

طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان
صادق بای^۱، پانته آجهانگیر^۲، افسانه بوستان^۳

Designing a structural model for predicting job burnout based on organizational commitment and self - efficacy beliefs mediated by personality traits of teachers
Sadeqh Bay¹, Pantea Jahangir², Afsaneh Boostan³

چکیده

زمینه: تحقیقات به ارتباط بین تعهد سازمانی، باورهای خودکارآمد پنداری و ویژگی‌های شخصیتی معلمان اشاره دارد. با توجه بر این آیا می‌توان فرسودگی شغلی را بر اساس تعهد سازمانی، باورهای خودکارآمد پنداری و ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی کرد؟ **هدف:** هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان شهرستان رامیان بود. **روش:** این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، به طور خاص مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، معلمان سه مقطع ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم بود که شامل ۶۵۰ نفر بودند. حجم نمونه طبق نظر هویت و کرامر (۲۰۰۴) برای هر متغیر و مؤلفه‌های آن (۲۰-۴۰) در نظر گرفته شد. همچنین پژوهشگر به منظور افزایش درستی یافته‌ها، ۴۰۰ نفر برای نمونه در نظر گرفت. محقق با لحاظ کردن نسبت پراکندگی جمعیت معلمان در هر یک از سه مقطع، از بین ۱۱۷ مدرسه، تعدادی مدرسه را به صورت تصادفی انتخاب کرد. در پایان تعداد ۵۰ پرسشنامه به علت مخدوش شدن کنار گذاشته شد. برای انجام این پژوهش از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، تعهد سازمانی آلن و مه (۱۹۹۱)، باورهای خودکارآمد پنداری جروسالم و شوارزر (۱۹۹۲) و پنج عاملی شخصیت کاستا و مگ گری (فرم کوتاه) (۱۹۸۵) استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد. همچنین متغیر باورهای خودکارآمد پنداری بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد. ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد. بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین باورهای خودکارآمد پنداری و فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد. ($P < 0/001$). **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری و ویژگی‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بودند. مطابق با یافته‌ها، می‌توان با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت و همچنین تغییر در شیوه گزینش افراد متناسب با ویژگی‌های شخصیتی و باورهای خودکارآمد پنداری و تعهد سازمانی، تا حدودی از فرسودگی شغلی معلمان کاست. **واژه کلیدی‌ها:** فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، باورهای خودکارآمد پنداری، ویژگی‌های شخصیتی

Background: Research indicates the relationship between organizational commitment, self-efficacy beliefs, and personality traits of teachers. Given this, can one predict job burnout based on organizational commitment, self-efficacy beliefs, and personality traits? **Aims:** The purpose was to design a structural model for predicting burnout based on organizational commitment and self-efficacy beliefs by mediating the personality traits of teachers in Ramyan County. **Method:** Correlation studies based on structural equation modeling technique, in particular regression equations. The statistical population of this study is teachers of the three primary, secondary and secondary schools and consists of 650 students. The sample size was 400 people in order to increase the validity of the findings. The researcher randomly selected a number of schools from each of the 117 schools by considering the ratio of the population distribution of the teachers at each of the three levels. To do this research, the Maslach Job Burnout Questionnaire (1981), Allen & Meyer Organizational Commitment (1991), Jerusalem & Schwarzer Self-efficacy Beliefs (1992), and the Five Factors of the Character of Costa and McCrae (Short Form) (1985) were used. **Results:** The results showed that organizational commitment variable had a reverse effect on job burnout. Also, the variable of self-efficacy beliefs has a reverse effect on job burnout. Personality traits have a reverse effect on job burnout. There is a significant relationship between organizational commitment and job burnout through personality traits. There is also a significant relationship between self-efficacy beliefs and job burnout through personality traits. ($P < 0/001$). **Conclusions:** The results showed that All variables were able to predict teachers' job burnout. According to the findings, teachers' burnout can be partially reduced by holding workshops and in-service workshops as well as by changing the selection of individuals according to personality traits and self-efficacy beliefs and organizational commitment. **Key words:** Job burnout, Organizational commitment, Self efficacy beliefs, Personality characteristics

Corresponding Author: jahangir@riau.ac.ir

* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری نویسنده اول است.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۱ Ph.D Student, Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

^۲ استادیار، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ Assistant Professor, Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran (Corresponding Author)

^۳ استادیار، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۳ Assistant Professor, Department of Counseling, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

پذیرش نهایی: ۹۸/۰۵/۲۸

دریافت: ۹۸/۰۳/۲۰

مقدمه

آنچه مسلم است نقش حساس و مهم کار در ابعاد گوناگون زندگی بر کسی پوشیده نیست زیرا کار علاوه بر اینکه وسیله‌ای برای تأمین هزینه‌های زندگی و ارضای بسیاری از نیازهای شخص است، رابطه مستقیمی با سلامت جسمانی و همچنین سلامت روانی فرد نیز دارد (آهنگرزاده، رفیعی پور، مسلمی، حیدری و نوری نیستانک، ۱۳۹۷) واضح و آشکار است که نقش محوری و سازنده شغل وابسته به تناسب ویژگی‌های شغل و شاغل و احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است (بای و حسینی، ۱۳۹۳). شاغل بودن و داشتن شغل منجر به کاهش ۴ تا ۱۰ درصدی شیوع افسردگی، تنیدگی و بیماری‌های جسمی نسبت به بیکاران می‌شود. منابع مختلف تنیدگی شغلی و سازمانی از قبیل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه‌ای، روابط حرفه‌ای، ساختار و جو سازمانی، رویارویی خانواده و کار، ممکن است به واکنش‌های روانی مختلفی منجر شوند که فرسودگی شغلی^۱ یکی از این واکنش‌ها محسوب می‌شود (صفری و گودرزی، ۱۳۸۸). فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مربوط به کار و محیط کاری، محصول عواملی است که وجود آنها، احتمال آن را بالا می‌برد و عدم وجودشان به کاهش یا عدم آن منجر می‌شود (سینا، کریم زاده، ناظم، احمدی، ۱۳۹۳). نظریه پردازان جدیدتر، عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کردند. عوامل فردی مواردی همچون متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی^۲ و سبک‌های مقابله، و عوامل موقعیتی مواردی همچون ویژگی‌های شغل، انتظارات، انگیزه و منابع شغلی را در بر می‌گیرد (شهبازیان خونیک، مصرآبادی، افتخاری فر، ۱۳۹۶). بررسی‌های انجام شده درباره فرسودگی شغلی در معلمان نشان داده است که در شرایط کاری یکسان، افراد به یک اندازه دچار فرسودگی نمی‌شوند (حسینی نژاد، امینی آهی دشتی، منتظر، الیاسی، موسی زاده و احمدی، ۱۳۹۵). به بیان دیگر، فرسودگی، از تعامل عوامل بی‌شماری از جمله عوامل فردی، میان فردی، شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پدید می‌آید (رسولیان، الهی و ابراهیمی عزیزه، ۱۳۸۳). معلمان فرسوده نسبت به دیگران رفتار منفی پیدا می‌کنند، اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند و به سبب احساس

