

شناسایی رابطه فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار با تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت شهربان شهرداری تهران)

شهادت وثوق زاده^۱

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - مدیریت استراتژیک دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات واحد ساری مازندران

مریم تقوایی یزدی^۲

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار با تعهد سازمانی در شرکت شهربان شهرداری تهران بود. این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش، کلیه کارکنان شرکت شهربان شهرداری تهران می‌باشند که تعداد آنها ۵۰۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان برابر با ۲۱۷ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس تعداد کارکنان انتخاب شد. روش گردآوری داده‌ها از نوع کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مییر، فرسودگی شغلی مسلش و اعتیاد به کار اسپنز و رایینز به درجه بندی لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم - موافقم - نظری ندارم - مخالفم - کاملاً مخالفم) مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم افزار SPSS و آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون آنوا و آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد میان اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق حاکی از آن است که سهم تعهد سازمانی در تبیین فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار کارکنان متفاوت است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی - تعهد سازمانی - اعتیاد - کارکنان

¹ shahdad.vosoughzadeh11@gmail.com

² M_taghvaee Yazdi@yahoo.com

مقدمه

درماندگی همراه است (طبرسا ومعینی، ۱۳۹۳). اصطلاح اعتیاد به کار به وسیله اوتس در سال ۱۹۷۱ ابداع شده است. او اعتیاد به کار را به عنوان "اجبار یا نیاز غیر قابل کنترل به کار بی وقفه" توصیف می کند. فردی که اعتیاد به کار دارد فراتر از آنچه که منطقی است کار می کند. برخی از نویسندگان اعتیاد به کار را از منظر سازمانی مفید می دانند و آن را ترغیب می نمایند، اما برخی دیگر با آن مخالفند و تمایل به ممانعت از آن دارند (قریقا، ۲۰۱۴). تعهد سازمانی یک نوع نگرش شغلی مهم و متغیری است که مدیریت همواره در صدد ارتقا آن است و تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش های آن ابراز می کنند و به طور مستقیم به مشارکت کردن و ماندن در سازمان تمایل نشان می دهند (دکتر کشته گر و همکاران، ۱۳۹۳). چرنیس و کرانتز معتقدند که فرسودگی شغلی از دست دادن تعهد و هدف اخلاقی در کار است (کوسو کوگلو، ۲۰۱۴).

در این پژوهش به بررسی فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی در شرکت شهربان شهرداری تهران پرداخته می شود. یافته های محقق حاکی از آن است که در این شرکت تاکنون پژوهشی در این راستا انجام نشده است. لذا مساله اصلی پژوهش در این تحقیق عبارت می باشد از اینکه آیا فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی در شرکت شهربان شهرداری تهران تاثیر معناداری دارد؟

فرسودگی شغلی^۲

فرسودگی شغلی فشار مزمنی ایجاد می کند که ناشی از ناهماهنگی یا عدم تجانس میان کارمند و شغل است و در میان افرادی اتفاق می افتد که به نوعی خدمات انسانی انجام می دهند، در این حالت سختی کار و شرایط موجود آن باعث پرخاشگری، ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده شغلی، از بین رفتن انگیزه مثبت، کاهش کوشش های سازنده

فرسودگی شغلی می تواند ناشی از اعتیاد به کار یا علاقه شدید به آن ایجاد شود (کشته گر و همکاران، ۱۳۹۳) و زمانی ایجاد میشود که افراد علاوه بر پاداشهای بیرونی، به دلیل انگیزه های درونی با شغلشان عجز می شوند. فرسودگی شغلی به عنوان بازنگری دنیای پیشرفته و به ویژه به محیط کاری مربوط میشود اما نکته اساسی در این است که تقریباً کلیه متخصصان به طریقی فرسودگی شغلی را در رابطه با تئوری شغلی می دانند (شانافلت و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات انجام شده روی فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار ناقص است، اما بیش از ۲۰ سال پیش بیان شد که اعتیاد به کار ممکن است به عنوان یک علت ریشه ای فرسودگی شغلی برای کار بیش از حد و دیوانه وار کارکنان ایجاد شود (اسجافلی و همکاران، ۲۰۰۸). فرسودگی شغلی از جمله اختلالاتی است که در سال های اخیر مورد توجه روانشناسان و متخصصان علوم رفتاری قرار گرفته است و نتایج پژوهش ها نشان می دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان های فعال از این عارضه رنج می برند. فرسودگی شغلی یعنی فرد در محل کارش به دلیل عوامل درونی و بیرونی احساس فشار دائمی کرده و نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی می گردد و یک نوع احساس کم شدن انرژی بر فرد مستولی می گردد (رفاهی و همکاران، ۱۳۹۳). فرسودگی شغلی از نظر مفهومی یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که ناشی از فشار هیجانی پی در پی است و موضوعی است که امروزه بسیار مورد توجه محققان قرار گرفته است. نخستین مشکل مبتلایان در این سندروم، رنج حاصل از فرسودگی جسمی است. قدرت آنان برای کار کردن کم است و اغلب خسته و ناتوان هستند. مشکل دوم آنان فرسودگی ذهنی و نگرشی است؛ یعنی نسبت به دیگران بدبین می شوند و با داشتن نگرش منفی سعی دارند با دیگران مثل یک شیء رفتار کنند و سومین مشکل فرسودگی هیجانی است که با افسردگی و احساس

