

بررسی رابطه دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی شرکت‌های بیمه معلم و ملت در

استان یزد

رعنا امینیان

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تحول

rana.aminian@gmail.com

1

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه معلم و بیمه ملت انجام گرفته شده است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت‌های بیمه معلم و بیمه ملت می‌باشد که در زمان اجرای تحقیق تعداد آنها ۱۵۰ نفر و تعداد ۱۰۸ نفر برای بررسی تعیین گردید که برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، بر اساس جدول کرجسی و مورگان استفاده گردیده است. برای سنجش دلبستگی شغلی کارکنان، از پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو و پرسش‌نامه‌ای جهت فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون ۱۹۸۱) مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوا و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شده است. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه معلم و ملت رابطه معکوس و معنا داری وجود دارد.

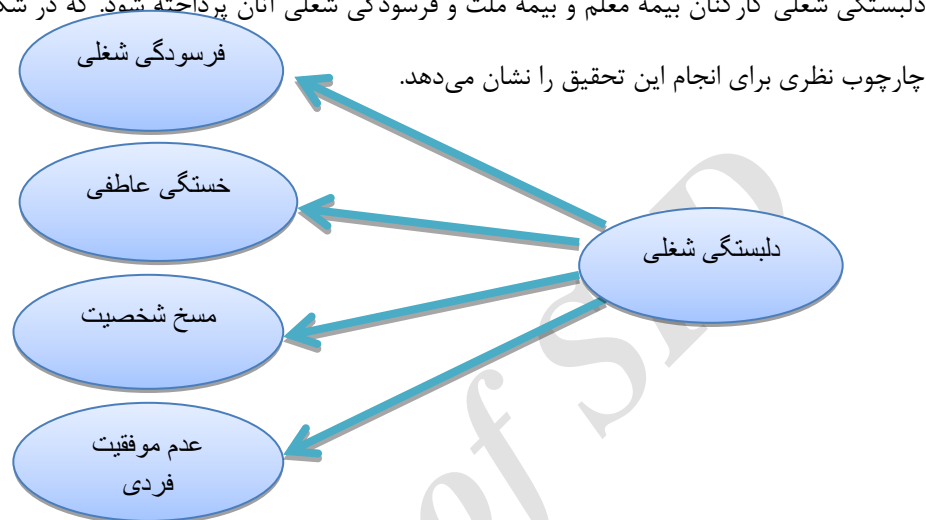
واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی، بیمه معلم، بیمه ملت

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به مرور زمان دریافته‌اند که یکی از راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی بهره‌گیری از سرمایه‌های انسانی است. دلبستگی شغلی یکی از محرک‌های بهره‌گیری از این سرمایه‌های انسانی است که سبب پیشی گرفتن از رقبا و بهبود عملکرد سازمان است. مفهوم پیچیده‌ای هم‌چون دلبستگی شغلی از عوامل زیادی تأثیر می‌پذیرد. بنابراین به منظور ایجاد دلبستگی شغلی و مدیریت منابع انسانی به دنبال ارائه‌ی طرح و سیاست‌هایی است که بتواند به وسیله آن استعدادها و مهارت‌ها را جذب و توانایی‌های مورد نیاز برای رشد و ثبات را در سازمان نگاه‌دارد (دعایی، مرتضوی و کوشازاده، ۱۳۹۰). به طور کلی دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد و از دید سازمانی وابستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید یا بهبود کیفیت خدمات تصور می‌شود و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. اکنون محل کار، هم از لحاظ اقتصادی و هم از لحاظ روان‌شناختی، محیطی سرد، خشن و الزام آور محسوب می‌گردد. افراد از لحاظ هیجانی، جسمی و روحی خسته‌اند (مسلش و لیتر ۱۳۸۷: ۱). کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌رود که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف‌نظر از کسب درآمد کارکردن، تعدادی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌سازد، با این همه کار منبع عمده فشارهای روانی نیز می‌باشد (دهشیری، ۱۳۸۳).

