

بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت و سن) کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی

سید فاضل خدادادی زنگیر^۱، نادر بهاری^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، ایران.
^۲ استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، ایران.

نام نویسنده مسئول:

سید فاضل خدادادی زنگیر

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲

چکیده

این مقاله با هدف بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت و سن) کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش در این مقاله از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی رسمی، پیمانی و قراردادهای مدت معین ۷۲۸ نفر هستند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۵۱ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، متغیر فرسودگی شغلی و متغیر تعهد سازمانی در این تحقیق می باشند. نتایج تحقیق نشان داد که، فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی در حالت کلی تاثیر دارد. ولی فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در بین مردان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد و باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین مردان می گردد. فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در بین زنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در بین سنین زیر ۳۰ سال سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در بین سنین بین ۳۱ تا ۴۰ سال سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در بین سنین بین ۴۱ تا ۵۰ سال سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان در بین سنین بالای ۵۰ سال سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. در انتهای تحقیق، با توجه به نتایج و یافته های تحقیق، پیشنهادهایی برای محققین آتی مطرح می گردد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، ویژگی های جمعیت شناختی، سازمان بنادر و دریانوردی.

مقدمه

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی بشر نقش مهمی دارند. یکی از این عوامل برای انسان، محیط کار وی است که می تواند دیگر حیطه های زندگی او را تحت تاثیر قرار دهد. قسمت عمده ی از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال بکار می شود. یکی از مفاهیمی که در سالهای اخیر توجه روان شناسان کار، روان شناسان بهره وری و روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف داشته، نشانه ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. به نظر می آید فرسودگی شغلی با فشار های روانی ارتباط داشته باشد. فشارهای روانی وقتی رخ می دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها وجود داشته باشد هر چه مطالبات و خواسته های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها کاهش یابد فشار روانی ایجاد می شود که باعث تجربه ی منفی در فرد و فرسودگی شغلی می گردد. حال در این شرایط یکی از عامل های بسیار مهم در تقابل با فرسودگی شغلی، پرداختن به تعهد سازمانی است.

بیان مساله

ابعاد شخصیتی، صفات پایداری هستند که از موقعیتی به موقعیت دیگر چندان تغییر نمی کنند. آنها گرایشهای باثبات و بادوام پاسخ دهی به شیوه یکسان به محرکهای مختلف می باشند و می توانند، پیش بینی کننده رفتار فرد در موقعیت های مختلف باشند. یکی از این متغیرهای ابعاد شخصیتی، فرسودگی شغلی می باشد.

فرسودگی شغلی را می توان حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی ناشی از کار طولانی مدت تعریف کرد. فرسودگی شغلی کارکرد سه عامل فرسودگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی های فردی (مسخ شخصیت) و کاهش عملکرد شخصی می باشد. در این حالت، شغل معنا و اهمیت خود را از دست می دهد و شخصی که دچار فرسودگی شغلی شده، دائم خسته به نظر می رسد، پرخاشگر است، بدگمان، منفی باف و بدبین و عصبی، حساس، زودرنج و بی حوصله است و با کوچک ترین ناراحتی از کوره در می رود و کلافه است و خود را در بن بست می بیند. (سعادت، ۱۳۸۹).

به طور کلی، پژوهش در زمینه فرسودگی شغلی از رشته روان شناسی سرچشمه گرفته است که فرسودگی شغلی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی می داند. این دیدگاه فرسودگی شغلی را بی اشتیاقی برای کار کردن تعریف می کند که از طریق تخلیه انرژی، مسخ شخصیت، افسردگی و گوشه گیری احساس اخلاقی مشخص می شود (کریمی، ۱۳۸۸).

متغیر دوم که در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد متغیر وابسته، تعهد سازمانی است. برآنیم تا اثر فرسودگی شغلی را بر تعهد سازمانی بررسی نمائیم. تعهد سازمانی، تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می کند. تعهد سازمانی را می توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش های سازمان اندازه گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی را می توان بر حسب درجه ی تکمیل مسئولیت ها و وظایف کارکنان مورد ارزیابی قرار داد. اندازه گیری تعهد سازمانی با مشاهده ی رفتار افراد در محل کار نیز امکان پذیر است.

متغیر سوم که در این تحقیق در نقش متغیر واسطه ای ایفای نقش می کند متغیر جمعیت شناختی است. متغیر جمعیت شناختی از حیث جنسیت و سن که دو بعد اصلی هستند در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرند.

با توجه به اهمیت فراوان مسائل روانشناختی در بین کارکنان ستاد بنادر و دریانوردی، هدف از تحقیق حاضر پاسخ به این سوال است فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی چه اثری دارد؟

ضرورت موضوع

فرسودگی تاثیر منفی بر کارکنان، خانواده، دوستان و اطرافیان آن ها و به طور کلی تاثیر منفی بر جامعه دارد، و می تواند کیفیت زندگی کارکنان را هم در محل کار و هم در محل زندگیشان کاهش دهد. با گذشت زمان، فرسودگی شغلی می تواند منجر به افزایش مشکلاتی در خانه و نیز کناره گیری از خانواده و دوستان شود. فرسودگی شغلی با این که ممکن است در هر

شغلی رخ دهد، اما یک مشکل و بیماری مسری شایع جهانی در حرفه های خدمات انسانی است. فرایند فرسودگی شغلی به خاطر فشار و استرس مزمن شغلی اتفاق می افتد.