² Job Burnout

¹ Schaufeli et al



عملکردهای چندگانه زندگی می شود را به وجود می آورد این اصطلاح در میان عموم گسترش یافته و اغلب به صورت فرایندهای در رسانه های جمعی، اینترنت و مقاله های تحقیقی تجربی مورد استفاده قرار می گیرد. بسیاری از سازمان ها کارکنان خود را تشویق می کنند تا کار آن ها بخش مهمی از زندگی اجتماعی و خانوادگی آنها گردد. یک فشار فرهنگی کلی در عملکرد وجود دارد. رقابت موضوع اصلی مکان کار است و از آن تمجید می شود رقابتی بودن، هم چنین می تواند به وجود آورنده نا به هنجاری کاری بسیاری گردد. افرادی که در سازمان ها ساعات زیادی کار میکنند به عنوان داری محسوب می شوند اما با کمی پژوهش می فهمیم که عکس این مسئله وجود دارد و این کشف اثر مالی برای سازمان ها دارد (پورصادق و همکاران، ۱۳۹۰).

تعهد سازمانی^۴

یکی از متغیرهای مهم سازمانی، تعهد سازمانی است که می تواند نتایج مفیدی برای فرد و سازمان داشته باشد. وجود کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش ها، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت در سازمان، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است؛ زیرا سازمان به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند (عبادی و همکاران، ۱۴۰۰). در تعهد سازمانی سه مرحله پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن وجود دارد. در مرحله اول، یک عضو سازمان نفوذ دیگران را بر خود می پذیرد. در مرحله دوم عضو سازمان نفوذ دیگران را بر خود می پذیرد تا از آن راه به یک پیوند خشنودی بخش دست یابد و خویش را برجسته سازد. در مرحله سوم عضو سازمان درمی یابد که ارزش های سازمان به گونه ای درونی و ذاتی او را خشنود می سازد و با ارزش های شخصی وی همنوا و سازگارند. اگر

شغلی، عدم احساس همدردی، منفی گرایی، داشتن پذیرش، گرایش به توجیه شکست ها و نسبت دادن آن ها به دیگران و وضع موجود، مقاومت در برابر تغییر، افزایش رشد تغییرناپذیری و سرسختی در افکار و عقاید و فقدان احساس خلاقیت حرفه ای، کاهش عملکرد، کیفیت و شایستگی در کار می شود. (باران و همکاران، ۲۰۱۰: ۹۷۵). فرسودگی شغلی را میتوان به عنوان یک واکنش در برابر فشارهای مزمن و پاسخ به فشارهای کاری یا سازمانی معرفی نمود. فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روانی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و دراز مدت با مردم و در شرایطی که از لحاظ هیجانی طاقت فرسات، در وی ایجاد می شود (کارنا و همکاران، ۲۰۲۲).

همچنین برخی از صاحب نظران معتقدند فرسودگی شغلی بدون در نظر گرفتن نوع شغل در میان افرادی که با مردم کار می کنند به میزان های متفاوت اتفاق می افتد (هاکانن و همکاران^۱، ۲۰۰۶). فرسودگی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند نوع شغل، تعارض و سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش از حد، نوع مدیریت، فقدان حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعات کاری قرار دارد.

اعتیاد به کار^۲

پدیده اعتیاد به کار که از ۴۰ سال پیش، توجه عموم را به خود جلب نموده، نشانه عدم تعادلی بود که در زندگی کاری افراد ایجاد می شد و غالباً باعث ایجاد استرس و بروز مشکلات جسمی و روانی برای آنان می شد (عزیز و ترونزو^۳، ۲۰۱۱). در طول بیش از سه دهه، اعتیاد به کار به اصطلاح معروفی تبدیل شده است که از آن برای توصیف افراد معتاد به کار استفاده می شود. از زمانی که اوتس (۱۹۷۱) برای اولین بار اصطلاح «اعتیاد به کار» را برای توصیف افرادی که علاقه زیادی به کار آنها، مانع