طولانی شدن فشارهای روانی ممکن است موجب کاهش رضایتمندی از شغل و منجر به فرسودگی شغلی شود که پیامد آن کسالت، بی‌تفاوتی و کاهش اثربخشی، خستگی، ناکامی و حتی دل‌سردی در شخص می‌باشد. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می‌آید و پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، دایمی و مکرر بوده و در نهایت به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد (مؤمنی و همکاران، ۱۳۸۸). در دوران ما فرسودگی شغلی در محل کار رو به گسترش است. احتمال می‌رود فرسودگی شغلی زمانی بیشتر پدیدار می‌شود که بین ماهیت شغل و ماهیت شخصی که در آن شغل مشغول به کار است، نا هم‌خوانی ایجاد شود. در واقع بطور روز افزون، ما در محیط‌هایی کار می‌کنیم که ارزشهای انسانی بعد از ارزشهای اقتصادی قرار دارند. به عبارت دیگر آنچه نشانه انسانیت است و آنچه علاوه بر انجام کار سخت، باعث ایجاد انگیزه برای کار بهتر می‌شود، به دست فراموشی سپرده شود (مسلش و لیتر ۱۳۸۷: ۱۲). از مواردی که می‌تواند با دلبستگی شغلی رابطه

داشته باشد را می‌توان فرسودگی شغلی بیان کرد که یکی از سازه‌های روانشناختی مربوط به رفتار کاری است که توجه زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. بنابراین در تحقیق حاضر سعی بر این شده تا به بررسی وضعیت دلبستگی شغلی کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت و فرسودگی شغلی آنان پرداخته شود. که در شکل شماره ۱ در ذیل مدل یا



شکل شماره ۱: مدل نظری تحقیق

بیان مسئله

مفهوم دلبستگی شغلی:

دلبستگی شغلی یک حالت شخصی عالی برای سازمان تلقی می‌شود و ممکن است بیشتر در مورد چگونگی ارتباط افراد با شغل جاری‌شان باشد تا در مورد روابطشان با سرپرستان. داشتن کارکنانی با دلبستگی شغلی بالا ممکن است به سازمان سود برساند زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند انگیزش آنها افزایش می‌یابد، که این خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنها بگذارد. به‌طور کلی دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از نظر سازمانی دلبستگی شغلی به‌عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمندان و افزایش تولید محسوب می‌شود و از نظر فردی دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای انگیزش، عملکرد، رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. دلبستگی شغلی به اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه‌ی کارمندی به شکل مهمی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و همچنین از این طریق که کار را یک تجربه‌ی بامعنا و کامل می‌سازد کمک می‌کند (کارملی، ۲۰۰۵).^۱

^۱-Karmely

ویژگی های افراد دلبسته به شغل:

فرد دلبسته به شغل به عنوان کسی که شغلش یک جزء لازم برای تعریف از خودش است توصیف می‌شود. و به همین ترتیب بسیاری از نظریه‌پردازان این‌طور فرض کرده‌اند که این افراد تلاش اساسی خود را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به‌کار می‌برند و کمتر احتمال دارد که شغل خود را ترک کنند. به‌طور عکس در مورد افرادی که کمتر به شغل خود دلبسته‌اند فرض شده است که احتمال ترک سازمان و دریغ داشتن تلاش خود در شغل بیشتر است و همچنین این افراد احتمال بیشتری دارد که انرژی خود را در وظایف خارج از حیطه کاری به کار برد و یا به فعالیت‌های گوناگون نامطلوب در شغل بپردازد (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷).

افرادى که دلبسته به شغل هستند کار یک جنبه مرکزی از هویت شخصی‌شان است و به‌طور عمیقی به کارشان کشش دارند و شیفته آن هستند و اغلب به مسایل مربوط به شغل‌شان فکر می‌کنند حتی وقتی که کار نمی‌کنند. این افراد رضایت‌شان از شغل بیشتر است و بیشتر به شغل، حرفه، و سازمان‌شان متعهد هستند. آنها به ندرت به تغییر کارفرمای‌شان فکر می‌کنند و عموماً معتقدند که اهداف شخصی‌شان با اهداف سازمانی‌شان سازگار است (میشرا و شيام، ۲۰۰۵).

افرادى که به شغل خود دلبسته می‌شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی خود می‌یابند. مثلاً برای رشد، پیشرفت، معناداری، شناسایی و ایمنی. دلبستگی شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آنها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیت‌شان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می‌دهد (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷).

