فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

بررسی رابطه بین عوامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر

سمیه شریفیان[۱]

چکیده:

پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه بین عوامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر انجام‌گرفته است. جامعه آماری این پژوهش مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر بوده که از میان آنان ۲۵۰ نفر از طریق فرمول کوکران به روش خوشه‌ای و نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیده‌اند. روش تحقیق این پژوهش، توصیفی- پیمایشی و از جنبه هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. از ابزار پرسشنامه نیز جهت گردآوری اطلاعات استفاده‌شده است. متغیر فرسودگی شغلی شامل ۲۲ مؤلفه بوده که در قالب ۳ شاخص کلی دسته‌بندی گردید. این شاخص‌ها(عوامل) شامل: عامل خستگی عاطفی، عامل عملکرد شخصی، عامل مسخ شخصیت، می‌باشند. متغیر تعهد سازمانی نیز شامل ۲٤ مؤلفه بوده که در قالب ۳ شاخص کلی دسته‌بندی گردید. این شاخص‌ها(عوامل) شامل: عامل تعهد هنجاری، عامل تعهد عاطفی، عامل تعهد مستمر، می‌باشند.به‌منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از تکنیک آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر، بین عامل:فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی، خستگی عاطفی و تعهد مستمر، خستگی عاطفی و تعهد عاطفی، مسخ‌شخصیت و تعهد مستمر،مسخ‌شخصیت و تعهد عاطفی، عملکرد شخصی و تعهد مستمر، عملکرد شخصی و تعهد هنجاری،خستگی عاطفی و تعهد هنجاری، مسخ‌شخصیت و تعهد هنجاری، عملکرد شخصی و تعهد عاطفی رابطه‌ای معنادار و معکوس کشف شد و نیز پس از آزمون نمودن معناداری روابط میان متغیرهای مستقل پژوهش و متغیر وابسته، به ترتیب زیر عامل‌های: خستگی عاطفی، مسخ‌شخصیت و عملکرد شخصی بیشترین همبستگی را با عامل تعهد مستمر؛ و همچنین خستگی عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ‌شخصیت بیشترین همبستگی را با عامل تعهد عاطفی؛ و نیز عملکرد شخصی، خستگی عاطفی و مسخ‌شخصیت بیشترین همبستگی را با عامل تعهد هنجاری (بر اساس ضریب همبستگی به‌دست‌آمده).

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر

[۱] اموزگار مقطع ابتدایی اموزش و پرورش شهرستان بوشهر و دانش اموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ازاد اسلامی، واحد بوشهر، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

مقدمه

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به‌طورکلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابه‌ای را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد(رضائیان، ۱۳۹۰: ۲٤٦).یا بالعکس پیشخدمت‌های رستوران‌ها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها، یا به‌طورکلی همان شغلشان متنفر باشند . ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد(رضائیان، ۱۳۹۰: ۲٤۷).

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر مستقیم دارد، لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر باارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. همان‌طور که اشاره شد مفهوم تعهد سازمانی برنگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد مطالعات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان در پی خواهد داشت(دولت‌آبادی، ۱۳۸۷).

بنابراین عدم توجه صحیح به مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و ادارات و نیز به‌کارگیری روش‌های غیرعلمی در توسعه انسانی، میزان وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان خود را تحت تأثیر قرار داده و باعث عدم احساس مسئولیت و وفاداری و تعهد در میان کارکنان می‌شود (دانش‌فرد و محجوب‌روش، ۱۳۸۸). شرکت پتروشیمی جم نیز، یکی از سازمان‌هایی است که از این امر مستثنی نیست؛ زیرا شالوده این سازمان همانند دیگر سازمان‌ها شامل سرمایه با ارزشی از نیروی انسانی است و یکی از موضوعات مهم و موردتوجه، جهت تأمین نیازهای کارکنان و ایجاد انگیزه، و به‌منظور بالا بردن کیفیت کاری آنان می‌باشد، که درنهایت موجب افزایش کارایی شرکت خواهد شد.بنابراین ضرورت پرداختن به عواملی که موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود و بررسی رابطه‌ها و همبستگی-های احتمالی آن‌ها بیش‌ازپیش، نمایان می‌گردد، که ازجمله این عوامل مهم می‌توان به فرسودگی شغلی کارکنان اشاره کرد. تحقیقات متعددی از منظر روانشناسی در این حوزه به‌عمل‌آمده است ولی از دیدگاه مدیریتی و متغیرهای سازمانی، پژوهش‌های معدودی به انجام رسیده است. سؤال اصلی تحقیق حاضر عبارت است از: آیا بین عوامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه وجود دارد؟

