



## رابطه وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان

ناصر ناستی زایی<sup>۱</sup>، فرامرز سابقی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۹/۰۴

تاریخ ویرایش: ۹۴/۰۸/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۱۰

### چکیده

**زمینه و هدف:** معلمان زمان بسیار زیادی را به‌طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند و این می‌تواند وابستگی افراطی به کار را در آن‌ها ایجاد کند که تداوم این شرایط پیامدهای مثبت و منفی را به دنبال دارد. هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی رابطه وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان بود.

**روش بررسی:** مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر زاهدان از طریق سه پرسشنامه وابستگی افراطی به کار، استرس شغلی و فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد.

**یافته‌ها:** میانگین نمرات معلمان در متغیرهای وابستگی افراطی به کار ( $3/97 \pm 0/64$ )، استرس شغلی ( $3/33 \pm 0/74$ ) و فرسودگی شغلی ( $3/48 \pm 0/79$ ) بود که همه موارد در سطح بالاتری از میانگین نظری (۳) قرار داشتند. مقدار ضریب همبستگی عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار، لذت بردن از کار و وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی به ترتیب به ترتیب  $0/739$ ،  $0/743$ ،  $0/73$  و  $0/74$  ( $p < 0/01$ )، بر اساس نتایج رگرسیون مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار  $55/9$  درصد از واریانس استرس شغلی را تبیین می‌کنند ( $p < 0/05$ )، مقدار ضریب همبستگی عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار، لذت بردن از کار و وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی به ترتیب  $0/737$ ،  $0/739$ ،  $0/728$  و  $0/728$  بود ( $p < 0/01$ )، بر اساس نتایج رگرسیون مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار  $55/4$  درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند ( $p < 0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به رابطه مثبت و معنادار وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان، برگزاری دوره‌های آموزشی جهت آشنایی معلمان با پدیده‌های وابستگی افراطی به کار، استرس و فرسودگی شغلی، پیامدهای فردی و سازمانی و راه‌های مقابله با آن‌ها و مدیریت مؤثر وقت پیشنهاد می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** وابستگی افراطی به کار، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان ابتدایی.

### مقدمه

در مورد وابستگی افراطی به کار اغلب متفاوت و متناقض بوده است. به‌عنوان مثال برخی از محققان به وابستگی افراطی به کار از منظر مثبت نگریسته‌اند و دریافته‌اند که افراد دارای وابستگی افراطی به کار، خیلی راضی، مولد و بهره‌ور بوده‌اند. برخی محققان نیز دیدگاه منفی داشته و وابستگی افراطی به کار را به‌عنوان پدیده‌ای غیر مفرح و وسواس آور می‌دانند که هم برای فرد و هم برای دیگران مشکلاتی را به بار می‌آورد [۲]؛ اما همان‌طور که پیوتروسکی و ونداویچ (Piotrowski & Vodanovich) عنوان می‌کنند زمانی که رفتارهای اعتیاد به کار، مفرط می‌شوند، این پدیده به عارضه وابستگی افراطی به کار تبدیل می‌شود که خطرات

حضور در محیط‌های کاری و صرف بخش قابل توجهی از زمان روزانه برای انجام کار و دغدغه و اشتغالات ذهنی درباره فعالیت‌های کاری باعث شده است افراد زمان بسیار زیادی را به‌طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند، بدون آن‌که به اندازه مناسب و کافی به استراحت و تفریح پرداخته و زمانی را به خانواده و دوستان اختصاص دهند؛ از این رو غالباً استرس زیادی را تجربه نموده و کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی برای آنان می‌شود. از این عده با عنوان معتاد به کار (Workaholic) و از این خصیصه به اعتیاد به کار (Workaholism) یاد می‌شود [۱]. نتایج مطالعات

۱- (نویسنده مسئول) استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. n\_nastie1354@ped.usb.ac.ir

۲- مربی، گروه آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

داشته باشد که افراد معتاد به کار، مشغول کار نباشند. ۲- تمایل درونی در کار (Feeling of Being Driven to work)، افرادی که وابستگی افراطی به کار دارند اغلب فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند، فکر می‌کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کار خود دارند که نمی‌توانند آن را متوقف یا حتی کنترل کنند. در واقع افرادی که وابستگی افراطی به کار دارند در خارج از محیط کار خود نیز به کار فکر می‌کنند و وقتی مشغول به کار نیستند احساس گناه می‌کنند. انجام اضافه کار و حضور تا دیر وقت در محیط کار، از شاخص‌های تمایل درونی به کار در افراد مذکور است. ۳- لذت از کار (Work Enjoyment)، افرادی که وابستگی افراطی به کار دارند علاقه و اشتیاق شدیدی به کارشان دارند که می‌توان آن را در اختصاص دادن وقت و انرژی زیاد به کار مشاهده نمود. افراد مذکور از انجام کار لذت می‌برند و احساس مثبتی دارند که همین امر موجب درگیر شدن هرچه بیشتر آنان با کار می‌شود. در افراد معتاد به کار، درجه عجزین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجزین می‌شوند ولی از کارشان لذت می‌برند و کشش افراطی به کار ندارند [۴].

اسکات (Scott) و همکارانش سه الگوی وابستگی افراطی به کار را شناسایی کردند که عبارتند از: وابستگی اجباری (Compulsive-Dependent)، کمال‌گرا (Perfectionist)، پیشرفت‌گرا (Achievement-oriented)، معتادان به کار اجباری، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغل‌شان دارند و عملکرد شغلی آن‌ها پایین است. معتادان به کار کمال‌گرا، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه‌ای و غیر اثربخشی پیدا می‌کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. در نهایت معتادان به کار پیشرفت‌گرا، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک

چشمگیری برای سلامتی افراد دارد که از جمله این خطرات استرس شغلی (Job stress) و فرسودگی شغلی (Job burnout) می‌باشد [۳]. به همین دلیل مطالعه حاضر قصد دارد تا به بررسی رابطه بین وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی بپردازد.