بر حسب صفات شخصیتی، افراد دلبسته به شغل گرایش دارند به این که در انگیزش درونی و عزت نفس بالا باشند و معتقدند که تجربه کار ارزشی نهایی در خودش دارد. این افراد کار را بامعنا و پرچالش می‌یابند و در وظایف پیچیده که تنوعی از مهارت‌ها را به‌کار می‌برد کار می‌کنند. افراد دلبسته به شغل به‌طور معمول رضایت شغلی بیشتری تجربه می‌کنند، مخصوصاً با محتوای شغل که آنها ذاتاً آن را رضایت‌بخش می‌یابند. این رضایت شغلی حتی مواقعی که سرپرستان توجهی به آنان ندارند یا کم‌حرف و یا استبدادی هستند، غالب است. از طرف دیگر دلبستگی شغلی به نظر نمی‌رسد که اثرات جانبی منفی سیستماتیکی مانند: بیماریهای فیزیکی، اجتماعی و روانشناختی که از همانندسازی شدید فرد با کارش ناشی می‌شود را ایجاد کند. استرس، اضطراب، شکایات جسمانی و تعارضات خانواده – کار به نظر نمی‌رسد به‌طور نظام‌داری مرتبط با دلبستگی شغلی باشد. همچنین این افراد

1- Mishra, P. C., Shyam

به نظر نمی رسد که نسبت به افراد کمتر دلبسته به شغل، از زندگی به طور کلی بیشتر راضی باشند و یا در سایر فعالیت‌های خارج از کار به درجه‌ی بالایی دلبسته باشند (رید، ۲۰۰۸).

عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی:

تئوری مبتنی بر کار دلبستگی شغلی مک کلوی و سکارن^۲ (۲۰۰۰) ثابت می‌کنند که دلبستگی شغلی به عنوان یک پیامدی از سازگاری بین کار، شخصیت، شغل و ویژگی‌های سازمانی است (حیدری، ۱۳۹۰).

دلبستگی شغلی با انگیزش و خشنودی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد. معمولاً دلبستگی شغلی از خشنودی شغلی مهم‌تر است. دلبستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است (مهداد، ۱۳۸۹).

در بین دیدگاه‌های متنوع درباره دلبستگی شغلی، واقع بین‌ترین آن تابعی از شخصیت و جو سازمانی است. شخصیت به الگوی پایدار رفتاری و شناختی در طی زمان و در میان موقعیت‌ها اشاره دارد. بنابراین منطقی است که انتظار داشته باشیم که

ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌ها و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بون^۳، ۲۰۰۷). مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی در دلبستگی شغلی عبارتند از: سن، نیاز به رشد و اعتقاد به اخلاق کاری سنتی. کانون کنترل درونی و نیاز برای پیشرفت، کارگران

مسئولیت و چالش بیشتر و فرصت کافی برای ارضای نیازهای رشد، بیشتر به شغل خود وابسته‌اند. کارگران مسن‌تر هم‌چنین تمایل دارند که به ارزش سخت کارکردن پای بندتر باشند. کارگران جوان‌تر نوعاً در سطح اولیه، برانگیختگی

کمتری دارند و شغل‌شان دارای چالش کمتری است (مهداد، ۱۳۸۹).

وقتی افراد در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای روانشناختی اساسی می‌یابند به شغل‌شان دلبسته می‌شوند (براون، ۲۰۰۷). کارکنان وقتی به شغل خود دلبسته می‌شوند که کار آنها علاقه مرکزی زندگی آنهاست، به طور فعال در آن مشارکت می‌کنند،

عملکرد خود را ارزشمند و دارای عزت نفس درک می‌کنند، عملکرد خود را هماهنگ با خودانگاره درک می‌کنند (ورک و پارک^۴، ۲۰۰۹). به دلیل اینکه نیازهای رشد در دلبستگی شغلی اهمیت دارند در نتیجه ویژگی‌های شغلی که ارضای نیازهای رشد را

فراهم می‌کنند، رابطه زیادی با دلبستگی شغلی دارند. این ویژگی‌ها عبارتند از: برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت وظیفه، بازخورد

^۲ Mac Kalvy & Skarn

^۳Boon

^۴-Work& Park

و مشارکت (مهداد، ۱۳۸۹). از بین این ابعاد شغل هویت و وظیفه و خودمختاری بر دل‌بستگی شغلی موثرتر هستند (کاترینلی^۵ و همکاران، ۲۰۰۹).

همچنین عوامل موقعیتی مانند طراحی شغل، جو روانشناختی و سازمانی و سبک مدیریت نیز تأثیرات مهمی بر دل‌بستگی شغلی کارمند دارند. عامل طراحی شغل به نظر می‌رسد تأثیر قوی‌تری بر دل‌بستگی شغلی افرادی که تمایل بیشتری به ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی دارند، می‌گذارد (براون، ۲۰۰۷). عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دل‌بستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، کارکنانی که در گروه‌ها کار می‌کنند، دل‌بستگی شغلی بالایی را گزارش نموده‌اند تا کارکنانی که به تنهایی کار می‌کنند. مشارکت در تصمیم‌گیری، به وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می‌کنند با دل‌بستگی شغلی ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل نیز سطح دل‌بستگی شغلی فرد را افزایش می‌دهد (مهداد، ۱۳۸۹).

