

رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان

سمیه اصلی چوکانلو، بهرننگ اسماعیلی شاد^۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر تبیین رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بود.

روش شناسی: پژوهش از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل معلمان ابتدایی شهرستان شیروان به تعداد ۳۰۶ نفر بوده که طبق جدول کرجسی - مورگان ۱۸۴ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه برداری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۵)، گرانباری نقش گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) و سرمایه روانشناختی از پرسشنامه مک گی و همکارانش (۲۰۱۱) بود. ابزار پژوهش بر اساس نظر ۱۰ نفر از اساتید دارای روایی صوری و محتوایی می باشد. پایایی به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۹۲ و ۰/۸۹ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Lisrel 8.8 و Spss20 استفاده شد.

یافته ها: نشان داد بین گرانباری نقش و سرمایه روان شناختی رابطه معناداری (ضریب ۰/۴۵ و معناداری ۰/۴۶-) وجود دارد. بین سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری (ضریب ۰/۴۹- و معناداری ۰/۷۷-) وجود دارد. بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی نیز رابطه معناداری (۰/۵۷ و معناداری ۲/۱۵) بدست آمد. همچنین برای فرضیه اصلی رابطه کلی ۰/۱۲ بدست آمد،

نتیجه گیری: بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد فذا برای کاهش فرسودگی شغلی و گرانباری نقش می توان به آموزش و توسعه سرمایه روانشناختی پرداخت.

کلید واژه: گرانباری نقش، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی.

مقدمه

امروزه، مرز بین کار و زندگی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. عوامل مختلفی باعث ایجاد این علاقه شده اند که شامل تغییر در ترکیب جمعیتی در بازار کار و میزان و افزایش ساعت کار است (Seibold & Helmle, Botero, 2019: 110)؛ بر این اساس امروزه بیشتر سازمان ها به اهمیت حفظ سلامت روان کارکنان خود پی برده اند و آن را جزء اهداف خود قرار داده اند. یکی از مسائلی که سلامت روان، بهره وری فردی و سازمانی را تهدید می کند، فرسودگی شغلی می باشد. (Salahian, 2012: 24). با پیشرفت جامعه و افزایش فشار زندگی، مردم فشار روزافزون جامعه، کار و زندگی را تحمل می کنند. فرسودگی شغلی بحران و بیماری در جامعه و زندگی مدرن در نظر گرفته شده است (Lu, Zhang, Gao et al, 2020: 2). فرسودگی شغلی به خستگی جسمی یا روحی ناشی از کار زیاد یا استرس گفته می شود (Ofei-Dodoo, 2019: 33). پژوهش ها به تاثیر فرسودگی شغلی بر سلامت روانشناختی مانند اضطراب و افسردگی اشاره دارند (Bianchi et al, 2018; Hartley et al, 2014). در صورتی که فرد دچار این حالت شود، تغییرات منفی در نگرش ها، روحیه و رفتار او ایجاد می شود، از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده و به تدریج در ایفای وظایف احساس کاهش شایستگی می کند. در این حالت کار اهمیت و معنای خود را از دست می دهد و فرد که دچار فرسودگی شغلی

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول esmaeili@bojnourdiau.ac.ir)

شده، احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن می کند، خلق و خوی پرخاشگرانه پیدا کرده و در روابط بین فردی تا اندازه ای بد گمان و بدبین می شود (Schaufeli & Bunk, 2003: 386).

پژوهش های بسیاری در رابطه با عوامل موثر بر فرسودگی انجام گرفته است. نتایج بیانگر آن است که فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای محیط کار است (Amani, Mirzaei and Fakhraei, 2014: 1). بسیاری از جنبه های محیط کار می تواند باعث استرس و در نتیجه فرسودگی شغلی شود، مثل رقابت، تغییرات در ساعات یا شرایط کاری، تغییر در مسئولیت های شغلی، تغییر در حقوق و مزایا، عدم شرح وظایف درست و حجم زیاد کار که روان شناسان سازمانی آن را گرانباری نقش می نامند (Iranian, Saatchi and Amiri, 2010: 77). گرانباری نقش عبارت است از فراوانی وظایف یک موقعیت یا به عبارت دیگر سنگین بودن و زیاد بودن وظایف یک موقعیت اجتماعی. در واقع ناهماهنگی میان نظام اجتماعی وارگانسیسم است (Baradaran Kashani and Asgharpour Masouleh, 2014: 1044). گرانباری مشتمل بر مواردی نظیر عدم دسترسی به زمان لازم برای انجام وظایف و امور محوله، وجود استانداردهای عملکردی سطح بالا که با مهارت ها و توانایی های فرد تناسب ندارد و واگذاری وظایف و امور کاری فراتر از حد توانایی یک فرد می باشد (Rod, 2008: 24). پژوهش ها نشان داده اند که Job overload با فرسودگی در کارکنان رابطه دارد (Mortazavi, 2015; Salahian et al, 2012; Piesah, 2009; Chopra, 2004). گرانباری نقش باعث کاهش سطح انرژی کاری افراد شده و از این طریق زمینه را برای تضعیف عملکرد وظیفه، تمایلات خلاقانه و رفتارهای مدنی سازمانی از طرف دیگر کاهش سطح انرژی افراد به طور جدی فراهم می سازد (Babakas, Yavas & Ashill, 2009: 480). بزعم Shah (2014) گرانباری نقش با کاهش رضایت شغلی ارتباط دارد. Mittal & Bhakar (2018) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که گرانباری نقش بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی تأثیر منفی دارد. همچنین گرانباری نقش باعث تضعیف نیروی هیجانی و عاطفی کارکنان در مقابله با شرایط می شود. بر همین پایه است که رابطه آن با فرسودگی شغلی مثبت گزارش شده است (Mulki, Jaramilo & Locander, 2006: 1223).

