالویک و اسکالویک^۱ (Skalvik & Skalvik, 2009)، نشان داد که رضایت شغلی معلمان مستقیم به دو بعد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و کاهش موفقیت شخصی) و به‌طور غیرمستقیم مربوط به تمام جنبه‌های بافت مدرسه به‌واسطه خستگی عاطفی و کاهش موفقیت شخصی بستگی دارد. سه بعد فرسودگی شغلی به طریق دیگری مربوط به متغیرهای بافت مدرسه می‌باشند. خستگی عاطفی به‌شدت به فشار زمانی مرتبط بود در حالی که مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی به‌شدت به روابط معلمان با والدین مربوط بود. نتایج پژوهش ساعتچی و همکاران (Saaetchi et al., 2008)، نشان داد که بین متغیرهای سه‌گانه‌ی انگیزش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه‌ی معنی‌دار وجود ندارد ($I = 0/14$ و $P < 0/3$). نتایج پژوهش صابری و همکاران (Sabeti et al., 2007)، تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان بر روی ۳۸۵ نفر از معلمان شهرستان کاشان توسط پرسش‌نامه استاندارد مازلاخ، در سه حوزه مسخ شخصیت، خستگی عاطفی و کاهش عملکرد فردی انجام دادند. نتایج در سه بعد خستگی عاطفی (شدید ۱۰/۱ درصد، متوسط ۱۸ درصد، خفیف ۷۱/۹ درصد) و مسخ شخصیت (شدید ۴/۶ درصد، متوسط ۱۰/۹ درصد، خفیف ۸۴/۵ درصد) و کاهش عملکرد فردی (شدید ۲/۲ درصد، متوسط ۱۱/۱ درصد، خفیف ۸۶/۷ درصد) بود. با افزایش سن ($P = 0/002$) و سابقه کاری ($P = 0/001$) فرسودگی کاهش می‌یافت. افزایش مدرک تحصیلی ($P = 0/005$)، اختلالات روان‌پزشکی ($P = 0/02$)، نوع مسکن ($P = 0/003$)، عدم رضایت از زندگی زناشویی ($P = 0/031$) و جنسیت مرد ($P < 0/01$) به‌طور معنی‌دار باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌گردید. حصاری (Hesari, 2006)، در پژوهش خود نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/0001$).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- رضایت شغلی و تعهد سازمانی، خستگی هیجانی معلمان مقطع متوسطه را پیش‌بینی می‌کنند.
- ۲- رضایت شغلی و تعهد سازمانی، مسخ شخصیت معلمان مقطع متوسطه را پیش‌بینی می‌کنند.
- ۳- رضایت شغلی و تعهد سازمانی، احساس کفایت معلمان مقطع متوسطه را پیش‌بینی می‌کنند.
- ۴- بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد.
- ۵- بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک سطح تحصیلات تفاوت

¹-Skalvik & Skalvik

وجود دارد. ۶- بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک سن تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش: این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. در این تحقیق چون به دنبال اطلاعات موجود از افراد در زمینه‌ای خاص هستیم و می‌خواهیم به کشف رابطه بین متغیرها یعنی میزان همبستگی بین آنها پی ببریم از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده می‌کنیم. از نظر هدف، این تحقیق کاربردی می‌باشد، به این معنی که از یافته‌های آن می‌توان در حل مسائل و مشکلات معلمان استفاده نمود.

جامعه آماری، نمونه‌گیری: جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس دوره‌های متوسطه اول و متوسطه دوم شهرستان خاتم که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ به خدمت اشتغال داشته‌اند می‌باشد. تعداد کل مدارس ۲۸ مدرسه است. از این تعداد ۱۶ مدرسه متوسطه اول و ۱۲ مدرسه متوسطه دوم می‌باشد. تعداد کل معلمان در هر دو دوره ۱۶۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۱۱۵ نفر تعیین گردید.

ابزار اندازه‌گیری: پرسشنامه رضایت شغل (JDI)، توسط اسمیت و هیولین^۱ ساخته شده است و یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای خشنودی شغلی است. این پرسشنامه در ایران توسط دکتر شکرکن ترجمه شده و توسط تعدادی از دانشجویان ارشد مورد استفاده قرار گرفته است. عبارات آن جنبه توصیفی داشته و شش نوع خشنودی را ارزیابی می‌کند. شش عاملی که در این پرسشنامه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد عبارت‌اند از: ماهیت کار (۲۲ سؤال)، سرپرستی (۱۴ سؤال)، همکاران (۱۱ سؤال)، ارتقاء (۷ سؤال)، حقوق (۹ سؤال) و محیط کار (۷ سؤال). پرسشنامه تعهد سازمانی توسط می‌یر و آلن^۲ تدوین شده است و شامل ۲۲ عبارت برای سنجش سه بعد تعهد عاطفی (۸ سؤال)، تعهد مستمر (۸ سؤال) و تعهد هنجاری (۸ سؤال) می‌باشد. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش^۳ توسط مجدیان ترجمه شده است و شامل سه زیر مقیاس اندازه‌گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس‌ها و نگرش‌ها تشکیل شده که جنبه‌های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد. ۹ ماده به خستگی هیجانی، ۵ ماده به مسخ شخصیت و ۸ ماده به احساس کفایت شخصی می‌پردازد. لازم به ذکر است که نمرات این سه مقیاس قابل جمع نیستند، چرا که در برخی مقیاس‌ها بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است (مانند خستگی هیجانی و مسخ شخصیت) و در برخی از مقیاس‌ها (مانند احساس عملکرد شخصی) پایین بودن نمرات، بیانگر فرسودگی شغلی است. جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از نظرات متخصصان ذی‌ربط استفاده شد