پیشینه‌های داخلی

تحقیقات انجام‌شده در ایران

اشرفی سلطان احمدی و همکاران(۱٤۰۲)، به تحقیقی با عنوان: بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد، پرداختند و بیان نمودند که: تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد (r=0.38 و P<0.1) و 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 معنی‌داری دارد.

خشوعی و بهرامی(۱۴۰۲)، در پژوهش خود با عنوان: نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان بیان داشتند که، هدف این پژوهش بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان بوده است؛ 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 باکفایت فردی رابطه‌ی مثبت معنی‌دار دارد. تعهد سازمانی نیز با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ی منفی معنی‌دار دارد. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی، خستگی هیجانی و کفایت فردی، و تعهد سازمانی، خستگی هیجانی را پیش‌بینی می‌کند.

قادیکلایی و همکاران (۱۴۰۱)،به تحقیقی تحت عنوان: بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با ادراک برابری در بین دبیران آموزش‌وپرورش شهرستان سوادکوه، پرداختند و در طی آزمون نمودن فرضیه‌های پژوهش خود از طریق آزمون ناپارمتریک اسپیرمن، دریافتند که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان وجود ندارد ولی رابطه معناداری بین هریک از مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی با ادراک برابری، وجود دارد.

بهروان و سعیدی(۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت همین عنوان بررسی عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی در اداره مرکزی مشهد پرداختند. در این پژوهش آن‌ها بیان داشتند که میزان تعهد سازمانی با متغیرهای عدالت سازمانی ، استقلال در کار ، فشار نقش، فرصت و ارتقای شغلی و ابهام نقش رابطه معنادار مثبت و با مشارکت سازمانی رابطه معنادار ندارد . تحلیل‌های رگرسیون چندگانه و نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که عدالت سازمانی مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار مستقیم و مثبت بر میزان تعهد سازمانی محسوب می‌شود. درحالی‌که سایر عوامل مشارکت سازمانی، ابهام نقش ، فشار نقش و استقلال در کار نیز تأثیر مستقیم و عامل فرصت و ارتقای شغلی تأثیر غیرمستقیم بر تعهد سازمانی دارند.

مدنی و زاهدی(۱۴۰۰)، نشان داده‌اند که متغیر درک حمایت سازمانی قوی‌ترین رابطه مستقیم و مثبت را با تعهد سازمانی کلی (شامل تعهد عاطفی ، هنجاری و مستمر) دارد و متغیر احساس عدالت سازمانی همبستگی نسبتاً قوی مستقیم با تعهد سازمانی دارد و متغیر احساس امنیت شغلی همبستگی مستقیم نسبتاً ضعیف با تعهد سازمانی داشته است.

سلاجقه(۱۴۰۰)،مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف را در قالب ۳ متغیر رضایت شغلی ، عوامل بهداشتی و وجود عوامل محیطی دسته‌بندی و سپس ارتباط آن‌ها را با تعهد سازمانی مورد آزمون قرارداد . یافته‌های تحقیق وی نشان داد که بین میزان رضایت شغلی ، عوامل نگه‌دارنده بهداشتی و وجود عوامل محیطی ازیک‌طرف و میزان تعهد سازمان مدیران از طرف دیگر رابطه خطی مثبت وجود دارد . بین میزان

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

پیشینه‌های خارجی

هویی[۲] (۲۰۲۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که، عوامل چهارگانه شامل: رضایت شغلی، خدمات خواسته‌شده، فرصت‌های ارتقاء شغلی و تعهد به سازمان به‌طور معناداری با میزان وفاداری کارکنان رابطه دارند.

مریما[۳]، زواوی[۴]، هیتام[۵] و جودی[۶](۲۰۲۳) نشان دادند که فرسودگی شغلی تأثیر بسزایی خصوصاً روی تعهد عاطفی دارد.