فرسودگی شغلی:

فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است و برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشار روانشناختی تجربه شده، استفاده می‌شود. از فرسودگی شغلی تعاریف مختلفی شده است. فرسودگی شغلی نوعی اختلال است که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت فرد در معرض فشار روانشناختی در وی ایجاد می‌شود. فرسودگی شغلی یعنی احساس از دست رفتن نیروها و زمانی رخ می‌دهد که توانایی فرد در انطباق با فشارهای روانی تحلیل می‌رود (ساعتچی، ۱۳۹۰: ۲۲۸).

فشارهای روانی و فرسودگی شغلی در سازمانها به حوزه مطالعات انبوه و متمرکزی تبدیل شده است. به نظر می‌رسد هر دو مفهوم هنوز در مرحله رشد خود قرار دارند و در آینده توسعه خواهند یافت. در این میان درک و شناخت ما نسبت به طبیعت آنها و نتایج حاصل از آنها در حال افزایش است. گرچه از یک طرف الگوها و نظریه‌های سازمانی در مورد مشاغل ثابت هستند، اما از طرف دیگر سطوح سازمانی، ملتها و فرهنگ‌ها از جمله عواملی هستند که ممکن است در حمایت یا عدم حمایت از یک تئوری جهانی و فراگیر از فشار روانی و فرسودگی شغلی نقش مهمی داشته باشد. در زمینه فرسودگی شغلی در سازمانها مطالعات متعددی صورت گرفته است و از آن تعاریف متعددی در جهت خدمت بیشتر به تلاشها و و مطالعات انجام گرفته در این زمینه صورت گرفته است. فرسودگی شغلی را بطور کلی به عنوان یک بیماری با مشخصه‌های جسمی، روحی و عاطفی و به عنوان یک

^۵ Katrynly et al -

بدبینی در پاسخ به فشارهای مزمن نسبت داده اند (Neuman, 1993). به نظر مسلس و جکسون، فرسودگی شغلی یک سازه چند بعدی است و شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است.

خستگی عاطفی (فرسودگی هیجانی):

منظور از تحلیل عاطفی وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجان خود را از دست داده است و قادر به برقراری روابط عاطفی با دیگران نیست و تصور می‌کند دیگر نمی‌تواند خود را به سطح هیجانی مطلوب برساند. او در این مرحله احساس خستگی، ناکامی و ضعف هیجانی می‌کند این فرسودگی ناشی از فشارهای روان‌شناختی و هیجانی مفرطی است که فرد در تعامل با دیگران متحمل می‌شود. خستگی نخستین واکنش به استرس ناشی از مطالبات شغلی و تغییرات اساسی است (مسلس و لیتر، ۱۳۸۷: ۲۱).

مسخ شخصیت:

مسخ شخصیت یا فرسودگی شخصی به پاسخ‌های غیر احساسی و خشن نسبت به مراجعان و همکاران مربوط است و فرد احساسات منفی و نگرش‌های منفی همراه با سرزنش دیگران را در خود دارد. فردی که دچار مسخ شخصیت شده با دیگران فرد در همچون اشیاء رفتار میکند و گاهی به جای استفاده از نام آنها از صفات یا ضمائر غیر صمیمانه استفاده می‌کند. هنگامی که مرحله مسخ شخصیت به سر می‌برد ممکن است واقعا اهمیتی به‌آنچه برای دیگر کارکنان روی می‌دهد، ندهد.

عدم موفقیت فردی:

این افراد از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشت‌های منفی می‌کنند و احساس می‌کنند در شغل خودشان پیشرفتی ندارند و کار و تلاش حرفه‌ای آنها نتایج مثبت به همراه ندارد. کارکنانی که مکرراً در ایجاد نتیجه مطلوب شکست می‌خورند، دچار نشانه‌های استرس و افسردگی می‌شوند. آنها سرانجام متقاعد می‌شوند که کارهایشان فایده‌ای ندارد و دست از تلاش می‌کشند (کرد اعظم، ۱۳۸۵).

نشانگان فرسودگی شغلی را نیز می‌توان به پنج دسته و به شیوه زیر طبقه‌بندی کرد:

۱- شاخص‌های هیجانی: در این شاخص بی‌علاقه شدن نسبت به شغل خود و افسردگی و احساس به دام افتادن در شغل مورد توجه است.