^۱- Smith & Hulin (1969)

^۲- Meyer & Allen (1990)

^۳- Maslash (1985)

و روایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام محاسبات، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به ترتیب برابر ۰/۹۴، ۰/۸۶، ۰/۸۶، ۰/۷۳ و ۰/۹۰ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها: داده‌های گردآوری شده با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیری و رگرسیون چندمتغیری مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS(20) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای پاسخگویی به فرضیه‌های اول، دوم و سوم از روش رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده و خلاصه مدل رگرسیون گزارش شده است.

فرضیه اول پژوهش: رضایت شغلی و تعهد سازمانی، خستگی هیجانی معلمان مقطع متوسطه را پیش بینی می‌کنند.

جدول ۱- ماتریس همبستگی خستگی هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

خستگی هیجانی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
خستگی هیجانی	۱	-۰/۳۹۵
رضایت شغلی	-۰/۳۹۵	۱
تعهد سازمانی	-۰/۵۰۸	۰/۴۶۶

جدول ۲- مدل خلاصه رگرسیون خستگی هیجانی با متغیرهای پیش‌بین

مدل	R	R ²	مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد تخمینی
۱	۰/۵۵	۰/۳	۰/۲۹	۲/۸۹

با توجه به جدول ۲ ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۵ و مجذور آن ۰/۲۹ است که این امر نشان‌دهنده این موضوع است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۲۹ درصد از واریانس خستگی هیجانی را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۳- تحلیل واریانس خستگی هیجانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۴۰۸/۹۹۵	۲	۲۰۴/۴۹۸	۲۴/۴۱۸	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۹۳۷/۹۹۶	۱۱۲	۸/۳۷۵		
کل	۱۳۴۶/۹۹۱	۱۱۴			

با توجه به جدول ۳، آزمون تحلیل واریانس نشان داد که رگرسیون معنی‌دار است.

جدول ۴- رگرسیون برای تعیین متغیرهای پیش‌بینی کننده خستگی هیجانی

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح	ضرایب
گویه‌های	B	خطای	بتا	
مستقل	استاندارد			
مقدار ثابت	۲۷/۹۶۲	۲/۸۹۱	-	۹/۶۷۱
رضایت	-۰/۰۲۶	۰/۰۱۲	-۰/۱۹۲	۰/۰۳۳
شغلی				-۰/۱۷
تعهد	-۰/۱۴۸	۰/۰۳	-۰/۴۳۵	۰/۰۰۱
سازمانی				-۰/۳۸

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود آزمون t برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنی‌دار شده است. تعهد سازمانی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده خستگی هیجانی است. مطابق جدول ۴، رضایت شغلی ۲ درصد و تعهد سازمانی ۱۴ درصد از واریانس کلی خستگی هیجانی را تبیین می‌کنند.

فرضیه دوم پژوهش: رضایت شغلی و تعهد سازمانی، مسخ شخصیت معلمان مقطع متوسطه را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۵- ماتریس همبستگی مسخ شخصیت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

مسخ شخصیت	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
مسخ شخصیت	۱	-۰/۴۱۷
رضایت شغلی	-۰/۳۳۳	۱
تعهد سازمانی	-۰/۴۱۷	۰/۴۶۶

جدول ۶- مدل خلاصه رگرسیون مسخ شخصیت با متغیرهای پیش‌بین

مدل	R	R ²	مجذور تعدیل شده	خطای استاندارد تخمینی
۱	۰/۴۴۱	۰/۱۹۵	۰/۱۸	۱/۱۸۷۹۲

با توجه به جدول ۶ ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۴ و مجذور آن ۰/۱۹ است که این امر نشان‌دهنده این موضوع است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۱۹ درصد از واریانس مسخ شخصیت را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۷- تحلیل واریانس مسخ شخصیت

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۸/۲۴۷	۲	۱۹/۱۲۴	۱۳/۵۵۲	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۱۵۸/۰۴۸	۱۱۲	۱/۴۱۱		
کل	۱۹۶/۲۹۶	۱۱۴			

با توجه به جدول ۷، آزمون تحلیل واریانس نشان داد که رگرسیون معنی‌دار است.

