

نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان

مهديه سادات خشوعی^۱ و مریم بهرامی^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان بود. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی معلمان مدارس شهرضا در سال ۱۳۸۹ بودند که از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای ۱۱۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس توانمندسازی روان‌شناختی، پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی و مقیاس فرسودگی شغلی (با ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی) استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ی منفی معنی‌دار و با کفایت فردی رابطه‌ی مثبت معنی‌دار دارد. تعهد سازمانی نیز با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ی منفی معنی‌دار دارد. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی، خستگی هیجانی و کفایت فردی، و تعهد سازمانی، خستگی هیجانی را پیش‌بینی می‌کند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی

(khoshouei_mahdieh@yahoo.com)

۱. نویسنده‌ی رابط: دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۹/۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۱۲/۲۶

مقدمه

یکی از شاخص‌های مهم میزان موفقیت سازمان‌ها، افزون بر منابع مالی، وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد است و این مسئله به خصوص در حرفه‌هایی مانند معلمی که با خدمات انسانی سر و کار دارند از حساسیت بیشتری برخوردار است. معلمان به واسطه‌ی ماهیت شغلی خود با استرس‌های متعددی مانند حقوق و مزایای ناکافی و عدم علاقه‌ی دانش‌آموزان به تحصیل، سر و کار دارند (گریسون و آلوارز^۱، ۲۰۰۸)، اما مشکل زمانی بروز پیدا می‌کند که توانایی‌های آن‌ها برای تقاضای محیط کار کافی نباشد (طلایی، مخبر، محمدنژاد و ثمری، ۱۳۸۷)، تا جایی که این استرس‌ها نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی^۲ می‌شود (لاگا، راسکل و شوئیتزر^۳، ۲۰۰۸).

فرسودگی شغلی فرایند روان‌شناختی است که در اثر استرس شغلی ایجاد شده و با میزان خستگی هیجانی^۴ بالا، مسخ شخصیت^۵ بالا و کفایت فردی^۶ پایین همراه است (هالبسلبن و باکلی^۷، ۲۰۰۴). خستگی هیجانی به تقلیل توان هیجانی فرد اشاره دارد که در آن فرد انرژی کافی برای انجام دادن وظایف ندارد. در مسخ شخصیت نیز فرد از شغل خود دل‌کنده و نسبت به شغل، عملکرد و همکاران خود بی‌اعتنا می‌شود. در عدم کفایت فردی نیز کاهش درک فرد از توانایی‌های کاری وجود دارد که در این حالت، فرد دیگر مثل گذشته توان تحقق وظایف خود را ندارد (رستمی، نوروزی، زارعی، امیری و سلیمانی، ۱۳۸۷). اما فرسودگی شغلی می‌تواند باعث کاهش عملکرد شغلی و تعامل با دیگران، افزایش غیبت از کار، ترک شغل (گارلند^۸، ۲۰۰۲؛ نوو^۹،

-
1. Grayson & Alvarez
 2. job burnout
 3. Laugaa, Rasele & Schweitzer
 4. emotional exhaustion
 5. depersonalization
 6. Personal accomplishment
 7. Halbesleben
 8. Garland
 9. Neveu

۲۰۰۷)، عدم رضایت از شغل (ریمرمن^۱، ۱۹۸۹) و کاهش تعهد شغلی (لمکائو، رفتی و گوردون^۲، ۱۹۹۴) شود.

دو عامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی^۳ (کاووس و دمیر^۴، ۲۰۱۰) و تعهد سازمانی^۵ است (شیرلی^۶، ۲۰۰۳). توانمندسازی روان‌شناختی که عنصر اصلی آن دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت‌های شغلی است (ویلکینسون^۷، ۱۹۹۸)، فرایندی است که براساس نظر اسپریتزر^۸ (۱۹۹۵) دارای چهار بُعد است: شایستگی، یعنی درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد. خودمختاری، یعنی داشتن حق انتخاب و آزادی عمل در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی. مؤثر بودن یا تأثیرگذاری، یعنی درجه‌ای که فرد می‌تواند بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل اثر بگذارد و معنی دار بودن، یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل. در زمینه ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی، کاووس و دمیر (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی رابطه‌ای مثبت و با کفایت فردی رابطه‌ای منفی دارد. براساس پژوهش آرچس^۹ (۱۹۹۱) نیز احساس فقدان خودمختاری و استقلال در کار باعث فرسودگی شغلی می‌شود. اُبرین^{۱۰} (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی رابطه‌ی منفی وجود دارد، اما توانمندسازی روان‌شناختی نمی‌تواند به عنوان یک پیش‌بینی کننده مستقل فرسودگی شغلی عمل کند.

