رابطه میان پایگاه اجتماعی –اقتصادی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان راهنمایی و متوسطه شهر رشت

دکتر رحیم رمضانی نژاد*

دکتر مهرعلی همتی نژاد**

مریم اسلام دوست***

زهرا تقی پور****

چکیده

هدف این تحقیق، بررسی رابطه میان پایگاه اجتماعی –اقتصادی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان رشت است. از میان ۲۵۹۶ معلم، ۵۰۳ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه های پایگاه اقتصادی – اجتماعی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مسلش را با حضور محقق در مدارس و در مدت ۱۵ –۲۰ دقیقه تکمیل کردند. داده های تحقیق با آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و در سطح ($p \leq ۰/۰۵$), ($p \leq ۰/۰۱$) تحلیل شدند. توصیف نتایج نشان داد که تعهد سازمانی معلمان در سطح بالایی (۱۱/۳۴±۸۳/۲۸) قرار دارد و میزان فرسودگی شغلی آنها در حد متوسط (۱۲/۱۴±۷۳/۴۵) است. تحلیل نتایج نشان داد رابطه‌ای مثبت و معنادار میان وضعیت اجتماعی – اقتصادی با تعهد سازمانی ($R= ۰/۶۱۸$) و رابطه‌ای منفی و معنادار میان وضعیت اجتماعی – اقتصادی با فرسودگی شغلی معلمان ($R=-۰/۶۸$) وجود دارد. از میان ویژگیهای فردی، رابطه سن با تعهد سازمانی بسیار پایین و مثبت و معنادار ($R= ۰/۰۶۷$) و با فرسودگی شغلی معلمان، منفی و معنادار ($R= - ۰/۱۰۵$) است، بنابراین توجه به وضعیت اقتصادی – اجتماعی معلمان برای افزایش تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی در معلمان جوان و کم سابقه اهمیت بسیاری دارد.

کلید واژه ها: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی ، وضعیت اجتماعی- اقتصادی، معلمان

تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۱

* استاد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان Rramzani@guilan.ac.ir

**دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان ma_hemati@yahoo.com

*** دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران واحد پردیس maryameslami58@yahoo.com

****کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان bahartaghipour1@gmail.com

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

مقدمه

از نگرشهای بسیار مهم نسبت به سازمان و کار، تعهد سازمانی[۱] و شغلی[۲] است. از نظر فریدمن[۳] (۲۰۰۰) تعهد سازمانی برای موفقیت، کارایی و اثر بخشی سازمانها ضروری است. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند سبب تلاش و علاقه بیشتر کارکنان به سازمان شود (صباغیان و تند نویس، ۱۳۸۵). به طور کلی، افراد متعهد نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۶). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد و پایبندی به سازمان، میزان شناخت اهداف و ارزشهای سازمان، و تمایل به ماندن در سازمان را افزایش می دهد (رضوی و همکاران، ۱۳۸۶). از نظر لمپارت و همکارانش[۴] (۲۰۰۸) به کارکنانی متعهد گفته می‌شود که نه فقط نسبت به افراد و سازمان خود، بلکه نسبت به گروههای اجتماعی و سازمانهای گوناگون مرتبط با سازمانی که برای آن کار می کنند و به مشتریان و ارباب رجوع نیز احساس تعهد دارند. مودای و پورتر[۵] (۱۹۸۳)، پیامدهای مطلوب تعهد سازمانی را در سطح فردی شامل احساس تعلق و وابستگی، امنیت، تصور مثبت فرد از خود و در سطح گروهی ثبات در عضویت، انسجام و همبستگی و در سطح سازمانی نیز شامل تلاش فردی، کاهش ترک خدمت، کاهش غیبت و کاهش تأخیر می دانند (حمیدی،۱۳۸۲). همچنین تعهد سازمانی ممکن است بر استرس در محیط کار و فرسودگی شغلی اثرگذار باشد (هنکین و هولیمن[۶]، ۲۰۰۹).

تعاریف و تقسیم بندیهای متفاوتی از تعهد سازمانی انجام گرفته است (لمپارت و همکاران، ۲۰۰۸). برخی تعهد سازمانی را به دو نوع تعهد *فعال و مستقل* (موریرا[۷]، ۱۹۹۵) یا دو نوع رفتاری[۸] و نگرشی[۹] (مورد[۱۰]، ۱۹۷۹) تقسیم کرده‌اند (گریفین و همکاران[۱۱]،۲۰۰۵) . البته تعهد نگرشی از شاخصهای بسیار مهم و پیش بینی کننده تعهد رفتاری است (زارع، ۱۳۸۷). در نهایت اسمیت، می یر و آلن[۱۲] (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را به سه بعد عاطفی[۱۳]، تعهد مستمر[۱۴] یا عقلانی و تعهد

1. Organizational Commitment
2. Job Commitment
3. Friedman
4. Lambert et al.
5. Mowaday & Porter
6. Henkin & Holliman
7. Moreira
8. Behavioral commitment
9. Attitudinal commitment
10. Mowerd
11. Griffin et al.
12. Smith, Mear & Alean
13. Affective Commitment
14. Continuance Commitment

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

تکلیفی[1](هنجاری) یا اخلاقی تقسیم کرده‌اند (هان[2]، ۲۰۰۷). تعهد عاطفی همان پیوستگی مؤثر یا عاطفی با سازمان و عشق وعلاقه به شغل تعریف شده است، به طوری که فرد از بودن با اعضای سازمان لذت می برد. تعهد مداوم (مستمر) به آگاهی از هزینه های مرتبط با ترک سازمان مربوط می‌شود. کارکنان دارای این تعهد در سازمان باقی می‌مانند، چون به چنین شغلی نیاز دارند و مسئولیتهای آن را می‌پذیرند (گارلند و همکاران[3]، ۲۰۰۹). به عبارت بهتر، فرد به دلیل مقایسه هزینه‌های ترک سازمان با احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به این تعهد می رسد (استرون،۱۳۷۷). شاید بتوان این تعهد را نوعی تمکین نامید. در تعهد هنجاری، افراد از راه درونی-سازی اهداف، ارزشها و مأموریتهای سازمان به آن وابسته می‌شوند و نسبت به ماندن در سازمان احساس وظیفه و تکلیف می کنند (خسروی زاده و همکاران، ۱۳۸۷). نقطه مشترک هر سه بعد این است که تعهد، حالتی عاطفی است که روابط کارمند را با سازمان مشخص می‌کند و تعیین‌کننده تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان است (گارلند و همکاران، ۲۰۰۹).

یکی از متغیرهای مرتبط با تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی[4] است (چو[5]، ۲۰۰۳). فرسودگی پیامد استرس شغلی است و استرسهای شدید در کار سبب فرسودگی می‌شود که با سه ویژگی خستگی عاطفی، تحلیل ویژگیهای فردی و کاهش موفقیت فردی مشخص شده است. خستگی عاطفی، نخستین و مهم‌ترین بعد فرسودگی است که رابطه بالایی با فشارکاری دارد (دئاتیپ[6]، ۲۰۰۴). تحلیل ویژگیهای فردی نیز به پاسخهای غیر احساسی و خشن معلم نسبت به دانش آموزان، مراجعان و همکاران مربوط می‌شود . در این وضعیت، فرد احساسات و نگرشهای منفی پیدا و دیگران را سرزنش می کند. در بعد کاهش موفقیت فردی، معلم احساس می‌کند که قادر نیست مانند گذشته شایستگی و موفقیت خود را در کار نشان دهد (اوزدمیر[7]، ۲۰۰۸).