جدول ۸- رگرسیون برای تعیین متغیرهای پیش‌بینی کننده مسخ شخصیت

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح	ضرایب
گویه‌های مستقل	خطای استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	۶/۷۹۷	-	۵/۷۲۷	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	-۰/۰۱	-۰/۱۸۶	-۱/۹۴۵	-۰/۱۵۷
تعهد سازمانی	-۰/۰۴۲	-۰/۳۲۳	-۳/۳۶۶	-۰/۲۹۶

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود آزمون t برای تعهد سازمانی معنی‌دار شده است. تعهد سازمانی سهم یگانه و معنی‌داری از لحاظ آماری در پیش‌بینی مسخ شخصیت دارد. مطابق جدول ۸، ۸ درصد از واریانس کلی مسخ شخصیت توسط تعهد سازمانی و ۲ درصد توسط رضایت شغلی تبیین می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش: رضایت شغلی و تعهد سازمانی، احساس کفایت معلمان مقطع متوسطه را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۹- ماتریس همبستگی احساس کفایت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

احساس کفایت	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
احساس کفایت	۰/۳۶۹	۰/۴۰۷
رضایت شغلی	۱	۰/۴۶۶
تعهد سازمانی	۰/۳۶۹	۱

جدول ۱۰- مدل خلاصه رگرسیون احساس کفایت با متغیرهای پیش‌بین

مدل	R	R ²	مجدور تعدیل شده	خطای استاندارد تخمینی
۱	۰/۴۲۹	۰/۱۸۴	۰/۱۶۹	۳/۸۳۵۳۹

با توجه به جدول ۱۰ ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۲ و مجذور آن ۰/۱۶ است که این امر نشان دهنده این موضوع است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۱۶ درصد از واریانس احساس کفایت را پیش بینی می کنند.

جدول ۱۱- تحلیل واریانس احساس کفایت

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۷۱/۲۰۷	۲	۱۸۵/۶۰۴	۱۲/۶۱۷	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۶۴۷/۵۴۱	۱۱۲	۱۴/۷۱		
کل	۲۰۱۸/۷۴۸	۱۱۴			

با توجه به جدول ۱۱، آزمون تحلیل واریانس نشان داد که رگرسیون معنی دار است.

جدول ۱۲- رگرسیون برای تعیین متغیرهای پیش بینی کننده احساس کفایت

ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضرایب همبستگی نیمه تفکیکی
گویه های مستقل	B	خطای استاندارد	بتا	
مقدار ثابت	۲۳/۲۲۲	۲/۸۳۲	-	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۰۴	۰/۰۱۶	۰/۲۳۷	۰/۰۱۵
تعهد سازمانی	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۲۶۳	۰/۰۰۷
				۲/۴۶۱
				۲/۷۲۶
				۰/۲۳۳

همان طور که در جدول ۱۲ مشاهده می شود آزمون t برای رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ و برای تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ معنی دار شده است. تعهد سازمانی قوی ترین پیش بینی کننده احساس کفایت است. مطابق جدول ۱۲، رضایت شغلی ۴ درصد و تعهد سازمانی ۵ درصد از واریانس کلی احساس کفایت را تبیین می کنند.

برای پاسخگویی به فرضیه های چهارم، پنجم و ششم از تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) استفاده شد.

فرضیه چهارم پژوهش: بین مؤلفه های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد.

با توجه به اینکه یکی از پیش فرض های تحلیل واریانس چند متغیری، برقراری مفروضه یکسانی ماتریس های کوواریانس و مفروضه همسانی واریانس های خطای گروه هاست. برای برقراری مفروضه همسانی ماتریس های کوواریانس از آزمون ام باکس و برای برقراری مفروضه همسانی واریانس های خطای دو گروه از آزمون لوین استفاده شد. نتایج این دو نوع آزمون در جدول های زیر درج شده اند.

جدول ۱۳- آزمون ام باکس برای برابری ماتریس‌های کوواریانس

ام باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
۶/۳۱	۱/۰۲۲	۶	۹۱۸۲۰/۶۲۱	۰/۴۰۹

آزمون ام باکس همگنی ماتریس‌های کوواریانس را مورد آزمون قرار می‌دهد. با توجه به اینکه فرض صفر آزمون ام باکس مبنی بر برابری ماتریس‌های کوواریانس متغیرها در سطح ۰/۰۵ رد نمی‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این مفروضه برای اجرای تحلیل واریانس چند متغیری برقرار است. در جدول ۱۴ خلاصه آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌های خطای دو گروه در متغیرهای وابسته درج شده است.

جدول ۱۴- آزمون لوین برای برابری واریانس‌های خطا

متغیرهای وابسته	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معنی داری
خستگی هیجانی	۲/۳۸۳	۱	۱۱۳	۰/۱۲۵
مسخ شخصیت	۱/۴۱۹	۱	۱۱۳	۰/۲۳۶
احساس کفایت	۸/۴۸۸	۱	۱۱۳	۰/۰۰۴

آزمون لوین جهت برابری واریانس‌های خطا برای متغیرهای وابسته نشان می‌دهد که مفروضه برابری واریانس خطا برای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت به جز احساس کفایت در سطح ۰/۰۵ رعایت گردیده است. بدین معنی که فرض صفر مبنی بر تساوی بودن واریانس‌های خطا برای مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رد نمی‌شود، بلکه تأیید می‌گردد. آزمون تحلیل واریانس چند متغیری برای بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت معلمان به تفکیک جنسیت اجرا گردید که نتایج آن در جدول ۱۵ گزارش شده است.