1. Rimmerman
2. Lemkau, Refferty & Gordon
3. psychological empowerment
4. Çavus & Demir
5. organizational commitment
6. Shirley
7. Wilkinson
8. Spreitzer
9. Arches
10. O'Brien

یکی دیگر از ویژگی‌های مهم مؤثر بر فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی است (شیرلی، ۲۰۰۳) که باعث عملکرد بهتر (اشرفی سلطان احمدی، مهرمند، غلامیان و عزیزی‌نژاد، ۱۳۸۹) و افزایش رضایت شغلی (وحیدیان رضازاده، ۱۳۸۱) می‌گردد. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان، احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. این تعهد، در برگیرنده تعهد عاطفی^۱، تعهد مستمر^۲ و تعهد هنجاری^۳ است (آلن و میر، ۱۹۹۰). تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. تعهد هنجاری نیز نشان‌دهنده احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان است. در زمینه ارتباط بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی، محققان به نتایج مختلفی دست یافته‌اند. برای نمونه گریفین، هوگان، لمبرت، توکر-گیل و باکر^۵ (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی با هیچ کدام از ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط ندارد. اما در تحقیق شیرلی (۲۰۰۳) بین این دو متغیر ارتباط وجود داشت و تعهد هنجاری در مقایسه با تعهد عاطفی و مستمر، پیش‌بینی‌کننده بهتری برای خستگی هیجانی شناخته شد. اشرفی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی رابطه معکوسی وجود دارد. در تحقیقی با عنوان تأثیر تعدیل‌کننده تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی نیز کینگ و ستی^۶ (۱۹۹۷) به این نتیجه رسیدند کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، استرس، به میزان کمتری در ایجاد فرسودگی شغلی آنان تأثیرگذار است.

بر این اساس، انجام دادن این پژوهش به چند دلیل، صورت گرفت: اول این که اگر چه

1. affective commitment
2. continuance commitment
3. normative commitment
4. Allen & Meyer
5. Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker
6. King & Sethi

صاحب‌نظران داخل و خارج کشور بر نقش توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در عملکرد نیروی انسانی تأکید کرده‌اند، اما محدود محققانی به بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی پرداخته‌اند. دوم این که، در اکثر این تحقیقات، این روابط از نوع همبستگی ساده است، در صورتی که در این پژوهش، روابط بین متغیرها علاوه بر همبستگی، با استفاده از رگرسیون نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد و این منجر به استنباط‌های بهتر و واقع‌بینانه‌تری خواهد شد. سوم این که، با توجه به احتمال بروز فرسودگی شغلی در معلمان (رستمی و همکاران، ۱۳۸۷)، با شناسایی عوامل مؤثر می‌توان در جهت کاهش این مشکل روان‌شناختی، گام برداشت. بر این اساس، فرضیه‌های زیر تدوین و مورد بررسی قرار گرفت:

- ۱- بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی (و ابعاد آن) رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن رابطه وجود دارد.
- ۳- توانمندسازی روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است.
- ۴- تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است.

روش

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و ابعاد فرسودگی شغلی یعنی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی معلمان شاغل در مدارس (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) شهرستان شهرضا در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ است که از میان آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای، تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه برگزیده شدند که به علت خارج نمودن پرسش‌نامه‌های ناقص، تعداد نهایی نمونه به ۱۱۰ نفر تقلیل یافت. از این تعداد ۶۴ نفر زن و ۴۶ نفر مرد، ۱۱ نفر مجرد و ۹۹ نفر متأهل بودند. همچنین، ۴۲ نفر در مقطع ابتدایی، ۲۲ نفر در مقطع راهنمایی و ۴۶ نفر در مقطع متوسطه مشغول به کار بودند. میانگین و