پس از بررسیهای اولیه کایریاکو و ساتکلیف[8] (۱۹۸۰،۱۹۷۹،۱۹۷۸) ، استرس معلمان در موقعیتهای آموزشی متفاوت تأیید شده است (بورگ[9]، ۱۹۹۰) . در سالهای اخیر نیز یک سوم معلمانی که در مطالعات گوناگون در سراسر دنیا مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تدریس را بسیار

1. Normative Commitment
2. Han
3. Garland et al.
4. Job Burnout
5. Chuo
6. Duatepe
7. Ozdemir
8. Kyriacou & Sutcliffe
9. Borg

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

استرس‌زا گزارش گرده‌اند و استرس معلمان به یک دغدغه جهانی تبدیل شده است (سابانکی[1]، ۲۰۰۹). موسسه ملی بهداشت و ایمنی حرفه‌ای[2] بر حسب میزان استرس، شغل معلمی را جزو سیزده شغل با سطح بالای استرس معرفی کرده است. از سویی نیز فرسودگی شغلی در میان مشاغلی شایع است که به خدمات انسانی می‌پردازند و تدریس نیز یکی از همین مشاغل است (زارعیان، ۱۳۸۵). همچنین فرسودگی شغلی می تواند عواقب جدی برای سلامت معلمان و نتایج یادگیری دانش آموزان داشته باشد و به کیفیت تدریس آسیب وارد کند (اوزدمیر، ۲۰۰۸)، زیرا معلمان بخش اصلی نیروی تعلیم و تربیت و سربازان سنگر آموزش هستند و با عوامل تنش زای متعدد روبه‌رو می شوند و در عین حال مسئول شکل دادن افکار نسل آینده هستند (قراعینی، ۱۳۸۸)، بنابراین چنین وضعیتی می تواند سبب نارضایتی شغلی، بیگانگی شغلی، بیماری جسمانی، روانی و ترک حرفه تدریس شود (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸).

هی‌سوکی و همکارانش[3] (۲۰۰۱)، فرسودگی را رنج بردن از شرایط فیزیکی مربوط به کار تعریف کرده‌اند که به دلیل کار زیاد و طولانی مدت، احساس خستگی، بی رمقی و دلزدگی در معلمان به وجود می‌آورد (مسلش و همکاران[4]،۲۰۰۱). ضمناً رفتار دانش‌آموز بر فرسودگی معلم و فرسودگی معلم نیز بر خود معلم، دانش‌آموزان و مدرسه اثرات منفی می‌گذارد(کیم وان مو[5]، ۱۹۹۱). فرسودگی معلم می‌تواند سبب بد رفتاری برخی از شاگردان در داخل و بیرون مدرسه شود و این تغییرات بر سیستم تربیتی اثر منفی خواهد گذاشت (سابانکی، ۲۰۰۹). مارزانو و پیکرینگ[6]، (۲۰۰۳) بیان کردند هنگامی که معلمان از منابع حمایتی لازم برای مدیریت مؤثر بر چالشهای عاطفی و اجتماعی در مدرسه و کلاسشان برخوردار نیستند، دانش‌آموزان نیز عملکرد و رفتار وظیفه‌گرای پایین‌تر از خود نشان می‌دهند (رازاک و کیوز[7]،۲۰۰۹). هوگان و مک نایت[8] (۲۰۰۶) بیان کردند زمانی که معلم خود را مسئول تدریس نداند و نسبت به روشهای تدریس در کلاس و محتوای مطالبی که تدریس می‌کند، احساس مسئولیت نکند و روابط صحیح با دانش‌آموزان نداشته باشد، مشکلات یادگیری نیز در دانش‌آموزان افزایش می‌یابد.

1. Sabanci
2. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)
3. Hy.Sockei et al.
4. Maslach et al.
5. Kim Wan Mo
6. Marzano & Pickering
7. Razak & Keeves
8. Hogan & McKnight

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

بدون شک اغلب معلمان بعد از فراغت از تحصیل با ایده‌آلها، آموخته‌ها و مهارتهایی وارد آموزش و پرورش می‌شوند و با توجه به تفاوتهای فردی یا مسائل محیط کار دچار استرس شغلی می‌شوند. چنانچه راههای مقابله‌ای که فرد دچار استرس برای رفع و مقابله با آن پیش می‌گیرد برای کاهش استرس او کافی نباشد فرد دچار فرسودگی شغلی می‌شود (قراعینی، ۱۳۸۸) که این مسئله صدمات و هزینه‌های بسیار جدی برای معلم و سازمان دارد و بر عملکرد دانش‌آموزان نیز اثر منفی می‌گذارد. همچنین وضعیت اجتماعی- اقتصادی معلمان، عاملی بسیار مهم و تعیین کننده است و می‌تواند بر میزان تعهد آنان و پیشگیری از بروز فرسودگی شغلی یا کاهش آن اثر گذار باشد. به-همین دلیل در این پژوهش سعی شده‌است رابطه وضعیت اجتماعی – اقتصادی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان بررسی شود.

پیشینه پژوهش

مطالعات نشان داده است که بسیاری از معلمان علائم فرسودگی را در شغل خود تجربه می‌کنند (زارعیان، ۱۳۸۵). تحقیق مک گوان[1] (۱۹۸۴) نشان داد که تقریباً ۲۵ درصد از معلمان در کوئینزلند استرالیا، استرس و فرسودگی را تجربه کرده‌اند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸). میزان فرسودگی معلمان در ایالات متحده امریکا از ۵/۶ ٪ در سال ۱۹۸۸ به ۷/۴ ٪ در سال ۲۰۰۰ گزارش شده است. آمارهای اخیر نشان می‌دهند که تقریباً یک سوم معلمان در ۵ سال اول تدریس از شغل خود دست می‌کشند. میزان فرسودگی ۵۰ درصدی در معلمان دبیرستان، ۴۲ درصد در معلمان راهنمایی و ۳۶ درصد در معلمان مدارس ابتدایی نشان می‌دهد که آنها تمایلی به تدریس تا سال ۲۰۱۰ در مدارس ندارند (لونسترا و همکاران[2]،۲۰۰۹). دیسنزو و دیوید[3]،(۱۹۸۸) گزارش کرده‌اند که در انگلستان سالانه نزدیک به ۵ میلیارد پوند و در آمریکا قریب ۷۷ میلیارد دلار از این طریق به صنایع خسارت وارد می‌شود (اسدی، ۱۳۷۸). مطالعات متداول در مشاغل حوزه بهداشت و سلامت نشان داده است که میزان فرسودگی ۳۰ تا ۴۷ درصد است. در صورتی که میزان فرسودگی در کارکنان بازنشسته در برزیل، در حدود ۱۰درصد است (براورز و تامیک[4]،۱۹۹۹). تحقیقات نشان می‌دهد که بیش از ۲۰ درصد معلمان به دلیل تفاوت میان انتظاراتی که از شغل خود دارند و میزان تلاش آنها و پاداشی که دریافت می‌کنند، دچار فرسودگی شغلی شده‌اند (اوزدمیر، ۲۰۰۸).

1. McGowan
2. Loonstra et al.
3. Decenzo & David
4. Browers & Tomic

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

در سالهای۱۹۸۲ تا ۱۹۹۴ میلادی، فقط لی و آشفورث[1](۱۹۹۶) با اجرای شش تحقیق تجربی در این زمینه نشان دادند که تعهد سازمانی با فرسودگی عاطفی و تحلیل ویژگیهای فردی رابطه منفی و معنادار دارد. باقری و همکارانش (۱۳۸۴) با بررسی رابطه میان سبکهای رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و فرسودگی بازیکنان به این نتیجه رسیدند که میان تعهد و فرسودگی بازیکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد و با افزایش تعهد بازیکنان میزان فرسودگی آنها کاهش می یابد. در تحقیقی دیگری فقط بعد تعهد عاطفی توانست پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی مدرسان باشد (صباغیان‌راد، ۱۳۸۵). اشرفی و همکارانش (۱۳۸۹) با بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی ۳۰۰ نفر از معلمان مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد به این نتیجه رسیدند که همبستگی معکوس و معنادار میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد.

رابینز[2](۱۹۹۱) در تائید رابطه میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی بیان می‌کند که افزایش فرسودگی و کاهش تعهد سازمانی سبب کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت و جابه‌جایی و نیز برهم خوردن ارتباط میان افراد گروه و همکاران، دوستان و حتی خانواده می شود (سرینیواس[3]، ۱۹۹۴). در همین زمینه ادریشکل و همکارانش[4](۱۹۹۸) نشان دادند که تعهد زیاد ممکن است فرد را در مقابل محیط استرس‌زا حفاظت کند و از این طریق سبب کاهش فرسودگی شود (باقری و همکاران، ۱۳۸۴). راماراجان و بارساد[5] (۲۰۰۶) با بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی در سرویسهای خدمات انسانی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی بالاتر، سبب فرسودگی شغلی کمتر می‌شود. آنها نشان دادند که کارمند متعهد عقیدهٔ محکمی در پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان دارد و همین‌طور تمایل فرد به تلاش زیاد برای سازمان، و به عضویت در سازمان، علاقه به سازمان و محیط کار خود، احساس تعلق داشتن به سازمان افزایش می‌یابد و در نتیجه استرس و فرسودگی شغلی او کمتر است و در نهایت سلامتی و شادابی بیشتر برای انجام دادن وظایف و مسئولیتهای شغلی خود به دست می‌آورد.