جدول ۱۵- نتایج آزمون‌های چهارگانه تحلیل واریانس چند متغیری

نوع آزمون	ارزش	نسبت F	درجات آزادی فرضیه	درجات آزادی خطا	سطح معنی داری
اثر پیلایی	۰/۰۷۱	۲/۸۴۶	۳	۱۱۱	۰/۰۴۱
لامبدای ویلکز	۰/۹۲۹	۲/۸۴۶	۳	۱۱۱	۰/۰۴۱
اثر هتلینگ	۰/۰۷۷	۲/۸۴۶	۳	۱۱۱	۰/۰۴۱
بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۰۷۷	۲/۸۴۶	۳	۱۱۱	۰/۰۴۱

نتایج جدول ۱۵ نشان می‌دهد که نسبت F چهار آزمون اثر پیلایی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه اختصاصی روی در سطح ۰/۰۵ معنی دار هستند و فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به تفکیک جنسیت تأیید می‌شود و فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت معنی دار رد می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین معلمان زن و مرد حداقل در

یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تفاوت وجود دارد. برای دستیابی به اطلاعات بیش‌تر از آزمون تحلیل واریانس تک متغیری استفاده شد که خلاصه نتایج این آزمون در جدول ۱۶ گزارش شده است.

جدول ۱۶- نتایج تحلیل واریانس تک متغیری: مقایسه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به تفکیک

جنسیت						
متغیر	نوع سوم مجموع مجدورات	درجات آزادی	میانگین مجدورات	نسبت F	سطح معنی‌داری	مجدور اتای تفکیکی
خستگی هیجانی	۶۲/۳۱۷	۱	۶۲/۳۱۷	۵/۴۸۱	۰/۰۲۱	۰/۰۴۶
مسخ شخصیت	۸/۲۳۶	۱	۸/۲۳۶	۴/۹۴۹	۰/۰۲۸	۰/۰۴۲
احساس کفایت	۱۲۴/۶۵	۱	۱۲۴/۶۵	۷/۴۳۶	۰/۰۰۷	۰/۰۶۲

برای پاسخگویی به فرضیه چهارم در مورد اینکه بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد، جدول ۱۶ نشان می‌دهد که نسبت F تحلیل واریانس تک متغیری برای تفاوت میانگین نمرات معلمان زن و مرد در مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت در سطح آلفای تعدیل شده بن فرونی^۱ ۰/۰۱۷ معنی‌دار نیست. بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنی‌دار تأیید می‌شود و فرض اصلی پژوهش مبنی بر وجود تفاوت معنی‌دار بین مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت معلمان به تفکیک جنسیت رد می‌شود. اما مطابق جدول ۱۶ نسبت F تحلیل واریانس تک متغیری برای تفاوت میانگین نمرات معلمان زن و مرد در مؤلفه احساس کفایت در سطح آلفای تعدیل شده بن فرونی ۰/۰۱۷ (برای کاهش احتمال خطای نوع ۱ یک سطح آلفای بالاتر در نظر گرفته شده است) معنی‌دار است و فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنی‌دار رد می‌شود و فرض اصلی پژوهش مبنی بر وجود تفاوت معنی‌دار بین مؤلفه احساس کفایت معلمان به تفکیک جنسیت تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت معلمان به تفکیک جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، اما بین مؤلفه‌ی احساس کفایت معلمان به تفکیک جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. برای مشخص شدن اینکه زنان نمره‌های بالاتری در احساس کفایت دارند یا مردان، میانگین نمره‌های آنها مورد بررسی قرار گرفت. میانگین نمره‌های زنان ۴۳/۱۱ و میانگین نمره‌های مردان ۴۱/۰۳ است. اگرچه از نظر آماری تفاوت میانگین نمرات احساس کفایت به تفکیک جنسیت

¹-Bonferroni adjustment

معنی‌دار است، اما تفاوت واقعی در نمره‌های دو میانگین کوچک و در حد ۲ نقطه مقیاس است. مجذور اتای تفکیکی در جدول ۱۶، برای احساس کفایت معلمان ۰/۰۶۲ به دست آمد که بر اساس ملاک موردپذیرش کلی کوهن این اندازه اثر متوسط در نظر گرفته می‌شود. بنابراین ۶/۲ درصد واریانس در نمره‌های احساس کفایت توسط جنسیت تبیین می‌شود.

فرضیه پنجم پژوهش: بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک سطح تحصیلات تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۷- آزمون ام باکس برای برابری ماتریس‌های کوواریانس

ام باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
۱۸/۵۹	۱/۴۵۳	۱۲	۱۰۳۹۵/۵۳۸	۰/۱۳۴

آزمون ام باکس همگنی ماتریس‌های کوواریانس را مورد آزمون قرار می‌دهد. با توجه به اینکه فرض صفر آزمون ام باکس مبنی بر برابری ماتریس‌های کوواریانس متغیرها در سطح ۰/۰۵ رد نمی‌شود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این مفروضه برای اجرای تحلیل واریانس چند متغیری برقرار است. در جدول ۱۸ خلاصه آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌های خطای دو گروه در متغیرهای وابسته درج شده است.