بنا بر نتایج تحقیقات می توان با تقویت برخی ویژگیهای روانشناختی در افراد، مانع از بروز فرسودگی شغلی در آنها شد. به بیان دیگر، عواملی وجود دارند که نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی افراد می توانند داشته باشند. اخیراً جنبه شی در زمینه رفتار سازمانی در جهت بهبود حالات روانشناختی کارکنان به وقوع پیوسته است که با تمرکز بر جنبه های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه می باشد (Amani et al, 2014: 2). این جنبش مثبتگرا، تحت عنوان psychological capital، با تکیه بر مؤلفه های روانشناختی مثبت گرا، در یک فرآیند تعاملی به زندگی فرد معنا می بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت های فشارزا را تداوم می دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می کند (Luthans et al, 2006). سرمایه روانشناختی دارای چهار بعد خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری است (Luthans, 2007).

پژوهش ها از رابطه سرمایه روانشناختی با رفتارهای مثبت کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی) حمایت می کند (Kanengoni, Nzitonda Ngarambe et al, 2017: 488). با افزایش سطح سرمایه روانشناختی می توان میزان فرسودگی شغلی را کاهش داد (Hashemi Nosratabad, Babakheiroddin and Bahadori, 2011: 123). Khosroshahi (2011) بر خوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان مقابله و سازگاری بالاتری برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسد و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا این گونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند و در محیط کار عملکرد بهتری از خود نشان می دهند (Akbari, Pour Vali and Rezaei, 2016: 512). پژوهش های بسیاری از رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی حمایت کرده اند (Virga et al, 2020; Gharibi et al, 2017; Balaei and Hazrati, 2017; Golparvar and Jafarpour, 2015; Hadadian & Mohamadzade, 2015; Badiee, 2014; Alipour, 2013).

تدریس، شغلی استرس زا محسوب می شود (Kokkinos, 2007: 229). برخی از معلمان نمی توانند این استرس حرفه ای را تحمل کنند و دچار فرسودگی شغلی می شوند. این سندرم منجر به پریشانی روانشناختی معلمان با خطر افزایش غیبت در کار

می شود (Chennoufi, Ellouze, Cherif et al, 2012: 480). معلمان با افراد مختلف و به طور منظم در طول روز کاری ارتباط برقرار می کنند، این تعاملات همراه با مسئولیت های سنگین مرتبط با شغل می تواند سطح استرس را افزایش دهد و به خستگی مفرط منجر شود که در نهایت سبب فرسودگی شغلی معلم می شود (Vercambre, Brosselin, Gilbert et al, 2009: 333). شغل معلمی یکی از مشاغل خدماتی محسوب می شود که به دلیل سروکار داشتن با طیف وسیعی از افراد از جمله دانش آموزان، والدین و... فشار و استرس زیادی را بر معلمان تحمیل می کند که این امر در درازمدت می تواند باعث فرسودگی شود. معلمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و نگرشی خسته هستند و به تدریج احساس می کنند که نمی توانند با کلاس درس و دانش آموز روبرو شوند، نگرشهای منفی نسبت به دانش آموز، محیط کاری و ... پیدا می کنند و به این ترتیب روابط معلم و دانش آموز و همکاران رنج آور می شود (جهانی، ۱۳۸۸: ۲۴). نتایج پژوهشهایی که در ایران به بررسی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته اند، نشان می دهد که درمیان این گروه کاری، فرسودگی شغلی متداول (Ahghar, 2006; Mohammadi, 2006; Kurdi, 2009; Saberi et al, 2011; Li et al, 2020). در مورد میزان فرسودگی معلمان در مقاطع مختلف تحصیلی، مطالعات حاکی از آن است که میزان آن در میان معلمان دوره ابتدایی بیشتر از دوره های تحصیلی دیگر است. این امر می تواند ناشی از شرایط سخت تدریس در دوره ابتدایی باشد. اگر چه در این دوره دانش آموزان نسبتاً آرام، حرف گوش کن و پذیرا هستند ولی آموزش نسبت به دوره های دیگر سخت تر است (Khoshkdaman, 2016: 4).

با عنایت به مطالب فوق الذکر، پژوهش حاضر به تبیین رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی می پردازد.