³ Aziz and Tronzo

⁴ Organizational Commitment

¹ Hakanen et al

² Workaholism

سازمان ها و افرادی که آن را نادیده میگیرند معایب بالقوه ای دارد. هدف از این پژوهش توصیف مختصری از مبانی نظری تعهد سازمانی است و همچنین روش های کاربردی جهت ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان در یک محیط کاری واقعی می باشد. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان در حمایت از رهبران سازمان ها تأثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می گردد. از سوی دیگر، با توجه به نحوه گردآوری داده ها، در زمره پژوهش های توصیفی طبقه بندی می شود. از میان روش های گوناگون پژوهش های توصیفی، روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش های همبستگی است. در مدل تحلیلی پژوهش، متغیرهای فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار، متغیرهای مستقل (برون زا) و متغیر تعهد سازمانی به همراه ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر نیز به عنوان متغیرهای وابسته (درون زا) در نظر گرفته شدند. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان شرکت شهریان شهرداری تهران می باشند که تعداد آنها برابر با ۵۰۰ نفر می باشد. برای نمونه گیری در این پژوهش، از جدول مورگان استفاده شده است. که طبق جدول مورگان تعداد نمونه آماری ۲۱۷ نفر می شود. روش نمونه گیری در این تحقیق برای جامعه آماری به صورت تصادفی ساده است. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) در ۳ بعد و در قالب ۲۲ گویه می باشد. و پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنز و رایبیز (۱۹۹۲) در ۳ بعد و در قالب ۲۰ گویه می باشد که ۷ گویه مربوط به بعد لذت از کار، ۸ گویه مربوط به بعد تمایل درونی در کار، ۵ گویه مربوط به بعد عجزین شدن با کار می باشد. پرسشنامه سوم هم مربوط به پرسشنامه استاندارد آلن و می یر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی می باشد که در ۳ بعد و در قالب ۲۴ گویه

تعهد سازمانی به مرحله سوم برسد آن گاه عضو سازمانی متعهد، در شمار کسانی در می آید که به آنان اعتماد فراوانی می توان داشت.

پیشینه تحقیق

عبادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شهرداری منطقه یک همدان نشان دادند که تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق فرسودگی شغلی کارکنان) بر سلامت سازمانی کارکنان تأثیر دارد که تأثیر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی بیشتر است. همچنین، نتایج بررسی ها نشان داد متغیرهای تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان در مجموع، نزدیک به ۵۸ درصد تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می کنند.

عبدالعلی کشته گر و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی» را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری ندارد. همچنین اعتیاد به کار فقط بر تعهد عاطفی و هنجاری تأثیر معناداری دارد و بر تعهد مستمر پرستاران تأثیر معناداری نداشت.

اینولندر^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان " ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان در حمایت از رهبران سازمان ها " را مورد مطالعه قرار داده است. در پژوهش صورت گرفته تعهد سازمانی مفهومی است که بیشتر در مدیریت مورد استفاده قرار میگیرد. گرچه ممکن است رهبران نتوانند بطور کامل مفاهیم تعهد سازمانی را در سازمان محقق سازند. قابل درک است که ماهیت چند بعدی تعهد سازمانی برای سازمان مهم است ولیکن این مهم به اندازه کافی درک نشده است. این واقعیت وجود دارد که تعهد سازمانی برای

¹ Einolander



آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون همبستگی
پیرسون و رگرسیون استفاده خواهد شد.

نتایج تحقیق آزمون نرمالیته

برای نشان دادن نرمال و یا غیرنرمال بودن توزیع‌ها (متغیرها)
از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شده
است.

می‌باشد که ۸ گویه مربوط به بعد تعهد عاطفی، ۸ گویه
مدیریت علم پیش‌فروپ به بعد تعهد مستمر و در نهایت ۸ بعد هم مربوط به
بعد تعهد هنجاری می‌باشد. این پرسشنامه‌ها دارای روایی
قابل تایید هستند. با ضریب آلفای پایایی پرسشنامه نیز تایید
گردید. در این پژوهش پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق
پرسشنامه، از نرم افزار SPSS برای بررسی رابطه متغیرها
و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است و از آزمون‌هایی نظیر

جدول شماره ۱ (۱): آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) مربوط به ابعاد تعهد سازمانی

| تعهد مستمر | تعهد هنجاری | تعهد عاطفی | |
|------------|-------------|------------|---------------|
| ۲۰۴ | ۲۰۵ | ۱۹۹ | تعداد |
| ۳.۲۸۳۱ | ۳.۴۴۷۰ | ۳.۷۶۹۵ | میانگین |
| .۴۰۰۴۸ | .۴۵۲۷۴ | .۶۶۵۹۷ | انحراف معیار |
| .۱۱۳ | .۰۷۰ | .۰۸۰ | مثبت |
| -.۱۱۵ | -.۰۸۰ | -.۰۹۱ | منفی |
| .۰۷۴ | .۰۶۵ | .۰۸۵ | عدد معنا داری |

جدول شماره ۲؛ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) مربوط به متغیرهای فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار

| اعتیاد به کار | فرسودگی شغلی | |
|---------------|--------------|--------------|
| ۱۸۸ | ۱۸۹ | تعداد |
| ۳.۶۳۸۸ | ۳.۵۸۱۰ | میانگین |
| .۳۴۶۵۰ | .۶۸۳۶۷ | انحراف معیار |
| .۰۷۴ | .۰۵۴ | مثبت |
| -.۰۵۷ | -.۰۵۲ | منفی |
| .۰۵۲ | .۲۰۰ | عدد معناداری |

پارامتریک نظیر آزمون تی تک نمونه، تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل استنباطی این متغیرها استفاده نمود.