مسلش و همکارانش (۲۰۰۱) با بررسی تحقیقات ۲۵ سال گذشته به این نتیجه رسیدند که افزایش میزان علاقه و پایبندی و تعهد معلمان به شغل و سازمان می‌تواند فرسودگی شغلی حاصل از استرس طولانی مدت و مزمن را کاهش دهد، در نتیجه غیبت در کار و ترک شغل آنها کمتر و

1. Lee & Ashforth
2. Robbins
3. Srinivas
4. O'Drihscol et al.
5. Ramarajan & Barsade

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

سلامتی جسمانی و روانی آنها بیشتر می‌شود. تارو و گوجلیلمی[1] (۱۹۸۸) نیز نشان دادند که میزان بالای غیبت و فرسودگی شغلی در معلمان به دلیل تعهد کم معلم به سازمان، مدرسه و تدریس است (لمپارت ،۲۰۰۸). چیک و همکارانش [2] (۲۰۰۳) نشان دادند که استرس زیاد و طولانی مدت می‌تواند سبب گسترش فرسودگی شغلی معلمان، کاهش تحمل دانش آموزان و فقدان تعهد نسبت به حرفه تدریس شود. چو(۲۰۰۳) با بررسی رابطه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی نشان داد که در مقایسه با تعهد عاطفی و مستمر، تعهد هنجاری عامل پیش بینی کننده بهتری برای فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگیهای شخصی است و به رابطه‌ای منفی و معنادار میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دست یافت. هیلی[3] (۲۰۰۳)، نیز در رساله دکتری خود نشان داد که رابطه‌ای معنادار میان سطوح فرسودگی شغلی و کاهش تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین رابطه‌ای معکوس و معنادار میان کاهش موفقیت فردی و تعهد سازمانی مشاهده شد. چپمن[4](۲۰۰۸) در بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و اثربخشی و تعهد سازمانی ۱۴۰ کارمند در واشنگتن به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی رابطه‌ای منفی و معنادار با تعهد سازمانی دارد. سابانکی(۲۰۰۹)، با بررسی تأثیر فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی بر سلامت سازمانی به این نتیجه رسید که با بالابردن میزان علاقه و پایبندی و در نهایت تعهد معلمان به تدریس می‌توان میزان فرسودگی شغلی را در آنها کاهش داد.

در برخی مطالعات رابطه میان چند ویژگی مهم فردی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی بررسی شده است. مثلاً ماتیو و زاجاک[5] (۱۹۹۰) با تحلیل یافته های بیش از ۲۰۰ تحقیق بیان کردند که رابطه سن با تعهد سازمانی، مثبت و معنادار و با سطح تحصیلات منفی و معنادار است (ماتیوز و شفِرد، ۲۰۰۲). کمپ و استیر[6](۱۹۹۵) به این نتیجه رسیدند که میان جنسیت، سن و سابقه خدمت با تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد (لمپارت،۲۰۰۸). کی ویت کیلیپ[7](۲۰۰۰)، نشان داد که رابطه‌ای معنادار میان سابقه خدمت، وضعیت استخدامی با تعهد سازمانی وجود دارد (مور و سِیلز[8]، ۲۰۰۵). هنکین و هولیمن (۲۰۰۹)، در تحقیقی روی ۳۸۹ معلم دوره متوسطه مدارس آمریکا به این نتیجه رسیدند که رابطه افزایش تجربه در حرفه با تعهد سازمانی منفی است و افراد با سابقه تدریس

1. Tarrow & Guglielmi
2. Cheek et al.
3. Haley
4. Schepman
5. Mathieu and Zajac
6. Camp & Steiaer
7. Key Wit Keilip
8. Moore & Sales

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

بالاتر میزان تعهد سازمانی کمتر و فرسودگی شغلی بیشتر داشتند. کیم وان مو (۱۹۹۱) با بررسی فرسودگی شغلی ۴۱۴ معلم دوره دبیرستان نشان داد که معلمان مجرد در حال تحصیل و با سابقه تدریس کمتر، میزان بالاتری از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. همچنین استرس بیشتر و فقدان حمایت اجتماعی سبب فرسودگی شغلی بیشتر می‌شود. استر و همکاران[1] (۱۹۹۷) با بررسی فرسودگی شغلی ۶۳۱ معلم کانادایی و ۱۸۰ معلم هلندی نشان دادند که جنسیت رابطه‌ای معنادار با فرسودگی شغلی دارد (لونسترا و همکاران،۲۰۰۹). پاندی و تری پاتی[2] (۲۰۰۱)، با بررسی استرس و فرسودگی شغلی ۲۴۶ معلم در اسپانیا دریافتند که میان جنسیت و فرسودگی شغلی معلمان تفاوت معنادار وجود دارد و فرسودگی شغلی معلمان مرد بیشتر است. توم کایا[3] (۲۰۰۱)، با بررسی فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی نشان داد که معلمان مرد نسبت به معلمان زن فرسودگی شغلی بیشتری دارند. اوبرایان و همکارانش[4] (۲۰۰۸) در بررسی فرسودگی شغلی ۹۸ معلم مبتدی که در سال دوم تدریس می‌کردند، رابطه‌ای مثبت میان فرسودگی آنها و تصمیم به ترک حرفه تدریس پیدا کردند. همچنین رابطهٔ میان تجربه و فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود. گودرزی (۱۳۸۱)، نیز به این نتیجه رسید که بین فرسودگی شغلی و سن مدیران دانشگاهها و مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی رابطه‌ای معنادار وجود دارد، ولی رابطه‌ای معنادار میان سن و فرسودگی شغلی مدیران مشاهده نشد.

بیان مسئله

از میان نیروهای انسانی فعال در سازمانها، معلمان نقش بسیار حیاتی در رشد و توسعه دارند. در نتیجه آگاهی از عوامل مؤثر بر سطوح تعهد آنان بسیار ضروری است (رازاک و کیوز[5]، ۲۰۰۹). شواهدی وجود دارد که نشان می دهد تعهد از مشخصات مطلوب معلمان است و هنگامی که درباره شغل تدریس گفت‌وگو می شود، دولت مردان، عموم مردم، دانشگاهیان و معلمان از این مفهوم استفاده می‌کنند (برمیوتورو و پری یتو اورسوا[6]، ۲۰۰۵). روزِن هولتز و سیمپسون[7](۱۹۹۰) معتقدند که یکی از عوامل بسیار مهم در تدریس موفق و انگیزش دانش‌آموزان، تعهد مداوم و بسیار بالا در میان معلمان است. تعهد معلم عاملی اساسی در فرایند تدریس و یادگیری دانش

1. Ester et al.
2. Pandey & Tripathi
3. Tumkaya
4. O'Brien et al.
5. Razak & Keeves
6. Bermejo.Toro & Prieto.Ursúa
7. Rosenholtz & Simpson

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

آموزان است (موریرا[1]، ۱۹۹۵). معلمانی که تعهد بالایی دارند نسبت به معلمانی که از سطح پایینی از تعهد برخوردارند، بیشتر سبب گسترش نگرشهای مثبت در دانش آموزان و افزایش کارایی کلاس می‌شوند (ماتیوز و شفِرد[2]،۲۰۰۲). به گفته ریس[3] (۱۹۹۰) تعهد عامل بسیار اساسی در فرایند تدریس و یادگیری دانش‌آموزان است. تعهد بالای معلم سبب کیفیت بالاتر در تدریس و رابطهٔ بهتر با دانش‌آموزان می شود و میزان یادگیری آنها افزایش می‌یابد (دی و همکاران[4]، ۲۰۰۶). تعداد بسیار اندکی از پژوهشها نیز نتایج و پیامدهای رفتاری حاصل از تعهد سازمانی مانند فرسودگی را بررسی کرده اند که متغیر وابسته اصلی این پژوهش است. همچنین تحقیقات اندکی دربارهٔ عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان انجام شده است و از متغیر هایی که ممکن است که بر فرسودگی معلمان نقش داشته باشد، تعهد سازمانی آنان است. البته بسیاری از پژوهشها بر عوامل پیش‌بینی-کنندهٔ تعهد سازمانی تأکید و تمرکز کرده‌اند، ولی پیامدهای سازمانی حاصل از تعهد سازمانی را در نظر نگرفته اند.