رضایی شیرازی، بیکی و عیسی پور(۲۰۲۲) نشان دادند که رابطه منفی و معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعهد سازمانی خصوصاً تعهد عاطفی در معلمان رسمی نسبت به دیگر معلمان بالاتر بود.

جمال[۷] (۲۰۲۲) به این نتیجه دست‌یافت که رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی و استرس شغلی وجود دارد. دیگر پژوهش‌ها مؤید آن است که رابطه منفی و معنی‌داری بین استرس شغلی و تعهد سازمانی؛ خصوصاً تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد. اما بین استرس شغلی و تعهد مستمر هیچ رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

، کاووس و دمیر[۸] (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی رابطه‌ای مثبت و باکفایت فردی رابطهای منفی دارد.

اُبرین[۹] (۲۰۲۱) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی رابطه‌ی منفی وجود دارد، اما توانمندسازی روان‌شناختی نمی‌تواند به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده مستقل فرسودگی شغلی عمل کند.

هاریسون و هوبارد[۱۰](۲۰۲۱) تأثیر عوامل مقدماتی را در شکل‌گیری تعهد کارکنان تأیید نموده‌اند . نتایج تحقیق آنان نشان داد رویارویی کارمندان با چالش‌های شغلی که به‌وسیله مدیران طراحی‌شده است نقش اساسی در افزایش میزان تعهد سازمانی دارد.

بر اساس پژوهش آرچس[۱۱](۲۰۲۱)نیز احساس فقدان خودمختاری و استقلال در کار باعث فرسودگی شغلی می‌شود.

برک و گرین گلس[۱۲] (۲۰۲۰)دریافتند که صفات شخصی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری دارد و ارتباط معنی-داری بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده شد.

مارتین[۱۳] (۲۰۲۰) در پژوهشی سطوح فرسودگی شغلی مدیران آموزشی مدارس دولتی ایالت نیوهمشایر را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که مدیران آموزشی فرسودگی متوسطی را در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و

---

[2]-Hooi
[3]-Maryama
[4]-Zawawi
[5]-Hitam
[6]-Jody
[7]-Jamal
[8]-Cavus& Demir
[9]-O'Brien
[10]-Harison & Hobard
[11]-Arches
[12]-Burke& Greenglass
[13]-Martin

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

عدم موفقیت فردی داشتند. در این پژوهش، شغل مدیریت مدارس شغلی توأم با ابهام شناخته‌شده بود و متغیرهای جنس، سابقه مدیریت، رضایت شغلی، و عوامل سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران تأثیر داشتند.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی است. توصیفی ازاین‌جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد، و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی آن می‌پردازد، و پیمایشی ازاین‌جهت که داده‌های موردنظر از طریق نمونه-گیری یا سرشماری از جامعه برای بررسی توزیع ویژگی‌های آماری گردآوری می‌گردد.

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر می‌باشد. لذا با توجه به این‌که جامعه آماری در این تحقیق، محدود می‌باشد(N=705)؛جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم از فرمول کوکران استفاده می‌گردد .

$$n = \frac{N Z^2_{\frac{\alpha}{2}} p.q}{e^2(N-1) + Z^2_{\frac{\alpha}{2}} p.q}$$

لازم به ذکر است که در این فرمول مقدار حداکثر سطح خطا (e) برابر با ۰/۰۵ و سطح اطمینان برابر با ۰/۹۵ ($Z_{0/25}$=1/96) و مقدار p (نسبت موفقیت جامعه) برابر با ۰/۵ و مقدار q (نسبت شکست جامعه) برابر ۰/۵ در نظر گرفته‌شده است لذا مقدار n برابر خواهد شد با :

$$n = \frac{705 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * 704 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 248$$

با توجه به این‌که مقدار n (حداقل حجم نمونه) برابر با ۲٤۸ شده است لذا در این تحقیق مقدار نمونه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد که این تعداد به‌صورت تصادفی از میان مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر انتخاب گردیدند. در روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تمام اعضای جامعه آماری برای عضویت در جامعه شانس مساوی و مستقل دارند . (نایلینگ ، ۲۰۰٦)

