



## رابطه منابع قدرت مدیران با تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان شهرستان دماوند

پیام سربندانی<sup>۱</sup> - مریم افضل خانی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستانهای شهرستان دماوند است. روش تحقیق از حیث هدف کاربردی و گردآوری داده ها توصیفی از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دبیران دبیرستانهای شهرستان دماوند به تعداد ۱۱۰۰ نفر (مرد و زن) بودند و براساس جدول نمونه گیری مورگان تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه منابع قدرت مدیران شرایخیم و هینکین (۱۹۸۹)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۲۰۰۲) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۱) بود. روایی پرسشنامه ها با مطالعه منابع و اخذ نظرات چند تن از اساتید با تجربه و صاحب نظر بدست آمد و اعتبار پرسشنامه های مذکور با استفاده از آلفای کرانباخ بدین شرح می باشد. منابع قدرت ۰/۸۹ تعهد سازمانی به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ و فرسودگی شغلی ۰/۸۷ بدست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، نمودار و...) و جهت آزمون فرضیات از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که بین قدرت مرجعیت، تخصص، پاداش و قانون و تعهد سازمانی رابطه معنی دار و مثبت، بین قدرت تخصص، قانون و اجبار با فرسودگی شغلی رابطه معنی دار و مثبت، بین قدرت مرجعیت، پاداش و اجبار با فرسودگی شغلی همبستگی معنی دار و منفی وجود دارد.

**کلید واژه ها:** منابع قدرت مدیران، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، دبیران، دماوند

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران [payam\\_sarbandani@yahoo.com](mailto:payam_sarbandani@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

[afzalkhani\\_mr@yahoo.com](mailto:afzalkhani_mr@yahoo.com) (نویسنده مسئول)

## مقدمه

تافلر معتقد است در گذر از دو دوره تاریخی که طی آن خشونت و سپس ثروت رایج ترین، مهمترین و موثرترین منبع قدرت بود، در اقتصاد فوق نمادین امروز و فردای جهان، دانایی و علم و دانش مهمترین منبع قدرت است. در واقع یادگیری به عنوان مزیت رقابتی مطرح شده و انسان و دانش کلید تعیین کننده‌ی اثر بخشی سازمان است. (ایران نژاد، ۱۳۸۱، ص ۲) این مهم اتفاق نمی افتد مگر با بهبود فضای آموزشی و سازمانهای آموزشی. با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع حساس تر و مهم تر می شود. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد. (محمدی حیدر باغی ۱۳۸۵) با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع حساس تر و مهم تر می شود. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد. (محمدی حیدر باغی ۱۳۸۵) امروزه دوره متوسطه به لحاظ فشار زمانی، محتوای زیاد، و آماده نمودن دانش آموزان برای زندگی علمی و شغلی دارای اهمیت ویژه‌ای است. اگرچه دبیران در هر مقطع ممکن است فشارهای روانی و جسمانی ناشی از کار را تحمل نمایند اما دوره متوسطه بدلیل شرایط خاص فشارهای

بیشتری را بر دبیران این دوره تحمیل می نماید و در نتیجه موجب فرسودگی شغلی می شود. چرا که در این دوره مساله کارایی و بازدهی آموزش متوسطه از حیث تربیت نیروی انسانی ماهر مطرح می باشد. (موسی پور، ۱۳۹۰)

با توجه به نکات مطرح شده از مهمترین نکات فرسودگی شغلی اهمیت شناخت شیوه‌های خستگی زدایی است بدین منظور است که با راهکارهای مناسب بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری کرد و این عارضه را در صورت بروز فرسودگی درمان نمود. (جاویر و لسلو، ۱، ۲۰۱۰)