بی‌کفایتی و کاهش توانایی عملکرد، تصمیم به ترک کار خود می‌کنند (اسپکتور، ۲۰۰۴؛ به نقل از منزوی چالشری، ۱۳۹۳). عوامل مختلفی در فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است. یک نوع از این عوامل باورهای خودکارآمد پنداری^۳ می‌باشد. خودکارآمد پنداری را به عنوان قضاوت افراد درباره توانایی خود تعریف می‌کنند (بندورا، ۱۹۸۶؛ به نقل از رحمانی، ۱۳۹۵). خودکارآمد پنداری کارکنان نیرومندترین متغیر در تعیین موفقیت هر برنامه جدید و ابتکاری است. اساساً هر اندازه کارکنان احساس بهتری در مورد توانایی‌هایشان در انجام کار داشته باشند بهتر خواهند توانست عمل کنند. (بندورا، ۱۹۹۷؛ به نقل از ظهراپی، ۱۳۹۳). باورهای خودکارآمد پنداری در میزان تلاشی که افراد در هر فعالیت باید صرف نمایند و مدت زمانی که در برخورد با موانع پافشاری می‌نمایند و در انعطاف‌پذیری آنان در موقعیت‌های مختلف، تعیین کننده هستند. این باورها در میزان تنیدگی و اضطرابی که افراد در برخورد با موانع تجربه می‌نمایند، تأثیر دارد. افرادی که دارای باورهای خودکارآمد پنداری قوی هستند تکالیف را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آنها تسلط یابند نه به عنوان تهدیداتی که از آنها دوری نمایند. این افراد در فعالیت‌ها عمیق‌تر مشغول می‌شوند و تلاش بیشتری را در موقع شکست به کار می‌برند. افرادی که دارای باورهای خودکارآمد پنداری ضعیفی هستند تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند می‌بینند که این امر باعث تنیدگی، افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسأله می‌شود (عسگری زاده ماهانی، سلیمانی، ظفرنیا، میری، ۱۳۹۴).

نوعی دیگر از عوامل اثرگذار در فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی^۴ می‌باشد. کارکنان متعهد از مهمترین عوامل تعیین کننده ای هستند که موفقیت یک سازمان را تعیین می‌کنند. زیرا بدون کارکنان متعهد و توانمند، خدمتی تولید نمی‌شود (کوچک زاده، انضباطی و وحدتی محبوب، ۱۳۹۷). تعهد سازمانی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در اثربخشی و بهره‌وری سازمانی است. در ادبیات تعهد سازمانی، این مفهوم عموماً به تمایل قوی یک عضو برای ماندن در سازمان، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف می‌شود (مؤدی، پورتر و استیرز، ۱۹۷۹؛ به نقل از جباری، ۱۳۹۵) تعهد سازمانی به

3. Self-Efficacy Beliefs

4. Organizational Commitment

1. Burnout Job

2. Personality Traits

تحقیقات زیادی در رابطه با باورهای خودکارآمد پنداری، تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی انجام گرفته است از جمله می‌توان به تحقیقات زیر اشاره کرد. اکبری (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد همبستگی مثبت بین روان‌آزردگی با فرسودگی شغلی کارکنان وجود دارد، همچنین همبستگی منفی بین شخصیت برونگردی، انعطاف‌پذیری و دلپذیر بودن وجود دارد، بین شخصیت باوجدان بودن با فرسودگی شغلی رابطه معنادار یافت نشد. امیری کیا (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان داد که رابطه مستقیم معنادار بین روان-آزردگی و فرسودگی شغلی وجود دارد، همچنین بین انعطاف‌پذیری و توافق‌پذیری رابطه معکوس معنادار وجود دارد، بین برونگردی و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود نداشت. صدرمغانی (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد که بین خودکارآمد پنداری و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنادار منفی وجود دارد. رحمانی (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد که بین فرسودگی شغلی و خودکارآمد پنداری رابطه منفی و معکوس وجود دارد. جباری (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و فرسودگی مرتبط با کار و فرسودگی مرتبط با مددجو رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. گلریز خاتمی (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که رابطه معناداری بین ابعاد تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی وجود دارد، تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده منفی و معنادار فرسودگی شغلی می‌باشد. یاسمین و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی نشان دادند که تنها تعهد هنجاری اثر قابل توجه بر فرسودگی شغلی داشته در حالی که تعهد عاطفی و تعهد مستمر اثر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی پرستاران نداشته است. هیلتون (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی معنادار وجود دارد (به نقل از صحبت زاد، ۱۳۹۵). مارمایا، هیتمن، زواوی، موحد، جودی (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که تنها تعهد عاطفی با فرسودگی شغلی سازمان ارتباط دارد. ردمن (۲۰۱۵) نشان داد که فرسودگی شغلی بر کاهش خودکارآمد پنداری معلمان تأثیر منفی دارد بعلاوه رابطه معنادار بین سن، جنسیت، تعداد سال‌های خدمت و گزارش فرسودگی شغلی مشاهده شده است. ساواش، یونس، اسمایل (۲۰۱۵) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که ارتباط منفی بین خودکارآمد پنداری معلم و سطوح فرسودگی

عنوان یک حالت روانی، حداقل دارای سه جز قابل تفکیک می‌باشد که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال و فعالیت در یک سازمان می‌باشد (آلن و مه‌یر، ۱۹۹۷)؛ به نقل از زرعیانی، (۱۳۹۵). دلیل زیادی جهت ارتقاء سطح تعهد سازمانی و اهمیت مطالعات در این حوزه وجود دارد. احساس تعهد فرد نسبت به سازمان که با تقویت احساسات مشترک بین فرد با دیگران و احساس هویت او با سازمان شکل می‌گیرد، موجب ارتباط بهتر کارکنان با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی است که با آن هم هویت هستند (فیضی و گرامی پور، ۱۳۸۷). بدون تعهد سازمانی، با بهترین برنامه‌های پیچیده و خلق مدیران ارشد راه به جایی نمی‌برد. در حالی که برنامه‌های ساده و صریح، با تعهد سازمانی کارکنان نتیجه بخش خواهد بود (زرعیانی، ۱۳۹۵).

یک نوع دیگر از عواملی که در فرسودگی شغلی مؤثر است ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. شخصیت مفهومی است که هم به صورت عامیانه و هم به صورت کاربردی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اصولاً هر کسی خصوصیات، منش، توانایی‌ها و ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که الگوهای رفتاری^۱، شیوه‌های پاسخ‌دهی، و واکنش‌های وی را به محیط درونی و بیرونی نشان می‌دهد که خصوصیات شخصیتی وی را شکل می‌دهند. شخصیت انسان‌ها همیشه مورد توجه بوده و توجه محققان و صاحب‌نظران بسیاری را به خود جلب کرده است. (بای، ۱۳۹۲).

با توجه به اینکه مقوله‌های تعهد سازمانی، باورهای خودکارآمد پنداری و ویژگی‌های شخصیتی هر یک به تنهایی از جمله مفاهیمی هستند که بر میزان کارایی معلمان تأثیر می‌گذارند ضرورت بررسی همه جانبه رابطه میان این مقوله‌ها امری لازم و اجتناب‌ناپذیر است که پژوهشگران کمتر به آن پرداخته‌اند. محقق در نظر دارد تا رابطه تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری را با فرسودگی شغلی در بین معلمان شهرستان رامیان با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی همه جانبه قرار دهد تا رابطه بین هر یک از متغیرهای پژوهش را با متغیر فرسودگی شغلی، مشخص نماید و زمینه بالا بردن دانش و آگاهی معلمان از این موضوع و به تبع آن کاهش فرسودگی شغلی آنان را در سازمان آموزش و پرورش فراهم نماید.