با توجه به اینکه عدد معناداری مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰.۰۵٪ ($sig > ۰/۰۵$) شده است، لذا همه سؤالات تحقیق از توزیع نرمال برخوردارند. بنابراین می‌توان از آزمون‌های

بررسی وضعیت ابعاد تعهد سازمانی

جدول شماره ۳؛ آمار توصیفی مربوط به آزمون میانگین تعهد سازمانی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|------------|-------|---------|--------------|
| بعد عاطفی | ۱۹۹ | ۳.۷۶۹۵ | .۶۶۵۹۷ |
| بعد هنجاری | ۲۰۵ | ۳.۴۴۷۰ | .۴۵۲۷۴ |
| بعد مستمر | ۲۰۴ | ۳.۲۸۳۱ | .۴۰۰۴۸ |

جدول شماره ۴؛ آمار استنباطی مربوط به آزمون میانگین تعهد سازمانی

| آمار استنباطی | | | | | متغیر | |
|-----------------------|----------|---------------|--------------|------------|---------|------------|
| مقدار میانگین برابر ۳ | | | | | | |
| تفاوت | | تفاوت میانگین | عدد معناداری | درجه آزادی | مقدار t | |
| حد بالا | حد پایین | | | | | |
| ۰.۸۶۲۶ | ۰.۶۷۶۴ | ۰.۷۶۹۴۷ | .۰۰۰ | ۱۹۸ | ۱۶.۲۹۹ | بعد عاطفی |
| ۰.۵۰۹۳ | ۰.۳۸۴۶ | ۰.۴۴۶۹۵ | .۰۰۰ | ۲۰۴ | ۱۴.۱۳۵ | بعد هنجاری |
| ۰.۳۳۸۴ | ۰.۲۲۷۸ | ۰.۲۸۳۰۹ | .۰۰۰ | ۲۰۳ | ۱۰.۰۹۶ | بعد مستمر |

بوده و این بدان معناست شرکت شهربان شهرداری تهران در ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) وضعیت خوبی دارد.

رتبه بندی مؤلفه های تعهد سازمان

در جدول زیر رتبه متغیرهای این بعد به ترتیب آورده شده است. این رتبه ها که با استفاده از آزمون فریدمن بدست آمده است نشان میدهد در تعهد سازمانی شرکت شهربان شهرداری تهران بعد عاطفی رتبه اول، بعد هنجاری رتبه دوم و بعد مستمر رتبه سوم را دارد.

با توجه به جدول، مقدار Sig یعنی همان عدد معناداری برای متغیرهای بعد عاطفی، هنجاری و مستمر کوچک تر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین در سطح خطای ۵ درصد فرضیه صفر رد شده و فرض یک که در برگزیده ادعای محقق می باشد تأیید می شود. در نتیجه میزان میانگین این متغیر با عدد ۳ اختلاف معنی داری دارد.

همچنین با توجه به مقادیر حد بالا و حد پایین (که هر دو مثبت هستند) و با توجه به اینکه مقدار $t > 1/96$ می باشد، نتیجه می گیریم که میانگین این متغیرها از عدد ۳ بیشتر

جدول (۵)؛ آزمون فریدمن تعهد سازمانی

| رتبه | متغیر |
|------|------------|
| ۲.۵۷ | بعد عاطفی |
| ۱.۹۵ | بعد هنجاری |
| ۱.۴۸ | بعد مستمر |

عاطفی می باشد. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی ۰/۷۱۹ می باشد.

بررسی فرضیه ها

آزمون فرض اول؛ فرسودگی شغلی با تعهد عاطفی

کارکنان شرکت شهربان رابطه دارد. نتایج نشان داده شده در جدول (۶) مربوط به ضریب همبستگی آزمون پیرسون میان فرسودگی شغلی و تعهد

جدول شماره ۶)؛ آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرض اول

| تعدد | عدد معنا داری | ضریب همبستگی | متغیر | فرسودگی شغلی | تعهد عاطفی |
|------|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| ۱۷۸ | .۰۰۰ | .۷۱۹** | فرسودگی شغلی | ۱ | تعهد عاطفی |

آزمون فرض دوم؛ فرسودگی شغلی با تعهد هنجاری

کارکنان شرکت شهربان رابطه دارد.