انحراف معیار سابقه شغلی آن‌ها نیز به ترتیب ۱۸/۷۰ و ۷/۶۰۱ (حداقل ۱ سال و حداکثر ۳۰ سال) و حداقل و حداکثر سن آن‌ها به ترتیب ۲۶ و ۵۷ سال (با میانگین ۴۰/۴۹۰ و انحراف معیار ۶/۵۵۷) و دامنه تحصیلات آن‌ها نیز از دیپلم تا کارشناسی ارشد در نوسان بود. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شده است:

مقیاس توانمندسازی روان‌شناختی: این پرسش‌نامه را اسپریتزر (۱۹۹۵) ساخته است که دارای ۱۲ گویه است و پاسخ‌گو در یک طیف هفت درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف به آن پاسخ می‌دهد و هرچه نمره او بالاتر باشد نشان از توانمندی بهتر او دارد. در این مقیاس، ۴ بُعد توانمندسازی روان‌شناختی یعنی: شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی‌دار بودن مورد سنجش قرار می‌گیرد. این ابعاد در پژوهش‌های مختلف داخل (عبداللهی، ۱۳۸۴) و خارج (اسپریتزر، ۱۹۹۵) از کشور مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی مقیاس نیز در پژوهش‌های خارجی (شلتون، ۲۰۰۲) و داخلی (میرکمالی و ناستی زایی، ۱۳۸۹) مطلوب گزارش شده است. برای مثال در پژوهش افشارفر، عباس‌پور و حجازی (۱۳۹۰) با اجرای این مقیاس بر روی ۲۵۰ نفر از مدیران دبیرستان‌های شهر تهران، پایایی آن به روش آلفا کرونباخ برای ابعاد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و کل مقیاس به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۶۳، ۰/۵۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ گزارش شده است. در این پژوهش، تنها نمره کل مقیاس مدنظر قرار گرفته است.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی: این پرسش‌نامه را که آلن و میر (۱۹۹۰) ساخته‌اند با دارا بودن ۲۴ سؤال، ۳ بُعد تعهد یعنی: تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را در یک طیف هفت درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پرسش‌نامه هر چه نمره فرد بالاتر باشد نشان از تعهد سازمانی بالاتر او است. اعتبار (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴) و پایایی (ابلیلی و ناستی زایی، ۱۳۸۸) پرسش‌نامه فوق‌الذکر در داخل کشور نیز مورد تأیید قرار گرفته است. برای مثال: خنیفر، مقیمی، جندقی و زروندی (۱۳۸۸) با اجرای پرسش‌نامه بر روی ۳۰ نفر، آلفای کرونباخ را

در ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی و کل پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۸۵ و ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش، تنها نمره کل این پرسش‌نامه، مدنظر قرار گرفته است.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی: این پرسش‌نامه را که مسلش و جکسون^۱ (۱۹۸۱) طراحی کرده‌اند، سه بُعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی را در طیفی از هرگز، چند بار در سال، یک‌بار در ماه، چند بار در ماه، یک‌بار در هفته، چند بار در هفته و هر روز مورد سنجش قرار می‌دهد. به نحوی که دریافت امتیاز بالا در خستگی هیجانی و مسخ شخصیت، و امتیاز پایین در کفایت فردی، سطوح بالای فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. این ابعاد در پژوهش‌های مختلف خارجی و داخلی مورد تأیید قرار گرفته است (بک استید^۲، ۲۰۰۲؛ عزیزی، فیض آبادی و صالحی، ۱۳۸۷). برای مثال، مسلش و جکسون اعتبار درونی هر یک از جنبه‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت شخصی را به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. در داخل کشور نیز، ضریب آلفای این پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۶۲ و ۰/۷۷ گزارش شده است (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۷).

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تمامی موارد محاسباتی با استفاده از نرم‌افزار آماری-محاسباتی بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS)^۳ انجام شد.

