



بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در میان آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان ایزده در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰

شکیب لجمیری^۱، سید علی صالحی^۲، سپیده آرمزد^۳، معصومه مرادی نوروژی^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران

Lajmiri.shakib@yahoo.com

۲- کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان امام جعفر صادق (ع)، بهبهان، ایران

Ali.salehi.mis1372@gmail.com

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور واحد اصفهان، اصفهان، ایران

Sepideharmazd1996@gmail.com

۴- کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان خدیجه کبری (س)، دزفول، ایران

Masooome71@chmail.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان ایزده انجام شده است. جامعه ی آماری این تحقیق تمام آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان ایزده در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بوده اند که از میان آن ها ۱۰۰ نفر به روش خوشه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه ی تعهد سازمانی آلن و می یو (۱۹۹۱) و پرسشنامه ی فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شده است. تحلیل داده ها به وسیله ی نرم افزار SPSS نسخه ی ۲۵ صورت گرفته است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. نرمال بودن متغیرهای پژوهش نیز، به وسیله ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی و تایید شد. یافته های پژوهشی نشان داد که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه ی منفی و معناداری وجود دارد. بدین صورت که با افزایش تعهد سازمانی آموزگاران، فرسودگی شغلی آن ها کاهش می یابد. همچنین در سطح خرده مقیاس ها نیز مشخص شد که با افزایش مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری میزان فرسودگی شغلی در آموزگاران مقطع ابتدایی کاهش می یابد.

کلید واژه ها: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، آموزگاران، مقطع ابتدایی.

مقدمه

تعهد سازمان یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد در سازمان هویت خویش را می یابد، در سازمان مشارکت می کند و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد. دستیابی به اهداف در هر سازمان بدون پذیرش درونی و تلاش خودجوش کارکنان میسر نمی شود. تحقق این امر زمانی به نتیجه می رسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی و نسبتاً باثباتی داشته باشند (گل پرور و عریضی سازمانی، ۱۳۸۵). 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). معمولی ترین شیوه ی برخورد با تعهد سازمانی آن است که آن را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بنابراین فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵). از نظر فریدمن (۲۰۰۰) تعهد سازمانی برای موفقیت، کارایی و اثر بخشی سازمانها ضروری است. همچنین تعهد و پایبندی می تواند 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 می مانند و بیشتر کار می کنند (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۶).