از سوی دیگر شخصیت در مفهوم کلی باید شامل قواعد مربوط به کنش های منحصر به فرد افراد و قواعد مشترک بین آنها، جنبه های پایدار و تغییر ناپذیر کنش انسان و جنبه های ناپایدار و تغییر پذیر آن، جنبه های شناختی (فرآیند تفکر) جنبه های عاطفی (هیجانها) و جنبه های رفتاری فرد باشد و توجه به ابعاد شخصیتی کارکنان می تواند عاملی مهم برای شناخت مسیری باشد که منتهی به کاهش فرسودگی شغلی در بین کارکنان بنادر و دریانوردی شود. تحقیق حاضر از دو جهت حائز اهمیت است. در درجه اول با انجام این تحقیق متغیر فرسودگی شغلی با توجه به تئوریها، تعاریف و مدل های جدید ارائه شده در این حوزه مطالعه می شود که می تواند در تحقیقات آتی مورد استفاده پژوهشگران قرار گیرد. در درجه دوم اهمیت این موضوع از آنجا نشأت می گیرد که با تعیین تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان بنادر و دریانوردی، پیشنهاداتی سازنده در راستای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان با تکیه بر شاخص های ابعاد شخصیت ارائه می شود که می تواند مورد استفاده مدیران ارشد سازمان بنادر و دریانوردی قرار گیرد.

مطالعه ادبیات موضوع

فرسودگی شغلی

یکی از مفاهیمی که در سال های اخیر توجه روانشناسان صنعتی - سازمانی را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن، از رمق افتادن بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می شود. به نظر می آید فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار باشد که طی آن تماس با همکاران، روسا، مرئوسان، ارباب رجوع و..... باعث تغییراتی در نگرش ها و رفتار وی نسبت به آن می شود.

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می دهد. فرسودگی شغلی یکی از پدیده های قرن اخیر می باشد. استفاده فنی و تخصصی از واژه تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی شغلی) در اصل به فریدنبرگر، کسی که اولین مطالب را در سال ۱۹۴۷ در باب این مفهوم به رشته تحریر درآورد، برمی گردد. هر چند مسلح و پاینز در توسعه مفهوم فرسودگی شغلی نقش موثری داشتند. تا همین ۲۰ تا ۳۰ سال پیش برای کسانی که به این سندرم مبتلا شده بودند، تشخیص افسردگی داده می شد لیکن اخیراً این اختلال به عنوان اختلالی مجزا شناخته شده و برای رفع آن روش های جداگانه ای توصیف گردید.

تا سال ۱۹۸۰ ابزارهای پژوهش به ویژه پرسشنامه مسلح به زبان های فرانسوی، آلمانی، هندی، ایتالیایی، سوئدی، اسپانیایی و عربی ترجمه شد و مطالعات بین فرهنگی آغاز شده است. به طور کلی مطالعات فرسودگی شغلی به دو مرحله قابل تقسیم بندی هستند؛ در مرحله نخست فرسودگی شغلی به عنوان یک مشکل اجتماعی مطرح و از طریق مشاهدات میدانی مفهوم سازی شد که در این مرحله بیشترین تاکید بر توصیف های بالینی فرسودگی شغلی بود و مرحله دوم مطالعات فرسودگی شغلی نیز شامل پژوهش های تجربی و نظام مند، به ویژه ارزیابی این پدیده در جوامع آماری مختلف بود. در واقع پس از این دو مرحله بود که نظریه ها رشد یافته و مفهوم فرسودگی شغلی توسعه پیدا کرد (مناف زاده، ۱۳۹۴).

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی یا ناکامی در شیوه زندگی و یا ارتباطی است که به وصل نتیجه دلخواه منجر نمی شود. فرآیند فرسودگی شغلی از این مراحل تشکیل شده است:

- به وجود آمدن موقعیتی متضاد بین توقع زیاد و توانایی کم در برخورد با مسائل موجود
- خستگی مفرط
- نوعی رفتار دفاعی که فرد زمان بروز اتفاق، برای از بین بردن تنیدگی از خود بروز می دهد.

فرسودگی شغلی یکی از عواملی است که سازمان ها و کارکنان را به گونه ای منفی تحت تاثیر قرار می دهد و در دراز مدت به کاهش انگیزه کاری، روحیه پایین، تحریک پذیری، غیبت های مکرر، افزایش اضطراب و افسردگی، نارضایتی شغلی و کاهش تعهد به کار و سازمان منجر می شود. همچنین افراز مبتلا به فرسودگی شغلی می توانند بر همکاران خود نیز تاثیر منفی بگذارند، زیرا ممکن است تعارض ایجاد کنند و یا وظایف مربوط به خود را به درستی انجام ندهند.

فرسودگی شغلی از سه خرده مقیاس، خستگی احساسی یا هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی تشکیل شده است. خستگی احساسی کلید اصلی سنجش میزان فرسودگی شغلی محسوب می شود و واکنشی به استرس است (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۸).

تعهد سازمانی

یکی از مسئولیتهای هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. از آنجایی که کارآیی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و عوامل متعدد دیگر که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است در این زمینه موثر است، لذا در این پایان نامه به یکی از ضرورت های اساسی سازمانی یعنی (تعهد سازمانی) پرداخته شده است. این مفهوم که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه این دو عامل، نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می گیرد که او را مایل به بقاء در سازمان می کند.

تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد.

به زبان ساده تعهد سازمانی، تعلق خاطر است هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می کند. تعهد سازمانی را می توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش های سازمان اندازه گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی را می توان بر حسب درجه ای تکمیل مسئولیت ها و وظایف کارکنان مورد ارزیابی قرار داد. اندازه گیری تعهد سازمانی با مشاهده رفتار افراد در محل کار نیز امکان پذیر است.

الن و میر (۱۹۹۰)، در دهه ۹۰ میلادی، یک نظریه ای تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل تعریف تجزیه کردند: تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی مستمر و تعهد سازمانی هنجاری. تعهد عاطفی دلبستگی احساسی کارکنان به ارزش های سازمانی است که در آن کار می کند، یعنی اینکه فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه همکاری با همان سازمان است. و تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت پذیری ای سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می کند. گرچه هر یک از این انواع تعهد سازمانی ممکن است بر سایر انواع آن اثر بگذارند؛ وقتی هدف طراحی استراتژی مدیریت است، کار ساده تر این است که سه نوع تعهد سازمانی را جداگانه در نظر بگیریم و تک به تک به ذهن بیاوریم تا بر اساس نیاز بتوانیم آنها را در کارکنان تقویت کنیم.

تعهد سازمانی عاطفی

تعهد سازمانی عاطفی، یا میزانی که فرد حقیقتاً سازمان را دوست دارد یا خود را عضوی از آن به حساب می آورد اثر چشمگیری روی عملکرد او و عملکرد سازمان می گذارد. تعهد بالای عاطفی فرد نسبت به سازمان نه فقط روی تعهد سازمانی

مستمر مؤثر است بلکه باعث می شود افراد دیگری را هم به نیروهای با استعداد سازمان اضافه کند. کارمندی که تعهد عاطفی بالایی به سازمان دارد مانند سفیر برند سازمانی عمل می کند. در نقطه‌ی مقابل کارمندی است که تعهد مستمر بالا دارد (به این علت که جایگزین‌های مناسب کاری برایش وجود ندارد) در عین حال تعهد عاطفی او نسبت به سازمان ضعیف است، در این حالت ممکن است او با انتقاد از سازمان در محافل اجتماعی خود به سازمان آسیب بزند.

تعهد سازمانی عاطفی کارمندان با تجربیات کاری آنها نسبت مستقیم دارد. بنابراین، سیاست‌ها و استراتژی‌های مدیریتی که ابزار مناسب سنجش قدرت و ضعف کارمندان را در اختیار می گذارند و موقعیت‌ها و جریان‌های کاری‌ای را خلق می کنند که در آنها تمام کارکنان تجربه‌ی فردی مثبتی از کار داشته باشند، از طریق افزایش تعهد عاطفی کارکنان به سازمان به موفقیت آن کمک می کنند.

تأکید جدی مدیران مسئول استخدام بر وجود تناسب بین فرد با سازمان نیز به دلیل اطمینان یافتن از بالا بودن درجه‌ی تعهد عاطفی کارکنان به سازمان است. تعهد عاطفی زمانی بیشتر است که فاصله‌ی بین ارزش‌های فردی کارکنان و ارزش‌های سازمانی به میزان حداقل باشد. همچنین می توان بین ارزش‌های فردی کارکنان و ارزش‌های سازمان با برنامه‌ها و استراتژی‌ها همخوانی ایجاد کرد یا آن را افزایش داد. در این برنامه‌ها و راهکارها باید تلاش کرد درک و شناخت کارکنان از ارزش‌های سازمانی ارتقا پیدا کند.

پیش شرط های تعهد عاطفی

- ویژگی‌های شخصی: اهمیت ویژگی‌های فردی از آنجا ناشی می شود که بسیاری از این ویژگیها نقش فزاینده یا کاهنده در تعهد دارند. این ویژگیها شامل: سن، سابقه خدمت، سطح آموزش و تخصص، جنسیت، نژاد، وضعیت تأهل و عوامل شخصی دیگر است. سن و سابقه خدمت با تعهد ارتباط مستقیمی دارد. سطح آموزش با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد.
- ویژگی‌های مرتبط با نقش: تحقیقات نشان می دهد که شغل تقویت شده و غنی چالش شغلی را افزایش داده و منجر به افزایش تعهد می شود. همچنین یافته ها نشان می دهند که تعهد با تضاد نقش و ابهام نقش ارتباط معکوس دارد.
- ویژگی‌های ساختاری: مطالعات در مورد اندازه سازمان، حیطه نظارت، تمرکز و پیوستگی شغلی نشان می دهد رابطه معناداری بین هیچ یک از متغیرها با تعهد سازمانی وجود ندارد. در مطالعه دیگر که توسط استیروز و همکارانش انجام گرفت نتیجه گیری شد که اندازه سازمان و حیطه نظارت با تعهد غیرمرتبط بودند ولی رسمیت و پیوستگی شغلی و تمرکز با تعهد مرتبط می باشند.
- تجربیات کاری: در طی زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد. بعنوان یکی از نیروهای عمده در فرآیند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارمندان محسوب شده و بر میزان وابستگی روانی کارمندان به سازمان تأثیر گذارند. احساس کارمندان در مورد نگرشهای مثبت همکاران بر تعهد فرد مؤثر می باشند.