جدول ۱۸- آزمون لوین برای برابری واریانس‌های خطا

متغیرهای وابسته	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معنی‌داری
خستگی هیجانی	۳/۰۳	۲	۱۱۲	۰/۰۵۲
مسخ شخصیت	۴/۱۲۷	۲	۱۱۲	۰/۰۱۹
احساس کفایت	۳/۰۵	۲	۱۱۲	۰/۰۵۱

آزمون لوین جهت برابری واریانس‌های خطا برای متغیرهای وابسته نشان می‌دهد که مفروضه برابری واریانس خطا برای خستگی هیجانی و احساس کفایت در سطح ۰/۰۵ و برای مسخ شخصیت در سطح ۰/۰۱ رعایت گردیده است. بدین معنی که فرض صفر مبنی بر تساوی بودن واریانس‌های خطا برای مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و احساس کفایت رد نمی‌شود، بلکه تأیید می‌گردد. آزمون تحلیل واریانس چند متغیری برای بررسی معنی‌داری تفاوت میانگین نمرات خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به تفکیک سطح تحصیلات معلمان اجرا گردید که نتایج آن در جدول ۱۹ گزارش شده است.

جدول ۱۹- نتایج آزمون‌های چهارگانه تحلیل واریانس چند متغیری

نوع آزمون	ارزش	نسبت F	درجات آزادی	درجات آزادی خطا	سطح معنی داری
اثر پیلاپی	۰/۰۵۵	۱/۰۳۹	۶	۲۲۲	۰/۴۰۱
لامبدای ویلکز	۰/۹۴۶	۱/۰۳۸	۶	۲۲۰	۰/۴۰۲
اثر هتلینگ	۰/۰۵۷	۱/۰۳۷	۶	۲۱۸	۰/۴۰۲
بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۰۵	۱/۸۵۶	۳	۱۱۱	۰/۱۴۱

نتایج جدول ۱۹ نشان می‌دهد که نسبت F چهار آزمون اثر پیلاپی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه اختصاصی روی در سطح ۰/۰۵ معنی دار نیستند و فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به تفکیک سطح تحصیلات رد می‌شود و فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت معنی دار تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت معلمان به تفکیک سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ششم پژوهش: بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک سن تفاوت وجود دارد.

جدول ۲۰- آزمون ام باکس برای برابری ماتریس‌های کوواریانس

ام باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
۲۸/۳۳۲	۱/۴۹۶	۱۸	۴۱۰۳۹/۸۹۲	۰/۰۸

آزمون ام باکس همگنی ماتریس‌های کوواریانس را مورد آزمون قرار می‌دهد. با توجه به اینکه فرض صفر آزمون ام باکس مبنی بر برابری ماتریس‌های کوواریانس متغیرها در سطح ۰/۰۵ رد نمی‌شود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این مفروضه برای اجرای تحلیل واریانس چند متغیری برقرار است. در جدول ۲۱ خلاصه آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌های خطای دو گروه در متغیرهای وابسته درج شده است.

جدول ۲۱- آزمون لوین برای برابری واریانس‌های خطا

متغیرهای وابسته	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معنی داری
خستگی هیجانی	۱/۸	۳	۱۱۱	۰/۱۵
مسخ شخصیت	۰/۸۸۷	۳	۱۱۱	۰/۴۵
احساس کفایت	۳/۸۰۹	۳	۱۱۱	۰/۰۱۲

آزمون لوین جهت برابری واریانس‌های خطا برای متغیرهای وابسته نشان می‌دهد که مفروضه برابری واریانس خطا برای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت در سطح ۰/۰۵ و برای احساس کفایت در سطح ۰/۰۱ رعایت گردیده است. بدین معنی که فرض صفر مبنی بر تساوی بودن

واریانس‌های خطا برای مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و احساس کفایت رد نمی‌شود، بلکه تأیید می‌گردد. آزمون تحلیل واریانس چند متغیری برای بررسی معنی‌داری تفاوت میانگین نمرات خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به تفکیک سن معلمان اجرا گردید که نتایج آن در جدول ۲۲ گزارش شده است.

جدول ۲۲- نتایج آزمون‌های چهارگانه تحلیل واریانس چند متغیری

نوع آزمون	ارزش	نسبت F	درجات آزادی	درجات آزادی خطا	سطح معنی‌داری
اثر پیلاپی	۰/۰۶۳	۰/۷۹۸	۹	۳۳۳	۰/۶۱۹
لامبدای ویلکز	۰/۹۳۷	۰/۷۹۴	۹	۲۶۵/۴۲۸	۰/۶۲۲
اثر هتلینگ	۰/۰۶۶	۰/۷۹۱	۹	۳۲۳	۰/۶۲۵
بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۰۵۴	۱/۹۸۱	۳	۱۱۱	۰/۱۲۱

نتایج جدول ۲۲ نشان می‌دهد که نسبت F چهار آزمون اثر پیلاپی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه اختصاصی روی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیستند و فرضیه ششم پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به تفکیک سن رد می‌شود و فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت معنی‌دار تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت معلمان به تفکیک سن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اول پژوهش با عنوان رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی خستگی هیجانی معلمان مقطع متوسطه نقش دارند، نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی، خستگی هیجانی را پیش‌بینی می‌کنند. تعهد سازمانی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده خستگی هیجانی است. با توجه به نظریه هرزبرگ^۱، نیروی کار (در اینجا معلمان) دو دسته نیاز از جمله نیازهای بهداشتی و نیازهای انگیزشی دارند. ارضای نیازهای انگیزشی مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت فزاینده، امکان کسب موفقیت، قدردانی از کار، رشد و توسعه در کار است که باعث رشد و کمال فردی شده و توانایی فرد را در کار افزایش می‌دهند تا به نحوی خلاق و متعهد پاسخگوی محیط کار خود باشند. عدم نیازهای انگیزشی در معلمان به مرور زمان، باعث نارضایتی آنها نسبت به فرایند کار و محیط سازمانی می‌شود و به مرور زمان موجب خستگی هیجانی می‌شود (Sepahmansoor et al., 2012). یکی از مکانیسم‌های میانجی که از طریق آن کارکردهای منابع انسانی می‌توانند عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند، پرورش تعهد سازمانی در کارکنان است. کارکنان حداقل یک سوم از وقت خود را در سازمان می‌گذرانند و چگونگی نگرش آنها به شغلشان و سازمانشان در چگونگی نگرش