در مطالعات بسیاری تعهد سازمانی به مثابه متغیر مستقل یا متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در بازنگری پیشینه این موضوع، ریچرز[5](۱۹۸۵) با مرور۳۳ مطالعه نشان داد که در ۱۱ مطالعه، تعهد به مثابه متغیر مستقل و در بیش از ۲۰ مطالعه به‌عنوان متغیر وابسته بررسی شده است (حمیدی،۱۳۸۲). پژوهشهایی گسترده در زمینه تعهد سازمانی گروههای گوناگون کارمندان، مدیران، اعضای هیأت علمی، معلمان و همین‌طور در زمینه فرسودگی شغلی کارمندان، پرستاران، کتابداران، مدرسان دانشگاه، مدیران و معلمان انجام گرفته است، اما تحقیقات اندکی دربارهٔ رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در میان معلمان مدارس وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج پژوهشهای متناقض در مورد وضعیت تعهد سازمانی و فرسودگی مشاغل گوناگون، این سؤال پیش می‌آید که معلمان از نظر این دو متغیر در چه وضعیتی قرار دارند؟ و چه رابطه‌ای میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان شهر رشت وجود دارد؟ البته، ماهیت رابطه دو سویه تعهد و فرسودگی شغلی در پژوهشها بررسی شده است؛ اما پیش فرض پژوهش حاضر این است که تعهد سازمانی می‌تواند سطوح فرسودگی را تغییر دهد. همچنین تحقیقات بسیار اندکی در مورد رابطه وضعیت اجتماعی- اقتصادی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی انجام گرفته است. فیجین[6] و

1. Moreira
2. Mathews & Shepherd
3. Reyes
4. Dee et al.
5. Reichers
6. Fejgin

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقات خود دریافتند که وضعیت اجتماعی – اقتصادی عاملی بسیار اساسی در تعیین تعهد و فرسودگی شغلی است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که از لحاظ وضعیت اجتماعی – اقتصادی در سطح بهتری قرار دارند ممکن است میزان فرسودگی شغلی آنان کمتر باشد. داشتن امکانات رفاهی و خدماتی و منابع حمایتی می‌تواند تا حدودی استرس معلم را در برخورد روزانه با همکاران و سازمان کاهش دهد و معلم با خیالی آسوده‌تر در کلاس درس حضور یابد و در برخورد با مشکلات دانش‌آموزان صبورتر باشد. همین موضوع سبب می‌شود تا میزان فرسودگی شغلی در معلم کاهش یابد. با توجه به این مبانی، به نظر می رسد شرایط اقتصادی – اجتماعی معلمان در تعهد و فرسودگی شغلی آنان نقش داشته باشد. بنابراین چنین سؤالی شکل خواهد گرفت که چه رابطه‌ای میان وضعیت اقتصادی – اجتماعی معلمان و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی آنان وجود دارد؟ در پاسخ به این پرسش به نظر رسید که معلمان مقطع راهنمایی و متوسطه به دلیل تدریس در مدارس متفاوت و رویارویی با تغییرات سریع و متغیر هیجانی – اجتماعی و تنوع رفتارهای دانش آموزان این مقاطع با استرس بیشتری مواجه باشند.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش معلمان زن و مرد دوره راهنمایی و متوسطه شهر رشت بودند که در سال تحصیلی ۸۸–۸۷، در ۳۹ مدرسه ناحیه ۱و۲ شهر رشت، مشغول به کار بودند. کل معلمان ۲۵۹۶ نفر بودند که با توجه به جدول برآورد نمونه اودینسکی، از میان آنان ۵۳۴ معلم به صورت تصادفی انتخاب شدند. در کل ۵۰۳ نفر (۹۴درصد) به عنوان نمونه آماری در پژوهش حاضر شرکت کردند. با توجه به تعداد معلمان در دو مقطع متوسطه و راهنمایی، در دو ناحیه و همچنین از نظر جنسیت، نمونه آماری به نسبت متناسب از جامعه آماری انتخاب شدند (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. توزیع نمونه آماری پژوهش

نمونه آماری	راهنمایی		دبیرستان		درصد آماری		ناحیه خدمت	
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	ناحیه ۱	ناحیه ۲
معلمان	۶۱۴	۴۱۵	۹۵۹	۶۰۸	۶۰	۴۰	۴۷	۵۳

ابزار پژوهش

به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه پایگاه اقتصادی – اجتماعی[1]، تعهد سازمانی[2] و فرسودگی شغلی مسلش[3] استفاده شد. نخستین ابزار پرسشنامه مشخصات فردی دبیران شامل ویژگیهای جمعیت شناختی (هشت سؤال) بود. دومین ابزار اندازه گیری، پرسشنامه تعهد سازمانی

1. Socio.Economic Status (SES)
2. Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)
3. Maslach Burnout Inventory (MBI)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

می‌یر و آلن بود که با ۲۴ سؤال از نوع مقیاس ۵ ارزشی لیکرت در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مورد استفاده قرار گرفت. ثبات درونی این ابزار در تحقیقات گوناگون استفاده و تأیید شده است که در تحقیق حاضر نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرانباخ تأیید شد (α=۰/۸۶). سومین ابزار، پرسشنامه استاندارد شده فرسودگی شغلی معلمان مسلش (۱۹۸۶) بود که ۲۲ سؤال را با مقیاس هفت ارزشی لیکرت از صفر (هرگز) تا ۶ (همیشه) در برمی‌گرفت. ثبات درونی این ابزار نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرانباخ تأیید شد (α=۰/۹۴). چهارمین قسمت پرسشنامه، وضعیت اجتماعی – اقتصادی را با ۴ سؤال اصلی اندازه‌گیری می‌کرد که شامل سطح درآمد، منطقه محل سکونت، شغل و تحصیلات آزمودنی و همسر او بود. چون گزینه های گوناگون و متغیری برای هر یک از این شاخصها وجود دارد، از فرمول خاص و پیچیده ای با ضرایب و وزن خاصی برای تعیین طبقه اجتماعی – اقتصادی در تحقیقات علوم اجتماعی و جامعه شناسی استفاده شده است. اعتبار و روایی این پرسشنامه و ضریب امتیاز بندی متغیرهای تحقیق را تقی‌پور (۱۳۸۷) تأیید کرده‌است. در این پژوهش هم با ثبات درونی ۷۸ ٪ = r مورد تأیید قرار گرفت.

روش گردآوری و تحلیل داده ها

مطالعه حاضر از نوع توصیفی و گذشته‌نگر است. اداره کل آموزش و پرورش شهر رشت، پرسشنامه‌های تحقیق را در اختیار آزمودنیها قرار داد که با حضور پژوهشگر در مدت۲۰ – ۱۵دقیقه توضیح و تکمیل شدند. با به‌کارگیری جدول برآورد نمونه اودینسکی، ۵۳۴ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و بنابر احتمال عدم مشارکت کامل بعضی آزمودنیها، تعداد۵۶۵ پرسشنامه میان معلمان توزیع شد و درنهایت ۹۴ درصد از پرسشنامه ها تکمیل شدند و پژوهشگر آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. برای تعیین چگونگی توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کالموگراف اسمیرنف و برای تحلیل فرضیه‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۷ و برای بررسی و مقایسه توصیفی داده ها از روشهای آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی اطلاعات تحقیق، از ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح p≤ ۰/۰۵ و p≤ ۰/۰۱ استفاده شد .