نخستین بار فروید نبرگر (۱۹۷۴) فرسودگی شغلی را تعریف کرده است. فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل فرد با محیط کار ناشی می شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی، و کاهش عملکرد در زندگی است. فرسودگی شغلی فقط به منزله خستگی و فشار ناشی از کار نیست، بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت‌های بیداری او نیز سرایت می کند. هرشن (محمدی حیدر باغی ۱۳۸۵) ماسلاچ و اسچاوفلی و لیتیر ۲۰۰۱ فرسودگی را به عنوان یک سندرم روان شناسی با سه بعد مشخص می کند. خستگی عاطفی که شامل استرس، تهی شدن از عاطفه شخصی و توان بدنی می باشد. دگرگونی شخصیت که شامل افسردگی، کناره گیری بیش از اندازه و بی تفاوتی نسبت به کار می باشد. فقدان کار آیی که شامل احساس سودمندی و کار آیی کم، احساس بی کفایتی می باشد. حجم کار زیاد، ناکافی بودن کنترل و استقلال عمل روی فعالیتها، فقدان پاداش فراخور کار فرد، که این پاداش می تواند گاه جنبه مادی و گاه جنبه اجتماعی داشته باشد. نداشتن روابط اجتماعی و ارتباط مثبت و همدلی با همکاران، تبعیض در محیط کار، فقدان انصاف و احساس بدگمانی در محل کار، جو بسته و ناسالم و تعارض ارزشها از عوامل موثر در فرسودگی شغلی است.

(کارلسون؛ ۲۰۰۵) کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به استفاده صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد. مدیران در سازمانها، واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمانها با قدرت آنان در ارتباط است. مدیران با بکارگیری منابع قدرت می‌توانند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد (حقیقی، ۱۳۸۰). قدرت ویژگی اساسی نقش مدیر بوده است و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد و پدیده اجتناب ناپذیر در سازمان است که بعضی از مدیران به آن به عنوان پدیده‌ای منفی می‌نگرند (اورگ، ۲۰۰۳). واقعیت این است که منفی و مثبت نبودن قدرت به قضاوت و نوع کاربرد آن بستگی دارد، به گونه‌ای که اگر هدف از قدرت، اهداف سازمانی باشد می‌تواند پدیده‌ای مثبت و کارکردی به شمار آید و اگر هدف دستیابی به اهداف شخصی و فردی باشد، مطمئناً پدیده‌های منفی و زشت خواهد بود. قدرت را در کنار سیاست مطرح کرده و معتقد است مدیران علاوه بر دارا بودن مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی باید از قدرت سیاسی نیز برخوردار باشند (کارلسون؛ ۲۰۰۵). قدرت در سطح سازمانی، توانایی فرد به منظور تأثیرگذاری بر فرد یا افراد گروه، به عبارتی توانایی رهبر در استفاده از منابع و امکانات مادی و معنوی به منظور دستیابی به اهداف سازمان را می‌توان در سطح سازمانی قدرت قلمداد کرد (امیرکبیری، ۱۳۸۸). مدیران برای دستیابی به نفوذ در افراد در محیط کار از قدرت استفاده میکنند که از منابع سازمانی و فردی سرچشمه می‌گیرد. این منابع را می‌توان به ترتیب به قدرت شغلی و قدرت شخصی تقسیم بندی کرد (هرس کویچ، ۲۰۰۲).

«فرنج و روان» در روانشناسی اجتماعی منابع قدرت را به شرح زیر طبقه بندی می‌نمایند:

- ۱- قدرت اجبار ۲- قدرت پاداش ۳- قدرت قانونی ۴- قدرت مرجعیت ۵- قدرت تخصص

همچنین با توجه به اینکه پدیده قدرت یکی از عوامل اساسی و بنیادی در سازمانها است که شکل دهنده رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی است. می‌توان گفت یکی از نتایج تعهد این است که افراد، رهبر خود را می‌پذیرند به او اعتماد حاصل می‌کنند و خود را با او یکی می‌دانند. نقطه مشترک بیشتر نظریه‌های مربوط به تعهد این است که تعهد حالتی روانی است که اولاً روابط کارمند را با سازمان مشخص می‌کند. ثانیاً بطور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت در سازمان دارد و علاوه بر آن روشن است که ماهیت این حالت‌های روانی هم متفاوت است. بر این اساس در تعهد عاطفی، فرد به کار در سازمان ادامه می‌دهد؛ چون آن را قبول دارد و مایل است که در همان سازمان باقی بماند. در تعهد مستمر، فرد به کار در سازمان ادامه می‌دهد، چون نمی‌توان گام دیگری بردارد و از طرف دیگران تحت فشار است. تعهد عاطفی بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزش‌ها و اهداف سازمان و میزان مشارکت وی با سازمان است. (اورگ، ۲۰۰۳). ضامنی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه بین منابع قدرت مدیران و تعهد سازمانی، مطالعه موردی کارمندان آموزش و پرورش استان مازندران بیان می‌دارند که این پژوهش بین رابطه منابع قدرت مدیران و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش که بالغ بر ۳۱۷ نفر بودند انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین منابع قدرت اجباری مدیران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد، یک رابطه نسبتاً ضعیف بین منابع قدرت قانونی و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد و رابطه مستقیم و معنی داری بین قدرت پاداش و قدرت تخصص مدیران و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. و نهایتاً بین میزان تعهد کارکنان از مناطق مختلف استان با شغل‌های مختلف هم تفاوت معنی داری مشاهده گردید.

کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند، عضویت خویش را در سازمان حفظ می‌کنند و به فعالیت در آن

ادامه می‌دهند؛ چراکه قلباً و باطناً مایل به چنین کاری هستند. تعهد مستمر بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است. کارکنانی که ارتباط اولیه آنان با سازمان بر مبنای تعهد مستمر است، در سازمان باقی خواهند ماند؛ زیرا باقی ماندن در سازمان برای آنها ضرورت است و به آن نیاز دارند. نهایتاً تعهد هنجاری بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است و افرادی که این نوع تعهد در آنها وجود دارد، فکر می‌کنند که باید در سازمان باقی بمانند (کلمن و کوپر، ۱۹۹۹) گیاکیو و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله حمایت سازمانی، عدالت محوری به وضوح و با همبستگی بالا با تعهد کارکنان رابطه معنی دار و مثبتی دارد. براساس تحقیقات انجام شده کارکنان حرف خدمات اجتماعی از اولین کاندیداهای فرسودگی شغلی محسوب می‌شوند. محققین این مساله را ناشی از مواجهه هر روزه این افراد با شرایط استرس و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند، از این رو پرستاران، معلمین، مشاوران، روان شناسان، مددکاران اجتماعی، افراد پلیس جزء افرادی هستند که در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. به نقل از (حسنی ۱۳۸۱) لذا انجام شدن این تحقیق زمینه ساز بهبود محیط آموزشی برای مدیران و معلمان و دانش آموزان خواهد بود. بنابراین با اذعان به مطالب فوق، فرسودگی شغلی دبیران امری انکار ناپذیر است که با مدیریت بهتر مدیران و استفاده ی درستی که از منابع قدرت خود می‌کنند می‌توانند باعث به تاخیر انداختن فرسودگی شغلی و افزایش تعهد سازمانی آنها بشوند لذا این پژوهش در نظر دارد به این سوال پاسخ دهد که روابط منابع قدرت مدیران در تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران چگونه است؟

#### روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش منابع قدرت مدیران در تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان با توجه به هدف این پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت موضوع، توصیفی از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری را کلیه دبیران دبیرستانهای شهرستان دماوند تشکیل می‌دهند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده و براساس جدول مورگان تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری داده ها ؛ شامل سه پرسشنامه می باشد ۱ پرسشنامه منابع قدرت مدیران شرایخیم و هینکین (۱۹۸۹) که شامل مولفه‌های پاداش، اجبار، قانون، مرجعیت و تخصص، ۲ پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۲۰۰۲) که شامل مولفه‌های تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ۳ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) که شامل مولفه‌های خستگی عاطفی، شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی بود. برای پرسشنامه منابع قدرت: پرسشنامه‌ای ۲۰ سوالی است که به وسیله آن می‌توان منابع قدرت مدیران را از دیدگاه کارکنان تحت نظر آنها مورد سنجش قرار داد. سوال‌های این پرسشنامه ۵ منبع قدرت فرنج و راون را در قالب ۲۰ سوال و بر روی مقیاس لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه از چارچوب نظری روشن و محکمی برخوردار می‌باشد در این تحقیق جهت تایید روایی پرسشنامه ها قبل از اجرا و به کارگیری در اختیار اساتید متخصص قرار گرفت و پس از اطمینان از روایی محتوایی به کار گرفته شد و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرانباخ بدین ترتیب می‌باشد منابع قدرت: ۰/۸۹ بدست آمده است. تعهد سازمانی آلن و مایر (۲۰۰۲): این پرسشنامه داری ۲۴ سوال و سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می‌باشد. ضرایب پایایی این پرسشنامه به ترتیب برای ابعاد عاطفی، برابر با ۰/۸۵، هنجاری برابر ۰/۷۹ و مستمر برابر ۰/۸۳ بدست آمده

جدول (۱): آزمون کولموگروف اسمیرنوف

	بعد مرجعیت	بعد تخصص	بعد قانون	بعد پاداش	بعد اجبار	منابع قدرت کلی	فرسودگی شغلی	تعهد سازمانی
آزمون Z	۱/۴۲	۰/۷۸۲	۱/۰۲	۰/۹۴۲	۱/۲۸	۱/۰۹	۰/۲۸۲	۱/۱۲
آزمون P	۰/۱۱۱	۰/۶۰۳	۰/۱۲۱	۰/۷۰۲	۰/۱۱۴	۰/۱۰۹	۰/۱۲۸	۰/۱۲۴
سطح معناداری	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵

چنین شاخص VIF نیز در صورتی نشان از تایید عدم وجود اثر هم خطی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد که مقداری کمتر از ۲ اختیار کند.

جدول (۲): شاخص تحمل واریانس و عامل تورم واریانس

شاخص های هم خطی چندگانه		
VIF	تلورانس	متغیرهای پیش بین
۱/۹۲	۰/۴۹	بعد مرجعیت
۱/۷۸	۰/۵۲	بعد تخصص
۱/۶۲	۰/۶۲	بعد پاداش
۱/۵۶	۰/۵۵	بعد قانون
۱/۷۲	۰/۵۸	بعد اجبار

همانطور که مشاهده می شود تمامی اعداد نشان از عدم وجود اثر هم خطی شدید بین متغیرهای پیش بین می باشد.

استقلال خطاها: از دیگر مفروضات رگرسیون استقلال خطاها می باشد که باید فرض وجود همبستگی بین خطاها رد شود. برای چک کردن این فرض می توان از آماره دوربین واتسون استفاده کرد. برای تایید این فرض لازم است که مقدار این آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار داشته باشد. در این پژوهش این آماره برابر با ۱/۹۰ شده است که حاکی از صادق بودن این پیش فرض می باشد. پس از بررسی پیش فرض های رگرسیون می توان به سوال این پژوهش که آیا منابع قدرت مدیران و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران، رابطه معنی دار دارد؟، پاسخ داد.