¹-Herzberg

آنان به زندگی تأثیرگذار خواهد بود. اگر میزان تعهد سازمانی کم باشد یا وجود نداشته باشد، پیامدهای منفی بسیاری از جمله تشویش و نگرانی، غیبت و تأخیر، نداشتن سلامت جسمانی و روانی، جابه‌جایی زیاد، کم شدن کارایی و درنهایت ترک شغل که از علائم فرسودگی شغلی نیز هستند، دامن‌گیر سازمان خواهد شد (Koozeh chian et al., 2003). بنابراین با در نظر گرفتن رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌توان خستگی هیجانی را پیش‌بینی کرد.

یافته‌های فرضیه دوم پژوهش با عنوان رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی مسخ شخصیت معلمان مقطع متوسطه نقش دارند، نشان داد که تنها تعهد سازمانی در پیش‌بینی مسخ شخصیت نقش دارد، اما رضایت شغلی برای پیش‌بینی مسخ شخصیت رابطه‌ی معنی‌داری به دست نیامد. تعهد سازمانی، رفتارهای فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بنابراین مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان به سازمان را حفظ و پرورش دهند. اگر میزان تعهد سازمانی کم باشد یا وجود نداشته باشد پیامدهای منفی بسیاری از جمله مسخ شخصیت (احساس سوءظن، بدبینی و دل‌زدگی نسبت به کار و مدیران سازمان) در معلمان بروز خواهد کرد (Sepahmasoor et al., 2012). بنابراین با سنجش میزان تعهد سازمانی می‌توان مسخ شخصیت را پیش‌بینی نمود.

نتایج فرضیه سوم پژوهش با عنوان رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی احساس کفایت معلمان مقطع متوسطه نقش دارند، نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی، احساس کفایت را پیش‌بینی می‌کنند. تعهد سازمانی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده احساس کفایت است. با توجه به نظریه هرزبرگ، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی به مرور زمان موجب کاهش احساس کفایت (احساس ناکارآمدی و فقدان پیشرفت) می‌شود (Sepahmasoor et al., 2012). بنابراین می‌توان با سنجش میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی، احساس کفایت را پیش‌بینی کرد.

یافته‌های فرضیه چهارم پژوهش با عنوان بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد، نشان داد که از بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تنها در احساس کفایت به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد. در تبیین یافته‌های مربوط به فرضیه اول، مردان در مقایسه با زنان فرسودگی بیش‌تری را در احساس کفایت گزارش کرده‌اند. در مورد ارتباط فرسودگی شغلی با جنسیت، در اکثر مطالعات مورد بررسی، جنسیت مرد ریسک فاکتور برای فرسودگی است که علت این امر می‌تواند مسئولیت‌های زیاده‌تر معلمان مرد نسبت به زنان باشد. این مسئولیت‌ها اکثراً به مسائل مربوط به خانواده برمی‌گردد. فاکتورهای دیگر فرسودگی مانند میزان درآمد ماهیانه می‌تواند روی مردان تأثیر بیش‌تری داشته باشد. این یافته که احساس کفایت در معلمان زن و مرد متفاوت است، در مطالعات چرنیس (Cherniss, 1980)، ماسلاچ و جکسون (Maslach & Jackson, 1981)، بورک و گرینگلاس (Burk & Greenglass, 1989)، گوست و استر (Gyust & Ester, 1990)، مهاجر (Mohajer, 2003) و غباری بناب و همکاران (Ghobari banab et al., 2012) نیز مشاهده شده است.

al., 2005) نیز تأیید شده است و همسو با آنها است، اما با مطالعات طیبانی و همکاران (Tayebani et al., 2013)، محمودی راد و نعیم حسنی (Mahmoodi rad & Naaeim hasani, 2011) و زمینی و همکاران (Zamini et al., 2011) همسو نیست.

نتایج بررسی فرضیه پنجم پژوهش با عنوان بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک سطح تحصیلات تفاوت وجود دارد، نشان داد که بین خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به تفکیک سطح تحصیلات تفاوت وجود ندارد. با توجه به داده‌های پژوهش می‌توان چنین گفت که معلمان با تحصیلات مختلف به یک اندازه فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. افراد با سطح تحصیلات بالاتر به دلیل تمایل بیش‌تر به سازگاری، بهتر و زودتر خود را با شرایط سخت و استرس‌زا تطبیق می‌دهند و اثرات این گونه محیط‌ها بر آنها کمتر است. تحصیلات بالاتر، کنترل بر کار بیش‌تر را برای شاغلان فراهم می‌آورد. در این پژوهش اکثر افراد تحصیلات بالایی دارند و همین امر سبب شده معلمان بر کار خود کنترل بیش‌تری داشته باشند. یافته‌های مربوط به فرضیه پنجم، در مطالعات غباری بناب و همکاران (Ghobari banab et al., 2005) و طیبانی و همکاران (Tayebani et al., 2013) نیز تأیید شده است و همسو با آنها است، اما با مطالعات صابری و همکاران (Saaberi et al., 2007) همسو نیست.