اصطلاح وابستگی افراطی به کار اولین بار در سال ۱۹۶۸ توسط وین اوتس (Wayne oates) کشیش و روان‌شناس آمریکایی در کتابش تحت عنوان اعترافات یک معتاد به کار (Confessions of a workaholic) عنوان شد. در نظری معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آن‌ها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش‌های اجتماعی آن‌ها به وجود آورد؛ چرا که تعهد غیر معقولی به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به‌طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند. اسپنس و رابینز (Spence & Robbins) اولین تعریف آکادمیک و عملی از واژه وابستگی افراطی به کار (Workaholism) را ارائه نمودند. از دیدگاه آن‌ها وابستگی افراطی به کار از یک سری از نگرش‌ها و برداشت‌های افراد نشأت گرفته است. آن‌ها معتاد به کار را شخصی قلمداد می‌کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق‌العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد [۴]. اسنیر و هارپاز (Snir & Harpaz) نیز وابستگی افراطی به کار را به‌عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف نموده‌اند [۵].

با توجه به نوع‌شناسی اسپنس و رابینز (Spence & Robbins) وابستگی افراطی به کار بر اساس میزان و درجه مؤلفه‌های زیر مشخص می‌شود: ۱- عجزین شدن با کار (Work involvement)، این جنبه بیانگر این است که افراد به کار خود خو گرفته‌اند. آن‌ها شغل خود را جذاب، چالش‌برانگیز، متنوع و خلاقیت‌مدار می‌دانند و بسیار به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغل و پذیرش مسئولیت‌های کاری جدید تمایل دارند. عجزین شدن با کار موجب می‌شود که اوقات بسیار کمی وجود

همکاران بیان می‌کنند که اگر منابع کافی در دسترس نباشد و یا راهبردهای مقابله‌ای نامناسب انتخاب شوند، مواجهه مداوم با فشارها می‌تواند منجر به واکنش‌های کوتاه‌مدت مانند تغییرات فیزیولوژیک (افزایش ضربان قلب، فشارخون و میزان هورمون‌ها)، کاهش عملکرد، ناکامی، خشم و تحریک‌پذیری گردد. اگر استرس در طی دوره‌های زمانی طولانی ادامه یابد واکنش‌های کوتاه‌مدت تبدیل به واکنش‌های بلندمدت مواجهه با استرس مانند مشکلات روان‌تنی، اضطراب، مشکلات فیزیکی، افسردگی و غیبت می‌گردد [۱۱].

فرسودگی شغلی، نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و افراد بوده و شامل خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت، است و در آن، توانایی، رغبت و تمایلات افراد برای انجام کار کاهش می‌یابد [۱۲]. فرسودگی شغلی یک سندرم جسمانی روانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی فرد نسبت به خود، کار و دیگران می‌شود [۱۳]. این سندرم در سه بعد خستگی عاطفی (Emotional exhaustion)، مسخ شخصیت (Depersonalization) و عدم کفایت فردی (Reduced personal accomplishment) مورد بررسی قرار گرفته است. در بعد خستگی عاطفی، فرد احساس می‌کند زیر فشار قرار دارد که طی این احساس، فرد در کار خود دچار بی‌انگیزگی و کاهش علاقه نسبت به ادامه کار می‌شود. از دید بعد مسخ شخصیت، فرد نسبت به افراد برداشت و دید منفی دارد، این افراد می‌توانند شامل افراد دریافت‌کننده خدمات (ارباب رجوع) و یا همکاران باشند. این دید منفی نسبت به دیگران منجر به پاسخ منفی و سنگدلانه می‌شود. به بیانی دیگر، فرد نسبت به دیگران دارای واکنش منفی، بی‌احساس و بیش از حد بی‌طرفانه است. همچنین از نظر فقدان موفقیت شخصی، فرد دچار احساس عدم توانایی شده و احساس می‌کند نمی‌تواند ترقی و پیشرفت کرده و با دیگران وارد رقابت شود [۱۴]. فرسودگی دارای مراحل مختلفی است. در مرحله اول فرد احساس خود را از دست می‌دهد. در مرحله دوم، زوال شخصیت یا بی‌شخصیتی را

خدمت داوطلبانه پایینی دارند [۶].

استرس یکی از فعال‌ترین حوزه‌های پژوهشی در سال‌های اخیر بوده است و قرن اخیر را عصر استرس نامیده‌اند [۷]. موضوع استرس شغلی با مطالعه هانس سلیه (Hans Selye) شروع شد و به اهمیت آن در محیط‌های آموزشی تأکید شد. استرس شغلی عبارت است از این که تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به‌گونه‌ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط با آن برآید که این پدیده می‌تواند سلامت روانی کارکنان را به خطر اندازد، به فرسودگی جسمانی و نارضایتی شغلی منجر شود [۸]. حرفه معلمی نیز یکی از حرفه‌های استرس‌زا می‌باشد. طبق پژوهش‌ها تدریس یکی از ده حرفه‌ی استرس‌زای جهان محسوب می‌شود و یک سوم معلمان اعتقاد دارند تدریس حرفه‌ای پرتنش و به شدت استرس‌زاست [۹]. تقریباً یک سوم معلمان شرکت‌کننده در پژوهش بورگ (Borg) شغل خود را بسیار پر استرس می‌دانستند. تراورس و کوپر (Travers & Cooper) نیز دریافتند که در مقایسه با مشاغل دیگر، معلمان سطوح بالاتری از استرس را تجربه می‌کنند. این یافته را گزارش پژوهشی اداره بهداشت و امنیت بریتانیا نیز که معلمی را یکی از پر استرس‌ترین مشاغل دانسته، تأیید کرده است: بر اساس این گزارش، ۴۱ درصد از معلمان، سطوح بالایی از استرس شغلی را نشان دادند و این در حالی بود که ۳۱ درصد پرستاران؛ ۲۹ درصد مدیران عامل شرکت‌ها و ۲۷ درصد از کارفرمایان و مدیران حرفه‌ای، استرس بالا را گزارش داده‌اند. در پژوهش میل و می (Male & May) مشخص شد که ۸۰ درصد از معلمان مدارس بریتانیا، معلمی را حرفه‌ای بسیار پر استرس می‌دانند و بیش از ۵۰ درصد از آن‌ها گزارش داده‌اند که جداً خواهان خارج شدن از این شغل هستند [۱۰]. همچنین این مطالعات سطوح بالایی از نارضایتی شغلی و افسردگی را در بین معلمان گزارش داده‌اند و می‌توان گفت استرس بخشی از شغل معلمی است. البته درجاتی از استرس می‌تواند در افزایش و بهبود عملکرد افراد مؤثر واقع شود اما درجات بالای استرس عواقب متعددی از جمله بیماری‌های جسمی، روانی و خستگی را در پی دارد [۴۹]. استپتو (Steptoe) و