جدول (۳): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

است. و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۸۱): پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی خستگی عاطفی، پدیده های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهار چوب فعالیت حرفه ای پرداخته است این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای صورت می گیرد. ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است

روش تجزیه و تحلیل داده ها؛ از روش های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و از روش های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

### یافته های تحقیق

با توجه به نتایج جدول (۱): و سطوح معناداری بدست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، داده های تمام متغیرها نرمال است و برای آزمون هر یک از متغیرها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

اثر همخطی چندگانه

یکی از مفروضات رگرسیون عدم وجود اثر هم خطی بین متغیرهای مستقل می باشد. شاخص های تحمل واریانس و تورم واریانس این فرضیات را چک می کنند. در Spss این گزینه ها با نام تلورانس و VIF تعریف شده اند. مقدار شاخص تلورانس بین صفر و یک می باشد. به ازای هر متغیر مستقل یک مقدار برای این شاخص وجود دارد، اگر مقدار این شاخص به یک نزدیک باشد نشان از این است که این متغیر با بقیه ی متغیرهای مستقل اثر هم خطی ندارد و اگر به صفر نزدیک باشد عکس این حالت را نشان می دهد. هم

(۸)	(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)
							۱
						۱	۰/۴۶۲
					۱	-۰/۲۸۸	۰/۳۳
				۱	۰/۴۲۲	۰/۳۷۲	۰/۳۶۱
			۱	۰/۴۲۵	۰/۴۱۵	-۰/۳۸۸	۰/۴۲۲
		۱	۰/۲۸۲	۰/۳۳۹	۰/۳۲۲	۰/۳۴۲	۰/۳۲۲
	۱	۰/۱۲۱	۰/۰۸۲	۰/۱۴۲	۰/۲۶۵	۰/۳۸۲	-۰/۳۲۲
۱	۰/۱۵۲	۰/۲۲۱	۰/۳۲۶	۰/۲۲۵	۰/۱۸۵	۰/۳۳۲	۰/۴۶۶

که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شوند به عبارت دیگر متغیرهای مستقل چند درصد توانایی پیش بینی متغیر وابسته را دارند. در این پژوهش مقدار R2 برابر ۰/۳۶۶ شده است به این معنا که ابعاد منابع قدرت مدیران ۳۶/۶ درصد توانایی پیش بینی تعهد سازمانی دبیران را دارد و ۶۳/۳۴ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می‌باشد. شاخص R2adj (ضریب تعیین تصحیح شده): این شاخص توانایی پیش بینی متغیر وابسته را

اولین آزمون، آزمون مدل کلی می‌باشد. در واقع اگر حداقل یکی از متغیرهای مستقل تحقیق روی متغیر وابسته تاثیر معنادار داشته باشد مدل پژوهشگر تایید می‌گردد. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک تاثیر معنادار دارد. شاخص R2 (ضریب تعیین چندگانه): این شاخص مشخص می‌کند

جدول (۴): نتایج رگرسیون متغیرهای پژوهش (منابع قدرت با تعهد سازمانی)

مدل	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	Sig
رگرسیون	۷۰۲/۰۸	۵	۱۴۰/۴۱۶	۵/۷۳	۰/۴۲۲	۰/۳۶۶	۰/۳۱۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۸۹۰/۲۲	۲۷۴	۶/۸۹					
کل	۲۵۹۲/۳	۲۷۹						

جدول (۵): ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

متغیر پیشین	ضرایب رگرسیون		T آماره	Sig	سطح معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده			
مقدار ثابت	۱۶/۴۹		۵/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد مرجعیت	۱/۲۲۲	۰/۱۳۶	۲/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد تخصص	۱/۱۸	۰/۴۰۲	۳/۰۸	۰/۰۰۲	۰/۰۵
بعد پاداش	۱/۴۲	۰/۲۹۸	۲/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد قانون	۱/۳۸	۰/۲۹۳	۲/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد اجبار	۰/۳۹۲	۰/۱۳۲	۱/۳۶	۰/۷۶۲	۰/۰۵

جدول (۶): نتایج رگرسیون متغیرهای پژوهش (منابع قدرت با فرسودگی)