جدول شماره ۷ (۷): آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرض دوم

| تعهد هنجاری | فرسودگی شغلی | متغیر | |
|-------------|--------------|---------------|--------------|
| | | ضریب همبستگی | فرسودگی شغلی |
| .۴۵۰** | ۱ | عدد معنا داری | تعداد |
| .۰۰۰ | | | |
| ۱۸۳ | | | |

آزمون فرض سوم؛ فرسودگی شغلی با تعهد مستمر کارکنان شرکت شهریان رابطه دارد. نتایج نشان داده شده در جدول (۸) مربوط به ضریب همبستگی آزمون پیرسون میان فرسودگی شغلی با تعهد مستمر می باشد. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی با تعهد مستمر وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان فرسودگی شغلی با تعهد مستمر ۰/۴۴۵ می باشد.

نتایج نشان داده شده در جدول ۷، مربوط به ضریب همبستگی آزمون پیرسون فرسودگی شغلی و تعهد هنجاری می باشد. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و تعهد هنجاری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان فرسودگی شغلی و تعهد هنجاری ۰/۴۵۰ می باشد.

جدول شماره ۸ (۸): آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرض سوم

| تعهد مستمر | فرسودگی شغلی | متغیر | |
|------------|--------------|---------------|--------------|
| | | ضریب همبستگی | فرسودگی شغلی |
| .۴۴۵** | ۱ | عدد معنا داری | تعداد |
| .۰۰۰ | | | |
| ۱۸۰ | | | |

کارکنان می باشد. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار با تعهد عاطفی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار با تعهد عاطفی کارکنان ۰/۳۷۱ می باشد.

آزمون فرض چهارم؛ اعتیاد به کار با تعهد عاطفی کارکنان شرکت شهریان رابطه دارد. نتایج نشان داده شده در جدول (۹) مربوط به ضریب همبستگی آزمون پیرسون میان اعتیاد به کار با تعهد عاطفی

جدول شماره ۹؛ آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرض چهارم

| متغیر | اعتیاد به کار | تعهد عاطفی |
|---------------|---------------|------------|
| اعتیاد به کار | ۱ | .۳۷۱** |
| ضریب همبستگی | | .۰۰۰ |
| عدد معنا داری | | ۱۷۴ |
| تعداد | | |

می باشد. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار با تعهد هنجاری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار و تعهد هنجاری ۰/۳۸۷ می باشد.

آزمون فرض پنجم؛ اعتیاد به کار با تعهد هنجاری کارکنان شرکت شهربان رابطه دارد.

نتایج نشان داده شده در جدول (۱۰) مربوط به ضریب همبستگی آزمون پیرسون میان اعتیاد به کار با تعهد هنجاری

جدول شماره ۱۰؛ آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرض پنجم

| متغیر | اعتیاد به کار | تعهد هنجاری |
|---------------|---------------|-------------|
| اعتیاد به کار | ۱ | .۳۸۷** |
| ضریب همبستگی | | .۰۰۰ |
| عدد معنا داری | | ۱۸۲ |
| تعداد | | |

آزمون فرض ششم؛ اعتیاد به کار با تعهد مستمر

کارکنان شرکت شهربان رابطه دارد.

جدول شماره ۱۱؛ آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرض ششم

| متغیر | اعتیاد به کار | تعهد مستمر |
|---------------|---------------|------------|
| اعتیاد به کار | ۱ | .۲۶۵** |
| ضریب همبستگی | | .۰۰۰ |
| عدد معنا داری | | ۱۸۴ |
| تعداد | | |

آزمون فرض هفتم؛ سهم تعهد سازمانی در تبیین فرسودگی شغلی کارکنان متفاوت است.

جدول ۱۲ (ANOVA) نشان می دهد که آیا مدل رگرسیون می تواند به طور معنا داری (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. میزان معنا داری در این آزمون ما کمتر از میزان ۰,۰۵ است که بیان گر این است که مدل رگرسیونی معنا دار است.

نتایج نشان داده شده در جدول (۱۱) مربوط به ضریب همبستگی آزمون پیرسون میان اعتیاد به کار با تعهد مستمر کارکنان می باشد. نتایج حاصله بدان معناست که رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار با تعهد مستمر کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار با تعهد مستمر کارکنان ۰/۲۶۵ می باشد.

