

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی  
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار  
سال شانزدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱  
صص ۶۵-۹۱

## رابطه‌ی مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه اعظم نیکوکار<sup>۱</sup>، سیده عاطفه نعمتی هاشمی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری، معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه (۲۶۰ نفر) است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۱۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد فرسودگی شغلی مزلاج (۱۹۸۶) و بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹) و رهبری امنیت‌مدار کومب (۲۰۱۱) انجام شد. ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای ابزار گردآوری داده‌ها به ترتیب ۰.۹۳، ۰.۷۱ و ۰.۸۷ به دست آمد که پایایی مطلوب ابزارها را نشان می‌دهد. همچنین سنجش روایی محتوایی با تحلیل عامل تأییدی و روایی صوری با تأیید متخصصین، نشان از مطلوبیت ابزار داشته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss استفاده شد. داده‌ها به کمک آزمون‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد همبستگی مشاهده شده بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان، به ترتیب  $-0.217$  و  $-0.209$  - برآورد شده که نشان از رابطه‌ی معکوس و معنادار بین آن‌ها دارد؛ پس رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی می‌توانند نقش مؤثری در کاهش سطح فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه ایفا نمایند، که در این میان، مؤلفه‌ی مشاهده‌ی پتانسیل و امنیت روانی، سهم بیشتری در کاهش فرسودگی شغلی داشتند. نتایج این پژوهش می‌تواند به آموزش و پرورش در جهت ارتقای سطح بهزیستی روان‌شناختی معلمان، کاهش فرسودگی شغلی در آن‌ها و بهبود کیفیت و عملکرد شغلی معلمان کمک کند.

**کلید واژه‌ها:** رهبری امنیت‌مدار، فرسودگی شغلی، بهزیستی روان‌شناختی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۱

<sup>۱</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ساوه، ایران (نویسنده مسئول).

Nico\_502000@yahoo.com

<sup>۲</sup> - دانش‌آموخته‌ی مقطع کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ساوه، ایران.

dahnemati@gmail.com

### مقدمه

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر بوده و به عنوان فقدان نشاط و انرژی تعریف می‌شود؛ به طوری که شخص احساس کسالت‌باری نسبت به شغل خود پیدا می‌کند (یاسربشیر نبائم، ۱۳۹۱: ۱۵۸-۱۳۳). مزلاج<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) بیان می‌کند فرسودگی شغلی یکی از نشانگان روان‌شناختی است که در پاسخ به عوامل استرس‌زای محیط کار ایجاد می‌گردد و سندرمی روان‌شناختی مشتمل بر سه جنبه‌ی خستگی عاطفی<sup>۲</sup>، مسخ شخصیت<sup>۳</sup> و عدم احساس کفایت شخصی<sup>۴</sup> است (میرشکار، ۱۳۹۷) و دارای عوارضی مانند خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف، تمایلات منفی و بدبینانه نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، کاهش عملکرد شغلی و ... است (خمرنیا و همکاران، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی، نوعاً یک اختلال روانی نیست، ولی به آهستگی در طول زمان، توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (صلاحیان و همکاران، ۱۳۹۰).

در دهه‌ی اخیر، موضوع فرسودگی شغلی و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است (شیرطاهری و همکاران، ۱۳۹۹). از نظر آوا<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، فرسودگی شغلی نوعی ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌رود و در تعریفی از پینز و آرنسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۹)، فرسودگی شغلی به عنوان حالت خستگی روانی و احساسی و جسمانی تعریف شده است. از طرفی تدریس، یکی از مشاغل پرتنش است که با فرسودگی شغلی معلمان مواجه است (گارسیا<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج مطالعات نشان می‌دهد یا معلمان از فرسودگی بالایی برخوردارند (برنوتایت و مالینوسکاین<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷)، یا درصد قابل توجهی از معلمان فرسوده‌اند (چنوفی<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

<sup>۱</sup>- Maslach

<sup>۲</sup>- Emotional Exhaustion

<sup>۳</sup>- Depersonalization

<sup>۴</sup>- Reduced Personal Accomplishment

<sup>۵</sup>- Awa at all

<sup>۶</sup>- Pines, A, Aronson

<sup>۷</sup>- Garsia

<sup>۸</sup>- Bernotaite, L., & Malinauskiene

<sup>۹</sup>- Chennoufi

بیشتر تحقیقات در مورد عوامل فرسودگی شغلی معلمان بر خط مشی مدیریتی متمرکز هستند. هرگاه مدیران در انجام وظایف، هدایت و رهبری نتوانند سبک مناسبی برگزینند، موجب ایجاد جو نامطلوب و به تبع آن رفتار سازمانی نامطلوب در مدارس می‌شوند.