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه وجود دارد

۱) بین بعد خستگی عاطفی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
۲) بین بعد خستگی عاطفی و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
۳) بین بعد خستگی عاطفی و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
٤) بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
۵) بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
٦) بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
۷) بین بعد عملکرد شخصی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد
۸) بین بعد عملکرد شخصی و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس بوشهر رابطه وجود دارد

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

نتایج تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول:

فرضیهٔ اصلی پژوهش: بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 : بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 : بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

جدول ٤-٧. نتایج آزمون فرضیه اول			
		فرسودگی شغلی	تعهد سازمانی
فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۳۰٤
	سطح معناداری		۰,۰۰۲
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۳۰٤	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰۲	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون((Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۳۰٤- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه دوم:

بین بعد خستگی عاطفی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد خستگی عاطفی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد خستگی عاطفی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-۸ نتایج آزمون فرضیه دوم			
		خستگی عاطفی	تعهد مستمر
خستگی عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۵۰۵
	سطح معناداری		۰,۰۰٦
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد مستمر	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۵۰۵	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰٦	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون((Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد،

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل خستگی عاطفی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۵۰۵- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه سوم:

بین بعد خستگی عاطفی و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد خستگی عاطفی و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد خستگی عاطفی و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-۹. نتایج آزمون فرضیه سوم

		خستگی عاطفی	تعهد عاطفی
خستگی عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۵۷۸
	سطح معناداری		۰,۰۰۳
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۵۷۸	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰۳	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون((Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل خستگی عاطفی و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۵۷۸- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه چهارم:

بین بعد خستگی عاطفی و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد خستگی عاطفی و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد خستگی عاطفی و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-١٠. نتایج آزمون فرضیه چهارم

		خستگی عاطفی	تعهد هنجاری
خستگی عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۲٦۱
	سطح معناداری		۰,۰۱۱
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد هنجاری	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۲٦۱	۱
	سطح معناداری	۰,۰۱۱	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون((Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل خستگی عاطفی و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۲٦۱- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه پنجم:

بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-١١. نتایج آزمون فرضیه پنجم

		مسخ شخصیت	تعهد مستمر
مسخ شخصیت	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,٤۸٦
	سطح معناداری		۰,۰۰۳
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد مستمر	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,٤۸٦	۱

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

	۰,۰۰۳	سطح معناداری	
۲٤۸	۲٤۸	تعداد نمونه	

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون(Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل مسخ‌شخصیت و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/٤۸٦- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه ششم:

بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-۱۲. نتایج آزمون فرضیه ششم

		مسخ شخصیت	تعهد عاطفی
مسخ شخصیت	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۳۲۹
	سطح معناداری		۰,۰۰۲
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۳۲۹	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰۲	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون(Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل مسخ‌شخصیت و تعهد عاطفی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۳۲۹- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه هفتم:

بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد مسخ‌شخصیت و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-١٣. نتایج آزمون فرضیه هفتم

		مسخ شخصیت	تعهد هنجاری
مسخ شخصیت	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۲۳۱
	سطح معناداری		۰,۰۰۱
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد هنجاری	ضریب همبستگی پیرسون	-۰,۲۳۱	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰۱	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون((Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل مسخ‌شخصیت و تعهد هنجاری در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۲۳۱- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس ، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

فرضیه هشتم:

بین بعد عملکرد شخصی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حال جهت آزمون نمودن این فرضیه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بهره جست؛ و بدین ترتیب فرض H_0 و H_1 مربوط به این فرضیه، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

H_0 :بین بعد عملکرد شخصی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

H_1 :بین بعد عملکرد شخصی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ٤-١٤. نتایج آزمون فرضیه هشتم

	عملکرد شخصی	

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

			تعهد مستمر
عملکرد شخصی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	-۰,۳۲۱
	سطح معناداری		۰,۰۱۱
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸
تعهد مستمر	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۳۲۱	۱
	سطح معناداری	۰,۰۱۱	
	تعداد نمونه	۲٤۸	۲٤۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری دوسویه آزمون(Sig. (2-tailed) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که بین عامل عملکرد شخصی و تعهد مستمر در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی(Pearson Correlation) نیز ۰/۳۲۱- می‌باشد، که نشان از وجود ارتباطی معکوس، مابین این متغیر مستقل و متغیر وابسته پژوهش دارد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به تجزیه‌وتحلیل‌ها و یافته‌های آماری از نمونه انتخاب‌شده و با نظر به اهداف تحقیق و متغیرهای موردبررسی، نتایج حاصله از یافته‌های تحقیق در خصوص پاسخگویی به سؤالات و فروض پژوهش، به شرح ذیل می‌باشد:

✓ فرضیه اول پژوهش: "بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد."