تجربه می‌کند. در مرحله نهایی فرد می‌پندارد که بی‌لیاقت و ناکارآمد است، از کار بی‌زار است و تصور می‌کند که کسی قدر وی را نمی‌داند و احساس عدم موفقیت در وی شکل می‌گیرد. چنین احساساتی موجب ایجاد نگرش‌های منفی در فرد نسبت به خودش، کارش و در مجموع زندگی‌اش می‌شود که کاهش عملکرد شغلی و تعامل با دیگران، افزایش غیبت از کار، ترک شغل، کاهش تعهد و رضایت شغلی را به دنبال دارد [۱۵]. مسلس (Maslach) و همکاران در تحقیقات خود، شش عامل سازمانی مؤثر در فرسودگی شغلی شامل: حجم کار کم یا زیاد، پایین بودن میزان کنترل، پاداش کم و نادیده گرفتن فرد، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار و تضاد ارزشی بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار را معرفی کرده‌اند [۱۶]. فرسودگی شغلی یکی از علل عمده ایجاد عوارض جسمانی و روانی در دبیران است که منجر به افت عملکرد این افراد می‌شود. معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند حجم بالای کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، بی‌اعتباری حرفه آن‌ها، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های آموزشی، عدم حمایت خانوادگی از آنان، کلاس‌های پرجمعیت، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارضات مربوط به نقش [۱۷] که این مشکلات همگی می‌توانند بر سلامت روانی آن‌ها تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آنان را بالا برده و نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان می‌شود [۱۸].

افراد دارای وابستگی افراطی به کار منابع انرژی ذهنی‌شان را تحلیل نموده و از بین می‌برند. در این حالت سختی کار و شرایط موجود آن باعث پرخاشگری، ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده شغلی، از بین رفتن انگیزه مثبت، کاهش کوشش‌های سازنده شغلی، عدم احساس همدردی، منفی‌گرایی، داشتن تمایلات خودآزاری یا آزار دیگر همکاران، تحریک‌پذیری، گرایش به توجیه شکست‌ها و نسبت دادن آن‌ها به دیگران و وضع موجود، مقاومت در برابر تغییر، افزایش رشد تغییرناپذیری و

سرسختی در افکار و عقاید و فقدان احساس خلاقیت حرفه‌ای، کاهش عملکرد، کیفیت و شایستگی در کار می‌شود [۲۳]. در نتیجه آن افراد استرس شغلی و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. در مطالعه شریعت و دیگران مشخص شد که وابستگی افراطی به کار رابطه‌ای مثبت و معناداری با استرس شغلی دارد [۲۴]. در مطالعه عزیز و کانینگهام (Aziz & Cunningham) مشخص شد که با افزایش وابستگی افراطی به کار، فرد در معرض استرس‌های بیش‌تری قرار می‌گیرد [۲۶]. مطالعه سریواستوا (Srivastava) نشان داد که وابستگی افراطی به کار می‌تواند پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی و اضطراب و نگرانی‌های شغلی باشد [۲۵]. در مطالعه هاک (Hauk) نیز مشخص شد که استرس عمومی و شغلی می‌تواند نقش مؤثری در وابستگی افراطی به کار فرد و تعارضات شغلی و خانوادگی فرد ایفا کند [۲۷]. افراد دارای وابستگی افراطی به کار با فشارهای روانی بیش‌تری روبرو بوده و بیش‌تر از کارکنان مشاغل دیگر از نظر روحی و جسمی خسته می‌شوند. چون فشارهای روانی نیروی انسانی را ضایع کرده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌نماید. در نتیجه این سازمان‌ها بیشتر با پدیده تحلیل رفتگی اعضای خود روبرو می‌شوند. فرد تحلیل رفته، اهمیت و معنای خود را در کار از دست می‌هد، پرخاشگر، بدگمان و منفی‌باف و بدبین و عصبانی است. چنین فردی، حساس و زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچک‌ترین ناراحتی از کوره در می‌رود. تحلیل رفتگی سرایت‌پذیری زیادی دارد و فرد تحلیل رفته، خیلی زود بسیاری از همکاران خود را به آن مبتلا می‌سازد. تحلیل رفتگی، ابتدا تعادل زیستی فرد و سپس تعادل سازمانی را بهم زده و کارایی و بهره‌وری و در نهایت اثربخشی را در سازمان مختل می‌سازد [۱۵]. بر اساس مطالعات افراد دارای وابستگی افراطی به کار تقاضاهای شغلی بالایی را تجربه می‌کنند که به نوبه خود منجر به فرسودگی آنان می‌شود [۱۹-۲۲].

از آنجایی که رفتارهای فرد دارای وابستگی افراطی به کار مخرب است، عواقبی بر جسم و روان و روابط فرد بر جای می‌گذارد. این افراد چون فرصت کمی برای

توجه به اهمیت مسئله وابستگی افراطی به کار و پیامدهای آن و در نظر گرفتن این نکته که پژوهش‌های بسیار اندکی در زمینه وابستگی افراطی به کار و نقش آن در استرس و فرسودگی شغلی در داخل کشور صورت گرفته است، انجام چنین پژوهشی ضروری به نظر می‌رسد. چرا که شناخت وابستگی افراطی به کار و علل و پیامدهای آن برای همه سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش مهم بوده و می‌تواند در راستای بهبود عملکرد آن‌ها مفید باشد؛ بنابراین هدف اصلی این مطالعه بررسی این فرضیه است: بین وابستگی افراطی به کار با استرس و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر زاهدان وجود دارد.

### روش بررسی

مطالعه حاضر از دو بعد مدنظر قرار می‌گیرد: هدف و شیوه گردآوری داده‌ها. مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد. همچنین، با توجه به هدف اصلی پژوهش که بررسی رابطه وابستگی افراطی به کار با استرس و فرسودگی شغلی معلمان است، به لحاظ ارتباط بین متغیرها، مطالعه‌ای توصیفی-همبستگی (از نوع رگرسیونی) به شمار می‌آید. جامعه هدف آن کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به حجم ۳۷۵۶ نفر (۸۶۶ نفر مرد و ۲۸۹۰ نفر زن) بودند که با توجه به این که حجم معلمان مرد و زن یکسان نبود به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی متناسب با حجم و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران [۳۰] تعداد ۳۵۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی (۸۰ نفر مرد و ۲۷۰ نفر زن) از طریق سه پرسشنامه زیر مورد مطالعه قرار گرفتند:

الف) پرسشنامه وابستگی افراطی به کار (Spence & Robbins, ۱۹۹۲): این پرسشنامه وابستگی افراطی به کار را در قالب ۲۰ گویه و سه مولفه‌ی عجین شدن در کار (۶ گویه)، تمایل درونی به کار (۷ گویه) و لذت بردن از کار (۷ گویه) بررسی می‌کند. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق است. هرچه نمره فرد به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه

استراحت دارند، به مرور زمان از لحاظ شناختی و هیجانی فرسوده می‌شوند و همان‌طور که گفته شد چون دائماً در فکر کار هستند (حتی زمانی که در محیط کار نیستند) دچار برانگیختگی سمپاتیک شده و از لحاظ هیجانی آشفته می‌شوند و در نتیجه سطوح بالایی از اختلالات روانی و شکایات جسمانی را گزارش می‌دهند [۳]. علاوه بر اثرات منفی فردی، اثرات وابستگی افراطی به کار فراتر از تک‌تک افراد خانواده‌هایشان بوده و در محدوده بزرگ‌تری در سازمان‌ها گسترش یافته است. تحقیقات نشان می‌دهد که معنادان به کار همیشه کارگران مولدی نبوده‌اند و کارفرماهایشان این امر را نیز باور دارند. رایبسون معتقد است معنادان به کار به سازمان آسیب می‌رسانند چرا که آن‌ها به فرایند کار معتاد می‌شوند نه به گرفتن نتیجه. معنادان به کار به تنهایی کار را به بهترین وجه انجام می‌دهند. از آن‌جا که آن‌ها قادر به خوب کار کردن در فضاهای کار تیمی نیستند، از فرایند واقعی کار یا تولید کارشان لذت نمی‌برند و بیش‌تر بخاطر ترس از شکست یا از دست دادن موقعیت کنونی‌شان برانگیخته می‌شوند و ممکن است وقت‌شان با جزئیات کار صرف شود، از پذیرفتن خطرات اجتناب می‌کنند و خود انتقادگر شده و تحمل پذیرفتن اشتباهات را ندارند. به‌طور مشابه بر طبق نظرات هارگوچی (Harguchi) علاوه بر عوامل روانی، وابستگی افراطی به کار با رفتارهایی همانند غیبت، اخراج، بهره‌وری کم، اشتباهات و سوانح در هنگام کار ارتباط دارد که برای سازمان می‌توانند مخر باشند. علاوه بر این، بانی برایت (Bonebright) بیان می‌کند که معنادان غیرمشتاق در مقایسه با علاقه‌مندان به کار و معنادان مشتاق بهره‌وری کم‌تری دارند [۵۰]. معلمان علاوه بر دریافت پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز به نوعی نسبت به کارشان اعتیاد پیدا می‌کنند [۲۸] و همچنین به واسطه ماهیت شغلی خود با استرس‌های متعددی مانند حقوق و مزایای ناکافی و عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل و کار دارند اما مشکل زمانی بروز پیدا می‌کند که توانایی‌های آن‌ها برای تقاضای محیط کار کافی نباشد [۲۹] تا جایی که این استرس‌ها نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. با

۰/۶۱، لذت بردن از کار ۰/۶۴، مقیاس کلی وابستگی افراطی به کار ۰/۶۷۱ به دست آمد. در مطالعه خواجهی [۳۲] مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه استرس شغلی ۰/۸۸ و در این مطالعه ۰/۸۱ به دست آمد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فرسودگی شغلی در مطالعه آنتونیو و دیگران [۳۳] ۰/۹۴ و در این مطالعه ضریب ۰/۷۶ به دست آمد. این ضرایب نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. روش‌های آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات تحقیق مبتنی بر دو روش توصیفی و استنباطی است. در بررسی توصیفی داده‌ها از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و برای بررسی سؤالات پژوهش از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد.

### یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۳۵۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهر زاهدان شرکت داشتند که از این تعداد ۷۷/۱ درصد زن، ۸۴/۸۶ درصد متأهل، ۵۶/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند و ۷۰/۴۱ درصد بالای ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند. برای پی بردن به وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار و برای بررسی فرضیه اصلی این مطالعه (بین وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی معلمان رابطه وجود دارد) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج

وابستگی افراطی به کار خواهد بود و برعکس. پرسشنامه استرس شغلی (Dua, ۱۹۹۴): این پرسشنامه در قالب ۲۱ گویه به بررسی استرس شغلی کارکنان می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً موافق تا ۵=کاملاً مخالف است. هرچه نمره فرد به ۱۰۵ نزدیک‌تر باشد نشانه استرس شغلی بیش‌تر خواهد بود و برعکس.

ج) پرسشنامه فرسودگی شغلی (Antoniou, ۲۰۰۳): این پرسشنامه در قالب ۲۰ گویه به بررسی فرسودگی شغلی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۰ تا ۴ بدین شرح است (هرگز=۰، گاهی=۱، نیمی از زمان=۲، معمولاً=۳، همیشه=۴). هرچه نمره فرد به ۸۰ نزدیک‌تر باشد نشانه فرسودگی شغلی بیش‌تر می‌باشد و برعکس.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه‌ها توسط اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. در تعیین پایایی ابزارها از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد. مقدار ضریب آلفا کرونباخ پرسشنامه وابستگی افراطی به کار در مطالعه حسنی و شهودی [۳۱] برای ابعاد عجین شدن در کار ۰/۷۹، تمایل درونی به کار ۰/۶۴ و لذت بردن از کار ۰/۹۱ و در این مطالعه برای ابعاد عجین شدن در کار ۰/۶۴، تمایل درونی به کار

جدول ۱- گزارش توصیفی و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	M (از ۵)	SD	عجین شدن در کار	تمایل درونی به کار	لذت بردن از کار	وابستگی افراطی به کار	استرس شغلی	فرسودگی شغلی
عجین شدن در کار	۳/۸۷	۰/۷۱	۱					
تمایل درونی به کار	۴/۰۱	۰/۶۲	۰/۹۸۶	۱				
لذت بردن از کار	۴/۰۳	۰/۶	۰/۹۹۷	۰/۹۸۲	۱			
وابستگی افراطی به کار	۳/۹۷	۰/۶۴	۰/۹۹۸	۰/۹۹۳	۰/۹۹۷	۱		
استرس شغلی	۳/۳۳	۰/۷۴	۰/۷۳۹	۰/۷۴۳	۰/۷۳	۰/۷۴	۱	
فرسودگی شغلی	۳/۴۸	۰/۷۹	۰/۷۳۷	۰/۷۳۹	۰/۷۳۸	۰/۷۳۸	۰/۸۸۷	۱