۲- شاخص‌های نگرشی: در شاخص‌های نگرشی نشانه‌هایی نظیر بدبینی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان محل کار خود و گله‌مند شدن از دیگران، مورد توجه قرار می‌گیرد.

۳- شاخص های رفتاری: در شاخص های رفتاری، نشانه هایی نظیر؛ تحریک پذیر و پرخاش گر بودن، کناره جویی از دیگران و کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی، مورد بررسی قرار می گیرد.

۴- شاخص های جسمانی: در این شاخص نشانه های مرضی نظیر؛ احساس خستگی، ابلا به دردهای عضلانی و انواع سردردها قابل توجه هستند.

۵- شاخص های سازمانی: در این شاخص ها نیز؛ کاهش رسیدگی به خواست های ارباب رجوع، مشتری یا مصرف کنندگان، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی فرد مبتلا به فرسودگی شغلی و نظایر آن بارز است (ساعتچی، ۱۳۹۰: ۲۲۹).

راهبردهای مقابله با فرسودگی شغلی:

به طور کلی می توان راهبردهای مقابله با فرسودگی شغلی را در دو دسته یعنی راهبردهای فردی و راهبردهای سازمانی طبقه بندی کرد. در راهبردهای فردی به فرد می آموزند با رعایت چند نکته میزان فرسودگی شغلی خود را کاهش دهد. نمونه هایی از این توصیه ها عبارتند از:

۱- استفاده از برنامه های متنوع برای بهبود وضعیت بدنی

۲- استفاده از شیوه های خاص آرمیدگی

۳- استفاده از روش های اثر بخش تر انجام دادن کارها

۴- شرکت در دوره های آموزشی مدیریت زمان

برای کاهش فرسودگی شغلی روش های دیگری نیز وجود دارد. یکی از این روش ها بهره گیری از راهبردهای سازمانی است. در این راهبردها نسبت به این اعتقاد تأکید می شود که سازمان ها در زمینه های مختلف، بر کارکنان خود فشار وارد می آورند و مدیریت سازمان ها نیز باید موجباتی را فراهم آورد تا از میزان فشارها در سازمان ها کاسته شود. نمونه هایی از این روش عبارتند از:

۱- کاهش شرایط خطر آفرین در سازمان

۲- بهبود شبکه های ارتباطی و ارتباط متقابل در سازمان

۳- کاهش استفاده از روش های توبیخ و تنبیه

۴- افزایش مهارت های شناختی، هیجانی و حرکتی افراد تحت نظارت (ساعتچی، ۱۳۹۰: ۲۳۰).

پیشینه تجربی تحقیق:

در ارتباط با دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی تحقیقات گوناگونی انجام شده است که در ادامه به برخی از تحقیقات داخلی و خارجی در این زمینه اشاره می‌کنیم:

کریمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک سیاست‌های سازمانی با خودکارآمدی شغلی و دل‌بستگی شغلی با روش توصیفی، همبستگی در بین اساتید هیات علمی و مدعو دانشگاه پیام نور شهرستان بوکان (۱۹۵ نفر) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۳ نفر انتخاب شد، به این نتایج دست یافت که بین متغیرهای ادراک سیاست‌های سازمانی و خودکارآمدی شغلی در سطح ۰/۱ رابطه منفی و معنی دار وجود دارد و نتایج رگرسیون حاکی از آن است که ادراک سیاست‌های سازمانی ۲۲ درصد از واریانس خودکارآمدی شغلی را تبیین می‌نمایند. هم‌چنین بین ادراک سیاست‌های سازمانی و دل‌بستگی شغلی نیز در سطح ۰/۰۱ رابطه منفی و معنی دار است و نتایج رگرسیون نیز نشان داد که ادراک سیاست‌های سازمانی به‌تنهایی ۰/۱۲ از واریانس در دل‌بستگی شغلی را تبیین می‌نمایند.

9

انتصارفومنی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان رابطه انگیزش شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش انجام گرفت، انگیزش شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. بین انگیزش شغلی معلمان با دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت ($P < 0/001$) وجود دارد.