یافته های پژوهش

توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد که بیشتر معلمان در گروههای سنی بالاتر از ۳۰ سال قرار داشتند. همچنین ۶۰ درصد آزمودنیها، معلمان زن و ۴۰ درصد از آنها مرد بودند. معلمان دوره راهنمایی ۴۷/۹۶ درصد و دوره دبیرستان۵۳/۰۳ درصد از جامعه

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

پژوهش را تشکیل داده اند. بیشتر نمونه تحقیق دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند. از نظر سابقه تدریس بیشترین درصد مربوط به افراد با سابقه تدریس بالاتر از ۱۰ سال بود (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲. ویژگیهای جمعیت شناختی آزمودنیهای پژوهش

ویژگیهای معلمان	تعداد	درصد
سن		
زیر ۴۰ سال	۳۱۷	۶۴
۴۱ سال به بالا	۱۸۶	۳۶
وضعیت تأهل		
مجرد	۱۲۳	۲۴
متأهل	۳۸۰	۷۶
سابقه تدریس		
زیر ۵ سال	۲۶	۵/۱
۵-۱۰ سال	۳۹	۷/۷۵
۱۰ سال به بالا	۴۳۸	۸۷/۱۵
سطح تحصیلات		
دیپلم	۱۱	۲
فوق دیپلم	۵۳	۱۱
لیسانس و بالاتر	۴۳۹	۸۷
مجموع	**۵۰۳**	**۱۰۰**

جدول شماره ۳. توصیف وضعیت تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان زن ومرد

متغیر	شاخص	زن	مرد
تعهد سازمانی	میانگین	۸۲/۰۸	۸۳/۸۰
	انحراف استاندارد	۱۲/۸	۱۰/۴۱
فرسودگی شغلی	میانگین	۷۴/۱۰	۷۲/۸۲
	انحراف استاندارد	۱۴/۱۴	۱۳/۵۱

توصیف نتایج تحقیق نشان داد که با توجه به حداقل و حداکثر نمره پرسشنامه، میزان تعهد سازمانی کل معلمان (۳۴/ ۱۱±۸۳/۲۸)، در سطح بالایی قرار داشت و میزان فرسودگی (۱۲/۱۴±۷۳/۴۵) نیز در سطح متوسطی بود (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۴. توصیف وضعیت تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع راهنمایی و متوسطه

متغیر	شاخص	راهنمایی	متوسطه
تعهد سازمانی	میانگین	۸۵/۶۳	۸۳/۳۴۵
	انحراف استاندارد	۱۲/۸	۱۲/۴۱
فرسودگی شغلی	میانگین	۷۲/۳۹	۷۳/۹۰
	انحراف استاندارد	۱۱/۱۱	۱۰/۴۴

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

توصیف نتایج تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی معلمان مقطع راهنمایی بالاتر از معلمان مقطع متوسطه است. در صورتی که فرسودگی شغلی آنها اندکی از معلمان مقطع متوسطه کمتر است (جدول شماره ۴).

فرضیه اول: میان وضعیت اجتماعی- اقتصادی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنادار **وجود دارد.**

به منظور آزمون فرضیه اول از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که با توجه به داده‌های جدول و سطوح معناداری، میان وضعیت اجتماعی- اقتصادی و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود داشت. به عبارت دیگر هر چه معلمان از نظر وضعیت اجتماعی -اقتصادی در سطح مطلوب‌تر بودند، به همان اندازه میزان تعهد سازمانی آنان افزایش می‌یافت (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۵. رابطه وضعیت اجتماعی – اقتصادی با تعهد سازمانی معلمان

متغیرها	وضعیت اجتماعی-اقتصادی	سطح معناداری	نتیجه
تعهد سازمانی	r =۰/۶۱۸*	۰/۰۰۰	رابطه معنادار

*در سطح۵ ./.≥p معنادار است .

فرضیه دوم: میان وضعیت اجتماعی -اقتصادی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنادار **وجود دارد.**

جدول شماره ۶. رابطه وضعیت اجتماعی - اقتصادی با فرسودگی شغلی معلمان

متغیرها	وضعیت اجتماعی-اقتصادی	سطح معناداری	نتیجه
فرسودگی شغلی	r=- ۰/۶۸ *	۰/۰۰۴	رابطه معنادار

*در سطح۵ ./.≥p معنادار است.

به منظور آزمون فرضیه دوم از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که با توجه به داده‌های جدول و سطوح معناداری، یافته ها نشان دادند که میان وضعیت اجتماعی-اقتصادی با فرسودگی شغلی رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه معلمان از نظر وضعیت اجتماعی- اقتصادی در سطح مطلوب‌تر بودند، به همان اندازه میزان فرسودگی شغلی آنها کاهش می‌یافت (جدول شماره ۶).

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنادار **وجود دارد.**

به منظور آزمون فرضیه سوم از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که با توجه به داده‌های جدول و سطوح معناداری، میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه بسیار پایین، منفی

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

و معنادار (۰/۱۴۸ – =R) وجود داشت . بنابراین با افزایش میزان تعهد سازمانی، از میزان فرسودگی شغلی معلمان کاسته می‌شد (جدول شماره ۷).

جدول شماره ۷. رابطه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان

متغیرها	فرسودگی	سطح معناداری	نتیجه
تعهد سازمانی	r = - ۰/۱۴۸**	۰/۰۰۱	رابطه معنادار

**در سطح۱ ./.≥p معنادار است.

فرضیه چهارم: میان ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنادار **وجود دارد.**

اطلاعات جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که میان تعهد عاطفی با فرسودگی عاطفی، تحلیل ویژگیهای فردی رابطه منفی و معنادار اما میان تعهد عاطفی با کاهش موفقیت فردی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان تعهد مستمر با فرسودگی عاطفی، رابطه منفی و معنادار و میان تعهد مستمر با کاهش موفقیت فردی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۸. رابطه ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد فرسودگی شغلی

ابعاد تعهد	فرسودگی عاطفی	تهی شدن ویژگیهای فردی	فقدان موفقیت فردی	*sig*	نتیجه
تعهد عاطفی	– ۰/۳۶۴**	–۰/۲۸۳**	۰/۲۱۴**	۰/۰۰۰	رابطه معنادار
تعهد مستمر	–۰/۱۰۲*	– ۰/۰۷۲	۰/۱۱۵*	۰/۰۵	رابطه معنادار
تعهد هنجاری	–۰/۲۶۷**	–۰/۱۷۱**	۰/۱۷۹**	۰/۰۰۰	رابطه معنادار

**در سطح ۱ ./.≥p معنادار است.

* در سطح۵ ./.≥p معنادار است.

فرضیه پنجم: میان تعهد سازمانی و متغیرهای جمعیت شناختی در معلمان رابطه معنادار **وجود دارد.**

نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد میان تعهد سازمانی و سن معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، در صورتی که میان تعهد سازمانی و وضعیت تأهل و تحصیلات رابطه منفی و معنادار است (جدول شماره ۹).

جدول شماره ۹. رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با تعهد سازمانی معلمان

متغیر	سن	جنسیت	تأهل	تحصیلات	سابقه
تعهد سازمانی	r=۰/۰۶۷*	r =–۰/۰۷۱	r =–۰/۰۹۴*	r –۰/۱۵۴*	r =–۰/۰۷۷

**در سطح۱ ./.≥p معنادار است.

* در سطح۵ ./.≥p معنادار است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

فرضیه ششم: میان فرسودگی شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی معلمان رابطه معنادار **وجود دارد.**

نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که میان فرسودگی شغلی و سن معلمان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. البته میان فرسودگی شغلی و تحصیلات معلمان رابطه مثبت و معنادار است و میان سایر متغیرها با فرسودگی شغلی رابطه‌ای مشاهده نشد (جدول شماره ۱۰).

جدول شماره ۱۰. رابطه میان متغیرهای جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی معلمان

متغیر	سن	جنسیت	تأهل	تحصیلات	سابقه
فرسودگی شغلی	r=-۰/۱۰۵ *	r = ۰/۰۰۴	r = ۰/۰۵۷	r =۰/۱۵۸**	r = ۰/۰۶۵

**در سطح ۱ ./. $p\leq$ معنادار است.

* در سطح ۵ ./. $p\leq$ معنادار است.