برخی پژوهش های انجام شده در این حوزه عبارتند از:

نتایج تحقیق کلهر و رشیدی جنیدآباد (۱۳۹۹) نشان می دهد که بین مؤلفه های سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. پژوهش صدوقی (۱۳۹۸) نشان داد سرمایه روانشناختی می تواند به طور معکوس و معناداری فرسودگی تحصیلی دانشجویان را پیش بینی کند و اشتیاق تحصیلی دارای نقش میانجی گر در رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی تحصیلی است.

غلامحسینی (۱۳۹۷) نشان داد که عوامل استرس زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) تاثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی و تاثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی می گذارند. سراجان و همایی (۱۳۹۷) به این نتیجه دست یافتند که بین گرانباری نقش با خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی و نمره کل فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. نتایج تحقیقات بالایی و حضرتی (۱۳۹۵) و صدوقی و زرچینی (۱۳۹۵) نشان داد بین ابعاد سرمایه روانشناختی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

نظامی و گیوریان (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی، امیدواری و تاب آوری بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد که در این میان بیشترین سهم مربوط به متغیر امیدواری بود. نتایج تحقیق خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از اثر سرمایه روانشناختی بر قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی و اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی از طریق استرس شغلی بود. نتایج پژوهش بامیری و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین استرس شغلی، عدالت توزیعی، برونگرایی، شفافیت نقش، گرانباری نقش و احترام سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. مرتضوی (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین ابهام و تعارض نقش و گرانباری نقش با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

یافته های پژوهش خدابخش و کیانی (۱۳۹۳) نشان داد متغیر خودکارآمدی شغلی حدود ۱۱٪ و حمایت سازمانی ادراک شده حدود ۱۰٪ از واریانس گرانباری نقش را پیش بینی کردند. نتایج بدیعی (۱۳۹۳) نشان داد که بین برخی مولفه های سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد ولی هیچ یک از مولفه های سرمایه روان شناختی و ویژگیهای شخصیتی نمی تواند متغیر فرسودگی شغلی را پیش بینی نماید. یافته های علیپور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش «بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل»

حاکمی از این بود که میانگین فرسودگی شغلی در پرس آزمون گروه آزمایش و در خرده مقیاسهای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت کاهش معناداری یافته است.

یافته های صلاحیان و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که استرس شغلی و گرانباری شغلی، فرسودگی شغلی را بصورت معناداری پیشبینی می کند. امیری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به رابطه مثبت بین گرانباری نقش با فرسودگی شغلی اشاره می کنند.

López-Núñez و همکاران (۲۰۲۰) به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش با فرسودگی شغلی رابطه دارند و سرمایه روانشناختی به عنوان یک عامل محافظ در برابر فرسودگی شغلی عمل می کند. ویرگا و همکاران (۲۰۲۰) نیز در تحقیق دیگری به این نتیجه دست یافتند که افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان منجر به افزایش مقاومت آنها در برابر شرایط کاری می شود و از آنها در برابر فرسودگی شغلی محافظت می کند.

لو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود در ۶۱۳۰ نفر از کارگران معدن در چین به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی بر سلامت روان تاثیر می گذارد. پژوهش Selcuk (۲۰۱۸)، Zhou و همکاران (۲۰۱۸)، Leon-Perez و همکاران (۲۰۱۶)، Hansen و همکاران (۲۰۱۵)، Li و همکاران (۲۰۱۵)، گوکهان بیتیمیش و ارگنلی (۲۰۱۵) نشان داد که سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان شیروان به تعداد ۳۰۶ نفر (۷۷ مرد و ۲۲۹ زن) می باشد. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با بهره گیری از فرمول کوکران ۱۸۴ نفر انتخاب شد که از این تعداد ۱۷۶ پرسشنامه عودت شد. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد.

۱- پرسشنامه گرانباری نقش: این پرسشنامه توسط گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) طراحی شده است و دارای ۹ گویه بر اساس طیف لیکرت می باشد. روایی سازه این پرسشنامه توسط گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) مورد بررسی قرار گرفت و آلفای کرونباخ ۰/۷ برای این پرسشنامه گزارش شد.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج: این پرسشنامه در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و دارای ۲۲ سوال می باشد که در سه بعد خستگی عاطفی (گویه های ۲۰-۱۶-۱۴-۱۳-۸-۶-۳-۲-۱)، مسخ شخصیت (گویه های ۲۲-۱۵-۱۱-۱۰-۵) و عملکرد فردی (گویه های ۲۱-۱۹-۱۸-۱۷-۱۲-۹-۷-۴) طراحی شده است.

۳- پرسشنامه سرمایه روانشناختی مک گی و همکاران (۲۰۱۱): دارای ۲۶ گویه و چهار خرده مقیاس خودکارآمدی (گویه های ۷-۱)، امیدواری (۸-۱۴)، تاب آوری (۱۵-۲۰) و خوشبینی (۲۶-۲۱) است. این پرسشنامه را گل پرور (۱۳۹۰) در ایران ترجمه کرده است. مقیاس پاسخگویی به سوالات این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت شش درجه ای می باشد. در پژوهش گلپرور و همکاران (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوشبینی به ترتیب برابر ۰/۹۱، ۰/۸۹، ۰/۸۳ و ۰/۷۰. به دست آمد.