در پژوهشی کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان رابطه سلامت روانی و دل‌بستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج انجام شد، نتایج تحقیق نشان داد که به ترتیب افکار پارانوئیدی، اضطراب، افسردگی، شکایت‌های جسمانی، حساسیت در روابط بین فردی، وسواس - اجبار، پرخاشگری، و روان‌پریشی مهمترین ابعاد سلامت روانی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج بودند و بین اولویت این عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. میزان سلامت روانی در بین معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب بود. هم‌چنین دل‌بستگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب قرار داشت. در پایان بین سلامت روانی و ابعاد آن با دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه منفی و غیر معنی‌داری مشاهده شد ($p^3 > 0/05$).

در پژوهشی توسط سهرابی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان دل‌بستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گرفت، میانگین دل‌بستگی شغلی برابر با $58/95 \pm 10/51$ بوده و ارتباط

آمار مثبت و معنی‌دار بین دلبستگی شغلی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان، تعهد سازمانی، شناخت و پاداش، عدالت سازمانی، حمایت سازمان - سرپرست و ویژگی‌های شغلی مشاهده گردید ($P < 0.001$) قویترین ارتباط بین دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ($r = 0.512$) بود.

فاطمه شریف‌زاده در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان ادارات بیمه سلامت منطقه ۳ در سال ۱۳۹۵ که بین نمره سلامت عمومی و فراوانی فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی ارتباط منفی و معناداری مشاهده گردیده است و بین نمره سلامت عمومی با فراوانی فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دیده می‌شود. همچنین رابطه بین فراوانی و شدت فرسودگی شغلی نیز مثبت و معنا دار بود.

کرد اعظم (۱۳۸۵) در پژوهشی که به بررسی رابطه گرایش به بروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش خراسان رضوی انجام داد بدین نتیجه رسید که بطور کلی بین گرایش به بوروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این امر بیانگر آن است که در مجموع کارکنانی که گرایش بیشتری به بوروکراسی از خود نشان داده اند بیشتر دچار فرسودگی شغلی شده اند.

حسین زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی به مقایسه میزان فرسودگی شغلی کادر درمانی بیمارستان تخصصی ام‌البنین (س) بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته است. نتایج بدست آمده از کادر درمانی بیمارستان در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت دارای فرسودگی کم و در بعد کاهش موفقیت دارای فرسودگی زیاد است.

چی شون^۶ (۲۰۰۹) رابطه ویژگی‌های شخصیتی با دلبستگی شغلی در بین کارمندان تایوانی را مورد مطالعه قرار داد، روش تحقیق تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود، ابزار تحقیق پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو پرسشنامه سبک دلبستگی بالبی بود. نتایج نشان داد که از بین پنج مؤلفه ویژگی شخصیتی، برون‌گرایی، توافق و باوجدان بودن رابطه مثبتی با دلبستگی شغلی دارد. نتایج همچنین نشان داد که باوجدان بودن بیشترین مقدار تأثیر رگرسیونی را بر دلبستگی شغلی کارکنان داشت.

نئومان (۱۹۹۱) در کالیفرنیا تحقیقی پیرامون تعیین‌کننده‌ها و ارتباط‌های فرسودگی شغلی در دانشگاه آمریکا انجام داد. وی از مجموع ۷۲۰ عضو هیأت علمی دانشگاه ۳۸۰ نفر از رشته‌های مهندسی برق، علوم تربیتی، جامعه‌شناسی و فیزیک انتخاب کرد. مهمترین نتایج بدست آمده عبارت بودند از:

^۶-Chi-shun

شاخص حمایت از تعیین کننده های عمده خستگی، خستگی عاطفی در حوزه فیزیک و حداقل تأثیر را در حوزه علوم تربیتی و جامعه شناسی داشته است.

شاخص های حمایت قوی ترین پیش بینی کننده موفقیت فردی در فیزیک و کمترین تأثیر را در حوزه علوم تربیتی داشته است. خستگی عاطفی بصورت خیلی قوی رابطه منفی با تعهد سازمانی در فیزیک و مهندسی برق داشته است. در صورتی که همان رابطه برای علوم تربیتی و جامعه شناسی ضعیف بوده است.

فرضیات تحقیق

این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی می باشد. که بصورت زیر تدوین شده است:

الف (فرضیه اصلی

بین دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت رابطه معنا داری وجود دارد.

ب (فرضیات فرعی

۱- بین دلبستگی شغلی و خستگی عاطفی کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت رابطه معنا داری وجود دارد.

۲- بین دلبستگی شغلی و شخصیت زدایی کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت رابطه معنا داری وجود دارد.