^۱. Behavioral models

۲. باورهای خود کارآمد پنداری به طور معنادار فرسودگی شغلی را در معلمان شهرستان رامیان پیش‌بینی می‌کند.
۳. ویژگی‌های شخصیتی به طور معنادار فرسودگی شغلی را در معلمان شهرستان رامیان پیش‌بینی می‌کند.
۴. ویژگی‌های شخصیتی در رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان رامیان نقش میانجی دارد.
۵. ویژگی‌های شخصیتی در رابطه بین باورهای خود کارآمد پنداری و فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان رامیان نقش میانجی دارد.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی به طور اخص مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، معلمان سه مقطع ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم بود و که شامل ۶۵۰ نفر بودند که همگی در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ به طور رسمی مشغول به خدمت بودند. براساس نظر هویت و کرامر (۲۰۰۴) به ازای هر متغیر پیش‌بین حداقل ۲۰ (۴۰-۲۰) نفر برای نمونه کافی است با توجه به اینکه در این پژوهش فرسودگی شغلی دارای سه مؤلفه، باورهای خود کارآمد پنداری دارای یک مؤلفه، تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه، ویژگی‌های شخصیتی دارای پنج مؤلفه می‌باشد به ازای هر متغیر ۲۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه پژوهش با توجه به متغیرهای پژوهش ۳۰۰ نفر برآورد شد که با در نظر گرفتن احتمال افت و ماهیت پژوهش (ارائه مدل) ۱۰ درصد به این نمونه اضافه شد و نمونه به ۳۳۰ نفر افزایش یافت. ضمناً پژوهشگر به منظور افزایش درستی یافته‌ها، حجم نمونه را ۴۰۰ نفر در نظر گرفت. محقق با لحاظ کردن نسبت پراکندگی جمعیت معلمان در هر یک از سه مقطع، از بین ۱۱۷ مدرسه، تعدادی مدرسه را به صورت تصادفی انتخاب کرد سپس با مراجعه به مدارس ۴۰۰ نفر با رضایت و توافق آگاهانه به تکمیل پرسشنامه‌ها پرداختند. تعداد ۵۰ پرسشنامه به علت مخدوش بودن کنار گذاشته شد.

ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI): این پرسشنامه توسط مسلش در سال ۱۹۸۱ ساخته شد که دارای ۲۲ گویه بود و سه بعد خستگی عاطفی^۲، مسخ شخصیت^۳ و عملکرد فردی^۴ را مورد سنجش قرار

شغلی وجود دارد. گوندوز (۲۰۱۲) در تحقیقی نشان داد که رابطه منفی بین خود کارآمد پنداری و کاهش کفایت شخصی وجود دارد. زیمرمن و سویدی (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان داد که بین توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجارب با همه ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، همچنین بین ویژگی‌های روان آزرده‌گی با فرسودگی عاطفی ارتباط معناداری وجود ندارد و بین سطوح بالاتر ویژگی‌های برون‌گردی با سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی ارتباط وجود دارد. پراج (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ماجرنیکوما (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی درون‌گردی، برون‌گردی و با وجدانی بودن با فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود دارد (به نقل از دوانی زاده، ۱۳۹۶). کلومیس چی (۲۰۱۵) در تحقیقی به این نتیجه رسید که هر چه مقدار برون‌گردی در معلمان پایین‌تر باشد، معلمان بیشتر مستعد رویارویی با فرسودگی شغلی هستند (کلومیس چی، ۲۰۱۵؛ به نقل از کامه علیا، ۱۳۹۵). ایساک (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان داد که فرسودگی شغلی با حس خود کارآمد پنداری ادراک شده رابطه معکوس دارد و خستگی هیجانی توان پیش‌بینی معناداری برای خود کارآمد پنداری ادراک شده دارد (به نقل از ظهرابی، ۱۳۹۳). شالویک (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان داد رابطه منفی نیرومندی بین خود کارآمد پنداری معلمان با فرسودگی شغلی آنها وجود داشت بدین ترتیب که هرچه میزان تنش و درگیری در کار بیشتر باشد و هرچه فرسودگی شغلی بیشتر باشد احساس خود کارآمد پنداری، بیشتر کاهش می‌یابد. (به نقل از ظهرابی، ۱۳۹۳). با توجه به نقش تعهد سازمانی، باورهای خود کارآمد پنداری و ویژگی‌های شخصیتی در فرسودگی شغلی، انجام تحقیقاتی که باعث کاهش فرسودگی شغلی معلمان شود ضروری به نظر می‌رسد لذا در این پژوهش در صدد پاسخ‌گویی به آن هستیم که آیا رابطه‌ای بین تعهد سازمانی، باورهای خود کارآمد پنداری و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. تعهد سازمانی به طور معنادار فرسودگی شغلی را در معلمان شهرستان رامیان پیش‌بینی می‌کند.

3. Depersonalisation

4. Personal Accomplishment

1. Maslach Burnout Inventory

2. Emotional Exhaustion

می‌داد در این ابزار ۹ گویه مربوط به خستگی عاطفی، ۵ گویه مربوط به مسخ شخصیت و ۸ گویه مربوط به عملکردی فردی می‌باشد. این ابزار در طیف لیکرت (۰ تا ۶) نمره‌گذاری می‌شود. (آهنگرزاده و همکاران، ۱۳۹۷). به منظور سنجش درستی این پرسشنامه، مسلش و جکسون (۱۹۸۱) از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند و میزان درستی هر یک از خرده مقیاس خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و عملکرد فردی ۰/۷۱ بود. (به نقل از امیری‌کیا، ۱۳۹۵). در ایران اولین بار فیلیان (۱۳۷۱) این پرسشنامه را ترجمه و درستی و قابلیت اعتماد آن را مورد تأیید قرار داد؛ و ضریب قابلیت اعتماد آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شد. همچنین درستی آزمون توسط کمالی (۱۳۹۳) ۰/۸۶ برآورد گردید و ضریب قابلیت اعتماد آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شد. همچنین بدری گرگری (۱۳۷۴) درستی پرسشنامه به ترتیب خستگی عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و عملکرد فردی ۰/۷۴ گزارش کرد. (به نقل از نژاد سام، ۱۳۹۵).

