رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش

زینب بابای خاکیان*
دکتر جهانگیر کرمی **
دکتر علیرضا رشیدی***

چکیده

پژوهش حاضر[1] با هدف تعیین رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر کرمانشاه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش همهٔ دبیران زن آموزش و پرورش شهر کرمانشاه بوده که از میان آنها به روش نمونه‌گیری خوشه ای نمونه ای به حجم ۳۰۰ نفر انتخاب شده اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ناگویی هیجانی تورنتو، تعهد سازمانی آلن و مایر و فرسودگی شغلی ماسلاچ استفاده شده است. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و داده‌ها با روشهای آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تحلیل شده اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میان مؤلفه‌های ناگویی هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد، یعنی با افزایش ناگویی هیجانی، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد و با کاهش ناگویی هیجانی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. میان تعهد سازمانی و خرده مقیاسهای آن با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، یعنی با افزایش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و با کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد و ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارند. براساس نتایج پژوهش ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی از عوامل پیش بینی کننده فرسودگی شغلی هستند، بنابراین توصیه می‌شود در پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی، این عوامل به دقت مورد توجه قرار گیرند. همچنین می‌توان با تدابیر مناسب به سلامت محیط شغلی و کاهش فرسودگی شغلی دبیران کمک کرد.

کلید واژگان: ناگویی هیجانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۸

* کارشناس ارشد روانشناسی (نویسنده مسئول) Khakian2@gmail.com
** دانشیار و مدیر گروه روانشناسی دانشگاه رازی کرمانشاه J.karami@razi.ac.ir
*** استادیار و مدیر گروه مشاوره دانشگاه رازی کرمانشاه Alrashidi@razi.ac.ir

۱. این مقاله از پایان نامه کارشناسی ارشد استخراج شده است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

مقدمه

در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین شاخصهای پیشرفت و توسعه‌یافتگی جوامع به‌شمار می‌رود. کشوری می‌تواند مسیر رشد و بالندگی را بپیماید که با مشارکت همهٔ اقشار جامعه زمینه‌های لازم را برای شکوفایی استعدادهای نهفته و بهره‌گیری از امکانات مادی، انسانی و فرهنگی جامعه فراهم آورد. با مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی، کارکنان وجود خود را محترم، باارزش و کارساز می‌یابند، خود را در سرنوشت سازمان سهیم می‌دانند و نسبت به سازمان متعهد می‌شوند (حمیدی‌زاده، ۱۳۸۷). پژوهشها نشان می‌دهند که ۵ تا ۲۰ درصد کل معلمان دچار فرسودگی شغلی هستند (هاکانن، باکر و شوفلی[1]، ۲۰۰۶). معلمان به سبب ماهیت شغلی خود با مشکلات بسیار مواجه هستند؛ مشکلاتی مانند حجم بالای کار، افت تحصیلی دانش آموزان، بی‌اعتباری حرفه آنها (لوگا، راسکل و بروکن–شواتزر[2]، ۲۰۰۸)، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمانهای آموزشی، عدم حمایت خانوادگی از آنان، کلاسهای پرجمعیت، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارضات مربوط به نقش (هاکانن و همکاران، ۲۰۰۶؛ گریسون و آلوارز[3]، ۲۰۰۸). این مشکلات می‌توانند بر سلامت روانی معلمان تأثیر بگذارند، با استمرار آنها آسیب پذیری معلمان نیز افزایش می‌یابد و در نهایت به فرسودگی شغلی آنان می‌انجامد (لوگا و همکاران، ۲۰۰۸). فرسودگی شغلی علاوه بر تأثیرات منفی روانی، فیزیولوژیکی و روانی– اجتماعی که بر معلمان می‌گذارد، دانش آموزان و سیستم آموزشی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (گریسون و آلوارز، ۲۰۰۸). هندریکسون (۱۹۷۹) فرسودگی شغلی معلمان را فرسودگی جسمی، هیجانی و بازخوردی معرفی می‌کند که با احساس ناراحتی و گرفتگی شروع می‌شود، به طوری که در دراز مدت لذت تدریس از میان می‌رود (حسینیایی، ۱۳۸۸). افراد دچار فرسودگی شغلی کسانی هستند که برای دستیابی به آرمانها و معیارهای کاری خود، بیش از حد تلاش می‌کنند اما زمانی که درمی‌یابند فداکاریها و تلاش ایشان برای دستیابی به اهدافشان کافی نبوده است، دچار فرسودگی و حتی بدبینی می‌شوند. دیدگاه دیگر آن است که فرسودگی شغلی، بر اثر قرار گرفتن تحت فشارهای شغلی مزمن و طولانی مدت ایجاد می‌شود و اغلب در میان افرادی اتفاق می افتد که مدت بیشتری به یک شغل اشتغال داشته اند تا افرادی که به تازگی شغلی را