۳- بین دلبستگی شغلی و عدم موفقیت فردی کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت رابطه معنا داری وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت استان یزد می باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد آنها ۱۵۰ نفر بوده اند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۸ نفر بصورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه کانونگو و برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون) استفاده گردیده است. بدین منظور پس از طراحی پرسشنامه مذکور برای بخش روایی پرسشنامه از روایی محتوا و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ

استفاده شده است. که در مرحله ابتدایی تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع و آلفای کرونباخ بدست آمده ۰/۸۳ محاسبه گردید.

یافته ها

الف - نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

جدول ۱- بررسی نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در مورد متغیرهای تحقیق

عنوان متغیر	میزان خطا	سطح معناداری	نتیجه آزمون
دل بستگی شغلی	۰/۰۵	۰/۵۳	تایید فرضیه
خستگی عاطفی	۰/۰۵	۰/۴۸	تایید فرضیه
مسخ شخصیت	۰/۰۵	۰/۱۹	تایید فرضیه
عدم موفقیت فردی	۰/۰۵	۰/۱۸	تایید فرضیه

12 به منظور بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. فرضیات این آزمون عبارتند از:

H0: توزیع متغیر مورد بررسی نرمال است. (بین توزیع متغیر مورد بررسی و توزیع نرمال تفاوت معنا دار وجود ندارد).

H1: توزیع متغیر مورد بررسی نرمال نیست. (بین توزیع متغیر مورد بررسی و توزیع نرمال تفاوت معنا دار وجود دارد).

همان طور که مشاهده می شود سطح معناداری متغیرها از میزان خطا ۰/۰۵ بزرگتر است. بنابراین می توان گفت که داده های تحقیق دارای توزیع نرمال بوده و استفاده از روش های آماری پارامتریک مجاز می باشد و همه فرضیات مورد تأیید قرار گرفته است.

ب- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

برای آزمون فرضیه های تحقیق که به همبستگی دل بستگی شغلی را با فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن اشاره دارد از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره ۲- نتایج آزمون همبستگی پیرسون در مورد چهار فرضیه

عنوان فرضیه	سطح معناداری	میزان خطا	میزان همبستگی	نتیجه آزمون
بین دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد	۰/۰۵	۰/۰۰	-۰/۸۰	تأیید فرضیه
بین دل بستگی شغلی و خستگی عاطفی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد	۰/۰۵	۰/۰۰	-۰,۷۷	تأیید فرضیه
بین دل بستگی شغلی و مسخ شخصیت کارکنان اداری رابطه معنا داری وجود دارد	۰/۰۵	۰/۰۰	-۰,۷۹	تأیید فرضیه
بین دل بستگی شغلی و عدم موفقیت فردی کارکنان اداری رابطه معنا داری وجود دارد	۰/۰۵	۰/۰۰	-۰,۶۵	تأیید فرضیه

همان طور که در جدول مشخص شده است، فرضیات مربوطه در این آزمون مورد تأیید قرار گرفته است. میزان خطا ۰/۰ می باشد که بر اساس نتایج بین دل بستگی شغلی با فرسودگی شغلی با سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه معنا داری وجود دارد که ضریب همبستگی بین آنها ۰/۸۰- می باشد. برای فرضیه های بعدی با سطح معنا داری ۰/۰۵ ، ضریب همبستگی بین دل بستگی شغلی با خستگی عاطفی ۰/۷۷- ، بین دل بستگی شغلی با مسخ شخصیت ۰/۷۹- ، دل بستگی شغلی و عدم موفقیت ۰/۶۵- ، به ترتیب در رده های بعدی قرار گرفته اند که نشان می دهد رابطه معنا داری بین دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن وجود دارد و رابطه این متغیر ها معکوس بوده و فرضیات مورد تأیید قرار گرفتند.

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق به بررسی رابطه بین دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت های بیمه معلم و بیمه ملت پرداخت. همچنانکه یافته های این پژوهش بر اساس تحلیل های آماری نشان می دهد دل بستگی شغلی بر فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن تأثیر دارد که نشان می دهد دل بستگی شغلی با هر کدام از مؤلفه های فرسودگی شغلی رابطه معکوس دارد و با افزایش دل بستگی شغلی در بین کارکنان بیمه معلم و بیمه ملت فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن کاهش می یابند. به عبارتی دل بستگی شغلی با فرسودگی شغلی در ارتباط می باشد که نتایج حاصله از این تحقیق با پژوهش های صورت گرفته در یک راستا قرار دارند.

