

بررسی رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد

حدیث نصرالهی وسطی^۱، امین رحیمی کیا^۲

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۱۵

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از نظر رویکرد، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، معلمان (زن و مرد) مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳)، فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۸۸۵)، و عملکرد شغلی بیرن و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. پایایی ابزار سنجش با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب تأیید شد. برای بررسی روایی نیز از روایی صوری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری آزمون کولموگروف اسمیرنوف و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج حاصل به شرح زیر است: الف) میان عضویت، وفاداری و شباهت سازمانی به عنوان مؤلفه‌های هویت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه مثبتی وجود داشت؛ ب) میان فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش انگیزه و پسرفت با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معکوسی وجود داشت؛ ج) میان فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش انگیزه و پسرفت با وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معکوسی وجود داشت.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد،

ایران، ایمیل: hadisnasrolahi@yahoo.com

۲. استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران،

نویسنده مسئول، ایمیل: aminrahimikia@yahoo.com

واژگان کلیدی: هویت سازمانی، فرسودگی شغلی، عملکرد شغلی، معلمان مقطع متوسطه، شهرستان خرم آباد.

مقدمه

پژوهش‌ها اهمیت معلمان را در پیشرفت دانش‌آموزان به رسمیت می‌شناسد. اما روش‌های سنتی ارزیابی عملکرد معلمان قادر به شناسایی عواملی که باعث بهبود عملکرد شغلی می‌شوند نیستند. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی عبارتست از یک فرآیند روانشناختی که تحت تأثیر استرس شغلی شدید حادث می‌شود و خود را به صورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت^۱، کاهش انگیزه و پسرفت (تضعیف عملکرد) نشان می‌دهد. افرادی که از فرسودگی بدن^۲ رنج می‌برند، اصولاً دارای انرژی کم و دارای احساس بیش از حد خستگی هستند، در این افراد، نشانه‌های فشار بدنی^۳ نظیر سردرد، کم‌خوابی، و تغییراتی در عادات غذایی به طور فراوان گزارش شده است. فرسودگی عاطفی، نوعی افسردگی و احساس درماندگی و عدم کارایی در شغل است (کنت و همکاران^۴، ۲۰۱۷). مسخ شخصیت با علائمی مثل بدبینی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی، گله‌مندی از دیگران، بدگمانی نسبت به درستی و صداقت دیگران خود را نشان می‌دهد. کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، ممکن است کیفیت زندگی‌شان به میزان چشمگیری کاسته شود و نیز احتمال دارد فرسودگی شغلی تأثیری منفی بر زندگی خانوادگی و شغلی آنها داشته باشد (سریواستاوا و دی^۵، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان داده کارکنانی که از فرسودگی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی کمتر و در نتیجه مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به طور مستقیم بر سازمان تأثیرگذار است. غیبت از کار، تمایل برای ترک کار و جابه‌جایی از جمله نتایج بلندمدت فرسودگی شغلی است. برخی از کارکنان هم که در محیط باقی می‌مانند، باعث بروز مشکلات دیگری از قبیل کاهش بهره‌وری و اثربخشی، عدم رضایت شغلی و کاهش

-
1. Depersonalization
 2. Physical Exhaustion
 3. Physical strain
 4. Kenneth et al.
 5. Srivastava and Dey

تعهد نسبت به کار و سازمان می شوند (بلیدر و همکاران^۱، ۲۰۱۷). همچنین، افراد مبتلا به فرسودگی شغلی ممکن است بر همکاران خود نیز تأثیر منفی داشته باشند چرا که ممکن است ایجاد تعارض نموده و یا وظایف مربوط به خود را به درستی انجام ندهند. در سال‌های اخیر، فرسودگی شغلی معلمان توجه زیادی را به خود معطوف کرده است و در حال گسترش است به طوری که این گروه همیشه در خطر این عارضه قرار می‌گیرند (لی^۲، ۲۰۱۳). محققان به این مهم دست یافتند که معلمی یکی از مشاغلی است که پدیده فرسودگی شغلی به وفور در آن دیده می‌شود. در تحقیقی، مشخص شد که ۳۰ تا ۳۵ درصد از معلمان آمریکایی نارضایتی شدیدی از شغلشان دارند و ۵ تا ۲۰ درصد از آنها دچار فرسودگی شغلی هستند. نتایج مطالعه دیگری نشان داد که بزرگترین استرس‌ها برای معلمان انگیزه کم دانش‌آموزان برای انجام تکالیف‌شان، به دانش‌آموزان، عدم وجود فرصت‌های ارتقاء شغلی، درآمد کم، عدم دریافت تسهیلات، کلاس‌های بزرگ (زیادگی دانش‌آموزان)، زمان و فرصت کم، عدم جایگاه اجتماعی مناسب، تعارض با میدان، تغییرات سریع خواسته‌های مورد انتظار می‌باشد (آوانزی و همکاران^۳، ۲۰۱۵). وجود نشانه‌های فرسودگی شغلی در مربیان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت علاوه بر آثار سوء فردی، عوارض نامطلوبی هم بر فرآیند آموزش یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان بر جای می‌گذارد. بسیاری از افرادی که در حیطه آموزش مشغول به کارند نشانه‌هایی مانند افزایش سردردهای ناگهانی، استرس در روابط شخصی و حرفه‌ای، افسردگی و کاهش بهره‌وری را تجربه می‌کنند، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرسودگی در میان این افراد، آنها را به سمت تدریس پایینتر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهش، کاهش انعطاف‌پذیری و توانایی در روزآمد بودن آموخته‌ها در دنیای حرفه‌ای و کاهش توانایی‌های مدیریت کلاس سوق می‌دهد (صابری و همکاران، ۱۳۹۰). کاهش تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی سبب شده است که افراد انگیزه کمتر برای عملکرد مطلوب در جهت تحقق‌پذیری اهداف داشته باشند این مسئله زمینه‌ساز عدم هماهنگی در سازمان مربوطه می‌شود و عدم تعادل در سیستم آموزشی و تدریس معلمان و اساتید در محیط‌های آموزشی را به وجود می‌آورد

-
1. Blader et al.
 2. Lee
 3. Avanzi et al.

این عوامل فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند، سلامت روانی معلمان را به خطر می‌اندازد و سبب دل‌سردی، ناخشنودی و عدم وفاداری به شغل معلمی می‌شود.

علاوه بر فرسودگی شغلی، هویت سازمانی نیز بر عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار است. هویت سازمانی، برداشتی عمیق و پایدار از معنای مشترک در مورد یک سازمان و اعضاء آن است. هویت سازمانی دربرگیرنده آن دسته از ابعاد سازمانی است که معیارهای خصوصیت محوری، متمایز بودن، و وفاداری را برآورده می‌سازد (افشانی و همکاران، ۱۳۹۶). برای هویت سازمانی سه بعد عضویت (احساس تعلق، پیوستگی و کشش احساسی، ارجاع به خود به عنوان عضو سازمان و افتخار به عضویت در سازمان)، وفاداری (وفاداری به سازمان و اشتیاق به تحقق اهداف سازمان) و شباهت (ادراک از داشتن ویژگی‌های مشترک در سازمان) در نظر گرفته شده است. هویت سازمانی، تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع می‌گذارد و از سوی دیگر، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان داشته و محرک پنهان بسیاری از اعمال گروهی و تلاش‌های اجتماعی است (موخرجی و همکاران، ۲۰۱۲). هویت سازمانی، سازه زیربنایی در رویدادهای سازمانی است و تبدیل به عامل نهفته بسیاری از رفتارهای سازمانی شده است. هویت در سازمان به منظور تحقق اهداف ضروری است. اهداف، اصول، و ارزش‌ها، کارکنان را با انتظارات سازمان که قوانین نانوشته‌ای هستند هماهنگ می‌کنند. برطبق حالات متفاوت هویت سازمانی عملکردهای متفاوتی متصور است (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۴). اگر احساس هویت سازمانی وجود نداشته باشد، سازمان‌ها با ریسک عدم بقا مواجه هستند. هویت به کارکنان اجازه می‌دهد در انجام و تکمیل امور سازمان فراتر از توانشان شرکت کنند. بنابراین هویت سازمانی ارتباطات اجتماعی و روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان را مطرح می‌کند (گونزالس و چاکرابورتی، ۲۰۱۲). هویت سازمانی نقش محوری در تنظیم رفتارهای اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته باعث به وجود آمدن خودتنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت، و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد جهت مواجه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌نماید (نعمتیان و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Mukherjee
2. Gonzalez and Chakraborty

سازمان به تقویت هویت سازمانی نیاز دارد زیرا این اعتقاد وجود دارد که هویت تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. با توجه مباحث ذکر شده، در این تحقیق، به این سؤال پاسخ داده می شود که آیا بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع دوم متوسطه ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد؟ این در حالی است که مطالعات انگشت شماری (آوانزی و همکاران^۱، ۲۰۱۵؛ بلیدر و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ صابری و همکاران، ۱۳۹۰) ارتباط میان متغیرهای مذکور را مورد بررسی قرار داده اند. به علاوه، مطالعات قبلی ارتباط این متغیرها را در سازمان های غیرآموزشی (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۴) مد نظر قرار داده اند. از این رو، انجام مطالعه حاضر به پر کردن شکاف تحقیقاتی موجود در زمینه ارزیابی روابط میان متغیرهای هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد معلمان کمک می کند.