مدل	مجموع مجزورات	Df	میانگین مجزورات	F	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adj	Sig
رگرسیون	۵۸۶/۲۸	۵	۱۱۷/۲۵۶	۳/۹۵	۰/۳۸۴	۰/۳۱۲	۰/۲۶۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۹۲۵/۰۸	۲۷۴	۷/۰۲					
کل	۲۵۱۱/۳۶	۲۷۹						

بین بر متغیر ملاک تاثیر معنادار دارد. شاخص R<sup>2</sup> (ضریب تعیین چندگانه): این شاخص مشخص می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شوند به عبارت دیگر متغیرهای مستقل چند درصد توانایی پیش بینی متغیر وابسته را دارند. در این پژوهش مقدار R<sup>2</sup> برابر ۰/۳۱۲ شده است به این معنا که ابعاد منابع قدرت مدیران ۳۱/۲ درصد توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی دبیران را دارد و ۶۸/۸ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می‌باشد. شاخص R<sup>2</sup>adj (ضریب تعیین تصحیح شده): این شاخص توانایی پیش بینی متغیر وابسته را توسط متغیرهای مستقل در جامعه بررسی می‌کند در واقع با کمی تعدیل، نمونه را به تمام جامعه بسط می‌دهد. مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۲۶۶ شده است، به عبارت دیگر ابعاد منابع قدرت مدیران ۲۶/۶ درصد توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی دبیران را دارد. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تاثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می‌شود.

توسط متغیرهای مستقل در جامعه بررسی می‌کند در واقع با کمی تعدیل، نمونه را به تمام جامعه بسط می‌دهد. مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۳۱۴ شده است، به عبارت دیگر ابعاد منابع قدرت مدیران ۳۱/۴ درصد توانایی پیش بینی تعهد سازمانی دبیران را دارد. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تاثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می‌شود.

همان طور که جدول نشان می‌دهد بجز بعد "اجبار در منابع قدرت مدیران" با  $B = ۰/۴۹۸$  بقیه ابعاد در پیش بینی تعهد سازمانی در سطح ۵ درصد تاثیر معنادار دارند و مثبت بودن ضرایب در واقع نشان دهنده این است که با افزایش این عوامل، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در نهایت معادله استاندارد رگرسیون را باید بامتغیرهایی در نظر گرفت که تاثیر معناداری بر مدل دارند. متغیرهایی که تاثیر معنادار بر مدل ندارند از معادله رگرسیون حذف می‌شوند.

همان طور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش

جدول (۷) ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

متغیر پیشین	ضرایب رگرسیون		آماره T	Sig	سطح معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده			
مقدار ثابت	۱۴/۵۸		۴/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعدمرجعیت	۱/۱۸	۰/۱۲۸	۳/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد تخصص	۱/۱۶	۰/۴۰۲	۳/۹۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد پاداش	۱/۰۲	۰/۳۵۲	۳/۵۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵
بعد قانون	۰/۴۲۲	۰/۱۰۸	۰/۸۶	۰/۷۵۹	۰/۰۵
بعد اجبار	۰/۲۸۴	۰/۱۱۸	۱/۰۸	۰/۵۹۹	۰/۰۵

همان طور که جدول نشان می‌دهد بجز ابعاد " قانون و اجبار در منابع قدرت مدیران" با  $B = 0/399$  و  $B = 0/266$  بقیه ابعاد در پیش بینی فرسودگی شغلی در سطح ۵ درصد تاثیر معنادار دارند و مثبت بودن ضرایب در واقع نشان دهنده این است که با افزایش یا کاهش این عوامل، فرسودگی شغلی هم تحت تاثیر قرار می‌گیرد. در نهایت معادله استاندارد رگرسیون را باید بامتغیرهایی در نظر گرفت که تاثیر معناداری بر مدل دارند. متغیرهایی که تاثیر معنادار بر مدل ندارند از معادله رگرسیون حذف می‌شوند.