نتایج

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه گردیده است. همان‌گونه که در جدول مشخص است میانگین فرسودگی شغلی معلمان (۲/۰۸) در سطح پایینی قرار دارد. معلمان همچنین در متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی (۶/۳۴) و تعهد سازمانی

1. Maslach & Jackson
2. Beckstead
3. Statistical Package for Social Sciences

(۴/۷۹) نمرات مطلوبی دارند. مطابق با همین جدول، نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی رابطه‌ی معنی‌داری ندارد ($I=0/04$). اما با دو بُعد فرسودگی یعنی خستگی هیجانی ($I=-0/35$) و مسخ شخصیت ($I=-0/20$) رابطه‌ی منفی معنی‌دار و با کفایت فردی ($I=0/36$) رابطه‌ی مثبت معنی‌داری دارد. تعهد سازمانی نیز با فرسودگی شغلی ($I=-0/24$) و دو بُعد آن یعنی خستگی هیجانی ($I=-0/37$) و مسخ شخصیت ($I=-0/23$) رابطه‌ی منفی معنی‌داری دارد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. توانمندسازی روان‌شناختی	۶/۳۴۰	۰/۶۵۳	۱					
۲. تعهد سازمانی	۴/۷۹۰	۰/۶۶۴	۰/۳۱۱**	۱				
۳. فرسودگی شغلی	۲/۰۸۳	۰/۷۰۸	۰/۰۴۶	-۰/۲۴۹**	۱			
۴. خستگی هیجانی	۰/۸۷۶	۱/۰۴۷	-۰/۳۵۱**	-۰/۳۷۵**	۰/۵۹۶**	۱		
۵. مسخ شخصیت	۰/۳۵۴	۰/۶۲۴	-۰/۲۰۰*	-۰/۲۳۲*	۰/۳۶۰**	۰/۵۰۴**	۱	
۶. کفایت فردی	۴/۵۲۰	۱/۵۸۷	۰/۳۶۷**	۰/۰۲۹	۰/۶۹۸**	-۰/۱۳۵	-۰/۱۷۸	۱

* $P<0/05$

** $P<0/01$

به منظور بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی بعد از کنترل تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار، مقطع شغلی و وضعیت تأهل)، رگرسیون سلسله‌مراتبی مورد استفاده قرار گرفت که نتایج آن در جداول ۲ تا ۴ نشان داده شده است. در این رگرسیون در بلوک اول متغیرهای جمعیت‌شناختی و در بلوک دوم متغیرهای اصلی یعنی: توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وارد محاسبه شده‌اند. البته قبل از انجام رگرسیون، تمامی پیش‌فرض‌های آن مورد آزمون قرار گرفت و از صحت وجود آن‌ها اطمینان حاصل شد.

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۲، در متغیر خستگی هیجانی، متغیرهای جمعیت شناختی در بلوک اول وارد تحلیل شدند که ۹ درصد واریانس خستگی هیجانی را تبیین می‌کند ($R^2=0/09$) که از نظر آماری این مقدار، سهم معنی‌داری نیست ($F^{\Delta}=1/797$). در بلوک دوم بعد از ورود متغیرهای اصلی (توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی) به مدل و اضافه شدن آن‌ها به متغیرهای جمعیت‌شناختی، مدل، ۲۴ درصد واریانس خستگی هیجانی را تبیین می‌کند ($R^2=0/24$). مقدار R^2^{Δ} در مدل دوم نیز ۱۵ درصد است، یعنی متغیرهای اصلی در حدود ۱۵ درصد واریانس خستگی هیجانی را بعد از کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی، تبیین می‌کند که از نظر آماری این مقدار، سهم معنی‌داری است ($F^{\Delta}=10/313$). مدل نهایی نیز که شامل هر دو بلوک متغیرهاست از نظر آماری معنی‌دار است یعنی در پیش‌بینی خستگی هیجانی نقش دارد ($F=4/170$). در این مدل متغیرهای توانمندسازی ($\beta=-0/254$) و تعهد سازمانی ($\beta=-0/269$) از لحاظ آماری معنی‌دار است.