• تمام ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

جدول ۲- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار

Sig	t	ضرایب استاندارد			
		Beta	Std. Error	B	
۰/۱۴۹	۱/۴۴۵	-	۰/۴۶۹	۰/۶۷۸	مقدار ثابت
۰/۰۲۱	۲/۳۲۲	۱/۱۲۶	۰/۵۰۵	۱/۱۷۲	عجین شدن در کار
۰/۰۱۷	۲/۳۸۸	۰/۵۰۳	۰/۲۵۷	۰/۶۱۴	تمایل درونی به کار
۰/۰۴۳	۲/۰۳۲	۰/۸۸۶	۰/۵۳۲	۱/۰۸	لذت بردن از کار
R=۰/۷۴۸ R <sup>2</sup> = ۰/۵۵۹ F= ۱۴۶/۰۷ Sig= ۰/۰۰۰					

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر پایه مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار

Sig	t	ضرایب استاندارد			
		Beta	Std. Error	B	
۰/۱۴۸	۱/۴۵۱	-	۰/۵۰۲	۰/۷۲۹	مقدار ثابت
۰/۰۱۶	۲/۴۲۹	۱/۱۸۵	۰/۵۴	۱/۳۱۳	عجین شدن در کار
۰/۰۴۰	۲/۰۵۷	۰/۴۳۶	۰/۲۷۵	۰/۵۶۶	تمایل درونی به کار
۰/۰۴۵	۲/۰۰۸	۰/۸۸	۰/۵۷	۱/۱۴۴	لذت بردن از کار
R=۰/۷۴۴ R <sup>2</sup> = ۰/۵۵۴ F= ۱۴۲/۹۲ Sig= ۰/۰۰۰					

مشاهده می‌شود هر سه مؤلفه عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار در مدل باقی مانده‌اند و ۵۵/۹ درصد از واریانس استرس شغلی با آن مؤلفه‌ها مشترک است.

برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار از رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است. همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار مورد تأیید قرار گرفته است ( $p < ۰/۰۵, F = ۱۴۲/۹۲$ ). همان‌گونه که مشاهده می‌شود هر سه مؤلفه عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار در مدل باقی مانده‌اند و ۵۵/۴ درصد از واریانس فرسودگی شغلی با آن مؤلفه‌ها مشترک است.

### بحث و نتیجه‌گیری

معلمان زمان بسیار زیادی را به‌طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند و این می‌تواند وابستگی افراطی به کار را در آن‌ها ایجاد کند که می‌تواند

آن در جدول ۱ گزارش شده است.

بر اساس جدول ۱ میانگین نمرات معلمان در تمام متغیرهای مورد مطالعه بالاتر از میانگین نظری یعنی ۳ می‌باشد که این موضوع نگران‌کننده است. همچنین بر اساس یافته‌ها تمام ضرایب همبستگی بین وابستگی افراطی به کار و سه مؤلفه آن با استرس شغلی و فرسودگی شغلی مثبت و معنادار است ( $p < ۰/۰۱$ )، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین وابستگی افراطی به کار و مؤلفه‌های آن با استرس شغلی و فرسودگی معلمان تأیید می‌گردد. در نتیجه می‌توان پذیرفت با افزایش وابستگی افراطی به کار در معلمان، میزان استرس شغلی و فرسودگی شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

برای پیش‌بینی استرس شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار از رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است نتایج تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش‌بینی استرس شغلی از طریق هر سه مؤلفه وابستگی افراطی به کار مورد تأیید قرار گرفته است ( $p < ۰/۰۵, F = ۱۴۶/۰۷$ ). همان‌گونه که

یک جزء هسته‌ای در وابستگی افراطی به کار محسوب نمی‌شود. افرادی که در محیطی تحت فشار زیاد به کار بپردازند، احتمالاً بر اساس علائق و رغبت‌های خود در کار حضور پیدا نمی‌کنند بلکه به دلیل فشار و مشغله زیاد، در خود احساس کشش و اجبار و وسواس به کار دارند [۳۱]. وابستگان افراطی به کار اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آن‌ها پایین است [۶]. هم‌چنین مطالعات کاراسک (Karask) نشان می‌دهد در صورتی که به کارکنان معتاد به کار اجازه کنترل بر مشاغلشان داده شود و متغیر کنترل بر شغل لحاظ شود آن‌ها احساس استرس کم‌تری در کار را تجربه خواهند کرد و احساس وفاداری بیش‌تری نسبت به شغل و سازمان خواهند داشت [۳۷].

دیگر یافته این مطالعه نشان داد بین وابستگی افراطی به کار و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه همزمان نیز نشان داد که مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان را دارند. این یافته (رابطه مثبت وابستگی افراطی به کار با فرسودگی شغلی) با یافته‌های مطالعات پیشین هم‌خوان است [۱۹،۲۰،۳۶،۳۸،۳۹]. به‌عنوان مثال مطالعه شوفلی و همکاران نشان می‌دهد که افراد دارای وابستگی افراطی به کار چون حجم کار اضافی همراه با تقاضاهای شغلی بالایی را تجربه می‌کنند، منابع انرژی ذهنی‌شان تحلیل شده و از بین می‌رود، به ویژه هنگامی که کارکنان در فرایند انجام کارها به‌طور فزاینده‌ای ذهن خود را درگیر نموده و خود را به‌گونه‌ای تضعیف شده و تحلیل رفته رها نمایند [۱۹]. ضمن آن که افراد دارای وابستگی افراطی به کار چون تمایلی به تفویض اختیارات و وظایفشان ندارند با همکاران‌شان دچار تعارض می‌گردند و در نتیجه فرایندهای کاری را پیچیده‌تر می‌کنند. سونتاج (Sonnentag) بیان می‌کند هنگامی که مقدار انرژی زیادی که افراد دارای وابستگی افراطی به کار در کارشان صرف می‌کنند از طریق تجدید قوای فردی جبران نشود، سرانجام نیروی آنان تضعیف شده و دچار تحلیل رفتگی