پیشنهادات

با توجه به اهمیت این تحقیق به منظور بهبود دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بین کارکنان پیشنهاد هایی ارائه می شود:

✓ دل بستگی شغلی یکی از مهمترین مشوق های فعالیت و دل بستن به شغل و کار است، توصیه می شود مدیران

با برنامه ریزی صحیح راهکارهای کاربردی پیش گیرند تا هر چه بیشتر از ایجاد فرسودگی شغلی پیشگیری

شود.

✓ با توجه به اینکه دل بستگی شغلی و رضایت کارکنان در محل کار پایه و اساس توسعه سازمان ها در

بلندمدت می باشد، توصیه می شود، جهت تقویت این متغیر در کارکنان، به مباحث انگیزشی آنها در

ارتباط با شغل و نیز توانمندی آنها جهت احراز رسته شغلی توجه بیشتری شود.

- ✓ با بهره‌گیری مؤثر از فرهنگ سازمان، مدیران و کارکنان می‌توانند با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار سازند. لذا توصیه می‌شود، ارتباطات درون سازمانی بر محور فرهنگ سازمان و در جهت توسعه گرایش و دلبستگی کارکنان به شغل سازمانی و کاهش هرچه بیشتر فرسودگی شغلی صورت گیرد.
- ✓ توصیه می‌شود، با استفاده از تصمیم‌گیری‌های مشارکتی مبتنی بر انگیزش و اخلاق، زمینه مشارکت کارکنان در امور سازمان فراهم و توسعه داده شود، تا از این طریق دلبستگی شغلی آنها نیز تقویت شود.

منابع

- حیدری نژاد، صدیقه و مرادی پور، مهدی (۱۳۹۰). رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز، مدیریت ورزشی، شماره ۸، ۵-۲۱.
- دعایی، حبیب‌اله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، سید علی (۱۳۹۰). "اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان"، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ش ۳ و ۴، ص ۱۴۸-۱۲۱.
- دهشیری، غ (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه، مجله تازه‌های پژوهش و مشاور، شماره ۳، صفحات ۶۳-۵۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۰). روانشناسی بهره‌وری راهبردی-آسیب‌شناسی و مدیریت راهبردی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلی کارکنان و سازمان، تهران: نشر ویرایش، چاپ هفتم.
- کرد اعظم، داوود (۱۳۸۵). بررسی رابطه گرایش به بوروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- مسلش، کریستین؛ لیتر، میشل (۱۳۸۷). آرامش در کار- کاربرد نظریه فرسودگی شغلی. تهران: انتشارات گپ، چاپ اول.
- مؤمنی و همکاران (۱۳۸۸). مقایسه فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش درمان و آموزش دانشگاه علوم پزشکی اراک، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، شماره ۴، صفحات ۱۲۳-۱۱۳.
- مهداد، علی (۱۳۸۹). روانشناسی صنعتی و سازمانی / تألیف و ترجمه علی مهداد. تهران: جنگل.

Boon , O. K. , Arumugam, V. , Safa, M.S. , & Bakar, N.A. (2007). HRM AND TQM : association with job involvement. *Personnel Review* , 36 , 939-962 .

Brown ,Steven P. (2007) .Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* ,Volume 1. Thusand Oaks : Sage Publications .pp397-399

Carmeli. A. (2005). “Exploring determinates of job involvement: and empirical test among semor executives”. *International Jounial of Manpower*. Vol. 26, No. 5. PP: 457-472.

Katrinli , Alew.Atabay ,Gulem . Gunay ,Gonca .Guneri , Burcu .(2009). Leader- member exchange . *Journal of advanced nursing* , 64,345-362.

Mishra, P. C. ,Shyam , M. (2005) . Social Support and Job Involvement in Prison Officers . *Journal of India Academy of Applied Psychology* , 31, 7-11.

Neuman, Y. (1993). Work stress, job bunout and work oat comes in a turbulent environment *International studies of management* , 23.۷۵۰ ,(۳)

Reid, Margaret F.Riemenschneider, Cynthia K. Allen, Myria w &Armstrong, Deborah J.(2008).Information technology employess in state government : A study of affective organization commitment, Job involvement, and job satisfaction.The american review of public administration,38, 41-61.

Rotenberry , P. F. , Moberg , P. J. (2007) . Assessing the impact of job involvement on performance . *Management Research News* , 30, 203-215

Work ,Jessica . Park ,Sung , Min . (2009) .Working across the divide : job involvemen in the public and nonprofit sector. *Review of Public Personnel Administration* ,Volume., 29, pp 103-133.