بحث و بررسی

وجود تعهد سازمانی بالا در آزمودنیهای تحقیق را باید امری اساسی، بسیار مهم و رضایت-بخش برای نظام آموزشی در نظر گرفت زیرا این امر نشان می دهد که معلمانی با چنین نگرشی به تربیت آینده سازان کشور مشغول هستند. البته باید تمهیداتی برای حفظ آن و کاهش سطوح فرسودگی شغلی اندیشید. در تحقیق حاضر با بررسی رابطه میان تعهد سازمانی با وضعیت اجتماعی – اقتصادی معلمان نشان داده شد که میان این دو متغیر رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات تت و می‌یر (۱۹۹۳) و فیجین (۲۰۰۵) کاملاً همخوانی دارد. احتمالاً معلمان متعهد کسانی هستند که از نظر اجتماعی– اقتصادی در شرایط بهتری زندگی می‌کنند. البته این مسئله نیاز به تحقیقات گسترده‌تر دارد و با توجه به تحقیقات اندکی که در این زمینه انجام شده است ، هنوز نمی‌توان با صراحت بیان کرد که وضعیت اجتماعی – اقتصادی می‌تواند بر میزان تعهد کاملاً اثرگذار باشد. بررسی رابطه وضعیت اجتماعی– اقتصادی با فرسودگی شغلی معلمان نشان داد که میان این دو متغیر رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات فیجین (۲۰۰۵) و اوزدمیر (۲۰۰۸) کاملاً همخوانی داشت. پس این احتمال وجود دارد که افرادی که از نظر اجتماعی و اقتصادی در سطح بهتری قرار دارند، ممکن است میزان فرسودگی شغلی کمتری را تجربه کنند. چون داشتن امکانات رفاهی، خدماتی و منبع حمایت مالی یا خانوادگی می‌تواند تا حدودی استرس معلم را در برخورد روزانه با همکاران و سازمان کاهش دهد و او با خیالی آسوده-تر در کلاس درس حضور یابد. با توجه به این رابطه بالا و بسیار مهم در این پژوهش، نشان می

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

دهد که وضعیت اجتماعی- اقتصادی می تواند عاملی بسیار مهم در فرایند تعهد معلم به شغل خود و تدریس مطلوب تر و روحیه شاداب تر در مدارس باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میان تعهد سازمانی با میزان فرسودگی شغلی در معلمان رابطه پایین و منفی و معنادار (r =– ۰/۱۴۸) وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه باقری (۱۳۸۴)، صباغیان‌راد (۱۳۸۵)، پارسا معین (۱۳۸۹)، اشرفی و همکارانش (۱۳۸۹)، چو (۲۰۰۳)، هیلی (۲۰۰۳)، دی و همکارانش (۲۰۰۵)، راماراجان و بارساد (۲۰۰۶)، گارلند و همکارانش (۲۰۰۹)، لمپارت (۲۰۰۸)، سابانکی (۲۰۰۹)، هنکین و هولیمن (۲۰۰۹) کاملاً همخوانی دارد. چون آنها نیز به این نتیجه رسیدند که با افزایش تعهد سازمانی میزان فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. البته این تحقیقات روی گروههای شغلی گوناگون مانند کارمندان، مدرسان، کارکنان سرویسهای خدماتی و معلمان انجام گرفته است، در صورتی که بر اساس یافته‌های ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰)، هالبسلبن و بوکلی(۲۰۰۴)، هرچه میزان تعهد در معلمان بالاتر می‌رود، احساس مسولیت افزایش می‌یابد و به همان اندازه استرس و در نتیجه فرسودگی شغلی نیز زیاد می شود (هنکین و هولیمن،۲۰۰۹). با وجود این، تحقیقات در زمینه فرسودگی شغلی نشان داده است که هرچه میزان تعهد فرد نسبت به شغل خود و سازمانی که در آن مشغول به کار است، افزایش یابد به همان اندازه میزان علاقه و وابستگی فرد به شغل و ماندن در آن سازمان افزایش می‌یابد، در تصمیم‌گیریهای سازمان بیشتر شرکت می‌کند، تدریس بهتری دارد و با انگیزه بالاتری در کلاسهای درس حضور می‌یابد، درنتیجه کمتر دچار عارضه فرسودگی شغلی می‌شود (دئاتیپ، ۲۰۰۴). از آنجا که بیشتر تحقیقات بر وجود رابطه منفی این دو متغیر تأکید کرده‌اند، بنابراین، یکی از عوامل کاهش میزان فرسودگی شغلی در معلمان، افزایش میزان تعهد سازمانی در آنهاست. زیرا تعهد بالا احتمالاً سبب تصور مثبت از خود، ثبات عضویت، تجانس و همبستگی و در عین حال از طریق کوششهای فرد سبب کاهش غیبت و کم کاری، و افزایش احساس امنیت، تعلق و وابستگی به گروه و سازمان می‌شود.

رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد فرسودگی شغلی نشان داد که میان تعهد عاطفی با فرسودگی عاطفی(r=-۰/۳۶) و تهی شدن از ویژگیهای فردی(r = -۰/۲۸) رابطه منفی و معنادار وجود دارد، اما میان تعهد عاطفی با کاهش موفقیت فردی(r= ۰/۲۱) رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد. این یافته‌ها با نتایج صباغیان (۱۳۸۵)، راماراجان و بارساد (۲۰۰۶)، چو (۲۰۰۳) و سابانکی(۲۰۰۹) کاملاً همخوانی داشت. همچنین بین تعهد مستمر با فرسودگی عاطفی (r=-۰/۱۰) رابطه منفی و معنادار مشاهده شد؛ در حالی که میان تعهد مستمر با فقدان موفقیت فردی

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

(r=۰/۱۱)، رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد. یافته‌های این تحقیق با نتایج راماراجان(۲۰۰۶)، چو(۲۰۰۳) و سابانکی(۲۰۰۹) همخوانی دارد. ضمناً میان تعهد هنجاری با فرسودگی عاطفی(r=-۰/۲۶) و تهی شدن از ویژگیهای فردی (r=- ۰ /۱۷) رابطه منفی و معنادار و با موفقیت فردی (r=۰ /۱۷) رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد که با نتایج صباغیان (۱۳۸۵)، راماراجان(۲۰۰۶)، چو(۲۰۰۳) و سابانکی(۲۰۰۹) همخوانی داشت.

بر اساس مبانی نظری و یافته‌های تحقیقات گوناگون، از میان ابعاد تعهد سازمانی، بعد تعهد عاطفی و از میان ابعاد فرسودگی شغلی، بعد فرسودگی عاطفی، مهم‌ترین شاخص تعیین کننده در تعهد و فرسودگی شغلی هستند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت تعهد عاطفی و تعهد هنجاری می‌تواند عامل پیش‌بین فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از ویژگیهای فردی باشد. این یافته نشان می‌دهد که با افزایش تعهد عاطفی و هنجاری، میزان فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از ویژگیهای فردی در معلمان کاهش می‌یابد. همین‌طور با افزایش تعهد عاطفی و هنجاری، میزان موفقیت فردی معلمان افزایش می‌یابد و با افزایش تعهد مستمر میزان فرسودگی عاطفی در معلمان کاسته می‌شود و موفقیت فردی در آنها افزایش می‌یابد. بنابراین به نظر می‌رسد که وجود علاقه و دلبستگی، پایبندی به شغل و روابط دوستانه با همکاران در محیط کار معلمان، جو باز و مطلوب در مدرسه (تعهد عاطفی) و همچنین پذیرش قوانین و مقررات سازمان، احساس دین و باقی ماندن در سازمان (تعهد هنجاری)، سبب می‌شود که معلم با عشق و علاقه بیشتری در این حرفه مشغول تدریس شود و انگیزه‌ای بالاتر برای حضور بهتر در کلاس درس داشته باشد. در نتیجه فرسودگی عاطفی و تهی‌شدن از ویژگیهای فردی در معلمان پایین می‌آید و این موضوع نقش بسیار مهمی در کاهش فرسودگی شغلی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که میان سن و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار (r=۰/۶۷) وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات باقری و تندنویس (۱۳۸۴)، رضوی(۱۳۸۶)، حمیدی و همکارانش (۱۳۸۶) همخوان بود و با نتایج تحقیقات ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰)، لمپارت و همکاران(۲۰۰۸) و هنکین و هولیمن(۲۰۰۹) همخوانی نداشت. ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰)، بیان کردند که تعهد سازمانی با سن فرد همبستگی نسبی و مثبت دارد. افراد مسن‌تر به سازمان تعهد پیدا می‌کنند تا زمینه تأمین نیازهای رشد و کامیابی آنها فراهم شده باشد (ماتیو و شفِرد، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر افراد باسابقه تعهد بالاتر داشتند و شاید این افراد احساس می‌کنند با همکاران خود در محیط کار و مدرسه انس و الفت بیشتر دارند و با افزایش سن میزان علاقه آنها به سازمان و

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

ماندن در آن سازمان و پایبندی آنها به سازمان افزایش می‌یابد. از سویی هم، احساس می‌کنند نیروی جوانی خود را صرف این سازمان کرده‌اند و ترک کردن سازمان و یافتن شغل جدید برای آنها به صرفه نیست و همین‌طور موقعیت اجتماعی و امکاناتی را که در این شغل دارند، نمی‌توانند در شغل دیگر پیدا کنند.