عملکرد شغلی به میزان حصول و بازدهی ای که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) کسب می شود، اشاره دارد (والای و جیرودی^۳، ۲۰۱۶). عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مولفه است، مولفه اول عملکرد وظیفه ای است که نیازمندی ها و الزامات شغلی را منعکس می کند. عملکرد وظیفه ای شامل رفتارهایی می شود که در فعالیت های مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. عملکرد وظیفه ای فعالیت های مشخص شده هر شغل در شرح شغل رسمی آن و هسته فنی هر سازمانی است، به طور مستقیم با انجام وظایف محوله در ارتباط بوده، و یک شغل را از دیگر مشاغل متمایز می کند. به بیانی دیگر، عملکرد وظیفه ای به آن دسته از فعالیت هایی اطلاق می گردد که به تخصص های فنی هر شغل مرتبط است و به عنوان بخشی از شغل به رسمیت شناخته می شود (کریمی گوگری و همکاران، ۱۳۹۲). مؤلفه دوم عملکرد زمینه ای است که فعالیت های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در بر می گیرد. در واقع، عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می شود (مانند سخت کار کردن و کمک به دیگران) که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی باشد. در واقع، عملکرد زمینه ای به عنوان رفتاری تعریف می شود که روی زمینه روان شناسی،

-
1. Avanzi et al.
 2. Blader et al.
 3. Valaei and Jiroudi

اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود، تأثیر می‌گذارد. این رفتارها منحصر به یک شغل خاص نیستند اما در عوض جزء لاینفک همه مشاغل هستند. بر خلاف عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای در موقعیت‌های مختلف مشابه است و به خوبی می‌تواند بر اساس شخصیت افراد پیش‌بینی شود. برای عملکرد شغلی زمینه‌ای، ابعادی همچون پافشاری مشتاقانه و تلاش مضاعف برای تکمیل موفق فعالیت‌های وظیفه‌ای خود، انجام داوطلبانه فعالیت‌های وظیفه‌ای که به طور رسمی به شغل مربوط نمی‌شود، یاری دیگران و همکاری با آنان، پیروی از قوانین و رویه‌های سازمانی، و تأیید، حمایت و پشتیبانی از اهداف سازمانی (برکت و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

هویت سازمانی درباره ویژگی‌هایی است که سازمان را متمایز و تشخیص‌پذیر می‌سازد. هویت سازمانی درباره ویژگی‌هایی است که سازمان را متمایز و تشخیص‌پذیر می‌سازد (افشاری و همکاران، ۲۰۱۹). یک فرد عضویت سازمانی خود را با خودانگاره یا خودپنداره‌اش از لحاظ شناختی (احساس عضو سازمان بودن و درونی کردن ارزش‌های سازمانی) یا از لحاظ عاطفی (غرور و ورزیدن و مباحثات نمودن به عضویت در سازمان) یا هر دو پیوند می‌دهد (روهلینگر و گولدن^۲، ۲۰۱۷). هویت سازمانی بر اساس درونی کردن ویژگی‌ها، اهداف و موفقیت‌های سازمانی که توسط کارکنان مشخص می‌گردد، به نحوی که فرد نسبت به سازمان احساس یگانگی و تعلق می‌کند و به میزان پذیرش کارکنان از اهداف، ارزش‌ها و مقصد سازمانی اشاره دارد (کورتی^۳، ۲۰۱۶). هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش‌ها و متغیرهای زمینه‌ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است و نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفاء می‌کند (سیان و سراوی^۴، ۲۰۱۴). هویت‌یابی به عنوان یک پل ذهنی میان فرد و سازمان عمل می‌کند (ژیو و همکاران^۵، ۲۰۱۹). هویت سازمانی ابتدا بر رفتار سازمانی و سپس بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارد. هویت سازمانی وسیله‌ای برای تسهیل مفهوم و پیاده‌سازی اقدام استراتژیک است. در سطح فردی، هویت سازمانی بر اقدامات تصمیم‌گیری کارکنان در

-
1. Barakat et al.
 2. Rohlinger and Gaulden
 3. Kourti
 4. Cian and Cervai
 5. Xiu et al.

خصوص موضوعات عملیاتی، سازمانی و استراتژیک تأثیر می‌گذارد (دومای و همکاران^۱، ۲۰۱۷). به زعم چنی (۱۹۸۳) هویت سازمانی از سه مؤلفه در هم آمیخته تشکیل شده است (برو برگ و همکاران^۲، ۲۰۱۸): الف) احساس عضویت یا همبستگی: دربرگیرنده احساس تعلق، دلبستگی و یا جاذبه‌های عاطفی نسبت به سازمان و غرور و افتخار از عضویت در آن است؛ ب) وفاداری یا حمایت از سازمان: وفاداری به سازمان، تلاش قلبی در جهت تحقق اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی و دفاع از سازمان در مقابل عوامل خارجی است؛ ج) مشابهت یا درک مشخصه‌های مشترک: ویژگی‌های مشترک ادراک شده توسط اعضا سازمان است که بر اساس آن فرد احساس می‌کند، منافع و اهداف مشترکی با سایر اعضا سازمان دارد و خود را با ویژگی‌های مشابه سازمان استخدام کننده‌اش، توصیف می‌کند.

فرسودگی شغلی، به خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت اشاره دارد. این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آنها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند. فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم است (چویی و همکاران^۳، ۲۰۱۲). رایج‌ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مزاج و جکسون (۱۹۹۳) است که آن را سندرمی روانشناختی متشکل از سه بعد خستگی احساسی یا هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی دانستند. بدین ترتیب، مفهومی سه‌بعدی از فرسودگی ارائه می‌شود (روچ و هار^۴، ۲۰۱۳): الف) خستگی هیجانی/احساسی/عاطفی: کاملاً همانند متغیر فشار روانی عمل می‌کند و به مثابه احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد قلمداد می‌شود. در این حالت ممکن است فرد بی‌رغبت و بی‌تفاوت شود و دیگر کار، هیچ شور و احساس مثبتی را در او بر نمی‌انگیزد. این خستگی شامل استرس، تهی شدن از عاطفه شخصی و توان بدنی می‌باشد؛ ب) مسخ شخصیت: پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند. در این وضعیت، نگرش فرد فرسوده نسبت به ارباب رجوع منفی است. او تصور می‌کند در واقع ارباب رجوع یعنی طلبکار و آغاز

-
1. Dumay et al.
 2. Broberg et al.
 3. Choi et al.
 4. Roche and Haar

فشارها. به این ترتیب به پرخاشگری‌های فعال (کلامی و غیر کلامی) و نافع‌ال (کارشکنی و تأخیرهای عمدی) روی می‌آورد. مسخ شخصیت شامل افسردگی، کناره‌گیری بیش از اندازه و بی‌تفاوتی نسبت به کار می‌باشد (باسینکسا و همکاران، ۲۰۱۴)؛ و ج) کاهش احساس کفایت شخصی: کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در خصوص انجام کار به شمار می‌رود. در واقع، احساس عدم کفایت نتیجه طبیعی سیکل یا چرخه معیوبی است که قبلاً ایجاد شده است که اصطلاحاً فسیل شده که در بین کارکنان به کار برده می‌شود، قابل فهم‌تر شود. حجم کار زیاد، ناکافی بودن کنترل و استقلال عمل روی فعالیت‌ها، فقدان پاداش فراخور کار فرد، که این پاداش می‌تواند جنبه مادی یا معنوی داشته باشد، نداشتن روابط اجتماعی و ارتباط مثبت و همدلی با همکاران، تبعیض در محیط کار، فقدان انصاف و احساس بدگمانی در محل کار، جو بسته و ناسالم و تعارض ارزش‌ها از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۵). فرسودگی شغلی با کاهش رضایت شغلی و تعهد نسبت به کار یا سازمان مرتبط است. افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، قادرند اثر منفی روی همکاران خود بگذارند بنابراین، فرسودگی شغلی می‌تواند از طریق تعاملات غیررسمی موجود در محیط کار، حالت مسری و دایمی به خود بگیرد. همچنین، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فرسودگی شغلی، تأثیر منفی روی زندگی خانوادگی افراد دارد (سیمها و همکاران، ۲۰۱۴).

افشانی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی نقش تعهد سازمانی، حمایت اجتماعی، سلامت عمومی و رضایت شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد پرداختند. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای حمایت اجتماعی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری دارند و به صورت منفی معناداری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی هستند. نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵) دریافته‌اند که بین متغیرهای هویت سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه معکوس و معناداری وجود دارد همچنین بین متغیرهای فرسودگی شغلی با تمایل به

1. Basinska et al.
2. Tong et al.
3. Simha et al.

ترک شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های هویت سازمانی قادر به پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل کارکنان، و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی قادر به پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل کارکنان بود. قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای روی کارکنان شرکت مخابرات آذربایجان شرقی شهر تبریز به این نتیجه رسیدند که هویت تیمی با عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین هویت تیمی با عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی از طریق هویت سازمانی قابل تبیین است. صابری و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان نشان دادند که اکثر افراد فرسودگی خفیف داشتند ولی فرسودگی متوسط تا شدید در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت قابل توجه است و لازم است به این افراد با توجه به نقش مهم خود در جامعه توجه ویژه‌ای داشت.