یافته‌های فرضیه ششم پژوهش با عنوان بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه به تفکیک سن تفاوت وجود دارد، نشان داد که بین خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت به تفکیک سن تفاوت وجود ندارد. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که معلمان در گروه‌های سنی متفاوت به یک اندازه فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. فرسودگی در سال‌های اولیه زندگی شغلی و در افراد جوان‌تر به دلیل عدم انطباق خود با شرایط جدید رخ می‌دهد. با افزایش سن، تجربه کاری افراد در برخورد با مسائل افزایش می‌یابد و بنابراین کمتر فرسوده می‌شوند. در این پژوهش اکثر افراد در گروه‌های سنی بالاتر از ۳۰ سال قرار داشته و نتایج بیانگر این است که افراد شرکت‌کننده در این پژوهش خود را با شرایط کاری تطبیق داده‌اند. یافته‌های مربوط به فرضیه ششم، در مطالعات محمودی راد و نعیم حسنی (Mahmoodi rad & Naaeim hasani, 2011) و طیبانی و همکاران (Tayebani et al., 2013) نیز تأیید شده است و با آنها همسو است، اما با مطالعات صابری و همکاران (Saaberi et al., 2007) و غباری بناب، نبوی و شیرکول (Ghobari banab et al., 2005) همسو نیست.

بر اساس این پژوهش خستگی هیجانی خفیف (۹۸/۳ درصد)، مسخ شخصیت خفیف (۹۹/۱ درصد) و احساس کفایت شدید (۷۱/۳ درصد) است. دلیل این امر می‌تواند وابسته به تمام پارامترهای شخصیتی و تعدیل‌کننده‌های محیطی و اجتماعی باشد و مهم‌ترین دلیل آن اثر کارگر سالم است. به نظر می‌رسد اکثر این افراد با توجه به شناخت وظایف معلمی و آموزش‌های لازم، خود را با این

کار تطبیق داده و یا اینکه معلمی مطابق و سازگار با شخصیت آنها بوده است. در این پژوهش ۴۲ درصد از معلمان داری رضایت شغلی پایین، ۶۱ درصد رضایت شغلی متوسط و ۱۲ درصد دارای رضایت شغلی بالا هستند. هم‌چنین ۳۵ درصد دارای تعهد سازمانی پایین، ۷۳ درصد تعهد سازمانی متوسط و ۷ درصد تعهد سازمانی بالا هستند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که سازمان آموزش و پرورش در ارضای نیازهای معلمان نسبتاً موفق بوده است، زیرا اکثر معلمان در متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی درجاتی متوسط و بالا و در مؤلفه‌های فرسودگی شغلی درجه خفیف را به خود اختصاص داده‌اند.

References

- Ashrafi Soltan , A. ,Hosseini, M. , ,Gholamian ,A & Azizi nezhad,B .(2010). Examine the relationship between organizational commitment and burnout among secondary school teachers in the schools city of Mahabad. *Journal of Modern Psychological Studies*. 5 ,(18), pp: 1-29.(in Persian).
- Bordbar, A.(2008).Burnout and ways to counter them. *Journal of eighteen*. 14,(-), pp:12-74.
- Burk, Ronald & Greenglass, Esther. (1989). Center differences in teaching burn out. *Psychological Report*. 1, (1), pp: 55- 63.
- Cherniss, C . (1980). *Professional Burn out in human services organization*. New York , Praeger.
- Demirtas, Zülfü .(2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 9, (-), pp:1069-1073.
- Ghobaribanab, B.,Nabavi,M & Shirkoool,M . (2005). Factors affecting burnout school teachers in Tehran. *Journal of Psychology and Educational Sciences*. 3 & 5, (2), pp: 110-115.
- Gyust, Greenglass, Ester, Ronald. (1990). The role of gender differences, occupational stress and depersonalization. *Journal of Social Behavior and personality*. 5 ,(4), pp: 387- 392.
- Hadadniaa,S .,Shahidi,N & Hashemi,A.(2012). Relationship between organizational justice and organizational commitment and organizational citizenship behavior From a regional perspective, the heads of departments of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol. 4 , No (4) , pp: 165-168.(in Persian).
- Hesari,R.(2006). The relationship between job satisfaction and organizational commitment in Galician schools. *Journal of Educational*. 7 ,(-),pp: 17-23.
- Keldi,alireza & aegari,gita.(2003). The study of job satisfaction of teachers in primary education in Tehran. *Journal of Psychology and Educational Sciences*. 33, (1),pp: 104-105.
- Koozeh chian,Hashem,Zareaei,Javad & Taleb poor.(2003). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of physical educators and school administrators in Khorasan. *Journal of Olympics*. 11 ,(1) , pp: 43-52.