براساس جدول ۳، در متغیر مسخ شخصیت نیز در بلوک دوم پس از کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی مشاهده می‌شود که مدل نهایی که شامل هر دو بلوک متغیرهاست، از نظر آماری معنی‌دار است یعنی در پیش‌بینی مسخ شخصیت نقش دارد ($F=2/249$). در این مدل، هیچ کدام از متغیرهای اصلی پژوهش یعنی توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی مسخ شخصیت نیستند.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در خستگی هیجانی

خستگی هیجانی						متغیر
مدل دوم			مدل اول			
SE	B	β	SE	B	β	
ضرایب غیراستاندارد						مدل اول:
ضرایب استاندارد						متغیرهای کنترل
۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۲۴	۰/۰۰۴	۰/۰۲۳	سن
۰/۲۰۹	۰/۲۲۳	۰/۱۰۶	۰/۲۲۴	۰/۳۷۵	۰/۱۷۸	جنسیت
۰/۱۳۰	-۰/۱۰۶	-۰/۰۷۵	۰/۱۴۰	-۰/۰۸۸	-۰/۰۶۲	سطح تحصیلات
۰/۰۲۱	۰/۰۱۵	۰/۰۹۹	۰/۰۲۲	۰/۰۱۱	۰/۰۷۵	سابقه‌ی کار
۰/۱۱۸	-۰/۰۶۱	-۰/۰۵۲	۰/۱۲۳	۰/۰۶۰	۰/۰۵۲	مقطع شغلی
۰/۳۲۰	-۰/۵۵۲	-۰/۱۵۹	۰/۳۴۲	-۰/۷۹۳	-۰/۲۲۸*	وضعیت تأهل
مدل دوم:						توانمندی روان‌شناختی
۰/۱۵۶	-۰/۴۰۷	-۰/۲۵۴*	-----	-----	-----	تعهد سازمانی
۰/۱۴۸	-۰/۴۲۵	-۰/۲۶۹**	-----	-----	-----	R
	۰/۴۹۸			۰/۳۰۸		R ²
	۰/۲۴۸			۰/۰۹۵		R ² Δ
	۰/۱۵۴			-----		F ^{\Delta}
	۱۰/۳۱۳***			۱/۷۹۷		F
	۴/۱۷۰***			۱/۷۹۷		F

*P<۰/۰۵

**P<۰/۰۱

***P<۰/۰۰۱

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در مسخ

شخصیت

مسخ شخصیت						متغیر
مدل دوم			مدل اول			
SE	B	β	SE	B	β	
						مدل اول:
						متغیرهای کنترل
						سن
۰/۰۱۴	۰/۰۱۴	۰/۱۵۱	۰/۰۱۴	۰/۰۱۵	۰/۱۶۰	جنسیت
۰/۱۳۲	۰/۳۰۶	۰/۲۴۳*	۰/۱۳۲	۰/۳۵۱	۰/۲۷۹**	سطح تحصیلات
۰/۰۸۲	۰/۰۸۶	۰/۱۰۱	۰/۰۸۲	۰/۰۹۱	۰/۱۰۸	سابقه‌ی کار
۰/۰۱۳	-۰/۰۱۱	-۰/۱۳۱	۰/۰۱۳	-۰/۰۱۲	-۰/۱۴۱	مقطع شغلی
۰/۰۷۵	-۰/۰۲۶	-۰/۰۳۷	۰/۰۷۳	۰/۰۰۹	۰/۰۱۳	وضعیت تأهل
۰/۲۰۳	۰/۱۷۹	۰/۰۸۶	۰/۲۰۲	۰/۱۰۹	۰/۰۵۲	
						مدل دوم:
۰/۰۹۹	-۰/۱۱۵	-۰/۱۲۱	-----	-----	-----	توانمندی روان‌شناختی
۰/۰۹۴	-۰/۱۲۹	-۰/۱۳۸	-----	-----	-----	تعهد سازمانی
	۰/۳۸۹			۰/۳۳۷		R
	۰/۱۵۱			۰/۱۱۴		R ²
	۰/۰۳۸			-----		R ² Δ
	۲/۲۳۴			۲/۲۰۲*		F Δ
	۲/۲۴۹*			۲/۲۰۲*		F

*P<۰/۰۵

**P<۰/۰۱

براساس جدول ۴، در متغیر کفایت فردی نیز در بلوک دوم پس از کنترل متغیرهای

جمعیت‌شناختی مشاهده می‌شود که مدل نهایی که شامل هر دو بلوک متغیرها است، از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد یعنی در پیش‌بینی کفایت فردی نقش دارد ($F=3/059$). در این مدل، فقط توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب بتای استاندارد $0/340$ بعد از کنترل متغیرهای بلوک اول می‌تواند کفایت شخصی را تبیین کند ($\beta=0/340$).