ج: پرسشنامه پنج عاملی شخصیتی نئو (NEO-FFI):^۸ فرم کوتاه مقیاس تجدید نظر شده NEO-PI-R^۹ است. فرم ابتدایی مقیاس شخصیتی NEO توسط کاستان و مگ^{۱۰} در سال ۱۹۸۵ ساخته شد، سپس فرم کوتاه این مقیاس در قالب ۶۰ سؤال مورد تجدید نظر قرار گرفت. این مقیاس پنج عامل اصلی شخصیت شامل روان‌آزردگی^{۱۱}، برونگردی^{۱۲}، تجربه‌پذیری^{۱۳}، همسازی^{۱۴} و وظیفه‌شناسی^{۱۵} را می‌سنجد. هر عامل براساس ۱۲ گویه در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از عوامل اصلی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۲، ۰/۶۸، ۰/۶۹ و ۰/۷۹ گزارش شده است. (بشارت، گلستانی‌پور، غلامعلی‌لواسانی، ۱۳۹۷). همچنین در پژوهشی آلفای کرونباخ روان‌آزردگی ۰/۸۴، برونگردی ۰/۷۵، باز بودن ۰/۷۴، همسازی یا موافق بودن ۰/۷۵ و با وجدانی بودن ۰/۸۳ گزارش شد (مورادیان و نزلک، ۱۹۹۵؛ به نقل از فتیحی‌آشتیانی). در ایران گروسی فرشی (۱۳۷۷) قابلیت اعتماد این پرسشنامه را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرد. همچنین ضریب قابلیت اعتماد بازآزمایی ۲۰۸ دانشجوی ایرانی در فاصله زمانی سه ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۹ برای روان‌آزردگی، برونگردی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی گزارش شد. (بشارت و همکاران، ۱۳۹۷). در این تحقیق برای افزایش درستی، از نظرات اساتید راهنما و مشاور و سایر

پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ)^۱: پرسشنامه تعهد سازمانی که حاوی ۲۴ گویه بود که توسط پژوهشگران مشهور به نام‌های آلن و مه‌یر (۱۹۹۱) طراحی و تدوین شد. این پرسشنامه سه بعد تعهد عاطفی^۲، تعهد عقلانی^۳ و تعهد هنجاری^۴ را مورد بررسی قرار داد. آلن و مه‌یر (۱۹۹۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای تعهد عاطفی ۰/۸۸، برای تعهد عقلانی ۰/۸۴ و برای تعهد هنجاری ۰/۸۱ برآورد کردند. (به نقل از صحبت زاده، ۱۳۹۵). چراتی (۱۳۹۱) درستی این پرسشنامه را در ایران ۰/۹۵ برآورد کرد. جزایری، نعمانی، شکرکن و تقی‌پور (۱۳۸۵) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای تعهد عاطفی ۰/۸۸، برای تعهد هنجاری ۰/۸۱، برای تعهد مستمر ۰/۸۴ گزارش کردند. (به نقل از صحبت زاده، ۱۳۹۵).

پرسشنامه خودکارآمد پنداری عمومی (GSE)^۵: این پرسشنامه توسط جروسالم و شوارزر (۱۹۹۲) ساخته شد. این پرسشنامه به صورت تک‌عاملی با ۱۰ گویه چهار گزینه‌ای می‌باشد. حداقل و

پرسشنامه خودکارآمد پنداری عمومی (GSE)^۵: این پرسشنامه توسط جروسالم و شوارزر (۱۹۹۲) ساخته شد. این پرسشنامه به صورت تک‌عاملی با ۱۰ گویه چهار گزینه‌ای می‌باشد. حداقل و

8. Costa and McCrae

9. Neuroticism

10. Extraversion

11. Openness To Experience

12. Agreeableness

13. Conscientiousness

1. Organizational Commitment Questionnaire

2. Affective Commitment

3. Continuance Commitment

4. Normative Commitment

5. Generalized Self-Efficacy

6. Personality Five-Factor Inventory (NEO-FFI)

7. Bibliography For The Revised Neo Personality Inventory (NEO-PI-R)

است و باورهای خودکارآمد با میانگین ۳/۵۹ نسبت به سایر ابعاد اهمیت کمتری از نظر پاسخ‌گویان داشته است. در جدول ۳ نتیجه شاخص ماهالانویس گزارش شده است.

جدول ۳. محاسبه شاخص ماهالانویس برای شناسایی داده‌های پرت			
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
۱۸۴	۶۷/۰۵۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۴
۱۵۸	۶۱/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴
۳۹	۵۹/۷۶۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
۱۸۶	۵۹/۲۵۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
۶۸	۵۸/۹۴۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
۴۲	۵۸/۵۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
۱۸۸	۵۸/۰۶۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
۵۸	۵۶/۵۷۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰
۱۱۱	۵۶/۱۲۵	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰
۱۶۵	۵۵/۶۴۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰
۱۸۵	۵۴/۱۷۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
۱۸	۵۳/۸۰۸	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
۱۸۱	۵۳/۶۶۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰
۱۴۲	۵۰/۰۵۰	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰

اگر مقدار $p\text{-value}1$ و $p\text{-value}2$ همزمان کمتر از ۰/۰۱ باشد آن مورد به عنوان داده پرت شناخته می‌شود که از قبل انجام معادلات ساختاری از فایل داده‌ها حذف می‌شوند.

آزمونی که جهت بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده می‌شود، آزمون شاپیرو - ویلکس می‌باشد. نتایج بررسی در جدول زیر آمده است.

همانگونه که یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری آزمون شاپیرو - ویلکس برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ است. به عبارت دیگر توزیع متغیرها نرمال می‌باشد. شاخص چولگی و کشیدگی متغیرها بین (۲ و -۲) قرار دارد بنابراین توزیع متغیرها به توزیع نرمال شباهت زیادی دارد.

چنانچه نرمال بودن چند متغیره برقرار نباشد از روش خودگردان سازی^۳ جهت برآورد پارامترهای مدل ساختاری استفاده می‌شود. نتایج بررسی نرمال بودن چند متغیره توسط نرم‌افزار Amos محاسبه و در جدول زیر آورده شده است.

اساتید مرتبط با موضوع، مطالعه مقالات و کتبی که از این پرسشنامه یا پرسشنامه‌های مشابه استفاده کرده‌اند و روش تحلیل عاملی تأییدی مورد استفاده قرار گرفته است. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر از مدل مدلی یابی ساختاری استفاده خواهد شد. به این منظور، نرم‌افزار Amos^۱ و Spss^۲ به کار گرفته شد.

یافته‌ها

در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Amos داده‌ها را مورد بررسی قرار دادیم. با استفاده از اطلاعات به دست آمده و وارد کردن آنها در نرم‌افزار SPSS داده‌های توصیفی زیر حاصل شد.

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان		
جنسیت پاسخ‌گویان	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۶۹	۴۸/۲
زن	۱۸۱	۵۱/۸
کل	۳۵۰	۱۰۰

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش محاسبه شده است. شاخص میانگین اهمیت متغیرها را نظر پاسخ دهندگان نشان می‌دهد و شاخص انحراف استاندارد پراکندگی پاسخ‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش		
متغیر و مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی	۴/۰۷	۰/۲۸
تعهد عاطفی	۳/۸۹	۰/۳
تعهد مستمر	۴/۲۲	۰/۲۲
تعهد هنجاری	۴/۰۹	۰/۳۲
فردگرایی شغلی	۳/۸۷	۰/۲۹
عملکرد فردی	۴/۰۷	۰/۳۱
خستگی عاطفی	۳/۷۶	۰/۲۵
مسخ شخصیت	۳/۷۹	۰/۳۲
ویژگی‌های شخصیتی	۳/۳۲	۰/۳۲
روان‌آزردگی	۳/۱۷	۰/۳۵
برونگردی	۳/۲۵	۰/۳۶
باز بودن	۲/۸۹	۰/۳۱
سازگاری	۳/۴۵	۰/۲۹
با وجدانی	۳/۸۶	۰/۲۷
باورهای خودکارآمد پنداری	۳/۵۹	۰/۳۹

یافته‌های توصیفی در جدول ۲ نشان می‌دهد که در میان ابعاد اصلی، تعهد سازمانی با میانگین ۴/۰۷ وضعیت موجود بهتری داشته