در این پژوهش رابطه منفی و معنادار میان سن با فرسودگی شغلی مشاهده شد. این یافته با نتایج گودرزی (۱۳۸۱)، مسلش(۲۰۰۱)، دئاتیپ (۲۰۰۴)، هوگان(۲۰۰۷)، چپمن(۲۰۰۸) و لونسترا و همکارانش (۲۰۰۹) همخوانی داشت و با نتایج تحقیقات اسدی (۱۳۷۸)، باقری و تندنویس(۱۳۸۴)، زارعیان (۱۳۸۵)، قراعینی (۱۳۸۸) و اوبرایان و همکارانش (۲۰۰۸) همخوان نبود. به نظر می‌رسد افراد مسن تر به دلیل تجربه کاری و پیوند عاطفی بیشتر با همکاران و سازمان، داشتن علاقه بیشتر به شغل خود و لذت بردن از کار کردن با دانش‌آموزان، بهتر می‌توانند با مشکلات و استرس ناشی از کار کنار بیایند و با دانش‌آموزان روابط دوستانه تری برقرار کنند. به این دلایل کمتر خستگی و واماندگی ناشی از کار در خود احساس می‌کنند و در نتیجه میزان استرس و فرسودگی شغلی آنها هم نسبت به معلمان جوان کمتر است.

با این که انتظار می رفت با افزایش سن و سابقه تدریس معلمان، همان رابطه میان سابقه خدمت با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی وجود داشته باشد، ولی یافته های این تحقیق و همچنین سایر تحقیقات در این زمینه بسیار متناقض هستند. در این تحقیق، رابطه تعهد سازمانی و سابقه تدریس معلمان معنادار نبود که با نتایج تحقیقات مور و سیلز (۲۰۰۵) و هنکین و هولیمن(۲۰۰۹) همخوانی دارد و با نتایج حمیدی و همکارانش (۱۳۸۶)، خسروی‌زاده و همکارانش (۱۳۸۷)و رضوی(۱۳۸۶) همخوانی ندارد. همچنین رابطه‌ای میان سابقه تدریس و فرسودگی شغلی معلمان مشاهده نشد که این یافته با نتایج اسدی (۱۳۷۸)، کشتی‌دار (۱۳۸۱)، زارعیان(۱۳۸۵)، تام‌کایا (۲۰۰۱) و اوبرایان و همکارانش (۲۰۰۸) همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات قراعینی (۱۳۸۸)، کیم وان مو (۱۹۹۱)، ماتیو و شفِرد (۲۰۰۲)، دئاتیپ (۲۰۰۴)، اوزدمیر(۲۰۰۸)، لونسترا و همکارانش (۲۰۰۹)و سابانکی (۲۰۰۹) همخوانی ندارد. با توجه به نتایج متناقضی که درباره رابطه سایر ویژگیهای فردی با متغیرهای اصلی تحقیق وجود دارد، به نظر می رسد که ثبات بیشتری درباره رابطه مثبت سن با تعهد سازمانی و رابطه منفی آن با فرسودگی شغلی وجود داشته باشد . هرچند هنوز مشخص نیست که در تحقیقات مختلف دامنه گروهبندی سنی و سابقه خدمتی آزمودنیها چقدر بوده است . در صورتی که بر اساس مبانی نظری تحقیق، سن و سابقه تدریس به دلیل

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

تجارب فردی و آموزشی معلمان می تواند در کنار آمدن با عوامل استرس زای شدید مؤثر باشد. ضمناً همین دو ویژگی می تواند تعهد سازمانی و به ویژه تعهد مستمر را بالا ببرد، اما رابطه تعهد سازمانی با سن نسبتاً ضعیف بود و با سابقه تدریس نیز رابطه ای مشاهده نشد.

در این تحقیق میان تعهد سازمانی و جنسیت در معلمان رابطه معنادار وجود نداشت که با نتایج تحقیقات رضوی (۱۳۸۶)، لمپارت و همکارانش (۲۰۰۸) و هنکین و هولیمن(۲۰۰۹) همخوانی دارد، در صورتی که با نتایج ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) همخوان نبود. همچنین رابطه بین تعهد سازمانی با وضعیت تأهل معلمان منفی و معنادار بود که با نتایج گارلند و همکارانش (۲۰۰۹) همخوانی دارد و با یافته رضوی (۱۳۸۶) همخوانی ندارد. رابطه میان تعهد سازمانی و تحصیلات منفی و معنادار بود که این یافته با نتایج گارلند و همکارانش (۲۰۰۸) همخوانی داشت و با نتایج حمیدی و همکارانش (۱۳۸۶)و هنکین و هولیمن (۲۰۰۹) همخوان نبود.

بررسی رابطه سایر متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات معلمان با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی نیز بحث بر انگیز است .در تحقیق حاضر میان جنسیت با فرسودگی شغلی معلمان رابطه‌ای وجود نداشت و این یافته با نتایج تحقیقات زارعیان (۱۳۸۵)، مسلش و همکاران (۲۰۰۱)، هوگان(۲۰۰۷)، اوزدمیر(۲۰۰۸) و لونسترا و همکارانش (۲۰۰۹) همخوان بود و با نتایج تحقیقات دئاتیپ (۲۰۰۴)، تام‌کایا (۲۰۰۱) و سابانکی (۲۰۰۹) همخوانی نداشت. درصورتی به نظر می رسید که زنان شاغل به دلیل پذیرفتن مسؤلیتهای همزمان شغلی و خانوادگی فرسودگی بیشتری را تجربه کرده باشند وحتی تعهد آنان از مردان بیشتر باشد. شاید انعطاف پذیری و پیروی بیشتر زنان در سازمانها بر این روابط اثرگذار بوده باشد.

میزان رابطه منفی سطح تحصیلات معلمان با تعهد سازمانی و رابطه مثبت آن با فرسودگی شغلی در این تحقیق نه فقط بیشتر از میزان روابط متغیرهای اصلی با سایر ویژگیهای فردی بود، بلکه با مبانی نظری موجود در این زمینه هم همخوانی داشت. به طور کلی اگر افراد تحصیل‌کرده در سازمان مدرسه نتوانند تواناییها و آموخته های خود را به کار گیرند یا منزلت اجتماعی خود را از دیدگاه دیگران کم اهمیت تلقی کنند، ممکن است علیرغم داشتن تعهد حرفه ای بالا از تعهد سازمانی آنان کاسته شود و به عکس فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه کنند. این موضوع با افزایش سطح تحصیلات معلمان در دوره های مختلف تحصیلی اهمیت بیشتری می‌یابد، چون با این که آموزش و پرورش در زمینه رشد آموزشی و تحصیلی معلمان تسهیلات بسیار خوبی فراهم کرده، اما لازم است در زمینه های انگیزشی و عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تحصیل کرده و ابقای آنان

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

برنامه هایی را در نظر گیرد. اگرچه یافته‌های تحقیق حاضر دراین مورد با نتایج کیم وان مو (۱۹۹۱)، دئاتیپ (۲۰۰۴) و هوگان (۲۰۰۷) کاملاً همخوانی داشت و با نتایج اسدی(۱۳۷۸) و گودرزی (۱۳۸۱) همخوان نبود . باز هم باید یادآوری کرد که شرایط آموزشی مدارس با سایر سازمانهای آموزشی مانند دانشگاهها و مراکز آموزشی داخل و خارج کشور متفاوت است. در سازمانهایی مانند سازمان آموزش و پرورش که نقش بسیار مهمی در تربیت نیروی انسانی یک جامعه ایفا می‌کند؛ این موضوع بسیار مهم است. این سازمان می‌تواند تأثیر بسیار بر فرسودگی شغلی و تعهد معلمان داشته باشد. این نکته را نباید فراموش کرد که سازمان آموزش و پرورش در واحدی کوچک‌تر به نام مدرسه نیز نقشی بسیار اساسی را در بالابردن تعهد و کاهش فرسودگی معلمان ایفا می‌کند. چون محیط فعال، سرحال و سرزنده در مدرسه، بر شادابی و سرزندگی معلم تأثیر می‌گذارد. شرکت در تصمیم‌گیریها، سبک مدیریت سازمان، حقوق و مزایای مناسب و مسائلی از این قبیل می‌تواند بر میزان تعهد معلمان به محیط کار و مدرسه تأثیر بگذارد و علاقه آنان به آموزش، تدریس، کار و شغل را تحت الشعاع قرار می‌دهد، بنابراین به منظور ایجاد تعادل در نیازها و خواسته‌ها و جلوگیری از فرسودگی شغلی معلمان لازم است که میان سیستم آموزشی و تدریس معلم هماهنگی به وجود آید.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

منابع

استرون، حسین. (۱۳۷۷). تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش تهران. *فصلنامه مدیریت*، دوره پنجم، ۷۳-۷۴.