جدول شماره ۱۲؛ جدول آنوا مربوط به فرض هفتم

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | ضریب معناداری |
|-----------|--------------|------------|----------------|---------|---------------|
| رگرسیون | ۴۴/۵۲۰ | ۳ | ۱۴/۸۴۰ | ۶۷/۵۱۴ | ۰۰۰ |
| باقیمانده | ۳۵/۳۸۹ | ۱۶۱ | ۰/۲۲۰ | | |
| مجموع | ۷۹/۹۰۹ | ۱۶۴ | | | |

جدول (۱۳) ضرایب ابعاد متغیر تعهد سازمانی و متغیر فرسودگی شغلی

| مدل | ضریب های غیر استاندارد | | ضرایب استاندارد | ضریب همبستگی R | ضریب تعیین (R ²) | t | ضریب معناداری |
|-------------|------------------------|--------------|-----------------|----------------|------------------------------|-------|---------------|
| | B | انحراف معیار | β | | | | |
| عدد ثابت | ۰/۱۷۴ | ۰/۳۸۲ | | ۰/۷۴۶ | ۰/۵۵۷ | ۱/۹۹۲ | ۰/۰۴۷ |
| تعهد عاطفی | ۰/۷۵۴ | ۰/۰۸۰ | ۰/۷۱۳ | | | ۹/۴۴۰ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد هنجاری | -۰/۱۶۵ | ۰/۱۱۰ | -۰/۱۰۷ | | | ۲/۷۲۰ | ۰/۰۴۱ |
| تعهد مستمر | ۰/۳۵۵ | ۰/۱۰۸ | ۰/۱۹۰ | | | ۳/۲۷۲ | ۰/۰۰۱ |

آزمون فرض هشتم؛ سهم تعهد سازمانی در تبیین اعتیاد به کار کارکنان متفاوت است.

جدول ۱۴ (ANOVA) نشان می دهد که آیا مدل رگرسیون می تواند به طور معنا داری (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. میزان معنا داری در این آزمون کمتر از میزان ۰,۰۵ است که بیان گر این است که مدل رگرسیونی معنا دار است.

جدول (۱۳)، اطلاعات ضروری برای پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی را در اختیار ما قرار می دهد. از آنجایی که عدد معناداری (sig)، مقدار ثابت (constant) و ابعاد متغیر تعهد سازمانی کوچک تر از ضریب خطا (۰/۰۵) است در نتیجه فرض H₀ رد می شود و فرض H₁ که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می شود. یعنی سهم ابعاد تعهد سازمانی در تبیین فرسودگی شغلی کارکنان متفاوت است.

جدول شماره‌ی (۱۴)؛ جدول آنوا مربوط به فرض هشتم

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | ضریب معناداری |
|-----------|--------------|------------|----------------|---------|---------------|
| رگرسیون | ۳/۰۲۷ | ۳ | ۱/۰۰۹ | ۱۰/۶۱۹ | .۰۰۰ |
| باقیمانده | ۱۵/۳۹۵ | ۱۶۲ | ۰/۰۹۵ | | |
| مجموع | ۱۸/۴۲۲ | ۱۶۵ | | | |

جدول (۱۵) ضرایب ابعاد متغیر تعهد سازمانی و متغیر اعتیاد به کار

| مدل | ضریب های غیر استاندارد | | ضرایب استاندارد | ضریب همبستگی R | ضریب تعیین (R ²) | t | ضریب معناداری |
|-------------|------------------------|--------------|-----------------|----------------|------------------------------|--------|---------------|
| | B | انحراف معیار | β | | | | |
| عدد ثابت | ۲/۵۸۷ | ۰/۲۴۲ | | | | ۱۰/۶۹۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد عاطفی | ۰/۰۹۳ | ۰/۰۵۱ | ۰/۱۸۶ | | | ۲/۲۱۷ | ۰/۰۴۱ |
| تعهد هنجاری | ۰/۱۷۸ | ۰/۰۷۲ | ۰/۲۳۸ | ۰/۴۰۵ | ۰/۱۶۴ | ۲/۴۷۶ | ۰/۰۱۴ |
| تعهد مستمر | ۰/۰۳۳ | ۰/۰۷۰ | ۰/۰۳۸ | | | ۱/۹۸۷ | ۰/۰۴۸ |

در نتیجه فرض H₀ رد می‌شود و فرض H₁ که در بر گیرنده ادعای محقق است تأیید می‌شود. یعنی سهم ابعاد تعهد سازمانی در تبیین اعتیاد به کار کارکنان متفاوت است.

آزمون فرض اصلی

جدول (۱۵)، اطلاعات ضروری برای پیش بینی متغیر اعتیاد به کار را در اختیار ما قرار می‌دهد. از آنجایی که عدد معناداری (sig)، مقدار ثابت (constant) و ابعاد متغیر تعهد سازمانی کوچک‌تر از ضریب خطا (۰/۰۵) است

فرضیه اصلی اول؛ فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت شهریان رابطه دارد.

جدول شماره‌ی (۱۶)؛ آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

| تعهد سازمانی | فرسودگی شغلی | متغیر | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| .۶۹۲** | ۱ | ضریب همبستگی | فرسودگی شغلی |
| .۰۰۰ | | عدد معناداری | |
| ۱۶۵ | | تعداد | |

نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی کارکنان ۰/۶۹۲ می‌باشد.

فرضیه اصلی دوم؛ اعتیاد به کار با تعهد سازمانی کارکنان شرکت شهریان رابطه دارد.