3. Bootstrapping

1. Analysis Of Moment Structures

2. Statistical Package For The Social Sciences

نتیجه	KMO	نام متغیر
توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود	۰/۸۱	تعهد سازمانی
توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود	۰/۸۸۳	فرسودگی شغلی
توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود	۰/۸۶۴	ویژگی‌های شخصیتی
توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود	۰/۸۴۲	باورهای خودکارآمد پنداری

شاخص	حد مطلوب	تعهد سازمانی	فرسودگی شغلی	ویژگی‌های شخصیتی
X2/df	۳ و کم‌تر	۲/۳۴	۲/۲۳	۲/۰۵۴
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۴۶	۰/۰۳۹	۰/۰۲۶
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸۱	۰/۸۹۱	۰/۹۸۹
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵۵	۰/۸۶۵	۰/۹۶۲
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶۱	۰/۸۸۳	۰/۹۸۹
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۲	۰/۸۶۵	۰/۹۷۱
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷۷	۰/۹۳۲	۰/۹۹۴
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶۰	۰/۹۲۰	۰/۹۸۵
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷۷	۰/۹۳۱	۰/۹۹۴
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۷۱	۰/۸۶۳	۰/۵
PNFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۴۹	۰/۷۶۲	۰/۵۹
PCFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۵۸	۰/۸۰۴	۰/۵۹۸
RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸	۰/۰۵۵	۰/۰۵۳

مقیاس اصلی	مؤلفه‌ها	بار عاملی	نسبت بحرانی (CR)	معناداری (p-value)
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۰/۸۰	۹/۲۲	***
	تعهد مستمر	۰/۸۴	۹/۶۱	***
	تعهد هنجاری	۰/۸۱	۹/۳۸	***
	عملکرد فردی	۰/۷۷	۸/۹۵	***
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۰/۸۲	۹/۴۸	***
	مسخ شخصیت	۰/۸۱	۹/۳۵	***
ویژگی‌های شخصیتی	روان‌آزردگی	۰/۷۹	۹/۱۶	***
	برونگردی	۰/۷۶	۸/۸۹	***
	باز بودن	۰/۷۸	۹/۰۸	***
	سازگاری	۰/۸۳	۹/۵۹	***
با وجدانی		۰/۸۲	۹/۴۱	***

***: بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

یافته هادر جدول فوق نشان می‌دهد در هر مقیاس بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ هستند و نسبت بحرانی بیشتر از ۲/۵۶ است بنابراین در

متغیر	آماره	سطح معناداری	چولگی	کشیدگی	وضعیت
تعهد سازمانی	۰/۱۰۵	۰/۹۶۸	۰/۲۱	۰/۴۰	نرمال است
تعهد عاطفی	۰/۱۴۰	۰/۹۶۹	۰/۸۶	۰/۴۸	نرمال است
تعهد مستمر	۰/۰۵۸	۰/۹۶۱	۰/۸۷	۰/۲۷	نرمال است
تعهد هنجاری	۰/۰۶۶	۰/۹۶۲	۰/۶۰	۰/۱۰	نرمال است
فرسودگی شغلی	۰/۰۵۸	۰/۹۶۱	۰/۳۶	۰/۷۷	نرمال است
عملکرد فردی	۰/۰۷۲	۰/۹۶۴	۰/۴۳	۰/۶۲	نرمال است
خستگی عاطفی	۰/۱۸۹	۰/۹۷۸	۰/۰۶	۰/۷۶	نرمال است
مسخ شخصیت	۰/۱۸۴	۰/۹۷۶	۰/۸۸	۰/۷۵	نرمال است
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۲۳۶	۰/۹۸۳	۰/۴۰	۰/۵۹	نرمال است
روان‌آزردگی	۰/۲۳۵	۰/۹۳۸	۰/۹۹	۰/۸۱	نرمال است
برونگردی	۰/۱۳۶	۰/۹۱۷	۰/۲۰	۰/۱۸	نرمال است
باز بودن	۰/۲۰۵	۰/۹۲۵	۰/۷۳	۰/۰۷	نرمال است
سازگاری	۰/۱۶۶	۰/۹۳۷	۰/۰۱	۰/۸۵	نرمال است
با وجدانی	۰/۱۴۸	۰/۹۶۱	۰/۱۰	۰/۸۵	نرمال است
باورهای خودکارآمد پنداری	۰/۱۴۳	۰/۹۶۰	۰/۴۱	۰/۳۰	نرمال است

نتیجه	آماره Z	ضریب مردیا (نرمال بودن چند متغیره)
نرمال بودن چند متغیره برقرار است	۱/۵۵۶	۴/۸۰۳

نرمال بودن چند متغیره شرط لازم برای برآورد پارامترها در معادلات ساختاری می‌باشد. در جدول بالا ضریب مردیا برای بررسی فرض نرمال بودن چند متغیره نشان داده شده است. مقدار آماره Z ضریب مردیا کوچک‌تر از ۲/۵۷ می‌باشد که این مطلب فرض صفر مبنی بر نرمال بودن چند متغیره در سطح اطمینان ۹۵ درصد را تأیید می‌کند.

نتیجه آزمون KMO در جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار KMO برای همه مقیاس‌ها بیشتر از ۰/۷ می‌باشد بنابراین حجم نمونه از کفایت خوبی برای انجام تحلیل عاملی تأییدی برخوردار است. نتایج شاخص‌های برازش چهار مدل اندازه‌گیری در جدول ۶ آورده شده است.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش همه مدل اندازه‌گیری در حد مطلوب هستند در ادامه مدل اندازه‌گیری کلی بررسی می‌شود.

1. Kraiser-Meyer-Olkin measure of sampling Adequacy (kmo)

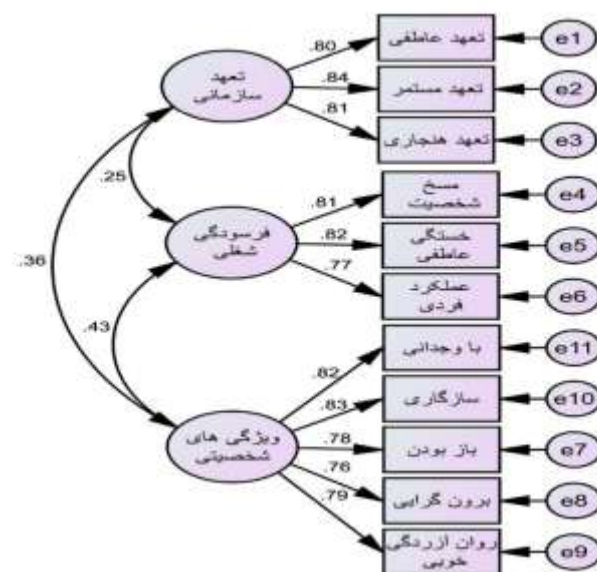
نتایج جدول ۹ مقدار شاخص کای دو نسبی برابر با ۲/۹ است که کمتر از ۳ است. شاخص‌های χ^2 RFI, χ^2 TLI, χ^2 GFI, χ^2 CFI, χ^2 IFI, χ^2 NFI, χ^2 PCFI, χ^2 PNFI همگی بیشتر از ۰/۹ است و شاخص χ^2 RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ است که نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری کلی مطلوب است.