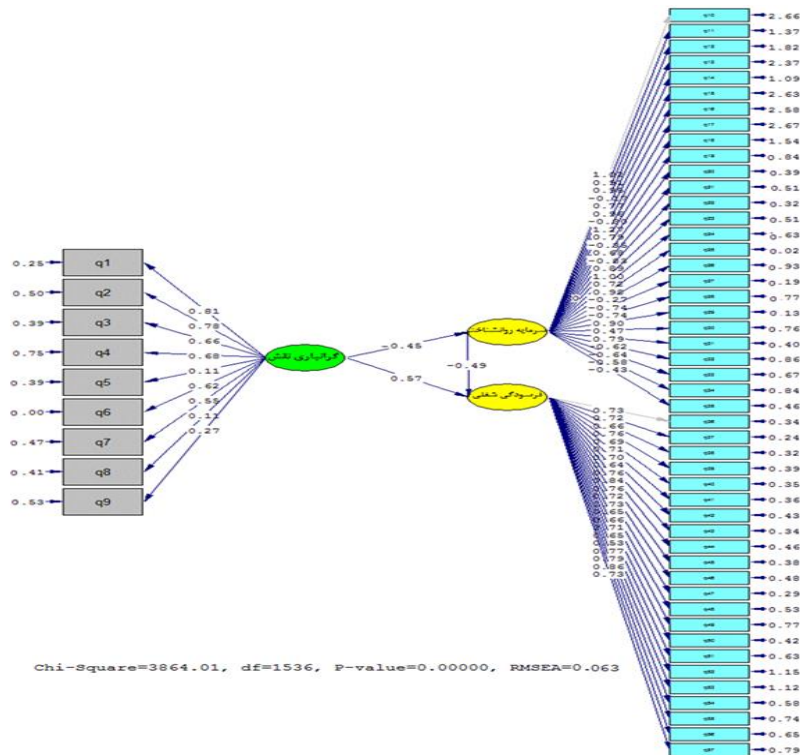
پرسشنامه های تحقیق حاضر بر اساس نظر ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی دارای روایی صوری و محتوایی می باشد. پایایی به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۹۲ و ۰/۸۹ بدست آمد. برای انجام محاسبات آماری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و Lisrel 8.8 استفاده شد.

یافته ها

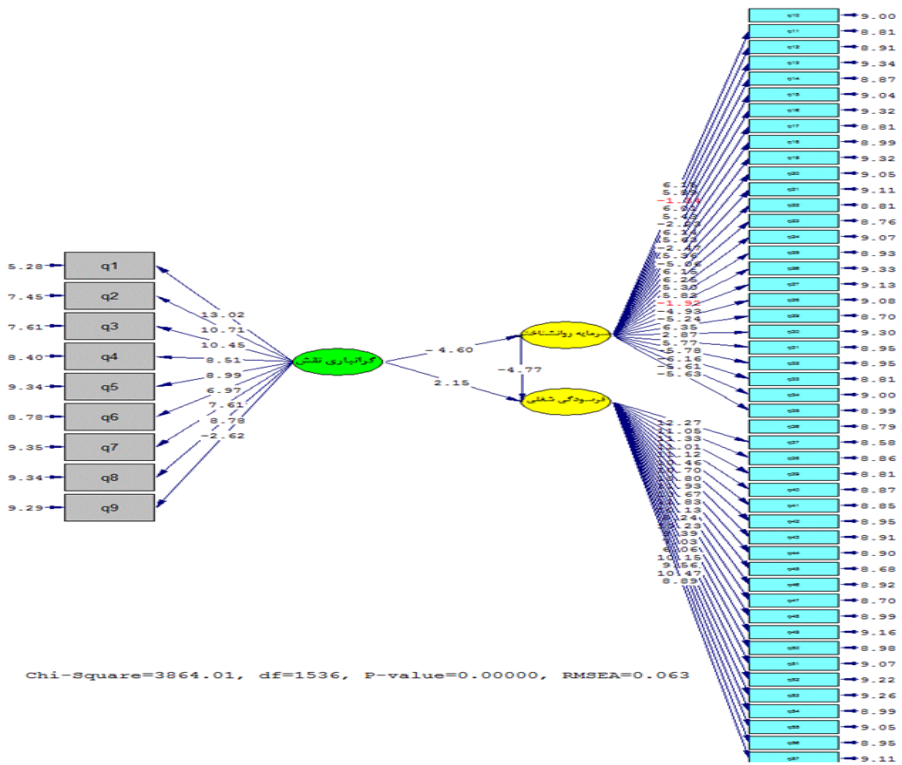
بیشترین فراوانی پاسخگویان ۱۱۱ نفر معادل ۶۳/۰۷ درصد متعلق به زنان و ۶۵ نفر معادل ۳۶/۹۳ درصد را مردان تشکیل دادند. تعداد ۴۱ نفر از پاسخگویان (۲۳/۲۹ درصد) تحصیلات کاردانی دارند. ۶۹ نفر (۳۹/۲۱ درصد) کارشناسی، ۶۶ نفر (۳۷/۵ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند.

فرضیه پژوهش عبارت است از: بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان رابطه وجود دارد.

برای تعیین روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. (شکل ۱ و ۲).