سینگ و سینگ^۱ (۲۰۱۸) به طراحی مدل فرسودگی شغلی در زمینه بهداشت شغلی کارگران دانش‌بنیان پرداختند و با استفاده از مدل معادلات ساختاری روی داده‌های ۲۶۸ متخصص مدیریت فناوری اطلاعات، دریافتند مقابله با کار بر کاهش استرس و فرسودگی نقش و افزایش دسترسی روانشناختی^۲ فرد همراه با اثرات مراقبتی چندگانه در بهبود عملکرد شغلی نقش دارد. کنت و همکاران^۳ (۲۰۱۷) تأثیر برانگیختگی استرس و فرسودگی به عنوان واسطه‌گر روابط منفی بین عوامل استرس‌زا و پیامدهای شغلی (رضایت، عملکرد و اهداف گردش مالی) در میان نمونه‌ای از اعضای AICPA که در حسابداری عمومی کار می‌کنند، را بررسی کردند. نتایج نشان داد که عوامل استرس‌زا، با واسطه برانگیختگی استرس و ابعاد فرسودگی فردی، تأثیر منفی بر نتایج شغلی دارند. بلیدر و همکاران^۴ (۲۰۱۷) بیان داشتند که هویت سازمانی اساساً رابطه بین کارمندان و سازمانهای کارفرمای آنها را تغییر می‌دهد، زیرا کارمندانی که احساس هویت سازمانی بالایی دارند، عضویت سازمانی خود را با این احساسشان که چه کسی هستند، ترکیب می‌کنند. این تحول باعث بهبود عملکرد کارمندان و مشارکت بیشتر در سازمان می‌شود. آوانزی و

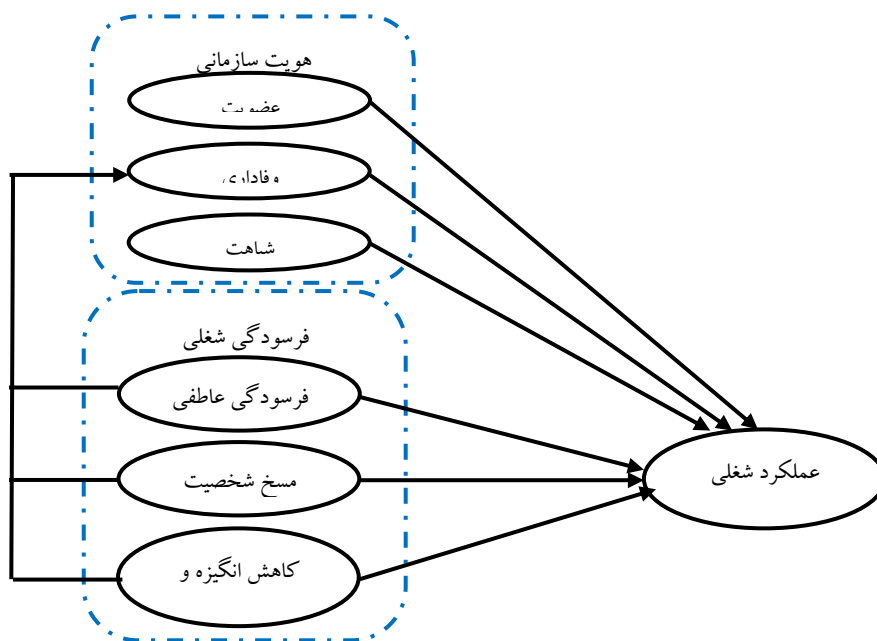
-
1. Singh and Singh
 2. Psychological availability
 3. Kenneth et al.
 4. Blader et al.

همکاران^۱ (۲۰۱۵) به این سؤال پاسخ دادند که چرا هویت سازمانی با کاهش فرسودگی شغلی ارتباط دارد؟ محققان بنا به کارهای نظری اخیر در مورد الگوی هویت اجتماعی استرس، یک مدل میانجیگری دو مرحله‌ای برای پیوند هویت و فرسودگی سازمانی را آزمون کردند. فرض بر این بود کارمندانی که با سازمان خود به شدت هویت‌یابی می‌کنند، به ویژه احتمالاً از طرف همکاران خود حمایت اجتماعی دریافت می‌کنند. این به نوبه خود، احساس کارآیی جمعی را ارتقا می‌بخشد و در نتیجه، ارتباطی منفی با فرسودگی شغلی دارد. داده‌های یک مطالعه با ۱۹۲ معلم دبیرستانی ایتالیایی این فرضیه را تأیید کردند. چوکتای و باکلی^۲ (۲۰۱۰) نیز دریافتند که هویت سازمانی بر عملکرد نقشی و رفتار یادگیری تأثیر معنی‌داری دارد و در این رابطه، یادگیری هدف‌محور^۳ نقش میانجی ایفا می‌کند.

با توجه به اینکه هر فرضیه در هر فعالیت پژوهشی باید با توجه به یک مدل مفهومی بیان شود، در مدل مفهومی تحقیق حاضر برای ابعاد متغیر هویت سازمانی از مدل چنی (۱۹۸۳) استفاده شد که شامل ابعاد عضویت، وفاداری و شباهت است. این مدل به این دلیل که نسبت به سایر مدل‌ها از جامعیت بیشتری برخوردار بود، و شاخص‌های کاملتری را در بر می‌گرفت، و به همین، به دلیل اینکه در بیشتر تحقیقات موجود از این مدل استفاده شده بود، به کار گرفته شد. متغیر فرسودگی شغلی نیز با استفاده از مدل فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۸۸۵) با ابعاد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش انگیزه و پسرفت ارزیابی شد چرا که در بسیاری از مطالعات مربوط به فرسودگی شغلی، مورد استفاده قرار گرفته بود. اعتقاد بر این است که هویت سازمانی می‌تواند بر کمیت و کیفیت فرسودگی شغلی کارکنان مؤثر باشد. در نهایت، متغیر عملکرد شغلی با استفاده از مدل دو بخشی عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای بیرن و همکاران (۲۰۰۵) تحلیل شد. مطابق با ادبیات، هویت سازمانی و نیز فرسودگی شغلی از مهمترین پیشایندها و عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان به شمار می‌رود. در نتیجه، می‌توان فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش را به شرح ذیل ارائه نمود:

1. Avanzi et al.
2. Chughtai and Buckley
3. Learning goal orientation

- فرضیه اصلی اول: میان هویت سازمانی با معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۱) میان عضویت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) میان وفاداری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳) میان شباهت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه اصلی دوم: میان فرسودگی شغلی با معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴) میان فرسودگی عاطفی با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵) میان مسخ شخصیت با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶) میان کاهش انگیزه و پسرفت با عملکرد شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷) میان فرسودگی عاطفی با وفاداری سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۸) میان مسخ شخصیت با وفاداری سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۹) میان کاهش انگیزه و پسرفت با وفاداری سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این پژوهش از منظر فلسفه، از نوع اثبات گر؛ از منظر رویکرد، قیاسی؛ از منظر استراتژی، از نوع توصیفی-همبستگی، و از نظر شیوه گردآوری داده، کمی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مقطع متوسطه ناحیه دوم شهرستان خرم‌آباد می باشد. در حال حاضر ۴۵۲ نفر معلّم در مقطع متوسطه در ناحیه دوم شهرستان خرم‌آباد استان لرستان مشغول به فعالیت هستند. در این ناحیه ۷۲ دبیرستان دخترانه و پسرانه دولتی و غیرانتفاعی مشغول به فعالیت هستند. روش نمونه‌گیری، غیراحتمالی در دسترس می باشد. علت استفاده از این روش آن است که آمار دقیقی از تعداد معلمان شاغل در هر یک از مدارس در دسترس نبود. بدین ترتیب که پرسشنامه‌ها در اختیار دبیرستان‌های (دولتی و غیرانتفاعی) موجود در ناحیه دو شهرستان خرم‌آباد قرار گرفت. سپس از آنها خواسته شد تا پرسشنامه را به تعداد نمونه مورد نیاز انتخاب شده در اختیار معلمان مقطع متوسطه دوم خود جهت تکمیل قرار

1. Deductive approach

دهند. در این پژوهش، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. از آنجا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم می‌باشد، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور برآورد واریانس اولیه نمونه ضرورت دارد. لذا جهت تعیین حجم نمونه، یک مطالعه مقدماتی با توزیع پرسشنامه بین ۳۰ نفر از معلمان مقطع متوسطه دوم در شهرستان خرم آباد انجام گرفت. انحراف معیار این نمونه ۳۰ تایی محاسبه شد و با این انحراف معیار، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود برابر با ۲۲۲ به دست آمد.