پیامدهای منفی برای آنان به دنبال داشته باشد. از نظر اوتس (Oates)، افراد دارای وابستگی افراطی به کار، الزاماً عاشق کارشان نیستند ولی بدون کار نمی‌توانند ساعات کار خود را بگذرانند. آن‌ها تصور می‌کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می‌توانند این کار به‌خصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، وابستگی افراطی به کار پیدا می‌کنند. نیاز به کار در این افراد تا حدی افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش‌های اجتماعی آن‌ها به وجود آورد؛ چرا که تعهد غیرمعقولی به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به‌طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند [۲۳]. هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی رابطه وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی زاهدان بود. از یافته‌های این مطالعه این بود که بین وابستگی افراطی به کار و مؤلفه‌های آن با استرس شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه همزمان نیز نشان داد که مؤلفه‌های وابستگی افراطی به کار توان پیش‌بینی استرس شغلی معلمان را دارند. این یافته (رابطه مثبت وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی) با یافته‌های مطالعات پیشین هم‌خوان است [۱۹،۲۴-۲۶،۳۴،۳۵]. برای مثال مورگان (Morgan) وابستگی افراطی به کار را در سازمان‌ها سبب بروز اضطراب و فشارهای روانی می‌داند و نشان داده است که وابستگی افراطی به کار باعث افزایش فشارخون، فشار روانی و اضطراب گشته و استرس شغلی را به همراه دارد [۳۴]. رابینسون (Robbinson) نیز عنوان می‌کند وابستگی افراطی به کار باعث افزایش بیماری‌های روانی و جسمی شده و سلامت فرد را به خطر می‌اندازد. اندرسون (Anderson) نتیجه می‌گیرد شخصی که وابستگی کم‌تری به کار دارد (به علت استرس شغلی کمتر) دارای سلامت روانی و جسمانی خوبی می‌باشد و فرصت ارتقاء در کار را پیدا می‌کند [۳۶]. مودراک (Mudrack) عنوان می‌کند، که اگرچه افراد با وابستگی افراطی به کار، ممکن است از کارشان لذت ببرند؛ اما لذت بردن از کار به‌عنوان



تقاضاهای شغلی بالا و در مقابل کنترل شغلی پایین باشد [۴۵-۴۶]. چیانگ (Chiang) و همکاران معتقد هستند در بافت این نظریه، کنترل شغلی بر میزان خودمختاری و آزادی فرد برای انتخاب و تعیین وظایف، مسؤولیت‌ها، زمان و شیوه‌های انجام کار تمرکز دارد [۴۷]. باباکاس (Babakas) و همکاران طی پژوهش خود نشان داده‌اند که میزان خودمختاری شغلی (کنترل شغلی) فراتر از تقاضاهای شغلی نظیر ابهام و گران‌باری، دارای توان پیش‌بین معنادار برای فرسودگی (که در پایان رخدادهای وقایع استرس‌زا پدید می‌آید) هستند [۴۸]. بر همین مبنا چیانگ (Chiang) و همکاران معتقدند که کنترل شغلی به‌عنوان یک متغیر بالقوه تعدیل‌گر می‌تواند به خوبی در الگوهای نظیر الگوی استرس-عدم تعادل-جبران و یا الگوهای نظیر تقاضا-کنترل-پیامدهای رفتاری، جای گرفته و توان تبیین این الگوها را برای شرح و توضیح چگونگی رخداد رفتارهای مثبت و منفی بر اثر استرس و تقاضاهای شغلی بالا ببرد [۴۷]. نهایتاً این که افراد دارای وابستگی افراطی به کار معمولاً با بارکاری زیاد مواجه هستند، حس می‌کنند از کنترل شغلی و حمایت اجتماعی کافی برخوردار نیستند در نتیجه استرس‌های شغلی بیش‌تری را دریافت می‌کنند. هرچند فشارها و استرس‌های شغلی در جهت سازگاری با تقاضاهای شغلی، امری اجتناب‌ناپذیر است، این فشارها در کوتاه‌مدت تا حدودی قابل تحمل، اما در دراز مدت باعث تحلیل رفتن مقاومت بدنی و روانی انسان شده و در نهایت به فرسودگی شغلی منجر می‌شود [۱۳].

در مجموع یافته‌ها نشان داد که با افزایش وابستگی افراطی معلمان به کار، آن‌ها استرس شغلی و فرسودگی شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. از این رو برگزاری دوره‌های آموزشی جهت آشنایی معلمان با پدیده‌های وابستگی افراطی به کار، استرس شغلی و فرسودگی شغلی، پیامدهای فردی و سازمانی و راه‌های مقابله با آن‌ها و مدیریت مؤثر وقت (که به برنامه‌ریزی برای تقسیم وقت بین کار، خانواده و خود فرد می‌پردازد) ضروری می‌نماید. به سایر پژوهشگران انجام چنین پژوهشی نه تنها در مقاطع تحصیلی بالاتر بلکه

می‌گردند [۴۰]. مطالعه قلی‌پور و همکاران نشان می‌دهد که افرادی که با کار خود عجین می‌شوند نسبت به دیگران بیش‌تر دچار آسیب‌های روانی و جسمی می‌شوند زیرا انرژی ذهنی و زمان زیادی را به کار خود اختصاص می‌دهند؛ یعنی زمانی را که می‌باید به امور شخصی و فردی اختصاص دهند، صرف کار می‌کنند؛ بنابراین هرچه شدت کار و تقاضای کار بیش‌تر باشد، فرسودگی در بین کارکنان آن شغل افزایش پیدا می‌کند [۲۸]. مطالعه شعبانی بهار و محمودیان نیز نشان می‌دهد که وابستگی افراطی دبیران تربیت بدنی به کار با تحلیل رفتگی شغلی رابطه داشته و وابستگی افراطی به کار می‌تواند منجر به افزایش تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی شود [۳۶].

رابطه وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی را می‌توان بر اساس نظریه‌های گران‌باری شغلی (Job overload) و تقاضا-کنترل-حمایت (Demand-control-support) تبیین کرد. گران‌باری شغلی بر ادراک از این که آیا تراکم کاری در شغل وجود دارد یا نه و هم‌چنین بر ادراک از فشار موجود برای تکمیل کار و به‌طور کلی فضا و دسترس‌پذیری به منابع موجود اشاره می‌کند [۴۱]. زمانی که کارکنان در می‌یابند که کار زیادی به عهده دارند، به مسائل بسیار متفاوتی باید بپردازند و زمان کافی، برای کار تعیین شده ندارند، وضعیت گران‌باری را تجربه می‌کنند [۴۲]. مطالعات نشان می‌دهد که گران‌باری شغلی در ایجاد استرس شغلی [۴۳] و فرسودگی شغلی [۴۴] مؤثر است. بر اساس مدل تقاضا-کنترل-حمایت، فشار شغلی از تأثیرات به هم پیوسته تقاضای شغلی زیاد و کنترل شغلی کم ایجاد می‌شود، در حالی که حمایت اجتماعی در تعامل بین تقاضای شغلی و کنترل، نقش میانجی را بازی می‌کند. بدترین شرایط که ترکیبی است از فشار شغلی و فقدان حمایت اجتماعی است و فشار مضاعف نامیده می‌شود [۱۱]. مطابق نظریه تقاضا-کنترل شغلی، مطالعات مارتینوسن (Martinusen) و همکاران، دی یونگی (DeJonge) و همکاران نشان می‌دهد استرس زمانی برای افراد در محیط‌های کار پدید می‌آید که سطح

exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations*. 1997;50(3):287-314.