تعهد سازمانی مستمر

دلیل اصلی تعهد مستمر وقتی به طور کامل در گرو تعهد عاطفی فرد به سازمان نباشد هزینه‌هایی است که او با ترک سازمان متحمل آنها می شود. علاوه بر این، تعهد مستمر تا اندازه‌ی زیادی به وسیله‌ی فرهنگ سازمانی تعیین می شود. وقتی کارکنان، سازمان را مثبت و حمایت‌گر ارزیابی کنند تعهد مستمر آنها نیز بیشتر خواهد بود. وظیفه‌شناسی کارکنان و ابقای آنها که فاکتورهای مهم سازمانی هستند از اجزای تعهد مستمر به شمار می روند.

پیش شرطهای تعهد مستمر:

- حجم و اندازه سرمایه گذاری و نیروی صرف شده در سازمان.
- فقدان فرصت‌های شغلی خارج از سازمان.
- ارائه کنندگان این مدل، معتقدند که بهتر است تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی را به عنوان اجزای تشکیل دهنده تعهد در نظر گرفت؛ تا انواع خاص آن. به دلیل اینکه اگر انواع خاصی از تعهد باشند، فرد عضو، الزام و احساس وظیفه اندکی نسبت به باقی ماندن در سازمان در خود احساس می کند.

تعهد سازمانی هنجاری

تعهد هنجاری بر وظایف و مسئولیت‌ها استوار است و همچنین میزانی که کارکنان حاضرند جدا از الزاماتی که با آن مواجه‌اند در سازمان بمانند. گاهی در کسب و کارهای کوچک پرداخت‌ها به تأخیر می‌افتند و کارکنان متحمل کاهش یا تعویق دستمزد می‌شوند، با این حال کار را ترک نمی‌کنند زیرا نمی‌خواهند کارفرما را در شرایط دشوار رها کنند. تعهد هنجاری از وظیفه‌ی اخلاقی و سیستم ارزشی فرد نشئت می‌گیرد. تعهد هنجاری می‌تواند ناشی از تعهد عاطفی باشد یا در نتیجه‌ی اجتماعی شدن در محل کار و احساس تعهد به همکاران به وجود بیاید.

تعهد هنجاری در سازمان‌هایی بالاست که وظیفه‌شناسی را ارزشمند می‌شمارند و این حقیقت را با ارائه‌ی پاداش‌ها، مشوق‌ها و استراتژی‌های دیگر به کارکنان نشان می‌دهند. همچنین در کارکنانی تعهد سازمانی هنجاری بالاست که به صورت مرتب مثال‌های عینی تعهد کارفرما به رفاه کارکنان را مشاهده می‌کنند.

کارمندی که تعهد هنجاری بالایی دارد با احتمال بالاتری در موفقیت سازمان ایفای نقش می‌کند و همچنین رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌نماید. رضایت شغلی بالا به نوبه‌ی خود میزان جابه‌جایی کارمندان را کاهش و توانایی سازمان را برای استخدام و ابقای استعدادها افزایش می‌دهد.

پیش شرط‌های تعهد هنجاری:

اثربخشی خانوادگی، فرهنگی و سازمانی.

سرمایه گذاری های سازمان.

جبران متقابل خدمات می باشد (مدنی، ۱۳۸۴).

پیشینه تحقیق

بختیاری (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان ارتباط عوامل انگیزشی- بهداشتی و فرسودگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران به این نتیجه رسید بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. بین عامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی ارتباط معنی داری وجود ندارد. بین کاهش بازده عملکرد و عوامل انگیزشی و بهداشتی همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. بین تهی شدن از ویژگی های شخصی و عوامل انگیزشی و بهداشتی ارتباط معنی داری وجود ندارد. نتایج این تحقیق، از یک سو در توسعه آگاهی مدیران و ایجاد زمینه برای برنامه ریزی در جهت بهبود سطح انگیزش و از سوی دیگر در کاهش فرسودگی شغلی کارشناسان مؤثر خواهد بود.

پورقاز و محمدی (۱۳۹۰) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه ی منابع قدرت مدیران با ویژگیهای شخصیتی، نشان دادند بین منبع قدرت پاداش مدیران با تحمل ابهام، ریسک پذیری، توفیق طلبی و مرکز کنترل درونی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین منابع قدرت قانون و تخصص مدیران با خلاقیت و تحمل ابهام کارکنان؛ منبع قدرت مرجعیت مدیران با خلاقیت و توفیق طلبی کارکنان؛ و قدرت اجبار مدیران با استقلال طلبی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد. یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که منبع قدرت پاداش مدیران بیشترین نقش را در پیش بینی ویژگیهای شخصیتی کارآفرینانه کارکنان دارد.

رمضانی نژاد (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان ارتباط بین جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی و ابعاد جو سازمانی (رفتار متعهدانه معلمان؛ رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران) و فرسودگی شغلی به ترتیب رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. ولی بین رفتار دستوری مدیران و رفتار ناامیدانه معلمان با فرسودگی شغلی به ترتیب رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. رابطه بین جو سازمانی باز با دو بعد فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت منفی و معنی دار، و با بعد موفقیت فردی معلمان مثبت و معنی دار بود.