1. Hakanen, Bakker & Schaufeli
2. Lugaa, Rascle & Bruchon- Schweitzer
3. Grayson & Alvarez

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

انتخاب نموده اند و فرد احساس می‌کند که کارآیی خود را از دست داده است و نگرش منفی نسبت به شغلش دارد (مورگان[1]، ۲۰۰۸).

بنابراین شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت بیشتر است (لوگا و همکاران، ۲۰۰۸). از ویژگیهای فرسودگی شغلی پیشرفت و گسترش پنهانی و غیرقابل تشخیص آن در افراد مبتلاست؛ به عبارت دیگر فرسودگی شغلی مانند شعله‌های آتش است وقتی که خاموش می‌شود جز خاکستر چیزی باقی نمی‌ماند (کسیازک،[2] استفانیک[3]، استادنیک،[4] و کسیازک، ۲۰۱۱). یکی از مؤلفه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی، ناگویی هیجانی است (ماتیلا[5] و همکاران، ۲۰۰۷)؛ ناتوانی در پردازش شناختی اطلاعات هیجانی و تنظیم هیجانها ناگویی هیجانی نامیده می‌شود (تیلور،[6] ۲۰۰۰؛ تیلور و بگبی،[7] ۲۰۰۰). ناگویی هیجانی متشکل است از دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و جهت‌گیری فکری بیرونی. این ویژگیها که سازه ناگویی هیجانی را تشکیل می‌دهند بیانگر نقایصی در پردازش شناختی هیجانات است. از دیدگاه علوم شناختی هیجانها دسته ای از طرحواره‌های مبتنی بر پردازش اطلاعات هستند که فرآیندها و تجسمهای نمادین و غیر نمادین را دربر می‌گیرند (لومینت،[8] ورمولن،[9] دیمارت،[10] تیلور و بگبی، ۲۰۰۶). افرادی که به ناگویی هیجانی مبتلا می‌شوند قادر به تشخیص و تمییز دادن هیجانهای خود نیستند و نمی‌توانند افکار و احساسات خود را درک و توصیف کنند (لی و چیو[11]، ۲۰۱۰؛ به نقل از کرمی و همکاران، ۱۳۹۱). افراد مبتلا به ناگویی هیجانی تهییج‌های بدنی بهنجار را بزرگ می‌کنند و نشانه‌های بدنی انگیختگی را نامناسب تفسیر می‌کنند؛ بنابراین ناتوانی هیجانی ممکن است عاملی خطرساز برای بسیاری از اختلالات روانپزشکی باشد زیرا افراد مبتلا به این عارضه بسیار تحت فشار همبسته‌های جسمانی- هیجانی هستند که به کلام در نمی آیند. این نارسایی مانع تنظیم هیجانات شده سازگاری موفقیت آمیز را دشوار می‌سازد. افراد مبتلا به

1. Morgan
2. Ksiazek
3. Stefaniak
4. Stadnyk
5. Mattila
6. Taylor
7. Bagby
8. Luminet
9. Vermeulen
10. Demaret
11. Lee & Cheo

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

ناگویی هیجانی برای بیان احساساتشان به فعالیتهای غیرکلامی مخربی دست می‌زنند (سرانی[1]، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روانشناختی یا چسبیدگی به سازمانی که فرد برای آن کار می‌کند. پژوهشهای بسیار نشان می‌دهند کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند وقت کمتری را به کارهای غیر مرتبط با شغلشان اختصاص می‌دهند، در کارشان شادتر هستند و این احتمال که سازمان خود را ترک کنند، کمتر است (میرهاشمی، شریفی، نفیسی و بهاری،۱۳۸۶). تعهد سازمان یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد در سازمان هویت خویش را می‌یابد، در سازمان مشارکت می‌کند و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. دستیابی به اهداف در هر سازمان بدون پذیرش درونی و تلاش خودجوش کارکنان میسر نمی‌شود. تحقق این امر زمانی به نتیجه می‌رسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی و نسبتاً باثباتی داشته باشند (گل پرور و عریضی سازمانی، ۱۳۸۵). نیروی انسانی وفادار، متعهد و دلبسته که با اهداف و ارزشهای سازمانی سازگار و متمایل به حفظ عضویت سازمانی است، حاضر است فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت کند و موجبات اثربخشی و ارتقای سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورد، به عکس نیروی انسانی ناراضی تعهد و دلبستگی کم نسبت به سازمان دارد که نه تنها خود در جهت دستیابی به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه می‌تواند سبب بروز فرهنگ بی اعتنایی میان همکاران نیز باشد (کمینیان، ۱۳۸۱).