در این مطالعه از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. این پرسشنامه شامل سئوالاتی در مورد متغیرهای پژوهش (هویت سازمانی، فرسودگی شغلی، و عملکرد شغلی) بود. سنجش متغیر هویت سازمانی با استفاده از پرسشنامه هویت سازمانی که توسط چنی (۱۹۸۳) با ۱۸ گویه در طیف ۷ گزینه‌ای صورت گرفت. این متغیر مشتمل بر سه مؤلفه عضویت، وفاداری و شباهت است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف هفت‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه استاندارد ۲۲ سئوالی برگرفته از الگوی ماسلاچ و جکسون (۱۸۸۵) استفاده می‌شود و هر سئوال به صورت مقیاس هفت‌ارزشی لیکرت درجه‌بندی می‌شود. فرسودگی شغلی دارای ساختاری چندبعدی است و بنابراین، زیرمقیاس‌ها با اهم ترکیب و در غالب یک نمره بیان نمی‌شوند بلکه هر زیرمقیاس جداگانه ارزیابی می‌گردد. برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی بر اساس الگوی بیرن و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است که دارای ۲۷ سئوال در طیف ۷ درجه‌ای است. پرسشنامه عملکرد شغلی دارای دو مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای (با ۱۰ سئوال) و عملکرد زمینه‌ای (با ۱۷ سئوال) است که به صورت یک نمره کلی در این پژوهش به کار می‌رود.

جدول ۱. مقیاس‌های در نظر گرفته شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مدل پیشنهادی

متغیر	سئوالات مقیاس	منبع	پایایی مرکب (CR)	آلفای سازه (α)	آلفای کلی پرسشنامه
هویت سازمانی	۱۸ سئوال لیکرتی پنج نقطه‌ای	چنی (۱۹۸۳)	۰/۸۷۳	۰/۷۸۶	۰/۸۲۹
فرسودگی	۲۲ سئوال لیکرتی	ماسلاچ و جکسون	۰/۹۳۸	۰/۸۴۷	

1. Maslach and Jackson

شغلی	پنج نقطه‌ای	(۱۸۸۵)
عملکرد	۲۳ سوال لیکرته	بیرن و همکاران
شغلی	پنج نقطه‌ای	(۲۰۰۵)
		۰/۹۱۶
		۰/۸۹۰

جهت تعیین روایی صوری، پرسشنامه‌های تهیه شده در اختیار استاد راهنما و دو نفر از معلمان مقطع متوسطه در شهرستان خرم‌آباد قرار گرفت و از آنها در مورد سؤالات پژوهش نظرخواهی شد. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی همگرا^۱ نیز استفاده شد. چنانچه بارهای عاملی استاندارد ۰/۳ یا بزرگتر از ۰/۳ باشد، ابزار از روایی همگرا برخوردار است. بارهای عاملی بر اساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی محاسبه شد. بر اساس نتایج مشخص شد که بارهای عاملی تمامی شاخص‌های مربوط به متغیرهای پژوهش دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۳ بودند که به منزله وجود روایی همگرا برای ابزار پژوهش است. در این پژوهش، برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. با توجه به اینکه تمامی مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد مدل پارادایمی پژوهش بزرگتر از ۰/۶۹ می باشد، پایایی پرسشنامه در حد رضایت‌بخشی است. ضریب پایایی مرکب بالای ۰/۷ نشان‌دهنده پایا بودن ابزار سنجش است. این ضریب برای متغیرهای فرسودگی شغلی، هویت سازمانی، و عملکرد شغلی، به ترتیب برابر با ۰/۹۳۸، ۰/۸۷۳، و ۰/۹۱۶ بود که بالاتر از سطح پیشنهادی ۰/۷ می‌باشند و نشان‌دهنده پایایی قابل قبول برای پرسشنامه طراحی شده می‌باشد. افزون بر این، جهت آزمون فرضیه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

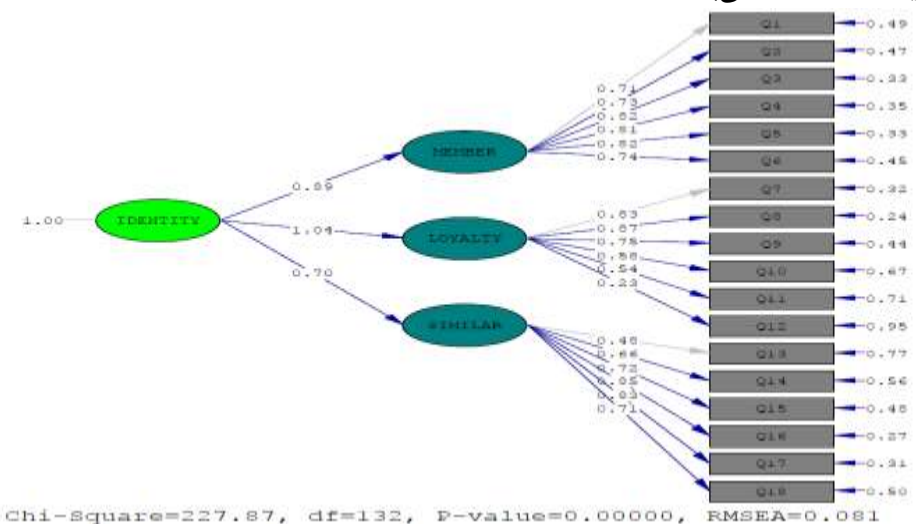
یافته‌ها

در نمونه مورد بررسی تعداد کل پاسخگویان ۲۲۲ نفر است که از این تعداد، ۱۳۸ نفر، معادل ۶۲/۱۶٪ مرد و ۸۴ نفر معادل ۳۷/۸۴٪ زن بودند. از نظر پراکندگی سن پاسخ‌دهندگان، ۱۶/۲۲٪ (معادل با ۳۶ نفر) کمتر از ۳۰ سال، ۳۱/۰۸٪ (معادل با ۶۹ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳۶/۹۴٪ (معادل با ۸۲ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۱۵/۷۶٪ (معادل با ۳۵ نفر) بالاتر از ۵۰ سال می‌باشند. به علاوه، ۱۱/۷۱٪ معادل با ۲۶ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۳/۶۰٪ معادل با ۱۱۹ نفر دارای مدرک لیسانس، ۳۱/۹۸٪ معادل با ۷۱ نفر دارای مدرک

1. Convergent validity

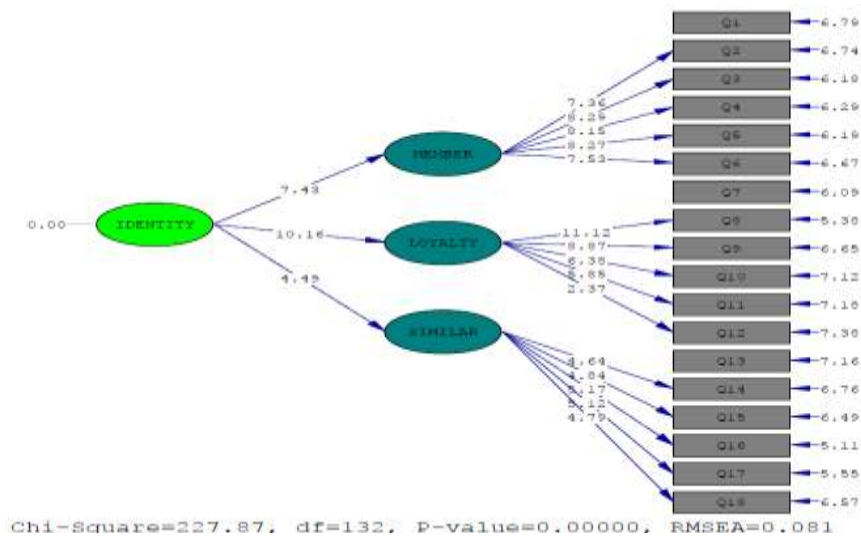
فوق لیسانس و ۲/۷۰٪ معادل با ۶ نفر دارای مدرک دکتری می‌باشند. از نظر وضعیت تأهل، ۷۱/۱۷٪ معادل با ۱۵۸ نفر از پاسخ دهندگان متأهل و ۲۸/۸۳٪ معادل با ۶۴ نفر مجرد بودند. از نظر سابقه کار در سازمان آموزش و پرورش نیز، ۱۱/۷۱٪ معادل با ۲۶ نفر کمتر از ۵ سال، ۲۸/۸۳٪ معادل با ۶۴ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۶/۸۵٪ معادل با ۱۰۴ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال، و ۱۲/۶۱٪ معادل با ۲۸ نفر بیشتر از ۲۰ سال مشغول به فعالیت بودند.

با استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری، صحت سنجش سازه‌ها توسط شاخص‌های مربوطه مورد بررسی قرار می‌گیرد. با تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم مشخص می‌شود که آیا سؤالات طراحی شده در هر سازه واقعاً می‌تواند سازه مورد نظر را بسنجد. به عبارت دیگر آیا سؤالات و شاخص‌های در نظر گرفته شده از روایی لازم برخوردار است یا نه. همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای عوامل عضویت، شباهت و وفاداری دارای همبستگی‌های بالای ۰/۳ می‌باشد. مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارد. مقدار نسبت-کای دو بر روی درجه آزادی برابر با ۱/۷۲۶ می‌باشد که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد (مقادیر کمتر از ۳ قابل قبول می‌باشد). مقدار RMSEA مدل برابر با ۰/۰۸۱ و در حد قابل قبول (مقادیر کمتر یا مساوی ۰/۰۸) می‌باشد.