گچ پز و سلطانی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان اثربخشی مشاوره به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر دزدگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مدارس استثنایی شهرستان قوچان انجام دادند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان دادند که مشاوره به شیوه سازگاری شغلی موجب ۴۷ درصد از تغییرات دزدگی شغلی و ۴۷ درصد از تغییرات تعهد سازمانی می‌شود.

توحیدی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای تحت عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان به این نتیجه رسیدند که بالا بودن تعهد سازمانی نشانگر پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد عملکرد شغلی بهتری در سازمان دارند و میزان فرسودگی شغلی نیز در آنان کمتر رخ می دهد. بنابراین لازم است مدیران و مسولان برای بالا بردن آن بکوشند و آن را جزء برنامه های خود قرار دهند.

کیزیوری و دوستی (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان رابطه جرات ورزی و تعهد سازمانی با دلزدگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر نیشابور انجام دادند. یافته ها نشان داد که بین جرات و دلزدگی شغلی کارکنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با دلزدگی شغلی کارکنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد و متغیرهای تعهد سازمانی و جرات ورزی به ترتیب پیش بینی کننده دلزدگی شغلی کارکنان می باشند.

یادگار و صیف (۱۳۹۷) در مقاله ای تحت عنوان پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدالت و تعهد سازمانی با تاکید بر نقش واسطه ای تعارض و ابهام نقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی است. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر غیر مستقیم منفی و معنادار با میانجی گری ابهام و تعارض نقش بر فرسودگی شغلی است. عدالت سازمانی دارای اثر غیر مستقیم منفی و معنادار با میانجی گری ابهام و تعارض نقش بر فرسودگی شغلی است. بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی وجود نداشت.

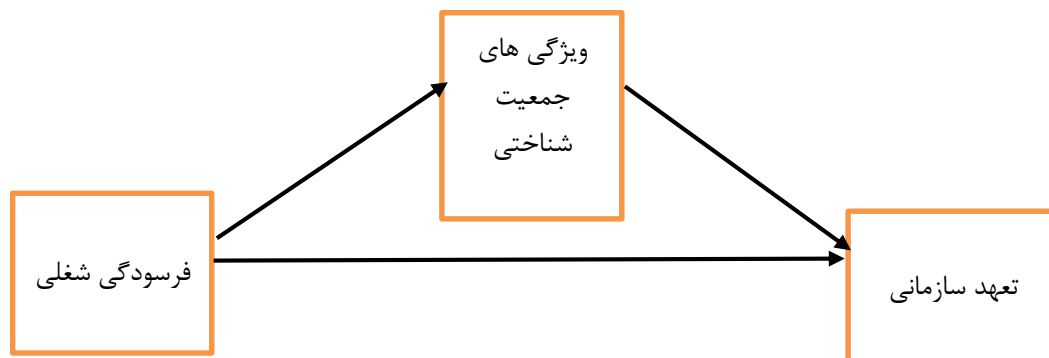
مطالعات وو و همکاران در سال ۲۰۰۸ حاکی از آن بود که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی و سازگاری با ایجاد روابط صمیمی و ارتباط کاری گسترده، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

تحقیقات ساوویر (۲۰۰۹) بر روی کارکنان مرکز تلفن نتایج متنوعی داشت به عنوان مثال آن ها گزارش کردند که بین بعد شخصیتی سازگاری با مسئولیت پذیری افراد همبستگی مثبت وجود دارد در حالی که بین بعد روان رنجوری و گشودگی با عملکرد شغلی این کارکنان رابطه منفی دیده شد.

در تحقیقی گرینبرگ (۲۰۱۲) با بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی ۸۰۰ دانشجوی کارشناسی ارشد شاغل در سازمانها، به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد. وی نشان داد که مردان سطح بالاتری از فرسودگی شغلی را در مؤلفه تهی شدن از ویژگی های شخصی تجربه می کنند و فرسودگی شغلی افراد متأهل کمتر از مجردهاست.

چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری، الگویی مفهومی بوده و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مساله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند، تاکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهای اصلی تحقیق اعم از فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی های جمعیت شناختی بحث می کند. در شکل شماره ۱، چارچوب نظری پژوهش نشان داده شده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش، فرسودگی شغلی: نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت، متغیر تعهد سازمانی: نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت) و متغیر ویژگی جمعیت شناختی: نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: میانجی، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت) است.

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

- فرضیه ۱: فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد.
- فرضیه ۲: فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. هدف کلی پژوهش بررسی بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت و سن) کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی که در مجموع با احتساب نیروهای کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی ۷۲۸ نفر هستند. تعداد نمونه های تحقیق با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای نمونه گیری ۰،۰۵ شامل ۲۵۱ می باشد. ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه مورد استفاده شامل دو بخش بوده که از ۴۶ سوال به ترتیب ۲۲ سوال مربوط به متغیر فرسودگی شغلی، ۲۴ سوال مربوط به متغیر تعهد سازمانی می باشد. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی توزیع شده و ضمن اینکه با وضعیت سازمان بنادر و دریانوردی تطابق داده شد، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰،۷۵۹ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰،۷ بیشتر است، سوالها از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پایا هستند.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۵	۴۹،۸
	زن	۱۲۶	۵۰،۲
وضعیت تاهل	متاهل	۱۸۰	۷۱،۷
	مجرد	۷۱	۲۸،۳
سن	زیر ۳۰ سال	۴۶	۱۸،۳
	۳۱-۴۰	۷۹	۳۱،۵
	۴۱-۵۰	۸۷	۳۴،۷
	بیشتر از ۵۰ سال	۳۹	۱۵،۵