بر اساس یافته‌های پژوهش بشارت (۱۳۸۷) می‌توان نتیجه گرفت که ناگویی هیجانی با شاخصهای آسیب‌پذیری روانشناختی و بهزیستی روانشناختی همبستگی دارد و صداقتی فرد و خلج اسدی (۱۳۹۰) نیز دریافتند که میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه همبستگی مثبت وجود دارد و با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد و به عکس. بنابراین با افزایش پایبندی و رضایت فرد از شغلش عملکرد مسئولیت‌شناسانه او به همراه کارآیی افزایش می‌یابد. عسگری، سیادت و عریضی (۱۳۸۳) در پژوهشی نشان می‌دهند که میان تعهد سازمانی با سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه رابطه وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش بشارت (۱۳۸۷) می‌توان نتیجه گرفت که ناگویی هیجانی با شاخصهای آسیب‌پذیری روانشناختی و بهزیستی روانشناختی همبستگی دارد. شاهقلیان، مرادی و کافی(۱۳۸۶) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که افزایش ناگویی هیجانی با کاهش سلامت عمومی همراه است همچنین مارتینوسن، ریچاردسن و برک[2] (۲۰۰۷) در

1. Serani
2. Martinussen, Richardsen &Burke

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

مطالعه ای که دربارهٔ افراد پلیس نروژ انجام دادند، دریافتند که عواملی همچون عدم تناسب میان نیازها و منابع شغلی، فشار شغلی، فشار خانوادگی و فشار کاری با فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن ارتباط دارند. در این مطالعه شکایات جسمی، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، قصد ترک شغل و تعهد سازمانی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. تیبرات و تیروت[1](۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مستقیم بر چرخش شغلی ندارد و تنها متغیر تعهد کاری است که تأثیر منفی بر چرخش شغلی دارد. همچنین تحقق آنها بیانگر وجود رابطه علّی مثبت میان رضایت شغلی و دو متغیر تعهد سازمانی و تعهد کاری است.

هدف پژوهش

این پژوهش در پی پاسخگویی به این پرسش است که آیا میان ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد و سهم هر کدام از این متغیرها در پیش‌بینی فرسودگی شغلی چقدر است؟

فرضیه‌ها

۱. میزان تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش با فرسودگی شغلی آنها رابطه دارد.

۳. ناگویی هیجانی در دبیران آموزش و پرورش با فرسودگی شغلی آنها رابطه دارد.

۴. ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی دبیران را دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به بررسی رابطه میان متغیرها می‌پردازد، از این رو طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را همهٔ دبیران زن آموزش و پرورش شهر کرمانشاه تشکیل داده اند که به روش نمونه‌گیری خوشه ای، نمونه ای به حجم ۳۰۰ نفر از میان آنان انتخاب شده است. پرسشنامه‌ها در اختیار دبیران قرار داده شدند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه باقی خواهد ماند. برای انجام پژوهش از میان دبیران افرادی انتخاب شدند که دارای حداقل ۵ سال سابقه کار بودند. براساس متغیرهای پژوهش و تحقیقات انجام شدهٔ قبلی، نمونه ای به حجم ۳۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شده است که از میان آنها ۵۰ نفر به علت مخدوش بودن پرسشنامه‌ها از روند پژوهش حذف شدند و داده‌های مربوط به ۳۰۰ نفر مورد تحلیل قرار گرفت. به این ترتیب که از میان سه ناحیه آموزش و پرورش استان کرمانشاه، ناحیه ۳ انتخاب شد و با توجه به جدول مورگان، ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها در اختیار

1. Tibrat & Teerawut

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

دبیران قرار گرفتند و پس از تکمیل شدن بازگردانده شدند. برای تحلیل داده‌ها از شاخصهای آماری توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیری و همبستگی بنیادی استفاده شد.