### نتیجه گیری

به وجود آوردن شرایط آرمانی فرهنگی که زمینه تفکر و پژوهش در آن فراهم شود و فرایند یاددهی و یادگیری به طور مطلوب صورت پذیرد، مستلزم آن است که معلمان از روحیه‌ای شاداب و قوی برخوردار باشند و حداقل مشکلات و سختیها را در زندگی شغلی و اجتماعی داشته باشند لذا این تحقیق با هدف تبیین رابطه بین منابع قدرت مدیران در تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی دبیران انجام شده تا بتواند ضمن بررسی فرضیه‌های مربوطه زمینه ساز رشد کیفی فرایند یاددهی و یادگیری باشد. یافته ها نشان داد بین قدرت مرجعیت و تعهد سازمانی رابطه معنی دار و مثبت و همچنین قدرت مرجعیت و فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنی دار و منفی وجود دارد و فرض خلاف مبنی بر اینکه رابطه‌ی معنی داری بین قدرت مرجعیت و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد، تایید شد. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های شهری (۱۳۹۲)، کیوانی (۱۳۹۲) و رزوبان همسو می‌باشد. کیوانی (۱۳۹۲) اذعان می‌دارد که بین منابع قدرت مدیران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و در میان منابع پنجگانه قدرت، قدرت مرجعیت و پاداش رابطه نسبتاً قوی و مثبت، قدرت قانونی و تخصص رابطه مثبت و ضعیفی با تعهد سازمانی کارکنان دارند و قدرت مبتنی بر اجبار

رابطه منفی و ضعیفی با تعهد سازمانی کارکنان دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مدیران هرچه از منابع قدرت شخصی استفاده نمایند، تعهد سازمانی کارکنان بهبود می‌یابد. همچنین بین قدرت تخصص و تعهد سازمانی و همچنین فرسودگی شغلی رابطه معنی دار وجود دارد و با نتایج پژوهش‌های شهری (۱۳۹۲)، کیوانی (۱۳۹۲) و ضامنی و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که هرچه تخصص و شایستگی مدیریت بالاتر باشد میزان تعهد سازمانی دبیران و انجام رفتارهای فراتر از افزایش پیدا می‌کند و از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. به علاوه ارتباط معنی داری و مثبتی بین منبع قدرت پاداش و تعهد سازمانی و همچنین رابطه معنی داری و منفی بین قدرت پاداش و فرسودگی شغلی وجود دارد و نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های کیوانی (۱۳۹۲)، ضامنی و همکاران (۲۰۱۲)، رزوبان (۱۳۹۱) و کاهن و همکاران (۲۰۰۶) همسو است. از دیگر نتایج به دست آمده از این مطالعه می‌توان گفت که بین بعد قدرت قانونی و تعهد سازمانی و همچنین بین قدرت قانونی و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار و مثبتی مشاهده شد و همبستگی منفی و معنی داری بین قدرت اجبار و فرسودگی شغلی وجود دارد که با نتایج پژوهش کیوانی (۱۳۹۲)، راماسشان و همکاران (۲۰۰۶) همسو است. راماسشان و همکاران (۲۰۰۶) اذعان می‌دارند که هیچ رابطه مهمی بین کاربرد مشروط «قدرت جبری» و رضایت وجود ندارد. این مسئله نشان می‌دهد که اعضاء شبکه چنین بر خلاف رقبای خود در واکنش به قدرت اجبار شرکای شبکه‌ای، به طور متفاوتی عمل می‌کنند. نتایج فوق را در سایر سازمانهای آموزشی نیز می‌توان تعمیم داد.

### پیشنهادات کاربردی

براساس نتیجه به دست آمده از فرضیه‌های پژوهش، جهت بالا رفتن تعهد سازمانی و کاهش



publication, Tehran, public Administration center for Governmental education.