7. Shareh H, Sedigh Maroufi Sh, Houshmandi M, Haghi E. The effect of work stress, coping strategies, resilience and mental health on job satisfaction among anesthesia technicians, *Journal of Fundamentals of Mental Health*. 2011;13(1):20-9. [Persian]

8. Keramati MR. The relation between teachers' perception of school atmosphere and their occupational stress, *Quarterly J New Thoughts on Education*. 2012;8(4):103-40. [Persian]

9. Allison MG. Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress, *Teaching and Teacher Education*. 2007; 23(5):624-40.

10. Barzegar Bafrooe K, Khezri H. Investigating the Relationship Between Type A, Neurotic Personality Type, External Locus of Control and School Climate with School Teachers' Stress in Yazd, *Iranian Journal of Exceptional Children*. 2011;11(1):69-82. [Persian]

11. Mohamad B, Azita Z, Abdolkazem N, Nasrin A, Shahryar S, Job Stressors as Predictors of Psychosomatic Symptoms, *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences*. 2015;23 (1):54-64. [Persian]

12. Hamidi E. Burnout, consequences of permanent and repeated job strain, *Journal of Management in Engineering*. 2012; 6(1):53.

13. Aghajani MJ. The professional burnout of nurses in different wards, *Journal Gorgan Bouyeh Faculty Nurs Midwif*. 2013;9(2):97-104. [Persian]

14. Akbari R, GHaffarsamar R, Keyani G, Eghtesadi A. Factorial validity and psychometric properties of maslachburnout inventory –the Persian version, *Knowl Health Journal*. 2011;6(3):1-8. [Persian]

15. Amiri H, Mirhashemi M, Parsamoein, K. Relationship between Perceived Job Characteristics, Job Roles and Burnout, *Journal Modern Industrial/Organization Psychology*. 2011; 2(7):53-69. [Persian]

16. Ehya Konandeh M, Shafi Abadi A, Soudani M. The relation between health and professional burn out among the staff at the University of Behbahan, *Thought Behav Clin Psychol*. 2009;3(10):99-107.[Persian]

17. Grayson L, Alvarez K. School cliamate factors relating to burnout: A mediator model. *Journal of teaching and teacher Education*. 2008; 24(5):1349- 63.

سازمان‌های دیگر، بررسی مقایسه‌ای رابطه وابستگی افراطی به کار با دیگر پیامدهای شغلی بر اساس متغیرهای دموگرافیکی (جنسیت، سن، تاهل، تحصیلات و...)، انجام چنین مطالعاتی به صورت کیفی یا آمیخته (کمی و کیفی) توصیه می‌گردد. هم‌چنین با توجه به این که پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش خارجی بودند طراحی چنین پرسشنامه‌هایی که متناسب با شرایط کشور ما باشند به سایر پژوهشگران توصیه می‌گردد. از مهم‌ترین محدودیت کمی بودن مطالعه است که نمی‌توان به‌طور دقیق ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد. از آن‌جا که این مطالعه در گروه معلمان ابتدایی شهر زاهدان انجام گرفت پس در تعمیم‌پذیری نتایج محدودیت خاص خود را دارد؛ بنابراین در تعمیم نتایج به سایر معلمان و کارکنان سایر سازمان‌ها باید احتیاط لازم را نمود.

## تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌بینند که از معلمان مورد مطالعه مراتب سپاس و تشکر خود را ابراز نمایند.

## منابع

- Ahmadi P, Tahmabi R, Babashahi J, Fatahi M. The Role of personality factors in work holism formation. *Transformation Managemet Journal*. 2010;2(3):46-67. [Text in Persian]
- Burke RJ, Oberklaid F, Burgess Z. Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences, *International J Management*. 2006; 21(3):263-77.
- Askari A, Nouri A. Investigating the Relationship between Workaholic and Dimensions of General Health in the Employees of an Organization in Isfahan, *Iran Occupational Health*. 2011;8(2):237-45. [Persian]
- Spence JT, Robbins AS. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results, *Journal Personality Assessment*. 1992, 58(1):160-78.
- Snir R, Harpaz I. Attitudinal and demographic antecedents of workaholism, *Journal Organizational Change Management*. 2004;17(5):520–36.
- Scott KS, Moore KS, Miceli MP. An