در این پژوهش در مرحله آزمون مدل، از قابلیت اعتماد ترکیبی^{۱۱}، میانگین واریانس‌های استخراج شده^{۱۲} و آلفای کرونباخ استفاده شد، که نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های درستی و قابلیت اعتماد سازه مدل‌های اندازه‌گیری در جدول ۱۰ آورده شده است.

جدول ۱۰. مقادیر بارهای عاملی استاندارد شده و شاخص‌های درستی و قابلیت اعتماد سازه‌ها					
مقاس اصلی	AVE	CR	مؤلفه‌ها	بار عاملی	معناداری (p-value)
تعهد سازمانی	۰/۶۶۷	۰/۸۵۷	تعهد عاطفی	۰/۸۰	$P < ۰/۰۱$
			تعهد مستمر	۰/۸۴	$P < ۰/۰۱$
			تعهد هنجاری	۰/۸۱	$P < ۰/۰۱$
فرسودگی شغلی	۰/۶۴۰	۰/۸۴۲	عملکرد فردی	۰/۷۷	$P < ۰/۰۱$
			خستگی عاطفی	۰/۸۲	$P < ۰/۰۱$
			مسخ شخصیت	۰/۸۱	$P < ۰/۰۱$
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۶۳۴	۰/۸۹۷	روان‌آزردگی	۰/۷۹	$P < ۰/۰۱$
			برونگردی	۰/۷۶	$P < ۰/۰۱$
			باز بودن	۰/۷۸	$P < ۰/۰۱$
			سازگاری	۰/۸۳	$P < ۰/۰۱$
		با وجدانی	۰/۸۲	$P < ۰/۰۱$	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که نشانگرهای انتخابی جهت اندازه‌گیری سازه‌های مدل از دقت لازم برخوردار بوده‌اند چون بارهای عاملی همگی بیشتر از ۰/۵ است و معنادار می‌باشند (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است). مقدار شاخص میانگین واریانس‌های استخراج شده برای کلیه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ می‌باشد و شاخص قابلیت اعتماد مرکب نیز از ۰/۶ بیشتر است. بنابراین هر کدام از سازه‌های مدل از درستی همگرا و قابلیت اعتماد مرکب مطلوبی جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند در ادامه درستی

سطح اطمینان ۹۹ درصد معناداری بارهای عاملی مورد تأیید قرار می‌گیرد.



نمودار ۱: مدل اندازه‌گیری کلی^۱

یافته در مدل اندازه‌گیری کلی نشان می‌دهد که بارهای عاملی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۷ هستند بنابراین مطلوب هستند. برای تعیین میزان تناسب مدل اندازه‌گیری کلی، معیارهای مناسب بودن برازش مدل بررسی و شاخص‌های زیر محاسبه شده‌اند.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری کلی		
شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
X2/df	۳ و کمتر	۲/۹
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۹۱
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۹
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰۱
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲۶
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۹۱
PCFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۶۷
PNFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۴۴
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۸۱۷
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۶۵
RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۷
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۲۸

7. Relative Fit Index

8. Parsimony Comparative Fit Index

9. Parsimony Normed Fit Index

10. Root Mean Square Error Of Approximation

11. Composite Reliability

12. Average Variance Extracted

1. Overall Measurement Model

2. Comparative Fit Index

3. Incremental Fit Index

4. Normed Fit Index

5. Goodness Of Fit Index

6. Tucker-Lewis Index

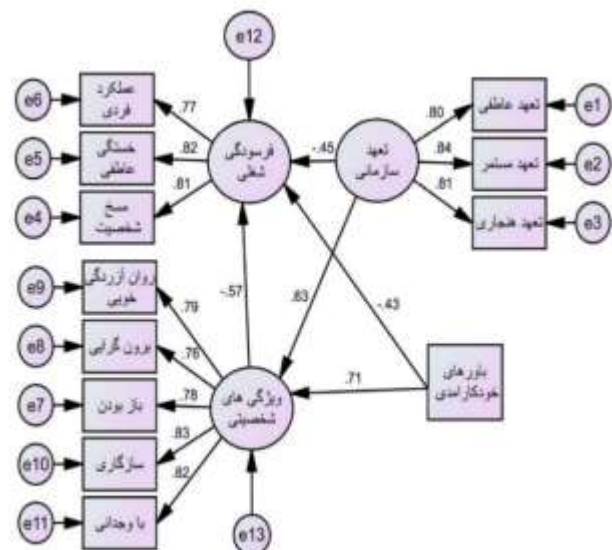
واگرای مقیاس‌های مدل اندازه‌گیری کلی بررسی می‌شود. در جدول ۱۱ درستی واگرای مدل اندازه‌گیری بررسی شده است

جدول ۱۱. بررسی درستی واگرای مقیاس‌های مدل			
ویژگی‌های شخصی	فرسودگی شغلی	تعهد سازمانی	
		AVE = ۰/۶۶۷	تعهد سازمانی
	AVE = 0/640	(r ² = 0/062)	فرسودگی شغلی
AVE = 0/634	(r ² = 0/184)	(r ² = 0/129)	ویژگی‌های شخصی

یافته‌ها در جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین واریانس‌های استخراج شده سازه‌ها از توان دوم ضریب همبستگی با سایر سازه‌ها بیشتر است بنابراین درستی واگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شود.

برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش از مدل ساختاری پژوهش که در نرم‌افزار Amos برازش شده بهره گرفته می‌شود که در نگاره زیر آمده است.

نتایج شاخص‌های فوق نشان می‌دهد که مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین می‌توان بر مدل ساختاری تأیید شده، فرضیات را مورد آزمون قرار داد. بر اساس مدل ساختاری تأیید شده در شکل ۲ نتیجه بررسی فرضیات در جدول زیر آمده است.



نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)

جدول ۱۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
X2/df	۳ و کم‌تر	۲/۶۳
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۴۲
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱۳
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۸۱
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱۸
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰۱
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴۸
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۶
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴۷
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۸۲۴
PNFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۵۶
PCFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۸۰
RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۵

یافته‌ها در جدول فوق نشان می‌دهد متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد. (قدر مطلق نسبت بحرانی برابر با ۵/۷۱- که بیشتر از ۲/۵۶ است) با توجه به اینکه این رابطه منفی است بنابراین متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد به عبارت دیگر فرضیه اول تأیید می‌شود. (ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰/۴۵- و معنادار است).

یافته‌ها در جدول فوق نشان می‌دهد متغیر باورهای خودکارآمدی بر پنداری بر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد (قدر مطلق نسبت بحرانی برابر با ۴/۵۷ که بیشتر از ۲/۵۶ است) با توجه به اینکه این رابطه منفی است بنابراین متغیر باورهای خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد به عبارت دیگر فرضیه دوم تأیید می‌شود. (ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰/۴۳- و معنادار است).

یافته‌ها در جدول ۱۳ نشان می‌دهد متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد (قدر مطلق نسبت بحرانی برابر با ۶/۰۵- که بیشتر از ۲/۵۶ است) با توجه به اینکه این رابطه منفی است بنابراین متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد به عبارت دیگر فرضیه سوم تأیید می‌شود. (ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰/۵۷- و معنادار است).