ابزار پژوهش

الف)پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه را آلن و مایر[1] در سال ۱۹۹۱ تدوین کرده اند. این ابزار دارای ۲۴ سؤال است که خرده مقیاسهای عاطفی، مستمر و هنجاری را در بر می‌گیرد. هر یک از این خرده مقیاسها، هشت سؤال مجزا را پوشش می‌دهند. به منظور سنجش اعتبار این مقیاس از روشهای گوناگون مانند محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است (پارسا معین و ناظم، ۱۳۸۹)؛ آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۷۲ است.

ب) پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان را ماسلاچ[2] در سال ۱۹۸۱ ساخته است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال است که فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه ای اندازه‌گیری می‌کند. ماسلاچ و جکسون[3] به سنجش اعتبار این پرسشنامه از طریق روش ضریب آلفای کرونباخ پرداخته و اعتبار خرده مقیاسهای خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش نمودند. ثبات درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است (شوفلی، ماسلاچ و ماریک[4]،۱۹۹۴).

ج) پرسشنامه ناگویی هیجانی: مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو یک آزمون ۲۰ سؤالی است و دارای سه زیر مقیاس دشواری در تشخیص احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی است. ضرایب آلفای کرونباخ برای ناگویی هیجانی کل و سه زیر مقیاس دشواری در تشخیص احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ محاسبه شد که نشانه همسانی درونی خوب مقیاس است. پایایی بازآزمایی مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو – ۲۰ در یک نمونه ۶۷ نفری در دو نوبت با فاصله ۴ هفته از ۰/۸۰ تا ۰/۸۷ برای ناگویی هیجانی کل و زیرمقیاسهای مختلف تأیید شد. روایی همزمان مقیاس ناگویی هیجانی تورنتو- ۲۰ بر حسب همبستگی میان زیرمقیاسهای این آزمون و مقیاسهای هوش هیجانی، بهزیستی روان شناختی و درماندگی روان شناختی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان نمره‌های آزمودنیها در مقیاس ناگویی هیجانی کل با هوش هیجانی،

1. Allen & Meyer
2. Maslach
3. Jackson
4. Marek

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

بهزیستی روان‌شناختی و درماندگی روان‌شناختی همبستگی معنادار وجود دارد. ضرایب همبستگی میان زیرمقیاسهای ناگویی هیجانی و متغیرهای فوق نیز معنادار بودند (بشارت، ۱۳۸۸). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش۰/۷۶ است.

یافته‌های پژوهش

نتایج ضریب همبستگی در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. ضرایب همبستگی متغیرهای ناگویی هیجانی، تعهد سازمانی و ویژگیهای شخصیتی با فرسودگی شغلی

	خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		عملکرد فردی		نمره کل فرسودگی شغلی	
	r	sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig
دشواری در شناسایی احساسات	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۱۷	۰/۰۰۲	−۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۵۳	۰/۰۰۱
دشواری در توصیف احساسات	۰/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۲۱	۰/۰۰۱	−۰/۱۰	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۰۰۱
تفکر عینی	۰/۱۰	۰/۰۶	۰/۱۵	۰/۰۰۶	−۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۲۱	۰/۰۰۱
نمره کل ناگویی هیجانی	۰/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۲۵	۰/۰۰۱	−۰/۱۲	۰/۰۲	۰/۵۷	۰/۰۰۱
تعهد عاطفی	−۰/۷۳	۰/۰۰۱	−۰/۱۶	۰/۰۰۵	۰/۳۶	۰/۰۰۱	−۰/۵۲	۰/۰۰۱
تعهد مستمر	−۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۵۱	۰/۳۷	−۰/۰۴	۰/۴۵	−۰/۱۴	۰/۰۱
تعهد هنجاری	−۰/۵۰	۰/۰۰۱	−۰/۰۸	۰/۱۳	۰/۳۲	۰/۰۰۱	−۰/۳۰	۰/۰۰۱
نمره کل تعهد سازمانی	−۰/۶۸	۰/۰۰۱	−۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۳۳	۰/۰۰۱	−۰/۴۷	۰/۰۰۱

نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که میان دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و نمره کل ناگویی هیجانی با خستگی عاطفی به ترتیب ضریب همبستگی ۰/۶۸، ۰/۴۶ و ۰/۶۲ وجود دارد که همگی در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است ولی میان تفکر عینی با خستگی عاطفی رابطه معنادار وجود ندارد. میان تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و نمره کل تعهد سازمانی با خستگی عاطفی به ترتیب ضریب همبستگی ۰/۷۳−، ۰/۵۰− و ۰/۶۸− وجود دارد که همگی در سطح p<۰/۰۰۱ و میان تعهد مستمر با خستگی عاطفی ضریب همبستگی ۰/۱۴− وجود دارد که در سطح P<۰/۰۱ معنادار است. میان دشواری در شناسایی احساسات با مسخ شخصیت ضریب همبستگی ۰/۱۷ وجود دارد که در سطح P<۰/۰۰۲ معنادار است. میان دشواری در توصیف احساسات و نمره کل ناگویی هیجانی با مسخ شخصیت به ترتیب ضریب همبستگی ۰/۲۱ و ۰/۲۵ وجود دارد که در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار هستند. میان تفکر عینی با مسخ شخصیت ضریب

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

همبستگی ۰/۱۵ وجود دارد که در سطح P <۰/۰۰۶ معنادار است. میان تعهد عاطفی با مسخ شخصیت به ترتیب ضریب همبستگی ۰/۱۶- وجود دارد که در سطح P<۰/۰۰۵ معنادار است و میان نمره کل تعهد سازمانی با مسخ شخصیت ضریب همبستگی ۰/۱۱- وجود دارد که در سطح P<۰/۰۵ معنادار است، ولی میان تعهد مستمر و تعهد هنجاری با مسخ شخصیت ضریب همبستگی معنادار وجود ندارد. میان دشواری در شناسایی احساسات با عملکرد فردی ضریب همبستگی ۰/۲۴- وجود دارد که در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است. میان تفکر عینی با عملکرد فردی ضریب همبستگی ۰/۱۴- وجود دارد که در سطح P<۰/۰۱ معنادار است. میان نمره کل ناگویی هیجانی با عملکرد فردی ۰/۱۲- وجود دارد که در سطح P<۰/۰۲ معنادار است ولی میان دشواری در توصیف احساسات با عملکرد فردی رابطه معنادار وجود ندارد. میان تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و نمره کل تعهد سازمانی با عملکرد فردی به ترتیب ضریب همبستگی ۰/۳۶، ۰/۳۲ و ۰/۳۳ وجود دارد که همگی در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است. ولی میان تعهد مستمر با عملکرد فردی ضریب همبستگی معنادار وجود ندارد. میان دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات، تفکر عینی و نمره کل ناگویی هیجانی با فرسودگی شغلی به ترتیب ضریب همبستگی ۰/۵۳، ۰/۴۳، ۰/۲۱ و ۰/۵۷ وجود دارد که در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است. میان تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و نمره کل تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی ضریب همبستگی ۰/۵۲-، ۰/۱۴-، ۰/۳۰- و ۰/۴۷- وجود دارد که در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی

متغیر پیش بین	R	R^2	F	Sig	B	β	t	Sig
ناگویی هیجانی	۰/۶۶	۰/۴۴	۳۷/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۰/۳۷	۶/۷۳	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی					-۰/۱۹	-۰/۳۰	-۵/۶۱	۰/۰۰۱

برای پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی از رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی معنادار است. این مدل می‌تواند ۰/۴۴ واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کند و متغیرهای ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی به ترتیب با بتای ۰/۳۷ و ۰/۳۰- فرسودگی شغلی را پیش بینی می‌کند. نتایج همبستگی کانونی در جدول شماره ۳ آمده است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

جدول ۳. ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و دیگر شاخصهای تحلیل همبستگی کانونی

متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد	ضرایب ساختاری	واریانس مشترک
تعهد عاطفی	۰/۵۱	۰/۸۸	
تعهد مستمر	۰/۰۰۶	۰/۱۴	۰/۱۹ =لمبدای ویلکز
تعهد هنجاری	۰/۱۴	۰/۶۲	RS=۰/۷۱
دشواری در شناسایی احساسات	-۰/۲۳	-۰/۷۸	F=۱۸/۳۲
دشواری در توصیف احساسات	-۰/۰۰۳	-۰/۵۱	P<۰/۰۰۱
تفکر عینی	۰/۰۵	-۰/۱۰	

نتایج استفاده از تحلیل همبستگی کانونی نشان می‌دهد که بیشترین ضریب استاندارد به تعهد عاطفی با میزان ۰/۵۱ مربوط است و این یعنی این خرده مقیاس از میان متغیرهای پیش‌بین واجد بیشترین ارتباط با نخستین متغیر ترکیبی یا بنیادی حاصل از ترکیب متغیرهای وابسته (خرده مقیاسهای فرسودگی شغلی) است. ضرایب ساختاری به دست آمده نیز نشان می‌دهد که بیشترین نقش به تعهد عاطفی با ضریب ساختاری ۰/۸۸ مربوط است.