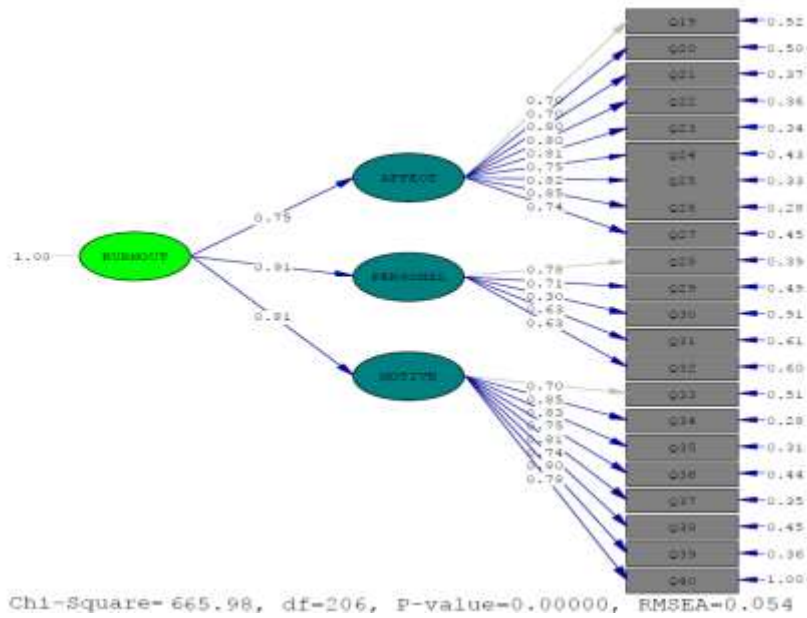
شکل ۲. مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی برای سازه هویت سازمانی
 MEMBER: عضویت/احساس همبستگی
 LOYALTY: وفاداری سازمانی
 SIMILAR: شباهت

مدل تخمین استاندارد نشان می‌دهد که در بین ابعاد تبیین‌کننده هویت سازمانی، بیشترین ارتباط مربوط به وفاداری سازمانی می‌باشد و بعد از آن به ترتیب، عضویت و شباهت قرار دارد. پس از مدل تخمین استاندارد، مدل اعداد معناداری ارائه می‌شود. این مدل به این دلیل ارائه می‌شود که بدانیم آیا رابطه بین سازه و بعد و رابطه بین بعد و شاخص معنادار است. با توجه به اینکه تمامی اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است، لذا فرضیات مدل اندازه‌گیری متغیر مربوطه تأیید می‌شود.



شکل ۳. مدل اعداد معناداری سازه و ابعاد هویت سازمانی

بین متغیرهای مکنون سطح اول و متغیر مکنون سطح دوم یعنی فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. مقدار $RMSEA$ برابر $0/054$ بوده که کمتر از $0/08$ می‌باشد و نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. مقدار نسبت-کای دو بر روی درجه آزادی برابر با $3/232$ می‌باشد که اندکی بیشتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد. مدل تخمین استاندارد نشان می‌دهد که در بین ابعاد تبیین‌کننده فرسودگی شغلی، بیشترین ارتباط مربوط به مسخ شخصیت می‌باشد و بعد از آن به ترتیب کاهش انگیزه و پسرفت، و فرسودگی عاطفی قرار دارد.



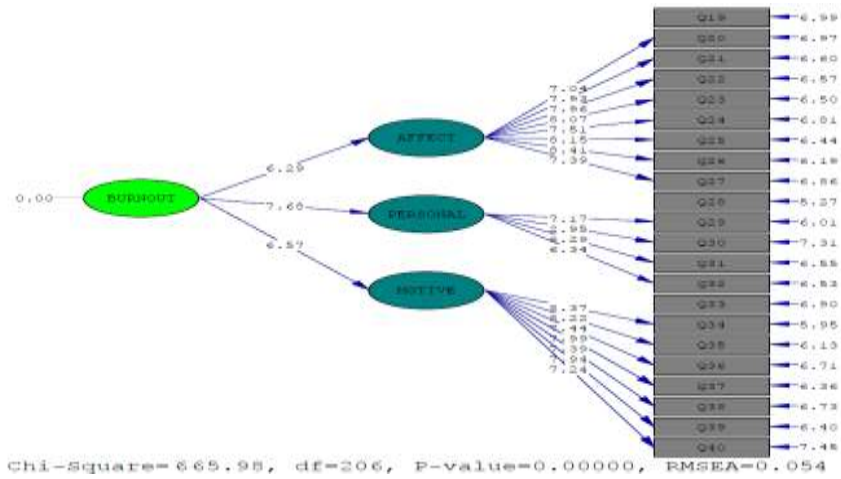
شکل ۴. مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی برای سازه فرسودگی شغلی
 نمادها:

MOTIVE: کاهش انگیزه و پسرفت

AFFECT: فرسودگی عاطفی

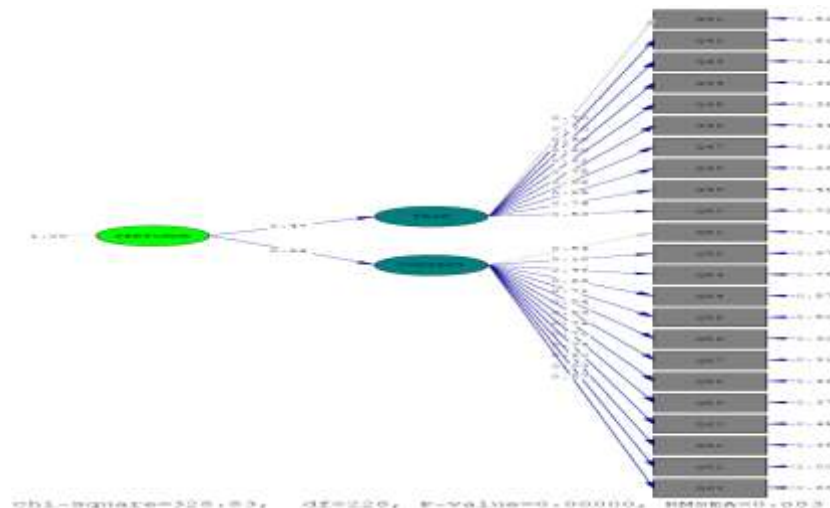
PERSONAL: مسخ شخصیت

به علاوه، با توجه به اینکه تمامی اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است لذا سنجش این سازه به درستی صورت گرفته است.



شکل ۵. مدل اعداد معناداری سازه و ابعاد فرسودگی شغلی

سرانجام، بین متغیرهای مکنون سطح اول و متغیر مکنون سطح دوم یعنی عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. مقدار RMSEA برابر ۰/۰۸۳ بوده که تقریباً برابر با ۰/۰۸ می باشد (مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است) و نشان دهنده برازش مطلوب مدل است. مقدار نسبت-کای دو بر روی درجه آزادی برابر با ۱/۴۴۲ می باشد که اندکی بیشتر از مقدار مجاز ۳ می باشد. مدل تخمین استاندارد نشان می دهد که در بین ابعاد تبیین کننده عملکرد شغلی شغلی، بیشترین ارتباط مربوط به عملکرد زمینه ای می باشد و بعد از آن عملکرد وظیفه ای قرار دارد.



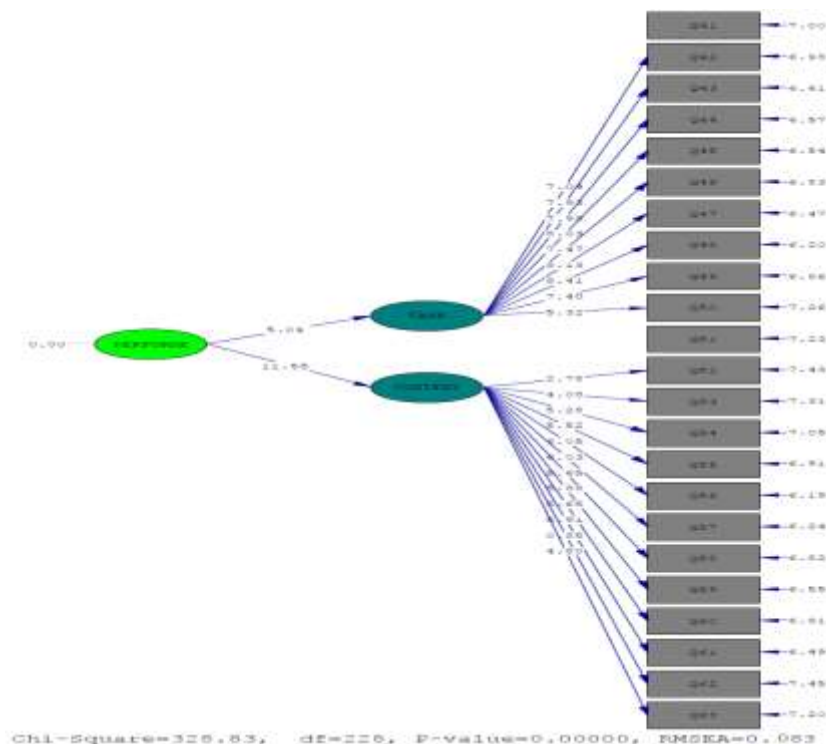
شکل ۶. مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی برای سازه عملکرد شغلی

نمادها :