شکل ۱- مدل استاندارد معادلات ساختاری



شکل ۲- معناداری معادلات ساختاری

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۱- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۸۳	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰,۹	۰/۹۵	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۶	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۵	مناسب
NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۷	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	> ۰,۹	۰/۹۶	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰,۰۸	۰/۰۶۸	مناسب

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول شماره ۱ آمده است، نشان‌دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰,۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند.

در جدول ۲ با استفاده از نتایج مدل تحقیق، روابط مولفه‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۲- نتایج بررسی روابط بین مولفه‌ها

آماره	ضریب مسیر مستقیم	P-value
گرانباری نقش ← سرمایه روانشناختی	-۰/۴۵	-۴/۶۰
سرمایه روانشناختی ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۹	-۴/۷۷
گرانباری نقش ← فرسودگی شغلی	۰/۵۷	۲/۱۵

همانطور که در جدول ۲ مشخص است چون مقادیر P-value برای بارهای عاملی بزرگتر از ۱/۹۶ بدست آمده اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

جدول ۳- نتایج بررسی رابطه متغیرها

نوع رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیر مستقیم	رابطه کل
گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی	۰/۵۷	۰/۵۷ = ۰/۴۹ x -۰/۴۵	۰/۱۲

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار رابطه کلی فرضیه پژوهش ۰/۱۲ بدست آمد که از مقدار ۰/۱ بیشتر بوده، از اینرو فرضیه H1 تایید می‌گردد لذا این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

فرسودگی شغلی سندرمی است که بدلیل سختی و فراوانی وظایف محوله ممکن است که معلمان با آن مواجه شوند. فرسودگی شغلی می‌تواند سلامت معلمان را تهدید کند و در درازمدت بر بهره‌وری نظام آموزشی اثر سوء بگذارد. پدیده فرسودگی شغلی سبب تغییرات منفی در نگرش و رفتار فرد شده و سبب کاستن از باور فرد به توانمندی‌های خود می‌شود. به جهت شناخت عوامل موثر بر فرسودگی شغلی و مدیریت آنها، هدف از این مطالعه، بررسی نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان شیروان می‌باشد. همانگونه که نتایج پژوهش نشان داد روابط بین متغیرها معنادار بود و فرضیه تایید شد.

نتایج فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش در معلمان ابتدایی رابطه معنادار معکوس وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های خدابخش و کیانی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد که نشان داد متغیر خودکارآمدی شغلی حدود ۱۱٪ از واریانس گرانباری نقش را پیشبینی کردند.

پژوهشها نشان می‌دهد که افزایش سطح سرمایه روانشناختی می‌تواند میزان فرسودگی شغلی را کاهش دهد. نتایج فرضیه فرعی دوم پژوهش حاضر نیز نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان شیروان رابطه معنادار معکوس وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های ویرگا و همکاران (۲۰۲۰)، کلهر و رشیدی جنیدآباد (۱۳۹۹)، صدوقی (۱۳۹۸)، بالایی و حضرتی (۱۳۹۵)، صدوقی و زرچینی (۱۳۹۵)، نظامی و گیوریان (۱۳۹۵)، خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴)، بدیعی (۱۳۹۳)، علیپور و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد. پژوهشهای سلجوق (۲۰۱۸)، ژو و همکاران (۲۰۱۸)، لئون-پرز و همکاران (۲۰۱۶)، هانسن و همکاران (۲۰۱۵)، لی و همکاران (۲۰۱۵)، گوکهان بیتیش و ارگنلی (۲۰۱۵) نیز همراستا با یافته‌های پژوهش حاضر، نشان داد که سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس معناداری دارد. با عنایت به نتایج این فرضیه می‌توان اذعان کرد که افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان منجر به افزایش مقاومت آنها در برابر فرسودگی شغلی می‌گردد.

نتایج مطالعات پیشین نشان دهنده آن است که فرسودگی شغلی واکنشی است که فرد به عوامل فشارزای محیط کار نشان می‌دهد. واگذاری وظایفی بر عهده فرد که خارج از دایره مهارت‌ها و توانایی‌های فرد باشد، سبب بروز پدیده گرانباری نقش می‌شود که بنابر یافته‌های پژوهش‌ها با فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد. یافته‌های حاصل از فرضیه فرعی سوم پژوهش حاضر نیز نشان داد که بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق غلامحسینی (۱۳۹۷)، سراجان و همایی (۱۳۹۷)، بابامیری و همکاران (۱۳۹۴)، مرتضوی (۱۳۹۴)، صلاحیان و همکاران (۱۳۹۰) و امیری و همکاران (۱۳۹۰) مطابقت دارد.

همراستا با فرضیه اصلی تحقیق، López-Núñez و همکاران (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش با فرسودگی شغلی رابطه دارند و سرمایه روانشناختی به عنوان یک عامل محافظ در برابر فرسودگی شغلی عمل می‌کند.