۴	۱۰	پایین تر از دیپلم	میزان تحصیلات
۲۶,۳	۶۶	دیپلم و فوق دیپلم	
۴۰,۲	۱۰۱	لیسانس	
۲۷,۹	۷۰	فوق لیسانس	
۱۶	۴	دکتری	
۱۱,۲	۲۸	زیر ۱۰ سال	سابقه کار
۳۷,۵	۹۴	۱۱-۱۵ سال	
۷,۲	۱۸	۱۶-۲۰ سال	
۲۳,۱	۵۸	۲۱-۲۵ سال	
۲۱,۱	۵۳	بالای ۲۵ سال	
۲۵,۱	۶۳	رسمی	نوع قرارداد
۲۶,۷	۶۷	پیمانی	
۴۸,۲	۱۲۱	قرارداد مدت معین	

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته می شود. در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می گردد. همانطور که مشاهده می شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی میزان سطح معنی داری هر کدام از متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است که نتیجه گرفته می شود داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی دارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده می گردد.

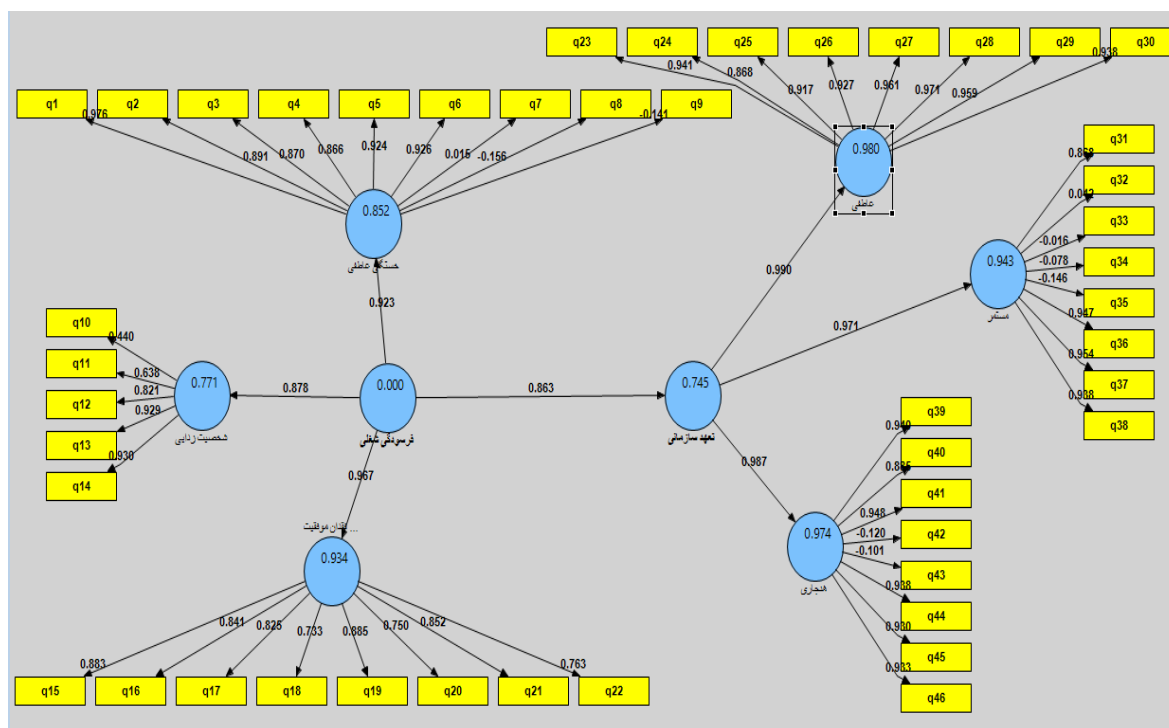
جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

عنوان	فرسودگی شغلی	تعهد سازمانی
تعداد	۲۵۱	۲۵۱
میانگین	۲,۹۱۴	۳,۱۶۵
انحراف استاندارد	۰,۴۶	۰,۶۶
اختلاف (مطلق)	۰,۲۵۳	۰,۲۴۱
اختلاف (مثبت)	۰,۲۲۱	۰,۱۱۰
اختلاف (منفی)	-۰,۲۵۳	-۰,۲۴۱
مقدار آماره آزمون	۰,۲۵۳	۰,۲۴۱
مقدار سطح خطا	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

بررسی فرضیه های تحقیق

در ادامه فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

فرضیه اول تحقیق: فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. برای پاسخ دادن به فرضیه های تحقیق، از تحلیل عاملی در معادلات ساختاری استفاده می شود. معادلات ساختاری بر اساس سنجش بارهای عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند. تحلیل عاملی، عمل تقلیل یافته متغیرها را از طریق گروه بندی کردن متغیرهایی که با هم همبستگی متوسط یا نسبتاً زیاد دارند انجام می دهد. با توجه به اینکه توزیع داده های تحقیق نرمال نیستند، از آزمون های ناپارامتری و نرم افزار SMARTPLS استفاده می گردد. نمودار شماره ۲، مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد. در این نمودار اعداد و ضرایب به دو دسته تقسیم می شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه گیری مرتبه دوم هستند که روابط بین متغیرها و ابعاد آنان هستند (بارهای عاملی مرتبه دوم) می باشند. تمامی مقادیر بارهای عاملی مرتبه دوم از ۰.۵، بیشتر شده اند لذا می توان همسویی پرسشنامه برای اندازه گیری مفاهیم فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی را در این مرحله معتبر نشان داد. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای تحقیق می باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می شود. ضرایب استاندارد بار عاملی بین متغیر فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی به میزان ۰.۸۶۳ است (بیشتر از ۰.۵) که نشان دهنده آن است فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.