جدول ۱۳. نتایج بررسی فرضیات

فرضیه	رابطه	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	نسبت بحرانی CR	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
اول	تعهد سازمانی ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۵	-	-۰/۴۵	-۵/۷۱	۰/۰۰۱	رابطه بین دو متغیر منفی است فرضیه اول تأیید می‌شود
دوم	باورهای خودکارآمد پنداری ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۳	-	-۰/۴۳	-۴/۵۷	۰/۰۰۱	رابطه بین دو متغیر منفی است فرضیه دوم تأیید می‌شود
سوم	ویژگی‌های شخصیتی ← فرسودگی شغلی	-۰/۵۷	-	-۰/۵۷	-۶/۰۵	۰/۰۰۱	رابطه بین دو متغیر منفی است فرضیه سوم تأیید می‌شود
چهارم	تعهد سازمانی ← ویژگی‌های شخصیتی ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۵	-۰/۳۵۹	-۰/۸۰۹	-۱۰/۰۴	۰/۰۰۱	تأثیر غیر مستقیم معنادار است فرضیه چهارم تأیید می‌شود
پنجم	باورهای خودکارآمد پنداری ← ویژگی‌های شخصیتی ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۳	-۰/۴۰۴	-۰/۸۳۴	-۱۱/۵۸	۰/۰۰۱	تأثیر غیر مستقیم معنادار است فرضیه پنجم تأیید می‌شود

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان شهرستان رامیان بود. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری دارد. در تبیین فرضیه اول، یافته‌ها نشان می‌دهد متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنادار و رابطه معکوس دارد یعنی اینکه با افزایش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های انجام شده اکبری (۱۳۹۵)، امیری کیا (۱۳۹۴)، صدر مغانی (۱۳۹۶)، رحمانی (۱۳۹۵)، جباری (۱۳۹۵)، بابای خاکیان (۱۳۹۲)، گلریز خاتمی (۱۳۹۲)، آقا میر علی اکبر (۱۳۹۰)، هیلتون (۲۰۱۵)، یاسمین و همکاران (۲۰۱۵)، ساواش و همکاران (۲۰۱۵)، عثمان و رجا (۲۰۱۳)، گوندوز (۲۰۱۲)، مارمایا و همکاران (۲۰۱۱)، زیمرمن و سویدی (۲۰۱۰) و پراج (۲۰۰۹) ارتباط دارد. در تبیین فرضیه دوم، یافته‌ها نشان می‌دهد متغیر باورهای خودکارآمد بر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنادار و رابطه معکوس دارد یعنی اینکه با افزایش باورهای خودکارآمد، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. در تبیین فرضیه سوم، یافته‌ها نشان می‌دهد متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معنادار دارد. با توجه به اینکه این رابطه منفی است بنابراین متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس دارد به عبارت دیگر

یافته‌ها در مدل ساختاری نشان می‌دهد ضریب تأثیر متغیر تعهد سازمانی بر متغیر میانجی (ویژگی‌های شخصیتی) برابر با ۰/۶۳ است و تأثیر متغیر میانجی بر فرسودگی شغلی برابر با ۰/۵۷- است هر دو تأثیر گذاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. تأثیر غیر مستقیم متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی از حاصلضرب ۰/۶۳ در ۰/۵۷- بدست می‌آید که حاصل برابر با ۰/۳۵۹- می‌شود از آنجایی که قدر مطلق نسبت بحرانی تأثیر غیر مستقیم بیشتر از ۲/۵۷ است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد بنابراین فرضیه چهارم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

یافته‌ها در مدل ساختاری نشان می‌دهد ضریب تأثیر متغیر باورهای خودکارآمد بر متغیر میانجی (ویژگی‌های شخصیتی) برابر با ۰/۷۱ است و تأثیر متغیر میانجی بر فرسودگی شغلی برابر با ۰/۵۷- است هر دو تأثیر گذاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. تأثیر غیر مستقیم متغیر باورهای خودکارآمد پنداری بر فرسودگی شغلی از حاصل ضرب ۰/۷۱ در ۰/۵۷- بدست می‌آید که حاصل برابر با ۰/۴۰۴- می‌شود از آنجایی که قدر مطلق نسبت بحرانی تأثیر غیر مستقیم بیشتر از ۲/۵۷ است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است می‌توان نتیجه گرفت که بین باورهای خودکارآمد پنداری و فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد بنابراین فرضیه پنجم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

تئیدی بر فزون‌کاری و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۱۷(۷۱)، صص. ۷۸۳-۷۹۲.

آقامیر علی اکبر، مریم (۱۳۹۰). *بررسی رابطه تعهد سازمانی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

اکبری، هاشم (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان (مطالعه موردی کارکنان تأمین اجتماعی شهرستان اردبیل)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی گرایش گروه استراتژیک، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.

امیری کیا، لطف الله (۱۳۹۴). *رابطه ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر زرقان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

بای، صادق و حسینی، سمانه (۱۳۹۳). *شخصیت و فرسودگی شغلی*. تهران: انتشارات آرنا.

بابای خاکیان، زینب (۱۳۹۲). *رابطه تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و ناگویی هیجانی با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، چاپ نشده، دانشگاه رازی.

بشارت، محمدعلی؛ گلستانی پور، آریا؛ غلامعلی لواسانی، مسعود (۱۳۹۷). *مقایسه همجنس‌گرایان و دگر جنس‌گرایان براساس ویژگی‌های شخصیتی، پیوندهای والدینی، و سطوح سلامت روانی*. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۱۷(۶۹)، ۵۳۰-۵۱۷.

بای، صادق (۱۳۹۲). *رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته راهنمایی و مشاوره، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

بهار کامه علیا، مریم (۱۳۹۵). *رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با فرسودگی شغلی معلمان متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی، چاپ نشده، دانشگاه کاشان.

جباری، محمد (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل بیمارستان بعثت تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

چراتی، حامد (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین هوش معنوی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی: مطالعه موردی کارکنان بانک ملی استان مازندران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه مازندران.

فرضیه سوم تأیید می‌شود. در تبیین فرضیه چهارم، یافته‌ها در مدل ساختاری نشان می‌دهد ضریب تأثیر متغیر تعهد سازمانی بر متغیر میانجی (ویژگی‌های شخصیتی) برابر با ۰/۶۳ است و تأثیر متغیر میانجی بر فرسودگی شغلی برابر با ۰/۵۷- است هر دو تأثیر گذاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. تأثیر غیر مستقیم متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی از حاصل ضرب ۰/۶۳ در ۰/۵۷- بدست می‌آید که حاصل برابر با ۰/۳۵۹- می‌شود از آنجایی که قدر مطلق نسبت بحرانی تأثیر غیر مستقیم بیشتر از ۲/۵۷ است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین فرضیه پنجم، یافته‌ها در مدل ساختاری نشان می‌دهد ضریب تأثیر متغیر باورهای خودکارآمد بر متغیر میانجی (ویژگی‌های شخصیتی) برابر با ۰/۷۱ است و تأثیر متغیر میانجی بر فرسودگی شغلی برابر با ۰/۵۷- است هر دو تأثیر گذاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. تأثیر غیر مستقیم متغیر باورهای خودکارآمد بر فرسودگی شغلی از حاصل ضرب ۰/۷۱ در ۰/۵۷- بدست می‌آید که حاصل برابر با ۰/۴۰۴- می‌شود از آنجایی که قدر مطلق نسبت بحرانی تأثیر غیر مستقیم بیشتر از ۲/۵۷ است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است می‌توان نتیجه گرفت که بین باورهای خودکارآمد و فرسودگی شغلی از طریق ویژگی‌های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد.