معلمان سرآغاز هرگونه تحولی در آموزش هستند. معلمان شاید سسته و توانمند می‌توانند ابعاد شخصیتی و ظرفیتهای بالقوه دانش‌آموزان را شکوفا نمایند در حالیکه معلمی که دچار بی‌انگیزگی و یا فرسودگی عاطفی و شغلی باشد، موجب هدر رفت منابع آموزشی و عدم شکوفایی ابعاد وجودی دانش‌آموزان خواهد شد. بر این اساس لزوم توجه به عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی در کنار شناسایی مولفه‌های بازدارنده می‌تواند بر فرایندهای آموزشی و در نهایت بر توسعه تاثیر مثبتی بگذارد. در تحقیق حاضر به دو دسته از این مولفه‌ها تحت عنوان گرانباری نقش و سرمایه روانشناختی پرداخته شد.

معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود، با مشکلات متعددی مانند پرجمعی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان و انتظارات اجتماعی فراوان روبرو هستند. این امر می‌تواند منجر به ظهور پدیده گرانباری نقش شود که اشاره به موقعیتی دارد که در آن فرد

احساس می کند بین انتظارات و خواسته های محیط کاری با توانایی ها و تناسب و تعادلی نمی بیند. تحقیقات نشان دادند که گرانباری نقش منجر به فرسودگی شغلی می شود. برای جلوگیری از این پدیده، نتایج پژوهشهای انجام گرفته ثابت کرده اند که با افزایش میزان شناخت و انباشت سرمایه روانشناختی، توانمندیهای مقابله ای افراد در برابر کنشهای عاطفی منفی افزایش می یابد. فلذا بهبود بخشیدن سرمایه روانشناختی یک راهبرد موثر برای کاهش فرسودگی شغلی است.

با عنایت به یافته های تحقیق پیشنهاد می شود:

- مدیران با ارائه دقیق شرح شغل و مسئولیتهای افراد، از ایجاد گرانباری نقش جلوگیری کنند.
- با توجه به رابطه معنادار بین سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش، توصیه می شود که دوره های مهارت افزایی در حیطه سرمایه روانشناختی و مولفه های آن برگزار گردد.
- با توجه به رابطه معنادار فرسودگی شغلی و گرانباری نقش، مدیران نظام آموزش شی به شنا سایی عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی در سازمان پرداخته و با ایجاد روحیه همیارانه و فضایی نشاط آور در مدارس از بروز این پدیده جلوگیری نمایند.

The relationship between job overload and job burnout with mediating role of psychological capital in teachers

Somayeh Asli Chokanlou^۳, Behrang Esmaeilishad^{۴*}

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to explain the relationship between job overload and job burnout with the mediating role of psychological capital.

Methods: The research is descriptive in nature. The statistical population included 306 primary school teachers in Shirvan city. According to Krejcie-Morgan table, 184 people were selected as the sample by stratified random sampling. Data collection tools were Maslach burnout questionnaire (1985), Golparvar et al. job overload (2010) and psychological capital from McGee et al. (2011) questionnaire. Lisrel 8 software was used to analyze the data.

Results: The results showed that there is a significant relationship between role burden and psychological capital (coefficient of 0.45 and significance of -4.60). There is a significant relationship between psychological capital and burnout (coefficient -0.49 and significance -4.77). There was a significant relationship between role burden and burnout (0.57 and significance 2.15). Also, for the main hypothesis, a general relationship of 0.12 was obtained, therefore, the role of cost overrun and burnout is related to the mediating role of psychological capital.

Conclusions: Role overload and burnout are related to the mediating role of psychological capital. Therefore, to reduce burnout and role overload, psychological capital can be trained and developed.

Keywords: Job overload, job burnout, psychological capital.

References

³ . Department of Educational Sciences, Bojnourd branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

⁴ .Assistant Prof. Department of Educational sciences, Bojnourd branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (Corresponding)

- Ahghar, Gh. 2006. A Study of the Role of School Organizational Culture in Job Burnout of Middle School Teachers in Tehran. *J. of Education*. 22 : 2. 123-93 (In Persian).
- Akbari, M. Pour Vali, B. and Rezaei N. 2016. Authentic leadership and psychological capital: Effect role Mediator of trust and psychological contract breach. *J. of Public Administration*. 8: 3. 511-532. (In Persian)
- Alipour, A. Saffari nia, M. Sarami Forushani, G. Agha Alikhani, A. and Akhundi, N. 2013. Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of Luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel Company. *tkj*. 5 :3. 30-41(In Persian)
- Amani, M. Mirzaei, V. and Fakhraei, E. 2014. The effect of psychological capital on burnout (Case study: General Department of Taxation of North Khorasan Province). The first national conference on the position of management and accounting in the modern world of business, economics and culture, Aliabad Katoul, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch. (In Persian)
- Babakas, E. Yavas, U. and Ashill, N. J. 2009. The role of customer orientation as a moderator of the job demand- burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. *J. of Retailing*. 85: 4. 480-492
- Babamiri, M. Zahiri, A. Morovati, Z. Yousefi Afrashte, M. and Dehghani, Y. 2016. Evaluation of Factors Affecting Job Burnout in Employees of Regional Electric Company, Kerman, Iran. *Iran J Ergon*. 3: 4. :39-48 (In Persian)
- Badiee, M. 2014. The Relationship between Psychological Capital, Personality Traits and Job Burnout of Education Administrative Staff in Seh District, Shiraz, Master Thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch (In Persian)
- Balaei, M. and Hazrati, S. 2017. Investigating the mediating role of burnout in the relationship between psychological capital and organizational commitment among the staff of Payame Noor University of Hamadan Province, Sixth International Conference on Accounting and Management and Third Conference on Entrepreneurship and Open Innovation, Tehran (In Persian)
- Baradaran Kashani, Z. and Asgharpour Masouleh, A. 2014. The burden and role conflict among female housewives in residential centers of Mashhad: A qualitative study, the first International Scientific-Strategic Conference on Tourism Development of the Islamic Republic of Iran, Challenges and Prospects, Mashhad (In Persian).
- Basami, A. Chizari, M. Abbasi, E. 2015. Relationship Between Job Characteristics and Job Burnout among Jihad-e Keshavarzi Organization Specialists in Kurdistan Province. *J. of Agricultural extension and education research*. 7: 28. 27-42 (In Persian)
- Bianchi, R. Laurent, E. Schonfeld, I. S. Verkuilen, J. Berna, C. 2018. Interpretation bias toward ambiguous information in burnout and depression, *J. of Personality and Individual Differences*. 135: 216-221.