CONTEXT : عملکرد زمینه ای

TASK : عملکرد وظیفه ای

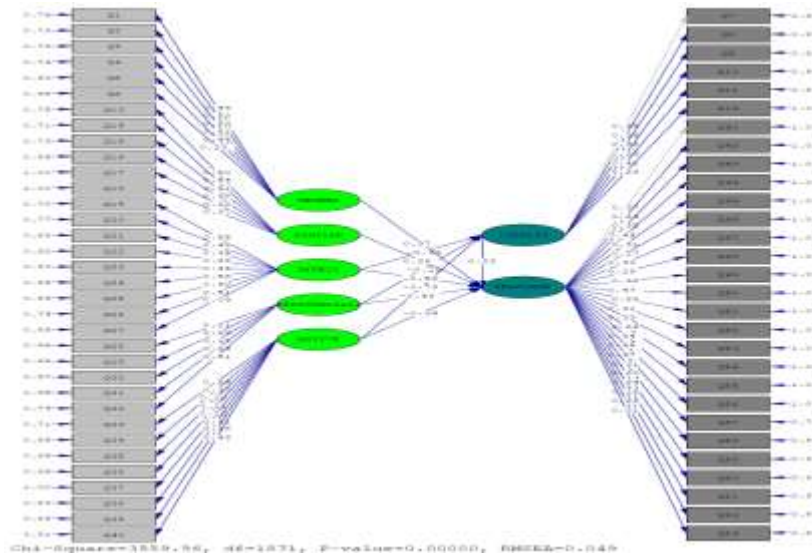
به علاوه، با توجه به اینکه تمامی اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است لذا سنجش سازه عملکرد شغلی به درستی صورت گرفته است.



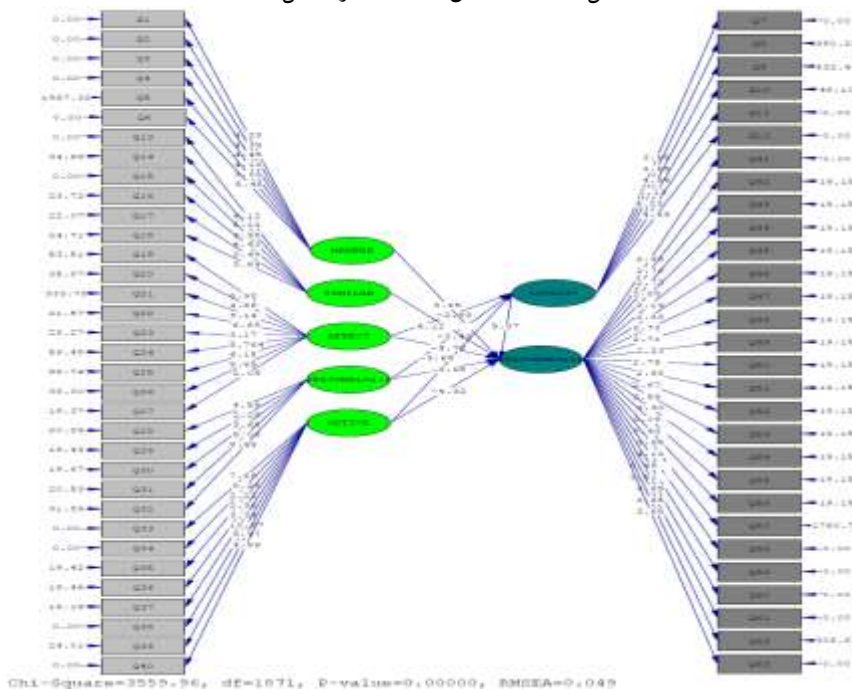
شکل ۸. مدل اعداد معناداری سازه و ابعاد عملکرد شغلی

با توجه به اینکه تمامی اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است لذا فرضیات مدل اندازه‌گیری متغیر مربوطه تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها: مدلیابی معادلات ساختاری یکی از روش‌های تحلیل کورایانس است که با استفاده از نرم افزار لیزرل قابل محاسبه است. خروجی این تحلیل در دو حالت استاندارد و معنی‌داری در شکل‌های زیر ارائه شده است. مدل استاندارد در برگرفته ضرایب رگرسیونی استاندارد (β) و مدل در حالت معنی‌داری نشان دهنده مقادیر آماره t می باشد که مبنای تأیید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهد بود. به اعتقاد هر و همکاران (۲۰۰۹) چنانچه آماره t در بازه $1/96$ و $-1/96$ قرار بگیرد، فرضیه رد و چنانچه این آماره خارج از بازه مذکور باشد به معنی تأیید فرضیه پژوهش می‌باشد. همانطور که در شکل‌های زیر ملاحظه می‌گردد، ضرایب رگرسیونی استاندارد و نیز اعداد معنی‌داری بر روی مسیرهای موجود میان پژوهش نشان داده شده‌اند.



شکل ۹. مدل تخمین استاندارد برای کل مدل



شکل ۱۰. مدل اعداد معناداری برای کل مدل

مطابق با جدول زیر، تمامی شاخص‌های برازش دارای مقادیر قابل قبول بوده و در سطح ۵ درصد معنی دار هستند. مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۴۶ می باشد که کمتر از

سطح مطلوب (کمتر از ۰/۰۸) پیشنهاد شده است. در واقع، نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان‌دهنده برازش کامل مدل پیشنهادی پژوهش می‌باشد.

جدول ۲. شاخص‌های کلی برازش مدل پژوهش

شاخص	مقدار برآورد شده	مقدار قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده ^۱ (NFI)	۰/۹۵	≥۰/۹
شاخص برازش غیرهنجار شده ^۲ (NNFI)	۰/۹۶	≥۰/۹
شاخص برازش تطبیقی ^۳ (CFI)	۰/۹۶	≥۰/۹
شاخص برازش تدریجی ^۴ (IFI)	۰/۹۶	≥۰/۹
شاخص‌های برازش نسبی ^۵ (RFI)	۰/۹۵	≥۰/۹
شاخص نیکوی برازش ^۶ (GFI)	۰/۹۳	≥۰/۹
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ^۷ (AGFI)	۰/۹۰	≥۰/۹
ریشه باقیمانده مجذور خطا ^۸ (RMR)	۰/۲۹	≤۰/۵
شاخص میانگین ریشه باقیمانده مجذور خطا ^۹ (RMSEA)	۰/۰۴۹	≤۰/۰۸

نتایج تحلیل مسیر انجام‌شده برای بررسی رد یا تأیید فرضیات در جدول زیر آمده است و همانگونه که ملاحظه می‌گردد تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفته‌اند. طبق فرضیه اول، میان عضویت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه تأیید می‌شود (اثر ۰/۳۷ و عدد معناداری ۳/۶۵). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در احساس عضویت/همبستگی سازمانی می‌توان شاهد ۰/۳۷ واحد بهبود عملکرد شغلی معلمان بود که اثر متوسطی می‌باشد (اثری بین ۰/۳ و ۰/۶). مطابق فرضیه دوم، میان وفاداری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد- این فرضیه تأیید شد (اثر ۰/۸۳ و عدد معناداری ۵/۸۷). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در وفاداری سازمانی کارکنان می‌توان شاهد ۰/۸۳ بهبود در عملکرد شغلی

1. Normed Fit Index
2. Non-Normed Fit Index
3. Comparative Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Relative Fit Index
6. Goodness of Fit Index
7. Adjusted Goodness of Fit Index
8. Root Mean Square Residual
9. Root Mean Square Error of Approximation

معلمان بود. بر اساس فرضیه سوم، میان شباهت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه نیز تأیید شد (اثر ۰/۳۹ و عدد معناداری ۴/۱۲). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در احساس شباهت/همبستگی سازمانی می‌توان شاهد ۰/۳۹ واحد بهبود در عملکرد شغلی معلمان بود که اثر متوسطی می‌باشد (اثری بین ۰/۳ و ۰/۶). طبق فرضیه چهارم، میان فرسودگی عاطفی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه چهارم نیز تأیید شد (اثر ۰/۵۲- و عدد معناداری ۴/۷۶-). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در فرسودگی عاطفی کارکنان می‌توان شاهد ۰/۵۲ واحد کاهش در عملکرد شغلی معلمان بود که اثر متوسطی می‌باشد (اثری بین ۰/۳ و ۰/۶). بر اساس فرضیه پنجم، میان مسخ شخصیت با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه تأیید می‌شود (اثر ۰/۴۳- و عدد معناداری ۳/۹۸-). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در مسخ شخصیت می‌توان شاهد ۰/۴۳ واحد کاهش در عملکرد شغلی معلمان بود که اثر متوسطی می‌باشد (اثری بین ۰/۳ و ۰/۶). در فرضیه ششم آمده، میان کاهش انگیزه و پسرفت با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد و طبق نتایج، این فرضیه تأیید می‌شود (اثر ۰/۳۴- و عدد معناداری ۴/۳۲-). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد کاهش بیشتر انگیزه و پسرفت می‌توان شاهد ۰/۳۴ واحد کاهش در عملکرد شغلی معلمان بود که اثر متوسطی می‌باشد (اثری بین ۰/۳ و ۰/۶). بر اساس فرضیه هفتم، میان فرسودگی عاطفی با وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه مذکور تأیید شد (اثر ۰/۳۹- و عدد معناداری ۲/۹۸-). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در فرسودگی عاطفی می‌توان شاهد ۰/۳۹ واحد کاهش در وفاداری سازمانی معلمان بود که اثر متوسطی می‌باشد (اثری بین ۰/۳ و ۰/۶). مطابق با فرضیه هفتم، میان مسخ شخصیت با وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج تحلیل مسیر، فرضیه مذکور تأیید می‌شود (اثر ۰/۲۸- و عدد معناداری ۳/۴۳-). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد افزایش در مسخ شخصیت می‌توان شاهد ۰/۲۸ واحد کاهش در وفاداری سازمانی معلمان بود که اثر

نسبتاً اندکی می‌باشد (اثری کمتر از ۰/۳). سرانجام، فرضیه نهم بیانگر آن بود که میان کاهش انگیزه و پسرفت با وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. این فرضیه نیز تأیید شد (اثر ۰/۷۳- و عدد معناداری ۳/۶۵-). این فرضیه نشان می‌دهد به ازای یک واحد کاهش بیشتر در انگیزه و پسرفت می‌توان شاهد ۰/۷۳ واحد کاهش در وفاداری سازمانی معلمان بود که اثر نسبتاً زیادی می‌باشد (اثری بیشتر از ۰/۶).