آزمون لامبدای ویلکز در این شاخص ۰/۱۹ به دست آمده است و این یعنی ۷۱ درصد از واریانس فرسودگی شغلی پیش‌بینی می‌شود. بر این اساس تعهد عاطفی با ضریب استاندارد ۰/۵۱ واجد بیشترین ارتباط و دشواری در توصیف احساسات با ضریب استاندارد ۰/۰۰۳- واجد کمترین ارتباط با اولین متغیر بنیادی از خرده مقیاسهای فرسودگی شغلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطهٔ میان مؤلفه‌های ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران انجام گرفته است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که میان مؤلفه‌های ناگویی هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد، یعنی هرچه ناگویی هیجانی در افراد بالاتر باشد بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند، در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت ناگویی هیجانی با عدم رضایت از زندگی و فقدان حمایت اجتماعی پیوند می‌یابد؛ فقدان حمایت و همکاری در محیط کار سبب تخریب شرایط کاری می‌شود و این عامل نقشی مهم در ایجاد فرسودگی شغلی دارد (کالیمو[1] و همکاران، ۲۰۰۳). تحقیقات در زمینه رابطه ناگویی هیجانی با افسردگی و حمایت اجتماعی نشان می‌دهد که ناگویی هیجانی به طور مستقیم حمایت اجتماعی را کاهش می‌دهد (کوجیما[2] و همکاران، ۲۰۰۳). این عوامل نقشی مهم در ایجاد فرسودگی شغلی ایفا

1. Kalimo
2. Kojima

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

می‌کنند. در واقع می‌توان گفت ناگویی هیجانی عامل زمینه‌ساز ایجاد فرسودگی شغلی است (براتیس[1] و همکاران، ۲۰۰۹؛ ماتیلا و همکاران، ۲۰۰۷). نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ناگویی هیجانی، فرسودگی شغلی را پیش بینی می‌کنند. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان گفت ناگویی هیجانی عامل خطرساز برای بسیاری از اختلالات روانپزشکی است، زیرا افراد مبتلا به این عارضه بسیار زیر فشار همبسته‌های جسمانی- هیجانی هستند که به کلام در نمی‌آیند. این نارسایی مانع تنظیم هیجانات شده و سازگاری را مشکل می‌سازد. یافته‌های تحقیق با پژوهشهایی که ماتیلا و همکاران (۲۰۰۷)، بشارت (۱۳۸۷) و شاهقلیان و همکاران (۱۳۸۶) انجام داده اند، همسو است. میان تعهد سازمانی و هر یک از ابعاد آن با فرسودگی شغلی دبیران رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. یعنی هر چه بر میزان تعهد سازمانی دبیران افزوده شود از میزان فرسودگی شغلی آنها کاسته می‌شود. در کل میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. یعنی هر چه تعهد سازمانی بالاتر باشد فرسودگی شغلی کمتر و هرچه تعهد سازمانی پایین‌تر باشد فرسودگی شغلی بیشتر است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش عسگری و همکاران (۱۳۸۳)، رحیم پور (۱۳۸۳)، تیبرات و تیروت (۲۰۱۰) و صداقتی فرد و خلج اسدی (۱۳۹۰) همسو است. در این زمینه پژوهشها نشان داده اند افرادی که تعهدی کمتر به سازمان و شغل خود دارند، تمایل به غیبت از محیط کار و ترک شغل در آنها بیشتر است. پژوهشها نشان داده اند که بدترین تأثیر فرسودگی شغلی در سطح سازمانی، تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و متخصصان است. یکی از یافته‌های مهم در ادبیات پژوهشی فرسودگی شغلی این بوده که تعهد سازمانی به طور منفی با فرسودگی شغلی مرتبط بوده است. میزان تعهد فرد به اهداف جمعی با میزان مشارکت وی در سازمان و درگیر شدن او در امور سازمان افزایش می‌یابد و این مورد به نوبه خود آمادگی فرد و مستعد بودن وی برای ابتلا به فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. از این رو متعهد نگهداشتن کارکنان به سازمان بسیار مهم است (چیو، ۲۰۰۳). هر چه تعهد سازمانی افراد افزایش می‌یابد میزان رضایت و خشنودی آنها از شغلشان افزایش می‌یابد، در نتیجه استرس کمتری نیز دارند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