جدول شماره ۱۷؛ آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

| متغیر | | اعتیاد به کار | تعهد سازمانی |
|---------------|--------------|---------------|--------------|
| اعتیاد به کار | ضریب همبستگی | ۱ | ۰/۳۹۲** |
| | عدد معناداری | | ۰/۰۰۰ |
| | تعداد | | ۱۶۶ |

نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار با تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار با تعهد سازمانی کارکنان ۰/۳۹۲ می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

برای بررسی فرضیه های از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصله بدان معناست که با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان گفت رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی ۰/۷۱۹ می‌باشد.

در مطالعه جملیک (۲۰۱۰) و پژوهش اوزیار و همکاران (۲۰۱۳) نیز ارتباط منفی و معنی داری بین فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی مشاهده شد. مشخص شد رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و تعهد هنجاری وجود دارد. نتایج پژوهش محمودی راد و نعیم حسنی (۱۳۹۰) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تعهد هنجاری رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. به طوری که با افزایش فرسودگی شغلی، تعهد هنجاری کاهش می‌یابد. می‌توان گفت رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و تعهد مستمر وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش کشته گر و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که فرسودگی شغلی بر تعهد

مستمر تأثیر معناداری ندارد. می‌توان گفت رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار و تعهد عاطفی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار و تعهد عاطفی ۰/۳۷۱ می‌باشد. نتایج پژوهش پسند و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین تعهد عاطفی و اعتیاد به کار کارکنان دانشگاه علوم بنابراین نتیجه می‌شود که بین تعهد عاطفی و اعتیاد به کار رابطه معناداری وجود دارد.

می‌توان گفت رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار و تعهد هنجاری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار و تعهد هنجاری ۰/۳۸۷ می‌باشد.

همچنین رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار و تعهد مستمر وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار و تعهد مستمر ۰/۲۶۵ می‌باشد.

نتایج پژوهش عنایتی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که بین ابعاد اعتیاد به کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. طبق فرضیه هفتم مشخص شد سهم تعهد سازمانی در تبیین فرسودگی شغلی کارکنان متفاوت است. می‌توان گفت که فرسودگی شغلی ۵۵/۷ درصد فقط تحت تأثیر ابعاد تعهد سازمانی و ۴۴/۳ درصد سهم سایر متغیرها می‌باشد. همچنین



سهم تعهد سازمانی در تبیین اعتیاد به کار کارکنان متفاوت

مدیریت عصر پیشرفت

منابع

- پسنده، مریم؛ نوری علویجه، رضوان؛ نوری علویجه، فاطمه (۱۳۹۲). رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، فصلنامه توسعه، سال هشتم، شماره ۲۷.

- پورصادق، ناصر؛ جهانگیر، اصغر؛ بروشکی، سعید (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی افراد و اعتیاد به کار کارکنان یک سازمان دولتی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال دوم، شماره اول.

- رفاهی، سید علی اکبر و همکاران (۱۳۹۳). ارتباط هوش معنوی با فرسودگی شغلی و برخی متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان ناجا، مجله طب انتظامی، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۲۲-۱۱۵.

- شریفی، سمانه؛ سلیمی، قربانعلی، احمدی؛ سیداحمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۴)، صص ۱۰۶-۸۱.

- طبرسا، غلامعلی و معینی کربکنندی، منصوره (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد هوش معنوی با فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی)، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۴، شماره ۴.

- عنایتی، غلامرضا؛ شکاری، غلامعباس؛ طهماسبی، رضا؛ غفاری، حسن؛ شبانی، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۷۹.

عبادی شعار، پریسا و زنگنه، محسن، ۱۴۰۰، بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره: ۵، شماره: ۸۰.

مشخص گردید که رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش سچوفلی و همکاران (۲۰۰۸) همراستا با نتایج این پژوهش می باشد. نتایج پژوهشهای محمودی راد و نعیم حسنی (۱۳۹۲) و کروپنازانو و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری مشاهده می شود. همچنین رابطه مثبت و معناداری میان اعتیاد به کار با تعهد سازمانی وجود دارد. با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی میان اعتیاد به کار با تعهد سازمانی ۰/۳۹۲ می باشد. نتایج آزمون اسپیرمن پژوهش عنایتی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که ضریب همبستگی بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی، ۰/۳۲۵ است، یعنی افزایش اعتیاد به کار، باعث افزایش تعهد سازمانی می شود. از آنجایی که ضریب معناداری بین دو متغیر، ۰/۰۱۲ است فرضیه تحقیق که به وجود رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی اشاره دارد، تأیید می شود. پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی و وظیفه شناسی، با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، افرادی که بسیار فعال عمل می کنند، ارتباطات زیادی برقرار می کنند، همواره به انجام وظایف شغلی می اندیشند، و معمولاً به سازمانی که در آن کار می کنند، تعهد بیشتری دارند. پیشنهاد می گردد، تشویق و ترغیب کارکنان نسبت به اهمیت قایل شدن برای سلامت خود با هدف پیشگیری از فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گیرد و در راس برنامه های سازمان مربوطه باشد. مدیران سعی کنند تفویض اختیار کنند و به کارمندان خود اعتماد کنند. با کارمندان خود همچون یک انسان بزرگسال رفتار کنند و در آنها حس مالکیت کسب و کار را ایجاد کنند.