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیات مدل پژوهش

ردیف	فرضیه	مقدار تخمین استاندارد	عدد معناداری مشاهده شده	مقدار بحرانی	نتیجه
۱	میان عضویت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۷	۳/۶۵	۱/۹۶	تایید
۲	میان وفاداری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۸۳	۵/۸۷	۱/۹۶	تایید
۳	میان شباهت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۹	۴/۱۲	۱/۹۶	تایید
۴	میان فرسودگی عاطفی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	-۰/۵۲	-۴/۷۶	۱/۹۶	تایید
۵	میان مسخ شخصیت با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	-۰/۴۳	-۳/۹۸	۱/۹۶	تایید
۶	میان کاهش انگیزه و پسرفت با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	-۰/۳۴	-۴/۳۲	۱/۹۶	تایید
۷	میان فرسودگی عاطفی با وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.	-۰/۳۹	-۲/۹۸	۱/۹۶	تایید
۸	میان مسخ شخصیت با وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد	-۰/۲۸	-۳/۴۳	۱/۹۶	تایید

رابطه معناداری وجود دارد

۹	معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم	۰/۷۳-	۳/۶۵-	۱/۹۶	تایید
آباد رابطه معناداری وجود دارد					

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، تعیین رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد بوده است. نتایج بیانگر تایید تمامی فرضیه‌های پژوهش بود. یافته‌های فرضیه اول نشان داد که با افزایش در احساس عضویت/همبستگی سازمانی می‌توان شاهد بهبود عملکرد شغلی معلمان بود. این یافته با یافته‌های قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) و چوکتای و باکلی (۲۰۱۰) مبنی بر اثرگذاری عضویت سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های هویت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان همخوانی دارد. مطابق با یافته‌های فرضیه دوم، با افزایش در وفاداری سازمانی کارکنان می‌توان شاهد بهبود در عملکرد شغلی معلمان بود. این یافته در راستای یافته‌های محققانی همچون قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) و چوکتای و باکلی (۲۰۱۰) مبنی بر اثرگذاری وفاداری سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های هویت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان همسو می‌باشد. بر اساس یافته‌های فرضیه سوم، با افزایش در احساس شباهت/همبستگی سازمانی می‌توان شاهد بهبود در عملکرد شغلی معلمان بود. این یافته با یافته‌های قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) و چوکتای و باکلی (۲۰۱۰) مبنی بر اثرگذاری شباهت سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های هویت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان همراستا می‌باشد. مطابق با یافته‌های فرضیه چهارم، با افزایش در فرسودگی عاطفی کارکنان می‌توان شاهد کاهش در عملکرد شغلی معلمان بود. این یافته نیز در راستای یافته‌های محققانی همچون سینگ و سینگ (۲۰۱۸) و نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر تأثیرگذاری فرسودگی عاطفی به عنوان یکی از مولفه‌های فرسودگی شغلی بر عملکرد شغلی است. در آزمون فرضیه پنجم مشخص شد که با افزایش در مسخ شخصیت می‌توان شاهد کاهش در عملکرد شغلی معلمان بود. این یافته نیز همسو با یافته‌های محققانی همچون سینگ و سینگ (۲۰۱۸) و نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر تأثیرگذاری مسخ شخصیت به عنوان یکی از مولفه‌های فرسودگی شغلی بر عملکرد شغلی می‌باشد. مطابق با یافته‌های فرضیه

ششم، با کاهش بیشتر انگیزه و پسرفت می‌توان شاهد کاهش در عملکرد شغلی معلمان بود. این یافته همراستا با یافته‌های محققانی همچون سینگ و سینگ (۲۰۱۸) و نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر تأثیرگذاری کاهش انگیزه و پسرفت به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بر عملکرد شغلی می‌باشد. طبق نتایج تحلیل مسیر برای فرضیه هفتم، با افزایش در فرسودگی عاطفی می‌توان شاهد کاهش در وفاداری سازمانی معلمان بود. این یافته با یافته‌های محققانی همچون آوانزی و همکاران (۲۰۱۵) و کنت و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر وجود ارتباط میان فرسودگی عاطفی به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با وفاداری سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های هویت سازمانی همسو است. نتایج معادلات ساختاری برای فرضیه هشتم نشان داد با افزایش در مسخ شخصیت می‌توان شاهد کاهش در وفاداری سازمانی معلمان بود. این یافته با یافته‌های محققانی همچون آوانزی و همکاران (۲۰۱۵) و کنت و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر وجود ارتباط میان مسخ شخصیت به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با وفاداری سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های هویت سازمانی همسو است. سرانجام، برای فرضیه نهم مشخص شد که با کاهش بیشتر در انگیزه و پسرفت می‌توان شاهد کاهش در وفاداری سازمانی معلمان بود. این یافته با یافته‌های محققانی همچون آوانزی و همکاران (۲۰۱۵) و کنت و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر وجود ارتباط میان کاهش انگیزه و پسرفت به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با وفاداری سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های هویت سازمانی همسو است.

بر اساس یافته‌ها می‌توان پیشنهادهایی به مدیران آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد ارائه داد. مطابق با یافته‌های فرضیه اول، نتایج نشان داد که عضویت سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد موثر است. لذا پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش احساس عضویت یا همبستگی سازمانی، فرصت‌های رشد و توسعه فردی به معلمان داده شود و با ارائه مشوق‌ها و انگیزش‌های کاری، معلمان کار در آموزش و پرورش را به خاطر خود ماهیت کار و نه برای پول انتخاب کنند و از عضویت در آن احساس غرور نمایند. فراهم آوردن فرصت مشارکت واقعی در تعیین اهداف آموزشی یا وجود فضای مناسب و صمیمی برای بیان نیازها توسط معلمان یا بهره‌گیری از یک استراتژی رسانه‌ای (مجازی و سنتی) اثربخش برای برجسته‌سازی حرفه معلمی با هدف شناساندن ارزش و منزلت واقعی معلم در جامعه می‌تواند به ایجاد چنین حسی کمک کند.

در این صورت، معلمان مشکلات سازمان آموزش و پرورش را مشکلات خود دانسته، و از اینکه خود را عضو این سازمان معرفی نمایند، احساس خشنودی و مسرت خواهند کرد. مطابق با یافته‌های فرضیه دوم، نتایج حاکی از آن بود که وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد موثر است. بدین ترتیب توصیه می‌شود به منظور وفادارسازی معلمان، باید نظم و عدالت را در محیط کاری برای آنها فراهم ساخت، موانع استرس‌زا را از محیط کاری آنها حذف کرده یا تقلیل داد، احترام متقابلی میان مدیران و معلمان وجود داشته باشد و در نهایت، به معلمان آزادی عمل در امر تدریس و آموزش داده شود. در چنین شرایطی، معلمان سازمان آموزش و پرورش را به عنوان محلی بی‌نظیر برای کار کردن یاد کرده، برای موفقیت آن بیشتر تلاش می‌کنند، و ترجیح می‌دهند تمام عمرکاری خود را در آن سپری نمایند. مطابق با یافته‌های فرضیه سوم، شباهت سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد تاثیرگذار است. لذا توصیه می‌شود که با فراهم آوردن سازوکارهایی جهت پیاده‌سازی شایسته‌سالاری در سازمان آموزش و پرورش، فراهم آوردن زمینه ظهور و بهره‌گیری از خلاقیت معلمان، و نوسازی نظام آموزشی و برنامه‌ریزی برای تغییر و نوآوری در آن، می‌تواند منجر به ایجاد همسویی بیشتر معلمان با ارزش‌ها، سیاست‌ها و اهداف سازمان گردد. اینگونه درگیر ساختن معلمان و همسو نمودن آنها با سازمان سبب می‌شود تا معلمان آموزش و پرورش را به عنوان خانواده بزرگی بدانند که خود متعلق به آن هستند و سرنوشتش برای آنها از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. بر اساس یافته‌های فرضیه چهارم، فرسودگی عاطفی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد موثر است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که به منظور کاهش فرسودگی عاطفی معلمان، با انجام اقداماتی از قبیل برنامه‌ریزی ورزشی و تفریحی به منظور افزایش سطح شادابی و نشاط معلمان، اصلاح و کیفیت بخشی به فضاهای آموزشی، انجام اقدامات فرهنگی جهت ارتقاءشان و منزلت معلمان، افزایش امکانات رفاهی برای معلمان و توجه داشتن به بهداشت روان و سلامت جسمانی آنها صورت گیرد. اینگونه اقدامات سبب می‌شود تا معلمان کمتر احساس روزمرگی، افول روانی، و خستگی مفرط نمایند. طبق یافته‌های فرضیه پنجم، مسخ شخصیت بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد مؤثر است، لذا پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش مسخ شخصیت معلمان، به معلمان توصیه شود تا