شکل شماره ۲- معادلات ساختاری فرضیه یک در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

فرضیه دوم تحقیق: فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی تاثیر دارد.

به خاطر اینکه به صورت دقیق این فرضیه را پاسخ دهیم، موارد فرعی زیر را مطرح می کنیم تا به صورت دقیق فرضیه دوم تحقیق را پاسخ داده باشیم. منظور از ویژگی های جمعیت شناختی در این تحقیق با توجه به عنوان تحقیق جنسیت و سن است. جنسیت به دو قسمت مرد و زن و سن با نوجه به آمار توصیفی به وارد سن زیر ۳۰ سال، ۳۱-۴۰، ۴۱-۵۰ و سن

بالای ۵۰ سال تقسیم می شود. برای تحلیل این فرضیه از ضرایب جدول ANOVA استفاده می گردد. در جدول شماره ۳، ضرایب جدول ANOVA در حالت جمعیت شناختی (انواع جنسیت و انواع سن) ارائه شده است.

جدول شماره ۳، ضرایب جدول ANOVA در حالت جمعیت شناختی (انواع جنسیت و انواع سن)

ویژگی جمعیت شناختی	مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره آزمون T	مقدار سطح خطا
		مقدار B	خطای استاندارد	ضریب β		
جنسیت (مرد)	مقدار ثابت	-۰,۴۰۲	۰,۱۰۹	-	-۳,۷۰۶	۰,۰۰۰
	متغیر فرسودگی	۱,۱۶۵	۰,۰۳۸	۰,۹۴۰	۳۰,۶۴۹	۰,۰۰۰
جنسیت (زن)	مقدار ثابت	-۰,۵۴۸	۰,۲۴۰	-	-۲,۲۸۰	۰,۰۲۴
	متغیر فرسودگی	۱,۳۲۷	۰,۰۷۹	۰,۸۳۳	۱۶,۷۹۰	۰,۰۶۵
گروه سنی زیر ۳۰ سال	مقدار ثابت	-۰,۱۸۵	۰,۲۰۱	-	-۰,۹۲۲	۰,۳۵۹
	متغیر فرسودگی	۱,۱۳۲	۰,۰۶۷	۰,۸۸۷	۱۶,۸۲۳	۰,۰۰۰
گروه سنی ۳۱-۴۰	مقدار ثابت	-۰,۶۲۸	۰,۲۰۵	-	-۳,۰۵۹	۰,۰۰۳
	متغیر فرسودگی	۱,۲۸۶	۰,۰۷۲	۰,۸۸۸	۱۷,۸۰۱	۰,۰۵۲
گروه سنی ۴۱-۵۰	مقدار ثابت	-۱,۲۲۰	۰,۳۵۴	-	-۳,۴۴۶	۰,۰۰۱
	متغیر فرسودگی	۱,۵۱۶	۰,۱۱۸	۰,۹۰۳	۱۲,۸۱۳	۰,۰۶۵
گروه سنی بالای ۵۰ سال	۰,۰۰۱	-۰,۹۲۶	۰,۲۵۳	-	-۳,۶۵۹	۰,۰۰۱
	۰,۱۱۸	۱,۴۴۶	۰,۰۸۳	۰,۹۳۵	۱۷,۴۳۱	۰,۱۱۸

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

نتایج جدول شماره ۳، به قرار زیر است:

- با توجه به نتایج جدول شماره ۳ برای تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین مردان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، مقدار سطح خطای متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۰,۰۰۰ شده است و چون کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین مردان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین مردان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می گردد.
- با توجه به نتایج جدول شماره ۳ برای تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین زنان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، مقدار سطح خطای متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۰,۰۶۵ شده است و چون بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین زنان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین زنان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد.

• با توجه به نتایج جدول شماره ۳ برای تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی زیر ۳۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، مقدار سطح خطای متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۰,۰۰۰ شده است و چون کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی زیر ۳۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی زیر ۳۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می گردد.

• با توجه به نتایج جدول شماره ۳ برای تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی بین ۳۱-۴۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، مقدار سطح خطای متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۰,۰۵۲ شده است و چون بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد.

• با توجه به نتایج جدول شماره ۳ برای تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی بین ۴۱-۵۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، مقدار سطح خطای متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۰,۰۶۵ شده است و چون بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد.

• با توجه به نتایج جدول شماره ۳ برای تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی بالای ۵۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، مقدار سطح خطای متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۰,۱۱۸ شده است و چون بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی بالای ۵۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی بالای ۵۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت و سن) کارکنان ستاد سازمان بنادر و دریانوردی انجام پذیرفته است. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می دهد که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی ستاد سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. همچنین نتایج جمعیت شناختی به قرار زیر است: "متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین مردان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین مردان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می گردد."، "متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین زنان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین زنان کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد."، "متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی زیر ۳۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر دارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی زیر ۳۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می گردد."، "متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد."، "متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد."، "متغیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی در بین گروه سنی بالای ۵۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر ندارد. یعنی فرسودگی شغلی باعث تضعیف تعهد سازمانی در بین گروه سنی بالای ۵۰ سال کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی نمی گردد."