اسدی، حسن. (۱۳۷۸). تحلیل عوامل تنیدگی شغلی، سازمانی و مدیریتی در مدیران سازمان تربیت بدنی کشور. *نشریه حرکت*، شماره ۲، ۴-۲۱ .

اشرفی، سلطان؛ احمدی، حسین؛ مهرمند، احمد؛ غلامیان، علیرضا و عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. *نشریه پژوهش های نوین روانشناختی دانشگاه تبریز*، جلد ۵، شماره۱۸، ۱ -۲۹.

باقری، قدرت ا... و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۴). ارتباط بین سبک های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان. *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، جلد اول، شماره ۵، ۲۳-۴۰.

پارسا معین، کورش و ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی. *فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی- سازمانی*،سال اول، شماره ۳، ۷-۱۷.

تقی پور، امیر. (۱۳۸۷). *رابطه کم وزنی و اضافه وزن با آمادگی جسمانی و وضعیت اجتماعی – اقتصادی دانش آموزان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی دانشگاه گیلان.

حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۲). *ارتباط بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در حوزه‌های ستادی سازمان‌های ورزشی کشور*. رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

حمیدی، مهرزاد؛ حسینی، سید عماد و جهاندیده، محمد علی. (۱۳۸۶). ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا و عمل گرای مدیران با ابعاد تعهد سازمانی کارشناسان تربیت بدنی استان فارس. *پژوهش نامه علوم ورزشی*، سال سوم، شماره ۵، ۱۳-۲۲.

خسروی‌زاده، اسفندیار؛ خلجی، حسن و خواجوی، داریوش. (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان‌های استان مرکزی. *نشریه حرکت*، شماره۳۷، صص ۵-۱۷.

رضوی، سید محمد حسین؛ میردار، شادمهر و چورلی، علی. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان گلستان. *پژوهش نامه علوم ورزشی*، شماره ۵، ۲۵-۴۶.

رمضانی نژاد، رحیم؛ پورسلطانی، حسین و حسینی نیا، سید رضا. (۱۳۸۸). ارتباط جو سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت. *نشریه مدیریت ورزشی(حرکت)*، سال ۱، ۲۲۵-۲۳۵.

زارع، صبا. (۱۳۸۷). *رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان همدان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.

زارعیان جهرمی، فاطمه (۱۳۸۵). *بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

سید قراعینی، خدیجه و عباس‌زاده، میرمحمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های ارومیه در سال تحصیلی۸۶ -۸۵. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، سال بیست و پنجم، شماره۱، ۱۰۹-۱۳۲.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

صباغیان راد، لیلا و تند نویس، فریدون. (۱۳۸۵). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی. *پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۱۰، ۸۹- ۱۰۳.

کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). *بررسی رابطه تحلیل رفتگی و رابطه آن با کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش کشور*. رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

گودرزی، محمود و کشتی دار، محمد. (۱۳۸۱). ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور. *نشریه حرکت*، شماره ۱۳، ۴۵-۵۳.

Bermejo-Toro, L., & Prieto-Ursúa, M. (2005). Teachers' irrational beliefs and their relationship to distress in the profession. *Clínica y Salud, 16*(1), 45-64.

Borg, M. G. (1990). Occupational stress in British educational setting: A review. *Educational Psycholoyg,10 ,103-126.*

Brouwers, A., & Tomic, W. (1999). Teacher burnout perceived self -efficacy in classroom management, and student disruptive behavior in secondary education. *Journal of Curriculum and Teaching,14(2), 7-26.*

Cheek, J. R., Bradley, L. J., Parr, G., & Lan, W. (2003). Using music therapy techniques to treat teacher burnout. *Journal of Mental Health Counseling, 25*, 204-218.

Chuo, S. (2003). A study of relationship between organizational commitment and burnout. *Journal of Applied Psychology,* 21(6), 65-90.

Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education, 41*(6), 603-627.

Duatepe, A., & Akkuş-Çikla, O. (2004). The relationship between primary school teachers' burnout and some of their demographic variables. *Journal of Pedagogika,* 70, 55-60.

Fejgin, N., Talmor, R., & Erlich, I. (2005). Inclusion and burnout in physical education. *Journal of European Physical Education Review, 11*(1), 29-50.

Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology, 56*(9), 595-606.

Garland, B. E., McCarty, W. P., & Zhao, R. (2009). Job satisfaction and organizational commitment in prisons: An examination of psychological staff, teachers, and unit management staff. *Journal of Criminal Justice and Behavior, 36*(2), 163-183.

Griffin, M.L., & Hepburn, J.R. (2005). Side-bets and reciprocity determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice, 33*(6), 611-625.

Haley, G. R. (2003). *Relationship between burnout and organizational commitment in academic oncologists*, Unpublished PhD Dissertation, Nova Southeastern University.

Han, K. (2007). *Motivation and commitment of volunteers in a marathon running event* (PhD Dissertation). The Florida State University, College Of Education.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

Henkin, A. B., & Holliman, S. L. (2009). Urban teacher commitment: Exploring associations with organizational conflict, support for innovation, and participation. Urban Education, *44*(2), 160-180.

Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education, 10*(2), 117-124.

Kim-Wan Mo, (1991). Teacher burnout: Relations with stress, personality, and social support. *CUHK Education Journal 19(1),3-11*.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Jiang, S. (2008). Exploring antecedents of five types of organizational commitment among correctional staff it matters what you measure. *Criminal Justice Policy Review, 19*(4), 466-490.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123-133.

Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of existential fulfillment and burnout among secondary school teachers. Teaching and Teacher Education, 25(5), 752-757.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52,397-422*.

Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale Revisited. *Journal of Occupational and organizational psychology,75(3), 369-375*.

Moore, E., & Sales, A. (2005). Organizational commitment as a predictor of staff working alliances with juvenile offenders. *Correction Compendium, 30*(6,7), 33-35.

Moreira, H. (1995). Physical education teachers and job commitment: A preliminary analysis. *European Physical Education Review, 1*(2),122-138.

O'Brien, P., Goddard, R., & Keeffe, M. (2008). *Burnout confirmed as a viable explanation for beginning teacher attrition.* Paper presented at the Proceedings of the AARE Conference 2007: Research Impacts-Proving or Improving? 56(7), 1-20.

Ozdemir, Y. (2008). The role of classroom management efficacy in predicting teacher burnout. *International Journal of Social Sciences, 2*(4), 257-263.

Pandey, R., & Tripathi, S. (2001). Occupational stress and burnout in engineering college teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 27*, 67-73.

Ramarajan, L., & Barsade, S. G. (2006). What makes the job tough? The influence of organizational respect on burnout in the human services. *Organizational Respect and Burnout, 19*(10), 1-32.

Razak, N. A., & Keeves, J. P. (2009). Teacher commitment. *International Handbook of Research on Teachers and Teaching, 56*, 343-360.

Sabanci, A. (2009). The effect of primary school teachers' burnout on organizational health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 1*(1), 195-205.

Schepman, S. B., & Zarate, M. A. (2008). The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *Proceedings of World Academy of Science: Engineering & Technology, 42*.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]

Srinivas, S. (2002). Organizational commitment and job burnout among employees of non-profit organizations. *Unpublished manuscript*. 32,1-12.

Tumkaya, S. (2001). Burnout of primary school teachers with different level of locus of control. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 2* (15), 29-40.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-10]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1393.30.1.4.6]