Chennoufi, L. Ellouze, F. Cherif , W. Mersni, M. and M'rad, M. F. 2012. Stress et épuisement professionnel des enseignants tunisiens [Stress and burnout among Tunisian teachers]. *J. of Encephale*. 38: 6. 480-7.

Chopra, S S. Stoile, W. M. and Stoile, M O. 2004. Pysician burnout; *J. of American medical Association*. 5. 291-633

Gharibi, M. Jamali Ghomi, A. and Izadi, B. 2017. Mediating Role of Job Burnout and Organizational Cynicism in the Relationship between Veteran's Psychological Capital and Well-being . *J. of War Public Health*. 9: 2. 85-90 (In Persian)

Gholamhoseini, M. 2018. The effect of job stressors on job performance with the mediating role of burnout in employees of Bank Saderat Ilam Province. *J. of Management and Accounting Research*. 37. 402-383 (In Persian).

Gökhan Bitmiş, M. Ergeneli, A. 2015. How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. 11th International Strategic Management Conference. *J. of Social and Behavioral Sciences*. 207. 363 – 368.

Golparvar, M. and Jafarpour, Z. 2015. The moderating role of psychological capital in the relationship between work-family conflict and emotional burnout, *J. of personality and individual differences*. 4: 7. 91-121 (In Persian)

Hadadian, A. Mohamadzade, Z. 2015. Investigating the effect work-family conflict on burnout with the mediating effect of psychological capital in governmental banks of gonabad. *J. of Transformation Management*. 6: 12. 135-158 (In Persian)

Hartley, T. A. Violanti, J. M. Sarkisian, K. Fekedulegn, D. Mnatsakanova, A. Andrew, M. E. and Burchfiel, C. M. 2014. Association between police-specific stressors and sleep quality: influence of coping and depressive symptoms, *J. of Law Enforcement Leadership Ethics*. 1:1. 31-48.

Hashemi Nosratabad, T. Babakheiroddin, J. and Bahadori Khosroshahi, J. 2011. Role of Psychological Capital in Psychological well- being by considering the moderating effects of social capital. *J. of Social Psychology Research*. 1: 4. 123-144. (In Persian)

Helmle J.R. Botero I.C. Seibold D R. 2019. Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *J. of Family Business Management*. 4: 2:110-132.

Hansen, A. Buitendach J. H. Kanengoni H. 2015. Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa, *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*. 13:1. 1-9

Iranian, J. Saatchi, M. and Amiri, A A. 2010. The relationship between psychological toughness and role burden with employees' mental health. *J. of Psychological research*. 2: 6. 72-88. (In Persian)

Jahani, M. 2009. Ways to reduce female burnout in education. *J. of school counselor*. 5 :1. 25-22 (In Persian)