جهت بررسی فرضیه اصلی این پژوهش، و با توجه به نوع سؤالات پرسشنامه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Pearson's Correlation Coefficient) استفاده گردید؛ که با توجه به خروجی‌های آزمون می‌توان دریافت که به دلیل کمتر بودن سطح معنی‌داری آزمون(Sig. = 0.002) از سطح خطای پیش‌بینی‌شده آزمون = (α 0.05)فرضیه H_0 رد شده و H_1 تائید می‌گردد؛ لذا می‌توان گفت که بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر رابطه معنی‌دار وجود دارد.

هم‌راستا با نتایج این تحقیق مبنی وجود رابطه‌ای معنادار و معکوس بین عامل فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان بوشهر، پژوهش‌های قبلی نیز دلالت بر وجود رابطه معنی‌دار بین آن‌ها وجود دارد، ازجمله می‌توان به تحقیقاتی که توسط کرد تمینی و کوهی (۱۳۹۰)، رضایی شیرازی و همکاران، برک و گرین گلس (۱۹۸۹) و خطیبی و همکاران (۲۰۰۰)و اشرفی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۸۹) صورت گرفته، اشاره کرد. نتایج پژوهش‌های قبلی مؤید آن است که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. یعنی اینکه افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می‌کنند از فرسودگی شغلی پایینی برخوردارند.

مریما[۱۴]، زواوی[۱۵]، هیتام[۱۶] و جودی[۱۷](۲۰۱۱) نشان دادند که فرسودگی شغلی تأثیر بسزایی خصوصاً روی تعهد

[14]-Maryam
[15]-Zawahiri

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

عاطفی دارد. رضایی شیرازی، بیکی و عیسی پور (۲۰۱۱) نشان دادند که رابطه منفی و معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعهد سازمانی خصوصاً تعهد عاطفی در معلمان رسمی نسبت به دیگر معلمان بالاتر بود. برک و گرین گلس[18] (۱۹۸۹) دریافتند که صفات شخصی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری دارد و ارتباط معنی‌داری بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده شد.

در توضیح نتیجه به‌دست‌آمده از فرضیه اصلی این پژوهش، می‌توان گفت: همان‌گونه که در فصول گذشته ذکر گردید فرسودگی شغلی به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین علائم و حالات تحلیلی رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان گفته می‌شود.

لذا، عواقب و هزینه‌های احتمالی بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند مانند تعویض مکرر شغل و محل کار (افزایش نقل و انتقالات)، غیبت‌ها و مرخصی‌های فراوان، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تأثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمت ارائه‌شده به ارباب‌رجوع، رکورد و تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و ...؛ از سویی انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است ممکن است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به‌نحوی‌که این فشارهای موجود در محل کار منجر به تغیر در سلامتی روانی و نگرشی وی نسبت به کار خود و درنتیجه کاهش تعهد نسبت به سازمان گردد.

پیشنهادهای کاربردی

یکی از وظایف مدیریت هر سازمانی، آن است که موجباتی را فراهم آورد تا فشارهای وارد بر افراد درون سازمان سازمان‌های آموزشی کاهش پیدا کند.بر اساس پژوهش‌های صاحب‌نظران علوم رفتاری، از مهم‌ترین عوامل ایجاد فرسودگی شغلی در سازمان، سبک رهبری مدیران سازمان‌های آموزشی است. پژوهش‌ها حکایت از آن دارند کارکنانی که با سرپرستان کم ملاحظه‌کار می‌کنند، نسبت به افرادی که رابطه صمیمانه‌تری را با سرپرستان خود دارند، بیش‌تر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار دارند. ازاین‌رو مدیران و سرپرستان می‌توانند نقش کلیدی در حل این معضل ایفا کنند. راهکارهای مختلفی نیز وجود دارد که با استفاده از آن‌ها، مدیریت هر سازمانی می‌تواند مانع از وارد آمدن محرک‌های تنش‌زا بر کارکنان شود، در ادامه به برخی از این راهکارها اشاره می‌شود:

۱) افراد را به کاری بگمارید که نه‌تنها به آن علاقه‌مند باشند بلکه، از ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام دادن درست وظایف شغلی برخوردار باشند. زیرا چنانچه مناسب‌ترین فرد برای تصدی مسئولیت‌های یک شغل انتخاب شود احتمال وارد آمدن تنش‌های روانی به او کم‌تر است و بنابراین احتمال ابتلای آن‌ها به عارضه فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. برای دستیابی به این هدف، بهترین راه آن است که از روش‌های علمی آزمایش و انتخاب استفاده کنید و در صورت نیاز از همکاری متخصص روانشناسی بهره بگیرید.

۲) برای متصدیان مشاغل گوناگون سازمان، دوره‌های آموزشی مناسب تشکیل دهید و مراقب باشید که برنامه‌ریزی طراحی و اجرای چنین دوره‌هایی، بر اساس نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل شغل شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی انجام گیرد.

---

[16]-Hiram
[17]-Jody
[18]-Burke& Green glass

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

۳) به کارکنانتان بفهمانید که به یاد آن‌ها هستید و برای این کار از مناسبت‌ها، بهترین استفاده را ببرید. مناسبت‌هایی نظیر روز کارمند، سالروز تأسیس سازمان، سالگرد تولد کارمندان و... چنانچه با گرامیداشت کارکنان همراه شود، آثار بسیار مطلوبی در میزان رضایت ایشان از شغلشان خواهد داشت.

٤) امکاناتی را فراهم آورید که مهارت‌های افراد، بسته به موضوع مسئولیت کاری آن‌ها، افزایش یابد، زیرا اگر فرد نتواند بر موقعیت شغل خود تسلط داشته باشد، فشار روانی زیادی را تحمل می‌کند. به‌طور مثال، برپایی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت داخل سازمان و یا فراهم آوردن امکاناتی جهت حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی خارج از سازمان، می‌تواند راه‌حل مناسبی به شمار آید.

۵) شرایط خطرآفرین در سازمان آموزش‌وپرورش و مدارس را به حداقل برسانید و امکاناتی را فراهم آورید که افراد در معرض خطر و محرک‌های تنش‌زای اضافی قرار نگیرند. به‌عنوان‌مثال با تعویض شیشه شکسته میز کارمندتان، می‌توانید خیال او را از بابت آسیب‌دیدگی راحت کنید.

٦) شبکه‌های ارتباطی در سازمان را بهبود بخشید به‌گونه‌ای که کیفیت و کمیت ارتباط‌ها در سازمان، در بهترین وضع خود باشند و اطمینان حاصل کنید که افراد می‌توانند نظرات و شکایات و پیشنهادات خود را در رابطه با هر فرد یا موضوع، به‌راحتی و بدون ترس و نگرانی ارائه دهند. مدیران هوشمند می‌توانند با رفتار سنجیده‌ی خود به کارمندان بیاموزند که چگونه بدون ترس و نگرانی با سرپرست یا مدیر خود وارد گفت‌وگو شوند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

منابع

اشرفی سلطان احمدی، حسین. مهرمند، احد. غلامیان علیرضا. عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. فصلنامه علمی- پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره۱۸، ص ۱۰.

امینی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی میزان سلامت سازمانی و رابطه با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات بهزیستی شهر تهران در سال ۱۳۸۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد

برزگر، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی میزان تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک تجارت شهر سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد سنندج.

بسحق، عصمت. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط حمایت سازمانی درک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی. دانشگاه تهران.

بهروان، حسین و رقیه سعیدی(۱۳۸۹).بررسی عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی در اداره مرکزی مشهد. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، پاییز و زمستان ۱۳۸۸، صص ۱۹۹-۱۸۱

پرچ، مهرداد. روزبهانی، روشنک. دیده‌ور، افشار و ممتاز، حسین.(۱۳۹۰). کتاب جامع مدیریت. انتشارات مهربان نشر، چاپ سوم.