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کفایت فردی

کفایت فردی						متغیر
مدل دوم			مدل اول			
SE	B	β	SE	B	β	
						مدل اول:
						متغیرهای کنترل
0/035	0/020	0/081	0/036	0/011	0/046	سن
0/327	-0/233	-0/073	0/337	-0/294	-0/092	جنسیت
0/203	0/054	0/025	0/211	0/111	0/052	سطح تحصیلات
0/033	0/017	0/078	0/034	0/034	0/151	سابقه کار
0/186	-0/243	-0/137	0/186	-0/405	-0/229*	مقطع شغلی
0/502	-0/525	-0/100	0/516	-0/288	-0/055	وضعیت تأهل
						مدل دوم:
0/245	0/824	0/340**	-----	-----	-----	توانمندی روان‌شناختی
0/232	-0/227	0/395	-----	-----	-----	تعهد سازمانی
0/442			0/324			R

Vol.3, No.1/37-54	دوره‌ی ۳، شماره‌ی ۱/۵۴-۳۷	
۰/۱۹۵	۰/۱۰۵	R ²
۰/۰۹۰	-----	R ^{2Δ}
۵/۶۷۰**	۲/۰۰۷	F ^Δ
۳/۰۵۹**	۲/۰۰۷	F

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و دو بُعد فرسودگی شغلی یعنی خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ی منفی معنی‌دار و بین توانمندسازی روان‌شناختی با کفایت فردی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. با یادآوری این نکته که فرسودگی شغلی با میزان خستگی هیجانی بالا، مسخ شخصیت بالا و کفایت شخصی پایین همراه است (هالسلبن و باکلی، ۲۰۰۴). این یافته را می‌توان این‌گونه تعبیر کرد که توانمندسازی روان‌شناختی بالاتر با فرسودگی شغلی کمتری (یعنی خستگی هیجانی و مسخ شخصیت پایین و کفایت فردی بالا) همراه است یا بالعکس فرسودگی شغلی کمتر (یعنی خستگی هیجانی و مسخ شخصیت پایین و کفایت فردی بالا) با توانمندسازی روان‌شناختی بالاتر همراه است. این یافته با پژوهش اُبرین (۲۰۱۰) مبنی بر رابطه‌ی منفی بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی و پژوهش آرچرس (۱۹۹۱) مبنی بر تأثیر فقدان خودمختاری و استقلال (به عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی) بر افزایش فرسودگی شغلی دبیران، کاملاً هماهنگ است. همچنین با پژوهش کاوس و دمیر (۲۰۱۰) نیز تا حدی هماهنگ است چرا که در پژوهش آن‌ها نیز توانمندسازی با خستگی هیجانی رابطه‌ی منفی و با کفایت فردی رابطه‌ی مثبت داشت. البته متفاوت با این پژوهش، در پژوهش کاوس و دمیر (۲۰۱۰) بین توانمندسازی و مسخ شخصیت ارتباطی مشاهده نشد. یکی از علل ناهمسویی این نتایج، شاید نمونه مورد بررسی در پژوهش آن‌ها یعنی پرستاران بوده است.

از جمله یافته‌های دیگر این پژوهش، وجود رابطه‌ی منفی بین تعهد سازمانی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت است. یعنی تعهد سازمانی بالاتر با فرسودگی شغلی کمتری همراه یا بالعکس فرسودگی شغلی کمتر با تعهد سازمانی بالاتر همراه است. این یافته از یک طرف، با پژوهش گریفین و همکاران (۲۰۱۰) مبنی بر عدم ارتباط بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در تضاد و از طرف دیگر با تحقیق شیرلی (۲۰۰۳) و اشرفی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۸۹) هماهنگ و همسو است. اما نتایج تعدادی از تحقیقات نیز به طور غیر مستقیم مرتبط با این یافته پژوهش، است. برای مثال لمکائو و همکاران (۱۹۹۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی باعث کاهش تعهد شغلی می‌شود. هر چند بین تعهد شغلی و تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد ولی این دو متغیر بسیار به هم نزدیک هستند. همچنین نتایج تحقیقات زیمرمن (۱۹۸۹) نشان داد افرادی که از شغل خود ناراضی هستند، بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. از طرف دیگر، نتایج تحقیقات وحیدیان رضازاده (۱۳۸۱) نشان داد که تعهد سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مستقیمی دارد. بنابراین با ترکیب این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد افرادی که از شغل خود راضی هستند، تعهد سازمانی بیشتری دارند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