- Kalhor, M. and Rashidi Junaidabad, R. 2020. Investigating the Relationship between Psychological Capital and Teacher Burnout with the Mediation of Teaching Emotions, Sixth National Conference on Science and Technology of Educational Sciences, Social Studies and Psychology of Iran, Tehran (In Persian)
- Kanengoni H. Nzitonda Ngarambe C. Hendrina Buitendac J. 2017. Psychological capital and work behaviour-related outcomes among South African church ministers, South African Journal of Psychology, 48(4): 488-500.
- Khajepour, N. Beshlideh, K. Baharlou, M. 2016. The Casual Relationship of Psychological Capital with Turnover Intention, Job Burnout and Job Performance: Mediating Role of Job Stress. J. of Industrial and Organizational Psychology Studies. 2: 2. 61-82 (In Persian).
- Khoshkdaman, R. 2016. Study of burnout of teachers in the country. International Conference on Psychology, Educational and Behavioral Sciences: Tehran (In Persian).
- Kiani, F. and Khodabakhsh, M. R. 2013. The prediction power of job involvement by perceived support of supervisor and coworkers. JHSW. 3: 3 .67-78 (In Persian)
- Kokkinos Constantinos M. 2007. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers, Br J Educ Psychol, 77: 1. 229-43
- Kurdi, E. 2009. Identifying and comparing the rate of burnout of female teachers in primary and secondary schools in Damghan, Master Thesis in Educational Management, Shahid Beheshti University (In Persian)
- Leon-Perez, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. 2016. The Role of Psychological Capital and Intragroup Conflict Employees' Burnout and Quality of Service: A Multilevel Approach, Front. Psychol. 7. 1755
- Li, S. Li, Y. Lv, H. Jiang, R. Zhao, P. Zheng, X. Wang, L. Li, J. and Mao, F. 2020. The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. J. of BMC Public Health. 20: 1. 160
- Li, X. Kan, D. Liu, L. Shi, M. Wang, Y. Yang, X. Wang, J. Wang, L. Wu, H. 2015. The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China, J. of Environmental Research and Public Health, 12. 2984-3001
- López-Núñez M I. Rubio-Valdehita S. Diaz-Ramiro Eva M. Aparicio-García Marta E. 2020. Psychological Capital, Workload, and Burnout: What's New? The Impact of Personal Accomplishment to Promote Sustainable Working Conditions. J. of Sustainability. 12: 8124. 1-13
- Luo, H., & Hao, ZH. 2010. the relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses. Chinese J Nurs, 45: 10. 933-935
- Luthans F. Avey J. B. Avolio B. J. Norman S. M. Combs G. M. 2006. Psychological capital development: toward a micro-intervention. J. of Organizational Behavior. (27): 387-393.

Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. and Norman, S. M. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *J. of Personnel Psychology*. 60. 541–572.

Lu, Y. Zhang, Z.Gao, S. Yan, H. Zhang, L. and Liu Jiwen.2020. The Status of Occupational Burnout and Its Influence on the Psychological Health of Factory Workers and Miners in Wulumuqi, China. *J. of BioMed Research International*. vol 2020: 1-12

Mittal, M. and Bhakar, S. S. 2018. Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector, *International Journal of Management Studies*, 2:7. 1-11

Mohammadi, S. 2006. A Comparative Study Of Coping Mechanisms, Job Burnout, And Psychological Health Among Iranian And Indian High School Teachers. *J. of Educational Innovation*. 5: 2. 60-96 (In Persian)

Mortazavi, Sh. 2015. Simple and Multiple Relationship between Stress Due to Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload with Employee Burnout, 3rd National Conference on Psychology and Behavioral Sciences, Tehran (In Persian)

Mulki, J.P., Jaramilo, F. and Locander, W.B. 2006. Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference. *J. of Business Research*. 59 :12. 1222-1230.

Nezami, A, and Givarian, H. 2016. An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. *EBNESINA*. 18: 1. 44-51 (In Persian)

Ofei-Dodoo, S. Kellerman, R. Gilchrist, K. and Casey, E. M. 2019. Burnout and quality of life among active member physicians of the medical society of Sedgwick County. *Kansas Journal of Medicine*, 12: 2. 33–39

Piesah, C. Latif, E. Wilhelm, K. and Williams, B.2009. Secrets to psychological success: why older doctors might have lower psychological distress and burnout than younger doctors. *J. of Aging Mental health*. 13: 2. 300-307

Rod M. Ashill N.J. Carruthers J. 2008. the relationship between jobs demand stressors, service recovery performance and job outcomes in a state-owned enterprise. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 15: 22-31.

Saberi, H. Moraveji, A. Naseh, J. 2011. Occupational Burnout among School Teachers and some Related Factors in Kashan. *Iran South Med J*. 14:1. 41-50 (In Persian)

Sadoughi, M. 2019. The Relationship between Psychological Capital and Academic Burnout among Medical Students: The Mediating Roles of Academic Engagement. *RJMS*. 26: 1. 10-22 (In Persian)

Sadoughi, M. Zarjini, Z. 2016. The relationship between psychological capital and burnout of high school teachers. Fourth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran (In Persian)

- Salahian, A. Gari, A. Areezi, H. and Babamiri, A. 2012. Examining the predictor factors of burn out . IJNR. 6 :23. 22-31 (In Persian)
- Sarajan, B. and Homaei, R. 2019. Relationship of Self-Acceptance, Role Overload, and Organizational Justice with Burnout in Woman Nurses. J. of Manage Strat Health Syst. 3: 4 .332-344 (In Persian).
- Schaufeli, W. B. and Bunk, B. P. 2003. Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In: Schabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CC, editors. The handbook of work and health psychology. 2nd ed. West Sussex, England: Wiley. Pp. 383-429.
- Selcuk, Demir .2018. The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, Eurasian Journal of Educational Research, 75: 137-153
- Shah, L. 2014. The effects of working time on productivity and firm performance. A Research Synthesis Paper: International Labour Organization, Geneva.
- Vercambre, M. N. Brosselin, P. Gilbert, F. Nerrière, E. and Kovess-Masféty, V. Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. J. of BMC Public Health. 9:333
- Vîrga, D. Baci, E. Lazar, T. and Lupsa, D. 2020. Psychological Capital Protects SocialWorkers from Burnout and Secondary Traumatic Stress. J. of sustainability. 12: 2246. 1-16