- Lael sajadi, Mahmood.(2009). *The relationship between social capital and job satisfaction of teachers in Mashhad*.M.S Thesis. University of Yazd.
- Mahmoodi rad,Gholam hosseyn & Naaeim hasani,Sedigheh.(2011). The relationship between burnout and organizational commitment of nurses in Vali Asr Hospital , Birjand in 1390. *Journal of Birjand University of Medical Sciences , School of Nursing and Midwifery*.10 , (4) ,pp : 264-271.
- Maslach.(2001). *Job Stress*; Translate G. Khwaja Poor.Tehran: Roshd.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of experienced burn out. *Journal of occupational Behavior*. 2,(-), pp: 85- 86.
- Meyer,J.P. and Herscovitch, L.(2001). Commitment in the workplace , Toward general Model. *Human Resource Management Review* . 11, (-), pp: 299-320.
- Mohajer, Mehdi . (2003). *The relationship between personality traits, Career history with burnout among teachers Tabriz city*. graduate thesis. University of Tabriz.
- Mohammadian,Yadallah, Mahdavi, Moosa & Hoseyni nezhad, aeazam. (2010). Study of job satisfaction and organizational commitment in a military university. *Journal of Military Psychology*. 1, (27), pp:25-36.
- Mohammad zadeh,Aebas & Mehroozhan, Aarman. (1996). *Organizational Behavior*. Tehran: Allameh Tabatabai University.
- Nazem,F & Alizadeh Ranjbar, T. (2014). The relationship between empowerment and quality of working life With burnout Among employees of Education. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol 5,No (2) , pp: 91-108.
- Parhizgari,Kamaal.(1989). *Public Relations Manager*. Tehran: Eshraqi.
- Paulin,M.and Ferguson , J.R. and Bergeron, J . (2006). Service climate and organizational commitment : The importance of customer linkages. *Journal of Business Re search* . 5 ,(3), pp: 906-915.
- Pietarinen Janne, Pyhältö Kirsi, Soini Tiina, Salmela-Aro Katariina. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education* .35, (-),pp :62-72.
- Rass,Rendaal & Eltmaayer, Elizaabet. (1995). *Job Stress*; Translate G. Khwaja Poor.Tehran: Baaztaab.
- Saaetchi, M.(2007).*Productivity Psychology*. Tehran: Institute of Print Edition.(in Persian).

- Saaetchi, M, Ghasemi,N & Namazi,S.(2008).Examine the relationship between managers' job motivation, job satisfaction and organizational commitment of employees (teachers) in secondary schools in the city Shiraz. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol. 1, No (2), pp: 147-168. (in Persian)
- Saber, Hamidreza, Moraveji, Alireza & Naseh, Javad. (2007). Factors associated with burnout among teachers of schools in Kashan in 1386. *Southern Medical Journal*. 14 ,(1), pp : 41-50.
- Sabzipoor, Amir, Reshnoodi, Behzad, Amiri, Somayeh & Karam Elahi, Ali. (2014). The relationship between the type of personality introversion–extraversion with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teachers. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol.5, (2), pp: 181-194. (in Persian)
- Samiaei, Matin.(2000). *Job Satisfaction Survey in Yazd university faculty*. Graduate thesis. University of Yazd. (in Persian)
- Sedaghatifard, M & Khalajasadi, Sh. (2011). The relationship between job satisfaction and organizational commitment GARMSAR Azad University Professors in 1389. *New Journal of Industrial Psychology / Organizational*. 5,(1), pp : 6-39. (in Persian)
- Sepahmansoor, Mozghan, Shariari ahmadi, Mansooreh & Shahaami, nahid. (2012). Relationship between quality of life, job satisfaction and burnout among teachers. *Journal of Research in Educational Administration*. 3, (3) ,pp : 91-110. (in Persian)
- Skalvik Einar M., Skalvik Sidsel.(2009). Does school context matter Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education* .Norwegian: University of Science and Technology Dragvoll.25, (3), pp:518 -524.
- Tabae Bordbar, Fariba & Aghae, Maryam. (2014). The role of self-assessment In anticipation of empowerment and organizational commitment. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol.5, (2) , pp: 59-72. (in Persian)
- Tayebani, T, Ebraahimi, A. ,Samuaei, R & Nasiri, H . (2013). Burnout among psychologists and psychiatrists Esfahan city. *Journal of Behavioral Sciences*. 11, (5) , pp : 465-472. (in Persian)
- Yaghoubi, M.(2009). The relationship between organizational justice, job satisfaction, organizational commitment among university

- employees in hospitals. *Journal Health Management Research, Tehran*. 12, (35), pp: 25-32.
- Yucel ,Ilhami, Cetin Bektas.(2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Erzincan University* . 46, (-),pp :1598 -1608.
- Zahed, A. ,Namvar,Y. & Nobakht,Sh.(2009). Relationship between job satisfaction and teacher efficacy Meshginshahr city in the 89-88 school year. *Journal of Educational Sciences*. 2, (8) ,pp: 108-109.
- Zamini,S . ,Hoseyninasab, D. ,Zamini,S & Zareaei, P .(2011). Examine the relationship between organizational culture , job satisfaction and burnout among staff of the University of Tabriz. *Journal of Occupational Health*. 8 ,(1), pp: 30.