- & Samari A A. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad. *Koomesh*. 2008;9(3):237-45. [Persian]
30. Nosrati Sh. Online calculation of sample size Cochran, available at: [www.parsmodir.com/db/research/Cochran.php](http://www.parsmodir.com/db/research/Cochran.php), 2015. [Persian]
31. Hasani, M, Shohudi, M. The relationship between the components of the circuit's security leadership and mental security with dimensions of workaholism: Urmia University Personnel, *J Executive Management*. 2013;5(10):85-106. [Persian]
32. Khajavi AA. Relationship of workaholism with occupational stress and job burnout in elementary teachers, MA thesis in psychology, Islamic Azad University Zahedan. 2015.
33. Antoniou AG, Davidson MJ, Cooper CL. Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece, *Journal of Managerial Psychology*. 2003;18(6):592-621.
34. Morgan G. *Images of Organization*, London: Sage Publications, 2006.
35. Saiedi L, Asadi A. Workaholism, work stress, *Journal of management*. 2012; 23(165):32-7. [Persian]
36. ShabaniBahar G, Mahmudiyani Z. The relationship between workaholism and job burnout of sport teachers in Kermanshah, *J Sport Management and motor behavior*. 2012;8(6):129-47. [Persian]
37. Khaef Elahi AA, Nargesian A, Babashahi J. Investigating the relationship between workaholism and organizational citizenship behavior (Case of: nurses in Tehran City), *Transformation Management J*. 2012;4(7):21-37. [Persian]
38. Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*. 2005;54(1):37-60.
39. Robbinson BE. *Chained to the desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*, New York University. 2007.
40. Sonnentag S, Zijlstra FR. Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue, *J Applied Psychology*. 2006; 91(5):330-50.
41. Khodabakhsh MR, Kiani F. Investigating the predictive power of the perception of role overload by job self-efficacy and perceived organizational support for safety, *Occupational Medicine*
18. Lugaa D, Rasclé N, Schweitzer M. Stress and burnout among French elementary school teacher: A transactional approach, *Eur Rev Appl Psychol*. 2008;58(4):241-51.
19. Schaufeli WB, Bakker AB, Vander Heijden FMMA, & Prins JT. Workaholism, Burnout and Well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict, *Work and Stress*. 2009; 23(2):155-72.
20. Burke M, Kraut R. Mopping up: Modeling Wikipedia promotion processes, *Proceedings of the 2008 ACM conference on Computer supported cooperative work*. 2008.
21. Aziz S, Zickar MJ. A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome, *Journal occupational health psychology*. 2006; 11(1):52-62.
22. Schaufeli WB, Taris TW, Rhenen W. Workaholism, 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.
23. Keshtegar A, Javadzade M, Fardin M, Rashki M. Evaluating Effect of job Burnout and Workaholism on Organizational Commitment (A study among nurses of the hospital in Zahak town), *Journal of Public Administration Research*. 2014;7(25):167-88. [Persian]
24. Shariat H, Taboli H, Shokuh Saljooghi Z. The Relation between Workaholism & Occupational Stress: A Case Study about Welfare Organization Personnel of Kerman, Iran, *Interdisciplinary J contemporary research in business*. 2012;4(8):151-68.
25. Srivastava M. Stress, Workaholism and Job Demands: A study of executives in Mumbai, *NMIMS Management Review*. 2012;XXII (August): 94-116.
26. Aziz S, Cunningham J. Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role, *Gender in Management: An International J*. 2008; 23(8):553-66.
27. Hauk M, Chodkiewicz J. The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work-family/family-work conflicts, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2013;26(3):383-93.
28. Golipur A, Nargeseyan A, Tahmasbi R. Workaholism: the New Challenge of Human Resource Management. *Danesh e Modiriyat*. 2008;21(81):91-110. [Persian]
29. Talaei A, Mokhber N, Mohammad Nejad M,



- Quarterly Journal. 2015;6(4):48-56. [Persian]
42. Spector PE. How important are dispositional factors as determinates of job satisfaction: Implications for job design & other personal programs, *Journal of Applied Psychology*. 2000;72(2000):366-72.
43. Karimi F, Moradmand R. The study of Job Stress Dimensions among teachers, *Journal of Teaching and Evaluation*. 2011;4(13):107-21. [Persian]
44. Spooner-Lane R, Patton W. Determinants of burnout among public hospital nurses, *Australian Journal of Advanced Nursing*. 2007; 25(1):8-17.
45. Martinusen M, Richardsen AM, & Burke RJ. Job demands, job resources, and burnout among police officers, *Journal of Criminal Justice*. 2007; 35(3):239-49.
46. DeJonge JD, Le Blanc PM, Peeters MCW, & Noordam H. Emotional job demands and the role of matching job resources: A crosssectional survey study among health care workers, *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(10):1460-69.
47. Chiang FFT, Britich TA, & Kwan HK. The moderating roles of job control and worklife balance practices on employee stress in the hotel and catering industry, *International Journal of Hospitality Management*. 2009; 29(1):25-32.
48. Babakas E, Yavas U, & Ashill NJ. The role of customer orientation as a moderator of the job demand- burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*. 2009; 85(4):480-92.
49. Pourghane P, Sharifazar E, Zaersabet F, & Khorsandi M. Survey the effect of religious beliefs in stress reduction in students of Langroud Faculty of Medical Sciences. *J Holistic Nursing and Midwifery*. 2010;20(63):10-5. [Persian]
50. Ghafari H, Safdariyan A, Shabani M. Workaholism and its consequences in today's organizations, *Ahya*. 2013;11(42,43):14-21. [Persian]

## Relationship between extreme dependence to work with job stress and job burnout in teachers

Naser Nastiezaie<sup>1</sup>, Faramarz Sabeghi<sup>2</sup>

Received: 2015/04/30

Revised: 2015/11/01

Accepted: 2015/11/25

### Abstract

**Background and aims:** The teachers assign very high amount of time to job activities arbitrarily and voluntarily, which may result in addiction to work with positive and negative outcomes. The main goal of current study is evaluating the relationship between extreme dependence to work with job stress and job burnout in elementary school teachers of Zahedan city.

**Methods:** This is a descriptive correlation study, carried out on 350 elementary school teachers of Zahedan city who were selected using stratified random sampling method. The data collected using three questionnaires including addiction to work questionnaire, job stress questionnaire, and job burnout questionnaire. Data were analyzed using correlation coefficient and multiple regression through SPSS v.21 software.

**Results:** The average (SD) score of teachers in dependent variables were  $3.97 \pm 0.64$  for extreme dependence to work,  $3.33 \pm 0.74$  for job stress and  $3.48 \pm 0.79$  for job burnout, which altogether were higher than average level from the theoretical point of view. The value of correlation coefficient for work involvement, feeling of being driven to work, work enjoyment, and extreme dependence to work were 0.739, 0.743, 0.73, 0.74 ( $p < 0.01$ ), respectively. Based on result of regression, 55.9% of job stress variance was common with extreme job dependence components ( $p < 0.05$ ). The values of correlation coefficient of work involvement, feeling of being driven to work, work enjoyment, and extreme dependence to work with job stress were 0.739, 0.0, 0.728, 0.738 ( $p < 0.01$ ), respectively. Based on results of regression, the 55.4% of job burnout variance was common with extreme job dependence components ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** According to significant positive relationship between workaholism with job stress and job burnout in teachers, it could be suggested to execute instructional courses for familiarity of teachers with phenomena including extreme dependence to work, job stress, job burnout, individual and organizational outcomes and their effective management.

**Keywords:** Extreme dependence to work, Job stress, Job burnout, Elementary teachers

1. (**Corresponding author**) Assistant Professor of Educational Administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. [n\\_nastie1354@ped.usb.ac.ir](mailto:n_nastie1354@ped.usb.ac.ir)

2. Educator of Education, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.