Farshideh Zamani, Taraneh Enayati<sup>1</sup>, Hossein Palar, Roghayeh Zareei Jamkhaneh (2012). The Analysis of the Relationship between the Managers' Power Resources and Organizational Commitment: A Case Study of Employees of Education Organization of Mazandaran Province, Journal of Basic and Applied Scientific Research [www.textroad.com/feroyd](http://www.textroad.com/feroyd).

nobergeur (1974) organization management

Giauque, D., Resenterra F., & Siggen M. (2010), The relationship between HRM practices and organizational commitment of knowledge workers: Facts obtained from Swiss SMEs, Human Resource Development International, Volume: 13, Issue: 2, Publisher: Routledge, pp.185-205.

Hasani, Fateme (2002). study of the burn out rate of female teachers in mathematics and art in tehran high schools. BA thesis, Al-zahra university

Herse, Q (2002). International Management. Published by the McGraw- Hill International Editions.

Iran nezhad, Mahdi (2002). Empowerment of the capital's staff alternative. Tadbir journal: number 129.

Javier, B, Leslie, Hv (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. Children and Youth Services Review, 32 (3), 380-388.

Manetje, OM & Martins, N. (2012). The relationship between organisational culture and organisational commitment. Southern African Business Review, 13 (1), 87-111.

mange and martin (2012) International Management

Mohammadi Heydar Baghi, Saber (2007). strategies for reducing stress on teachers. period 25.

Mousa Poor, nemat-allah (2012). Fundamental of secondary education planning, Mashhad: Astan ghods Razavi publication

Mohammad ali Haghghi (2001) Power source of French, Tehran, public Termeh

Rezaiean, Ali (2001) Basics of organizational Behaviour Management, Samt publication, Tehran.

Oreg, S. (2003). Resistance to change power: Developing an individual difference measure. Journal of applied psychology, Vol. 88, P: 58.

Zamani and partners (2012), organizational Management., Samt publication, Tehran

#### یادداشت‌ها

<sup>۱</sup> Javier & Leslie

<sup>۲</sup> Giauque

فرسودگی شغلی معلمان پیشنهاد می‌گردد: با توجه به یافته تحقیق هر چه تخصص و شایستگی مدیریت بالاتر باشد میزان تعهد سازمانی دبیران و انجام رفتارهای فراتر از افزایش پیدا می‌کند و از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با بالا بردن سطح آگاهی و علم خود زمینه ارتقای تعهد سازمانی معلمان و جلوگیری از فرسودگی شغلی آنان را فراهم نمایند.

- با توجه به نتایج فرضیه سوم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مدیران با ارج نهادن زحمات و تلاشهای دبیران و برگزار نمودن جلسات قدردانی از آنها موجبات ارتقای تعهد سازمانی آنها را فراهم نمایند و همچنین از خستگی و فرسودگی شغلی آنها جلوگیری کنند.

بر اساس یافته فرضیه چهارم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که مدیران با تحکیم روابط انسانی پویا و رفتار اقتضایی در هر مدرسه از حاکمیت قانونی خود حداقل استفاده را ببرند چرا که استفاده حداکثری موجب تدافعی عمل کردن دبیران و افزایش فرسودگی شغلی آنها می‌شود.

بر اساس یافته فرضیه پنجم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که مدیران با رهبری کاریزماتیک به مدیریت خود بپردازند تا به صورت اجبار و تویخ. تا زمینه ساز زمینه‌های مطلوب در روند یاددهی و یادگیری توسط معلمان باشیم.

#### Resource

Amir Kabiri, Ali reza, Ebrahim Khodayari, Mohammad, Moradi, and Nazari (2007). "The relation ship between leadership and exchange leadership styles with organizational commitment of employees, cross cultural management, fourth year, page 117-142

Coleman, D.F. and Cooper, C.L. (1999). Building commitment to organizational change. Training and development. Journal, Vol. 36

Contes, Herold, O'Donnell, cyrill, and wierhich, Heinz. (2007), principles of management. second volume. (Tusi mohammad Ali, seyed Amin-Allah Alavi, Ali Akbar Farhangi, and Akbar Mahdavian, translator). fourth