به هر ترتیب یکی از محدودیت‌های این پژوهش، جامعه محدود آن بود که بایستی در تعمیم نتایج جانب احتیاط را رعایت نمود. می‌توان این پژوهش را بر روی معلمان شهرها و استان‌های دیگر انجام داد و نتایج پژوهش‌ها را باهم مقایسه کرد. پیشنهاد می‌شود که این پژوهش با متغیرهای دیگری هم انجام شود و در پایان پیشنهاد می‌شود برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان مسئولان آموزش و پرورش در گماردن افراد در پست‌های شغلی متناسب با شرایط فردی، توجه لازم را مبذول فرمایند و با برگزاری کارگاه‌های و دوره‌های ضمن خدمت از فرسودگی شغلی بکاهند و در گزینش استخدامی آموزش و پرورش برای ورود به شغل شریف معلمی تغییراتی متناسب با نتایج این پژوهش در نظر داشته باشند.

منابع

آهنگرزاده، ژیلا؛ رفیعی پور، امین؛ مسلمی، مریم؛ حیدری، محمد؛ نوری نستانک، آناهیتا (۱۳۹۷). *اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی*

پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

صحبت زاده، مرتضی (۱۳۹۵). *تبیین رابطه فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

صفری، شهربانو؛ گودرزی، حسنیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، صص ۸۵-۱۰۱.

ظهرایی، فاطمه (۱۳۹۳). *رابطه فرسودگی شغلی با خودکارآمد پنداری و گونه‌های خانواده معلمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

عسگری زاده ماهانی، مریم؛ سلیمانی، لاله؛ ظفرنیا، نیلوفر؛ میری، سکینه (۱۳۹۴). ارتباط باورهای خودکارآمد پنداری با سلامت روانی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشکده پرستاری بم. *مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، ۱۲(۲)، صص ۲۹-۳۷.

فتحی آشتیانی، علی (۱۳۸۹). *آزمون‌های روانشناختی؛ ارزشیابی شخصیت و سلامت روان*. تهران: بعثت.

فیضی، طاهره؛ گرامی پور، مسعود (۱۳۸۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی. *نشریه رفاه اجتماعی*، ۷(۲۹)، صص ۲۵۴-۲۲۵.

فیلیان، عماد (۱۳۷۱). *بررسی میزان فرسودگی شغلی و بررسی ارتباط آن با روش مقابله‌ای پرستاران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.

کمالی، رضیه (۱۳۹۳). *رابطه استرس شغلی، تعهد سازمانی و تفکر سازنده با فرسودگی هیجانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان هرمزگان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.

کوچک زاده زرگر، پرینسا؛ انضباطی، امیر حسین؛ وحدتی محبوب، محمد رضا (۱۳۹۷). *بررسی رابطه بین تعهد انگیزشی کارکنان نسبت به تغییر رویکرد استراتژیک سازمان، مطالعه موردی: دفتر پشتیبانی شرکت پالایش گاز شهید هاشمی‌نژاد*. پانزدهمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع، یزد، دانشگاه یزد.

گلریز خاتمی، ساره (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان قلب الزهرا (س) شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، چاپ نشده، دانشگاه شیراز واحد بین الملل.

منزوی چالستری، حسن (۱۳۹۳). *رابطه نگرش مذهبی با بهزیستی روانشناختی و فرسودگی شغلی در معلمان مرد مدارس متوسطه*

حسینی نژاد، سید محمد؛ امینی آهی دشتی، حامد؛ منتظر، سید حسین؛ الیاسی، فروزان؛ موسی زاده، محمود؛ احمدی، نادیا (۱۳۹۵). *فرسودگی شغلی در پرستاران بخش اورژانس مراکز آموزشی و درمان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مازندران*. *مجله طب اورژانس ایران*، ۳(۴)، صص ۱۳۱-۱۲۵.

دلاور، علی؛ نجفی، محمود؛ محمد رضایی، علی؛ دبیری، سولماز؛ رضایی، نورمحمد (۱۳۹۲). *خصوصیات روان‌سنجی مقیاس خودکارآمد پنداری عمومی در کارکنان دانشگاه، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۳(۱۲)، صص ۸۷-۱۰۳.

دوانی زاده، سارا (۱۳۹۶). *نقش واسطه‌ای بهزیستی معنوی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی در بین دبیران دوره دوم متوسطه ناحیه دو شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

رحمانی، اعظم (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین خودکارآمد پنداری و فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه ۵*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.

رسولیان، مریم؛ الهی، فاطمه؛ ابراهیمی عزیزه؛ افخم (۱۳۸۳). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. *مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)*، ۹(۴)، صص ۱۸-۲۴.

زرعکائی، سیما (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

سینا، حمید؛ کریم زاده، صمد؛ ناظم، فتاح؛ احمدی، عباداله (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی برحسب کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۴)، صص ۱۹-۴۰.

شهبازیان خونیق، آرش؛ مصرآبادی، جواد؛ افتخاری‌فر، ناهید (۱۳۹۶). نقش انگیزش شغلی و اهمال کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهر اهر. *دو ماهنامه سلامت کار ایران*، ۱۴(۵)، صص ۲۱-۳۵.

صدر مغانی، محمد حسین (۱۳۹۶). *بررسی رابطه خودکارآمد پنداری و شادکامی با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرستان شاهرود*.

شهرکرد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی.

نژاد سام، مهشید (۱۳۹۵). تبیین تغییرات فرسودگی شغلی براساس ویژگی‌های شخصیتی و نوع شغل کارکنان بانک سپه شعبه مرکزی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت - گروه مدیریت بازرگانی.

Gündüz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in Professional School Counselors. *Educational sciences: theory & practice Consultancy and Research Center*, 12(3), 1761-1767.

Marmaya, N.H., Zawawi, N., Hitman, M., Jody, J.M. (2011). Organizational Commitment And Job Burnout Among Employees In Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*. Kuala Lumpur, Malaysia. vol1. 185-187.

Poraj, G. (2009). Personality as a teachers burnout predictor. *Medycyna pracy*, 60(4), 273- 282.

Redman, S. F. (2015). Self-Efficacy and Teacher Retention: Perception of Novice Teachers on Job Preparation, Job Support, and Job Satisfaction. *Electronic Theses and Dissertations*. paper 2611, <http://dc.etsu.edu/etd/2611>.

Savaş, C.A., Yunus, B., Ismail, E. (2015). A Study on the Relationship between Teacher Self Efficacy and Burnout. *European Journal of educational research*, 3(4), 159- 166.

Schwarzer, R., Boehmer, S., Luszczynska, A., Mohamed, N, E., Knoll, N. (2005). Dispositional self-efficacy as a personal resource factor in coping after surgery. *Personality and Individual Differences*, 39, 807- 818.

Usman, M., Raja, N.S. (2013). Impact of Job Burnout on Organizational Commitment of Public and Private Sectors: A Comparative Study. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(11), 1584-1591.

Yasmin, K., Marzuki, N. (2015). Organizational Commitment and Job Burnout among Psychiatric Nurses in Punjab Pakistan. *Journal of Sociological Research*. 6(2), 138-149.

Zimmerman, R.D., Swider B.W. (2010). Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 487- 506.