- Karuna, C., Palmer, V., Scott, A., & Gunn, J. (2022). Prevalence of burnout among GPs: a systematic review and meta-analysis. *British Journal of General Practice*, 72(718), e316-e324.
- Kucukoglu ,H (2014), Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 116 , 2741-2746.
- Ozyer K, Eryigit M, Erbaharli A. The relationship between burnout and organizational commitment: A survey in Turkish business context. In: The 2013 IBEA, International Conference on Business, Economics and Accounting; 2013 March 20-23; Bangkok, Thailand. [Cited 2013 Nov 12]. Available from: http://www.caal-inteduorg.com/ibea2013/ejournal/026---Kubilay_Ozer&Mehmet_Eryigit&Aytunc_Erbaharli-Relationship_between_Burnout_.and.pdf
- Schaufeli ,W,B. Taris , T,w . Rhenen ,W,v .(2008) , Workholism , Burnout, and Work engagement : Three of a Kind or Three Different King Of Employee Well-being ? , *Applied Psychology : An International Review* , 2008 , 57 (2) , 173 - 203.
- Schaufeli, Wilmar B; Shimazu, Akihito; Taris, Toon W. (2009): Being Driven to Work Excessively Hard the Evaluation of a Two- Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research* originally published online 19 May 2009. PP. 320-348.
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Wang, H., ... & Dyrbye, L. N. (2022, March). Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians and the general US working population between 2011 and 2020. In *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 97, No. 3, pp. 491-506). Elsevier.
- Spence, J.T. and Robbins, A.S. (1992). "Work holism: definition, measurement, and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58 No. 1, pp: 78-160.
- کشته‌گر، عبدالعلی؛ جودزاده، مهتا؛ فردین، مرضیه؛ راشکی قلعه نو، مهین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و پنجم.
- محمودی راد، غلامحسین؛ نعیم حسینی، صدیقه (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل، در بیمارستان ولیعصر (عج) بیرجند، فصلنامه علمی پژوهشی مراقبت‌های نوین، دوره ۱۰، شماره ۴.
- Allen, N. J & Meyer, J.P (1990). The measurement and Antecedents of Affective , Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Aziz, Shahnaz and Tronzo, Casie L. (2011): Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers, *The Psychological Record*, 61, 269-286.
- Baran, G. Yildiz,B,M .Inci ,F.Ongor,M.Ceran ,A .(2010), Analysis of burnout levels of teacher , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9 , 975-980.
- Cropanzano R, Rupp DE, Byrne ZS. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *J Appl .Psychol.* 2003; 88(1):160-9
- Gemlik N, Sisman FA, Sigrı U. The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *J Global Strat Manag.* 2010; 8:137-49.
- Gheorghita ,N.(2014) , Workaholism : A New Challenge For Organisation Management , *Procedia Social and Behavioral Sciences* 109, 295-300.
- Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology.* 2006;43(6):495-513.

Identifying the relationship between job burnout and work addiction with employees' organizational commitment (Case study: Shahrban Company of Tehran Municipality)

Shahdad vosoughzadeh

Master of Executive Management - Strategic Management, Islamic Azad University of
 Research Sciences, Sari Branch, Mazandaran

Maryam Taghvaei Yazdi

Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad
 University, Sari, Iran

Abstract

The general purpose of this research was to examine the relationship between job burnout and work addiction with organizational commitment in Shahrban Company of Tehran Municipality. This research is part of applied research in terms of its purpose, and in terms of nature and method, it is part of correlational descriptive research. The study population of this research is all the employees of Shahrban Company of Tehran Municipality, their number is 500 people. The number of samples was determined as 217 people based on the sampling table of Karjesi and Morgan, which was selected by simple random sampling based on the number of employees. The data collection method was library and field type. In order to collect data in this research, three standard questionnaires of Allen and Mayer's Organizational Organization, Moslesh's Job Burnout and Spence's and Robbins' Work Addiction were used on a 5-point Likert scale (completely agree-agree-no opinion-disagree-completely disagree). took SPSS software and descriptive and inferential statistics tests such as Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient test, ANOVA test and regression test were used for data analysis. The results showed that there is a direct and significant relationship between work addiction and job burnout with dimensions of organizational commitment. Also, the research results indicate that the contribution of organizational commitment in explaining job burnout and work addiction of employees is different.

Key words: burnout-organizational commitment-addiction-employees