یکی دیگر از نتایج این پژوهش به نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در فرسودگی برمی‌گردد. نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی، در بُعد خستگی هیجانی، ۱۵ درصد، در بُعد مسخ شخصیت ۳ درصد و در بُعد کفایت فردی، ۹ درصد فرسودگی را بعد از کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی، تبیین می‌کنند و سایر درصدهای باقیمانده به وسیله سایر عوامل، قابل تبیین است که البته شناسایی سایر عوامل تبیین‌کننده فرسودگی، نیازمند پژوهش‌های بیشتری است. از این یافته می‌توان استنباط کرد که توانمندسازی روان‌شناختی، در پیش‌بینی دو بُعد فرسودگی شغلی یعنی خستگی هیجانی و کفایت شخصی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی یک بُعد فرسودگی شغلی یعنی خستگی هیجانی نقش بسیار مؤثری دارد، اما توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی، هیچ‌کدام در پیش‌بینی مسخ شخصیتی تأثیری ندارند.

یکی از دلایل عدم پیش‌بینی این دو متغیر، شاید تعداد کم نمونه باشد زیرا در صورت تعداد بیشتر نمونه، احتمال افزایش رابطه‌ی معنی‌دار بیشتر است. در رابطه با وجود پیشینه متناظر با این یافته نیز می‌توان به پژوهش کینگ و ستی (۱۹۹۷) مبنی بر تأثیر تعدیل‌کننده تعهد عاطفی بر اثر استرس در ایجاد فرسودگی اشاره کرد.

به طور کلی، پژوهش حاضر گویای آن است که بین توانمندسازی روان‌شناختی و دو بُعد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و مسخ شخصیت) رابطه‌ی منفی معنی‌دار و بین توانمندسازی روان‌شناختی با کفایت فردی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی و دو بُعد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و مسخ شخصیت) نیز رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی ابعاد خستگی هیجانی و کفایت فردی، و تعهد سازمانی در پیش‌بینی خستگی هیجانی نقش دارند.

محدودیت‌های این پژوهش را نیز نباید فراموش شود. نخست، این پژوهش فقط به دو ویژگی تأثیرگذار بر فرسودگی محدود شده بود، لذا پیشنهاد می‌شود تا پژوهشگران سایر عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی مانند عوامل جمعیت‌شناختی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین این پژوهش بر روی معلمان شهرضا صورت گرفته و این نمونه نمی‌تواند معرف کل جامعه باشد. از طرفی، حجم نمونه نیز به اندازه کافی بزرگ نبوده است، بنابراین امکان تعمیم نتایج با محدودیت مواجه است. همچنین به دلیل محدود بودن بررسی‌های داخلی و خارجی در این زمینه، امکان مقایسه کامل یافته‌ها وجود نداشت. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا با تکرار این پژوهش در نمونه‌های دیگر و با حجم بیشتر قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج را افزایش دهند. اما علی‌رغم وجود این محدودیت‌ها، نتیجه این پژوهش که گویای نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی است، از اهمیت نظری و عملی قابل توجهی برخوردار است. بنابراین، با توجه به پیامدهای آسیب‌رسان فرسودگی شغلی برای کارمندان و سازمان‌ها (گارلند، ۲۰۰۲)، به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود برای ارتقاء عملکرد معلمان به تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی آن‌ها توجه نموده و با دادن آزادی

عمل به معلمان و استفاده از نظرات آنان در انجام تصمیم‌گیری‌های شغلی، زمینه را برای تعهد و توانمندسازی آن‌ها فراهم نموده تا امکان افزایش فرسودگی شغلی کاهش یابد.