در کل نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که خرده مقیاسهای ناگویی هیجانی مانند دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی همچنین خرده مقیاسهای تعهد سازمانی که عبارت اند از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد

1. Bratis

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

هنجاری توان پیش بینی فرسودگی شغلی را دارند. براساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که هر چه مؤلفه ناگویی هیجانی کمتر باشد فرسودگی شغلی نیز کمتر است ولی هر چه تعهد عاطفی در افراد بیشتر باشد فرسودگی شغلی کمتر است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت فرسودگی شغلی عبارت از کاهش قدرت سازگاری و در مقابل عوامل تنیدگی زا و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که می‌تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند اتفاق افتد. احساس خستگی ویژگی اصلی فرسودگی شغلی و اساسی‌ترین ویژگی این سندرم پیچیده است. هنگامی که افراد تجربه فرسودگی شغلی خود یا دیگران را توصیف می‌کنند اغلب اشاره به تجربه خستگی دارند. خستگی نشانگر میزان استرس موجود در پدیده فرسودگی شغلی است، اما این در مشخص ساختن رابطه ای که افراد با خود دارند ناتوان بوده است. خستگی چیزی نیست که به سادگی تجربه شود، بلکه فعالیتهایی را به منظور دور ساختن خستگی هیجانی و شناختی فرد از شغلش برمی انگیزد که احتمالاً به عنوان شیوه ای برای فائق آمدن بر فشار کار عمل می‌نماید.

فرسودگی شغلی پدیده‌ای مربوط به کار و محیط کاری بوده و محصول عواملی است که وجود آنها احتمال آن را بالا می‌برد و عدم وجودشان به کاهش یا عدم آن منجر می‌شود. صاحب نظران در مورد عوامل فرسودگی، مطالبی را بیان کرده اند.

با توجه به اینکه فرسودگی شغلی منجر به از دست رفتن منابع ارزشمند کشور می‌گردد و عوامل متعددی در بروز فرسودگی شغلی مؤثرند و یکی از این عوامل ناگویی هیجانی است بنابراین توصیه می‌شود که مسئولان از متخصصان و روان‌شناسان با تخصصهای مرتبط در دسترس کارکنان آموزش و پرورش بهره ببرند و در صورت امکان واحدی را جهت سنجش مرتب فرسودگی شغلی در میان کارکنان خود تأسیس نمایند. همچنین با توجه به تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی بایستی مدیران و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش در طراحی اهداف و ارزشهای سازمان به اهداف و ارزشهای دبیران بیشتر توجه کنند.

در پژوهشهای آتی پیشنهاد می‌شود رابطه فرسودگی شغلی با عوامل دیگر در سازمانها و ادارات بررسی شود تا براساس نتایج به دست آمده در جهت ارتقای شرایط موجود برنامه‌ریزی و اقدامات لازم انجام شود. تک جنسیتی بودن و اجرای پژوهش در شهر کرمانشاه از محدودیتهای این پژوهش بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در شهرهای دیگر و در میان معلمان مرد نیز انجام گیرد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

پیشنهادهای کاربردی

۱. برنامه‌ریزی برای ایجاد فرصتهایی در طول روز برای انجام دادن فعالیت ورزشی و نشاط‌آور برای معلمان
۲. توجه به محیط فیزیکی معلمان و سعی در ایجاد فضایی دل انگیز و فرح بخش
۳. بهره‌گیری از افراد متخصص برای ارائه مشاوره و خدمات روانشناسی به معلمان
۴. قدردانی مادی و معنوی از معلمان به منظور ایجاد انگیزه کاری

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

منابع

بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۷). بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس مشکلات بین شخصی (IIP-127). *فصلنامه دانشور رفتار*، ۱۵(۲۸)،۱۳-۲۰.

_____ (۱۳۸۸). ناگویی هیجانی و مشکلات بین شخصی. *مطالعات تربیتی و روانشناسی*، دانشگاه فردوسی، ۱۰ (۱)، ۱۲۹-۱۴۱.

پارسا معین، کوروش و ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روان شناسی صنعتی – سازمانی*، ۱(۳)، ۷-۱۷.

حسینیایی، علی. (۱۳۸۸). *بررسی میزان و عوامل فرسودگی شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران کشور و ارائه راهکارها*. بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ، دفتر مطالعات و تحقیقات.