پیشنهادات

با توجه به نتایج و یافته های این پژوهش پیشنهادهای زیر برای محققین آتی مطرح می شود:

- بررسی فرسودگی شغلی بر عملکرد داخلی در سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر استرس شغلی کارکنان در سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر عملکرد داخلی سازمان بر اساس جمعیت شناختی (بر اساس وضعیت تاهل) در بین کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر عملکرد داخلی سازمان بر اساس جمعیت شناختی (بر اساس وضعیت قراردادی) در بین کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر عملکرد داخلی سازمان بر اساس جمعیت شناختی (بر اساس تحصیلات) در بین کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت بر اساس جمعیت شناختی (بر اساس تحصیلات) در بین کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی
- بررسی فرسودگی شغلی بر استرس شغلی بر اساس جمعیت شناختی (بر اساس تحصیلات) در بین کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی

منابع و مراجع

- [۱] بختیاری، عاطفه. (۱۳۹۰). ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران، مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۱۲۰-۱۵۲.
- [۲] پورقاز، عبدالوهاب؛ محمدی، امین. (۱۳۹۰). رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی های شخصیتی کار آفرینان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۴، شماره ۱۲، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- [۳] میرکمالی کیمیا سادات، احمدی زاده آرمان، کاظم زاده سعید، ورمقانی مریم. (۱۳۹۸). تعیین رابطه فرسودگی شغلی با بهره وری کارکنان. مجله ارگونومی، سال ۷، شماره ۱.
- [۴] توحیدی مهیا، پور کیانی مسعود، امیر اسماعیلی محمد رضا، خسروی سجاد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان. پژوهش های سلامت محور، دوره ۲، شماره ۳.
- [۵] رضائی نژاد، رحیم. (۱۳۹۱). ارتباط بین جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی - تابستان ۱۳۹۱ - شماره ۱ صص: ۲۳۵.
- [۶] سادوک، بنیامین؛ سادوک، ویرجینیا. (۲۰۰۷). خلاصه روانپزشکی، ترجمه: نصرت الله پورافکاری (۱۳۸۸)، چاپ چهارم، انتشارات شهر آب.
- [۷] سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۹). "تاثیر فرسودگی شغلی بر کارایی نیروی انسانی"، دانش مدیریت، (۳۴) صص ۲۰-۱۴.
- [۸] کریمی، ی. (۱۳۸۸). روانشناسی شخصیت، ویرایش دوم. تهران: موسسه نشر، صص ۱۵-۵۳.
- [۹] کینزوری، امیرحسین و دوستی، دینا (۱۳۹۶). رابطه جرات ورزشی و تعهد سازمانی با دلزدگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر نیشابور، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران.
- [۱۰] گچ پز، اعظم و سلطانی، سکینه (۱۳۹۵). اثربخشی مشاوره به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر دلزدگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مدارس استثنایی شهرستان قوچان، چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان.
- [۱۱] یادگار میترا، صیف محمد حسن (۱۳۹۷). پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدالت و تعهد سازمانی با تاکید بر نقش واسطه ای تعارض و ابهام نقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال نوزدهم، شماره ۲.
- [۱۲] جان بست (۱۳۹۰). روش های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، مترجمان: حسن پاشا شریفی، نرگس طالقانی، نوبت چاپ: ۱۱.
- [۱۳] حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۹۷). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- [۱۴] پرهیزگار، محمد مهدی، آقاجانی افروزی، علی اکبر (۱۳۹۰). روش شناسی تحقیق پیشرفته در مدیریت با رویکرد کاربردی.
- [۱۵] خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی.
- [۱۶] سرمد، زهره، بازگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۹۷). روش های تحقیق در علوم رفتاری.
- [۱۷] الوانی، سید مهدی، عادل، آذر، دانایی فرد، حسن (۱۳۹۰). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکرد جامع، ناشر: اشراقی، صفار.
- [۱۸] دلاور، علی (۱۳۹۷). روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی.
- [۱۹] مناف زاده اصغر، (۱۳۹۴). فرسودگی شغلی، علل و راهکارهای مقابله با آن، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۸۷.
- [۲۰] مدنی، حسین «بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن» (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی). دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ۱۳۸۴.
- [21] Greenberg, J. (2012), "Burnout and job satisfaction", Rehabilitation counseling bulletin, Vol. 32.
- [22] Sawyerr (2009). Call center employee personality factors and service performance , - Available in : www.emeraldinsight.com/0887-6045.htm.

- [23] Wu S, Pei-Chuan AT.(2008) The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success;2008 Journal of Vocational behavior: Available in; www.elsevier.com/locate/jvb.
- [24] Maslach C. and Jackson., (1985), The measurement of experienced burnout, Journal of occupational behavior, No: 2,p-p.113.
- [25] Allen N.J. And Meyer, I.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and normative commitment to the Organization, Journal of Vocational behavior, 49(3) 252-276.