منابع

- ایلی، خدایار و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های شهر زاهدان. *طلوع بهداشت: فصل‌نامه پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*. ۸ (۱ و ۲)، ۳۹-۲۶.
- اشرفی سلطان‌احمدی، حسین؛ مهرمند، احمد؛ غلامیان، علیرضا و عزیزی‌نژاد، بهاره (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. *فصل‌نامه روان‌شناسی دانشگاه تبریز*، ۵ (۱۸)، ۲۹-۱.
- افشارفر، فیروز؛ عباس پور، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۰). در جستجوی درک روابط معنی‌دار میان کارکردها و توانمندسازی روان‌شناختی سازمان مدرسه. *فصل‌نامه روان‌شناسی تربیتی*، ۷ (۲۰)، ۹۴-۶۹.
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم). *نشریه مدیریت دولتی*، ۱ (۲)، ۱۸-۳.
- رستمی، عادل؛ نوروزی، علی؛ زارعی، علیرضا؛ امیری، محسن و سلیمانی، مهران (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری در میان معلمان ابتدایی. *فصل‌نامه سلامت کار ایران*، ۵ (۳ و ۴)، ۷۵-۶۸.
- طلایی، علی؛ مخبر، نغمه؛ محمدنژاد، مریم و ثمری، علی‌اکبر (۱۳۸۷). فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی مشهد در سال ۱۳۸۵. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان*، ۹ (۳)، ۲۴۵-۲۳۷.
- عبدالهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۱ (۱ و ۲)، ۶۴-۳۷.

- عزیزی، لیلا؛ فیض‌آبادی، زهرا و صالحی، مریم (۱۳۸۷). تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران. *مطالعات روان‌شناختی*، ۴ (۳)، ۹۲-۷۳.
- مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بیدبلند). *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۶ (۱)، ۳۳-۳.
- میرکمالی، سید محمد و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری. *فصل‌نامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۸ (۲)، ۱۱۳-۱۰۴.
- وحیدیان رضازاده، مجید (۱۳۸۱). *ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی تهران، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arches, J. (1991). Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. *Social Work*, 36 (3), 202-206.
- Beckstead, J. W. (2002). Confirmatory factor analysis of The Maslach Burnout Inventory Among Florida Nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 785-792.
- Cavus, M. F. & Demir, Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: A research on staff nurses in Turkish state hospitals. *Canadian Social Science*, 6(4), 63-72.
- Garland, B. (2002). Prison treatment staff burnout: Consequences, cause, and prevention. *Corrections Today*, 64(7), 116-120.
- Grayson, L. & Alvarez, K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 24, 1349-1363.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. & Baker, D. N. (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6) 859-879.
- King, R.C. & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, 6(2), 86, 96.
- Laugaa, D., Rasclé, N. & Schweitzer, M. (2008). Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 58, 241-251.
- Lemkau, J., Rafferty, J. & Gordon, R. Jr. (1994). Burnout and career-choice regret among family practice physicians in early practice. *Family Practice Physicians in Early Practice Research Journal*, 14(3), 213-222.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Neveu, J. P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21-42.
- O'Brien, J. L. (2010). *Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers*. Rutgers The State University of New Jersey – Newark. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Rimmerman, A. (1989). Burnout among Beginning Rehabilitation Workers in Israel and Its Relationship to Social Support, Supervision, and Job Satisfaction. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32(3), 243-247.
- Spreitzer, G. M. (1995) Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Shelton, S. T. (2002). *Employee, Supervisors and Empowerment in the Public Sector: The role of employee trust*. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Shirley, C. (2003). *The relationship between organizational commitment and burnout*. Alliant International University, Los Angeles. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personnel Review*, 27 (1), 40-56.

The role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout

M. S. Khoshouei¹ & M. Bahrami²

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout. From teachers in Shahreza schools as the statistical population, 110 teachers were selected using multistage random sampling method. Data was collected through making use of Psychological Empowerment Scale, Organization Commitment Questionnaire, and Burnout Inventory (with emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment dimensions). The results of Pearson's correlation coefficient showed that psychological empowerment has significant negative relationship with emotional exhaustion and depersonalization and significant positive relationship with personal accomplishment. In addition, organizational commitment has significant negative relations with emotional exhaustion and depersonalization. In addition, hierarchical regression analysis showed that psychological empowerment has predicted emotional exhaustion and personal accomplishment, and organizational commitment has predicted emotional exhaustion.

Key words: psychological empowerment, organizational commitment, job burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment

1. Corresponding Author: Ph.D of Psychology, University of Isfahan, khoshouei_mahdieh@yahoo.com
2. M. A. of Psychology