حمیدی زاده، محمدرضا. (۱۳۸۷). *تصمیم‌گیری نوین*. تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.

رحیم پور عطاآبادی، ماشااله. (۱۳۸۳). *بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.

شاهقلیان، مهناز؛ مرادی، علیرضا و کافی، سیدموسی. (۱۳۸۶). رابطه آلکسی‌تیمیا با سبک‌های ابراز هیجان و سلامت عمومی در دانشجویان. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۳(۳)، ۲۳۸-۲۴۸.

صداقتی فرد، مجتبی و خلج اسدی، شدیده. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی*، دانشگاه آزاد گرمسار، ۲(۶)، ۳۹-۵۱.

عسگری، محبوبه؛ سیادت، سید علی و عریضی، سید حمیدرضا. (۱۳۸۳). رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و مقایسه آن‌ها در مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر اصفهان. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی*، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان، ۶ (۱۹)، ۱۲۹-۱۴۲.

کرمی، جهانگیر؛ زکی یی، علی و علیخانی، مصطفی. (۱۳۹۲). نقش جنسیت، تمایز یافتگی و سبک‌های دلبستگی در پیش‌بینی بروز آلکسی تیمیا. *مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی تبریز*، ۳۵ (۳)، ۷۴-۸۱.

کمینیان، وجیهه. (۱۳۸۰). *بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی معلمان و مدارس متوسطه شهر اصفهان*. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.

گل‌پرور، محسن و عریضی سامانی، سید حمیدرضا. (۱۳۸۵). پیش بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی*، (۲۹)، ۴۱-۶۸.

میرهاشمی، مالک؛ شریفی، حسن‌پاشا؛ نفیسی، غلامرضا و بهاری، سیف اله. (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۹ (۳۱)، ۱۳۳-۱۵۳.

Bratis, D., Tselebis, A., Sikaras, C., Moulou, A., Giotakis, K., Zoumakis, E., & Ilias, I. (2009). Alexithymia and its association with burnout, depression and family support among Greek nursing staff. *Human Resources for Health*, 7, 72. doi: 10.1186/1478-4491-7-72.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]

Chuo, S. (2003). *The relationship between organizational commitment and burnout.* Doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, California.

Grayson, J.L., & Alvarez, H.K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education, 24*(5), 1349 – 1363.

Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006).Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495- 513.

Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P., & Toppinen-Tanner, S. (2003). Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress,*17,109-122.

Kojima, M., Senda, Y., Nagaya, T., Tokudome, S., & Furukawa, T.A. (2003). Alexithymia, depression and social support among Japanese workers. *Psychotherapy and Psychosomatics, 72*, 307-314.

Ksiazek, I., Stefaniak, T.J., Stadnyk, M., & Ksiazek, J. (2011). Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. *European Journal of oncology Nursing, 15*(4), 347-350.

Laugaa, D., Rascle, N., & Bruchon-Schweitzer, M. (2008). Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. *European Review of Applied Psychology, 58*(4), 241-251.

Luminet, O., Vermeulen, N., Demaret, C., Taylor, G.J., & Bagby, R.M. (2006). Alexithymia and levels of processing: Evidence for an overall deficit in remembering emotion words. *Journal of Research in Personality*, 40, 713-733.

Martinussen, M., Richardsen, A.M., & Burke, R.J. (2007). Job demands, job resources and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice, 35*(3), 239-249.

Mattila, A.K., Ahola, K., Honkonen, T., Salminen, J.K., Huhtala, H., & Joukamaa, M. (2007). Alexithymia and occupational burnout are strongly associated in working population. *Journal of Psychosomatic Research,62*(6),657-665.

Morgan, B. (2008). *The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students*. M.A. thesis, University of Johannesburg.

Serani, D. (2010). *What is "Alexithymia"?* Retrieved from http://drdeborahserani.blogspot.com/2010/05/.

Taylor, G. J. (2000). Recent development in alexithymia theory and research. *Canadian Journal of Psychiatry*, 45,134 – 142.

Taylor, G. J., & Bagby, R. M. (2000). An overview of the alexithymia construct. In R. Baron & J. D.A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 40 – 67). San Francisco: Jossey-Bass.

Tibrat, S., & Teerawut, T. (2010). *The impact of employee's satisfaction, organization commitment and work commitment to turnover intention: A case study of IT outsourcing company in Thailand.* Paper presented at the International Conference on Business and Information, Kitakyushu, Japan, 5-7 July 2010.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1395.32.4.6.8]