از روش‌های مختلف تدریس استفاده کنند تا درس دادن برای آنها جذاب‌تر شود. معلمان باید به تأثیر مثبتی که طرح‌های مختلف بر عملکرد کلاس درس خواهد داشت توجه کرد و بهترین گزینه ممکن را انتخاب نمایند. به علاوه، تقویت معنویت و روحیه جهادی در معلمان یا برگزاری سلسله کارگاه‌ها و نشست‌های بصیرت‌افزایی و توانمندسازی معلمان اقدامات اثربخش دیگری در این زمینه محسوب می‌شوند. یافته‌های فرضیه ششم حاکی از آن بود که کاهش انگیزه و پسرفت بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان تأثیر دارد. طبق این یافته پیشنهاد می‌شود که در راستای افزایش انگیزه و زمینه‌سازی پیشرفت معلمان، از آنها در مراسم‌ها و جشنواره‌های سازمان آموزش و پرورش تجلیل گردد، و برای معلمان اردوهای زیارتی-سیاحتی برگزار شود. همچنین، شناسایی آسیب‌ها، تهدیدها و مشکلات سازمان آموزش و پرورش و برنامه‌ریزی جهت حل آنها می‌تواند به جلوگیری از کاهش انگیزه و پسرفت معلمان کمک کند. مطابق یافته‌های فرضیه هفتم، فرسودگی عاطفی بر وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد تأثیرگذار است. از اینرو پیشنهاد می‌شود به منظور جلوگیری از بروز احساساتی همچون پوچی و بیهودگی، باید اهداف و انتظارات از معلمان به طور شفاف و مشخص بیان شود، مراجعی برای پاسخگویی به مشکلات و سئوالات مربوط به حیطه کاری معلمان در سازمان آموزش و پرورش ایجاد گردد، و فضایی صمیمی بین همکاران در سازمان آموزش و پرورش ایجاد گردد. مطابق یافته‌های فرضیه هشتم، مسخ شخصیت بر وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد مؤثر است. در نتیجه پیشنهاد می‌شود کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت با هدف توانمندسازی روانشناختی معلمان برگزار شود. همچنین، فراهم آوردن آزادی لازم برای ابراز عقاید و دادن مسئولیت به معلمان می‌تواند به عنوان مانعی در برابر مسخ شخصیت و در نتیجه افزایش وفاداری معلمان به سازمان بیانجامد. مطابق یافته‌های فرضیه نهم، کاهش انگیزه و پسرفت بر وفاداری سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد تأثیرگذار است. در نهایت پیشنهاد می‌شود جهت ارتقاء سطح انگیزش معلمان، ملاحظات مربوط به متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی آنها مورد توجه قرار گرفته، امنیت شغلی معلمان (بویژه معلمان حق التدریس و قراردادی) تضمین شده، و دسترسی راحت معلمان به مدیران ارشد سازمان آموزش و پرورش فراهم گردد.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. اول اینکه، در این پژوهش تنها تأثیر هویت سازمانی و فرسودگی شغلی بر عملکرد معلمان مورد توجه قرار گرفت. در حالی که عوامل دیگری همچون سیاست‌های کلان سازمان آموزش و پرورش، زیرساخت‌های آموزشی مورد نیاز برای معلمان (سخت‌افزارهای آموزشی)، و فرهنگ سازمانی نیز می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار دهند. دوم، در این مطالعه، متغیر عملکرد شغلی به صورت سازه‌ای کلی در نظر گرفته شده و مورد بررسی قرار گرفت. در حالی که متغیر اعتماد دارای ابعاد وظیفه‌ای و زمینه‌ای است. سوم، نمونه‌گیری در شهرستان خرم آباد صورت گرفته است و داده‌های گردآوری شده محدود به این شهر می‌باشد. لذا تعمیم‌پذیری یافته‌ها محدود می‌گردد. چهارم، با توجه به شیوع ویروس کرونا، گردآوری داده‌ها با مشکلاتی مواجه بود.

منابع

- افشانی، علیرضا؛ جهانبخش، صادق؛ جهانبخش، سحر. (۱۳۹۶). نقش تعهد سازمانی، حمایت اجتماعی، سلامت عمومی و رضایت شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال ۱۸، شماره ۲، ۷۲-۸۱.
- صابری، حمیدرضا؛ مروجی، علیرضا؛ ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶، فصلنامه طب جنوب، سال ۱۴، شماره ۱، ۴۱-۵۰.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ حبیبی، حمداله. (۱۳۹۴). نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال ۲، شماره ۱، ۸۹-۱۰۵.
- کریمی‌گوغری، حمید، ساداتی، ابوالحسن، رضوانفر، احمد. و حجازی، یوسف. (۱۳۹۲). تحلیل اثر عدالت سازمانی بر عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی، علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، دوره ۸، شماره ۲، ۱۹-۳۲.
- نعمتیان، محمود؛ زندی مهر، مالک؛ مرادی، آرش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل در کارکنان اداره امور مالیاتی

شهرستان بهبهان، دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، دی
ماه ۱۳۹۵.

- Afshari, L., Young, S., Gibson, P. and Karimi, L. (2019). Organizational commitment: exploring the role of identity, *Personnel Review*, Vol. 49 No. 3, 774-790.
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F. and van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, Vol. 29 No. 1, 1-10.
- Barakat, L.L., Lorenz, M.P., Ramsey, J.R. and Cretoiu, S.L. (2015). Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance, *International Journal of Emerging Markets*, Vol. 10 No. 4, 781-800
- Basinska, B., Wiciak, I. and Maria Dąderman, A. (2014). Fatigue and burnout in police officers: the mediating role of emotions, *Policing: An International Journal*, Vol. 37 No. 3, 665-680
- Blader, S. L., Patil, S. and Packer, D. J. (2017). Organizational identification and workplace behavior: More than meets the eye, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 37 19-34.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P. and Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 31 No. 2, 374-399.
- Choi, S., Cheong, K. and Feinberg, R.A. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers, *Managing Service Quality: An International Journal*, Vol. 22 No. 5, 492-516
- Chughtai, A. A. and Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behavior The mediating role of learning goal orientation, *Personnel Review*, Vol. 39 No. 2, 242-258.
- Cian, L. and Cervai, S. (2014). Under the reputation umbrella: An integrative and multidisciplinary review for corporate image, projected image, construed image, organizational identity, and organizational culture, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 19 No. 2, 182-199.
- Dumay, X., Draelants, H. and Dahan, A. (2017). Organizational Identity of Universities: A Review of the Literature from 1972 to 2014, *Theory and Method in Higher Education Research (Theory and Method in Higher Education Research, Vol. 3)*, Emerald Publishing Limited, pp. 99-111
- Gonzalez, J.A. and Chakraborty, S. (2012), Image and similarity: an identity orientation perspective to organizational identification, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33 No. 1, 51-65

- Kenneth, J. S., Emerson, D. J. and Everly, Jr., J. S. (2017). Stress Arousal and Burnout as Mediators of Role Stress in Public Accounting, *Advances in Accounting Behavioral Research*, Vol. 12, 79-116.
- Kourti, I. (2016). "Using personal narratives to explore multiple identities in organisational contexts", *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 11 No. 3, 169-188
- Lee, H. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification, *Management Decision*, Vol. 51 No. 5, 1047-1055.
- Mukherjee, D., Hanlon, S.C., Kedia, B.L. and Srivastava, P. (2012), Organizational identification among global virtual team members: The role of individualism-collectivism and uncertainty avoidance, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 19 No. 4, 526-545.
- Roche, M. and Haar, J.M. (2013). Leaders life aspirations and job burnout: a self-determination theory approach, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 34 No. 6, 515-531
- Rohlinger, D.A. and Gauden, S. (2017). Inclusive and Exclusive Organizational Identity and Leadership Online: The Case of the Anti-GMO Movement, *Studies in Media and Communications*, Vol. 14, 177-207.
- Simha, A., F. Elloy, D. and Huang, H.-C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism, *Management Decision*, Vol. 52 No. 3, 482-504.
- Singh, V. L. and Singh, (2018), A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance, *IIMB Management Review*, Vol. 30, 305-315.
- Srivastava, S. and Dey, B. (2020), Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 1, 183-204.
- Tong, J., Wang, L. and Peng, K. (2015), From person-environment misfit to job burnout: theoretical extensions, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 No. 2, 169-182.
- Xiu, L., Lu, F. and Liang, X. (2019). Legitimized identity vs identifiable legitimacy: Toward a theoretical framework of the relationship between organizational identity and organizational legitimacy, *Nankai Business Review International*, Vol. 11 No. 1, 102-120.