پورعزت، علی‌اصغر. احسانی مقدم، ندا. یزدانی، حمیدرضا. فائز، کوکب. (۱۳۹۲) تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. پژوهشنامه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ص٤، ۲

حشمت، رضوان. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط حمایت اجتماعی محیط کار با فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران سال ۱۳۹۱، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده بین‌الملل پرستاری و مامایی. دانشگاه تهران.

خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰). مدیریت بهره‌وری(با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان)، چاپ پنجم. تهران: انتشارات کوهسار، ص ۷٦، ۷۷، ۷۸، ۸۰، ۸۸.

خشنود، الهام. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغل بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد سنندج.

خشوعی، مهدیه سادات و مریم بهرامی(۱۳۹۳). نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان. مجله‌ی روان‌شناسی مدرسه دوره‌ی ۳، شماره‌ی ۱. ص ٥٤-۳۷.

دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، مهدی و عادل آذر.(۱۳۹۰). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. انتشارات صفار، چاپ چهارم

Adler, P.A. & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. Administrative Science Quarterly, 33, 401-17.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

Allen, Myria. Wat Kins (1991) the relationship between communications affect, job alternative and voluntary turnover intentions, journal citation: southern – communication –journal, vol41, n3.

Arches, J. (1991). Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. Social Work, 36 (3), 202-206.

Baron, A And Greenberg, J. (1993). “Behavior In Organizations”. Th6 R.A. Prentice-Hall, Inc.

Bateman, T.S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. Academy of Management Journal, 27, 95-112.

Becker, H.S., (1960), "Notes on the concept of commitment", The American Journal of Sociology, 66,1, JSTOR.

Beckstead, J. W. (2002). Confirmatory factor analysis of The Malachi Burnout Inventory Among Florida Nurses. International Journal of Nursing Studies, 39, 785-792.

Bin Abdullah Rahman, Mushaireen Musa, Harnizam Zahari, Razman Rahman, Khazainah Khalid. (2011) The Study of Employee Satisfaction and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia, International Journal of Business and Social Science, Vol. 2 No. 3 Special Issue

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.

Chariness, G., Rigotti, L. & Rustichini, A. (2007). Individual behavior and group membership. The American Economic Review, 97(4), 1340-1352.

Cramer, D .(1996). “Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment: A Tow - Wave Panel Study”, Journal of Organizational Behavior, Vol 17. No 4.

Elhanan Hassam, M. Abu (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE.Journal of Management Development, 29(1), 5–27.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۷،
دوره هفدهم،
سال دوم،
بهار ۱۴۰۴
صص ۱-۱۶

Investigating the Relationship between Burnout Factors and Organizational Commitment among High School Principals in Bushehr County

Somayeh Sharifiyan[19]

Abstract

The present study aims to determine the relationship between burnout factors and organizational commitment among high school principals in Bushehr County. The statistical population of this research consists of high school principals in Bushehr County, from whom 250 individuals were selected through cluster sampling and the Cochran formula. The research method is descriptive-survey and, in terms of research objectives, it is classified as applied research. A questionnaire was used as a tool for data collection. The burnout variable includes 22 components, categorized into three main indices: emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. The organizational commitment variable consists of 24 components, categorized into three main indices: normative commitment, affective commitment, and continuous commitment. To test the research hypotheses, Pearson correlation coefficient statistical technique was employed. The results indicate that among high school principals in Bushehr County, there are significant and inverse relationships between: burnout and organizational commitment, emotional exhaustion and continuous commitment, emotional exhaustion and affective commitment, depersonalization and continuous commitment, depersonalization and affective commitment, personal accomplishment and continuous commitment, personal accomplishment and normative commitment, emotional exhaustion and normative commitment, depersonalization and normative commitment, and personal accomplishment and affective commitment. Furthermore, after testing the significance of relationships between the independent variables of the study and the dependent variable, it was found that emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment had the highest correlation with continuous commitment; emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization had the highest correlation with affective commitment; and personal accomplishment, emotional exhaustion, and depersonalization had the highest correlation with normative commitment (based on the obtained correlation coefficients).

Keywords: Burnout, Organizational Commitment, High School Principals in Bushehr County

[19] Elementary School Teacher, Education Department of Bushehr County, and Master's Degree Graduate in Educational Management, Islamic Azad University, Bushehr Branch, Bushehr, Iran.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]