از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده رویکرد رهبری امنیت‌مدار است (احمدیان، ۱۳۹۴). راس و جونز<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) اظهار می‌کنند رهبران امنیت‌مدار با ویژگی‌هایی از قبیل مهارت‌های بین فردی، شوخ‌طبعی، تفویض اختیار و توسعه‌ی امنیت روانی، تسهیل و ساده‌سازی امور با تدارک جو سازمانی مناسب می‌توانند بهبود روحیه و در نتیجه احساس امنیت و آرامش را در کارکنان موجب شوند. اکبرزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود دریافتند که مهم‌ترین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در میان کارکنان، تصمیم‌گیری و کنترل و نظارت، نظام پاداش، سیستم تحقیق و توسعه، ویژگی فردی کارکنان و مدیران، امنیت شغلی، حمایت مدیران و ... می‌باشد. چوگتای و بوکنی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که رهبران می‌توانند با تقویت احساس قدردانی افراد و حس تقدیر از آن‌ها و ترغیب کارکنان برای تعهد بیشتر به شغل، اشتیاق به کار و شادابی و نشاط را در کارکنان افزایش دهند.

مدیران مدارس در نقش رهبران امنیت‌مدار با تکیه بر روابط مثبت و ایجاد جو مشارکتی و دوستانه و رفتارهای حمایت‌گرانه در نظام آموزش و پرورش می‌توانند فضایی ایجاد کنند که کارکنان با جدیت تمام و علاقه و پشتکار به فعالیت بپردازند و بدین وسیله موفقیت نظام آموزشی را تضمین کنند (کومب<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ به نقل از محمدداودی و همکاران، ۱۳۹۵). به نظر می‌رسد رهبران امنیت‌مدار از طریق نفوذ و تأثیری که در سازمان به جای می‌گذارند و با افزایش اعتماد بین فردی در سازمان، احساس امنیت روانی را در کارکنان افزایش می‌دهند. حیدری و همکاران (۱۳۹۶) معتقدند مدیران از طریق روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان و شیوه‌های رفع نیازهای انسانی، کارکنانی را در اجتماعی هدفمند برای رسیدن به رشد و تعالی فردی و گروهی، گرد هم می‌آورند که این نحوه‌ی عملکرد، بدون شک سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان ایجاد خواهد

<sup>1</sup> - Ross & Jones

<sup>2</sup> - Chughtai & Buckley

<sup>3</sup> - Komb

کرد. سوداگر و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با میانجی‌گری روحیه در محل کار معلمان اثر مثبت و معناداری دارد. باید گفت رهبر امنیت‌مدار به حرف کارکنان گوش می‌دهد، موجبات انگیزش آن‌ها را فراهم می‌کند، به حمایت آن‌ها می‌پردازد و با داشتن ویژگی‌هایی مثل مقبولیت، فراهم کردن فرصت ریسک، قابلیت دسترسی، آرامش و امنیت روانی کارکنان را فراهم می‌کند که نتیجه‌ی آن داشتن کارکنانی باروحیه در سازمان خواهد بود که این ارتقای روحیه می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی در سازمان مؤثر باشد. کمرون<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) دریافت رهبران مثبت‌گرا با ایجاد جوّ مثبت، روابط انسانی مثبت، ارتباطات مثبت و معناگرایی مثبت بر روحیه و نشاط سازمانی و به تبع آن تعلق شغلی اثر مثبت می‌گذارند. نتایج پژوهش خلیجیان (۱۳۹۱) نشان داد بین رهبری امنیت‌مدار و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش‌های خلیجیان و همکاران (۱۳۹۶) نیز تأثیر این سبک رهبری را در احساس امنیت روانی در کارکنان مدارس، مورد بررسی قرار داده است. نتایج این تحقیقات نشان داد که بین رهبری پایگاه ایمن و امنیت روانی و شادکامی کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین پژوهش تلخایی (۱۳۹۸) نشان داد که بین رهبری امنیت‌مدار، هویت سازمانی و حمایت سازمانی با عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. استون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷؛ به نقل از شمس، ۱۳۹۹) در یکی از مطالعاتش به این نتیجه رسید که رهبری امنیت‌مدار با توسعه و تغییرات بلندمدت و ایجاد سطوح بالاتر تلاش و رضایت منجر به نتایج بهتر با کیفیت بالاتر برای سازمان می‌شود. علاوه بر این، سلامت افراد از ویژگی‌های مهم و مؤثر در سازمان‌ها و روابط انسانی است (احیاکننده و همکاران، ۱۳۸۷). سلامتی حالتی است که نه تنها به کارکردهای بدنی فرد، بلکه به بسیاری از جنبه‌های کارکرد روانی او نیز وابسته است (گروسی فرشی و همکاران، ۱۳۸۷).

تدریس و معلمی همانطور که پیش‌تر نیز به آن اشاره شد به دلیل ماهیت و انتظارات زیادی که از معلم می‌رود به خصوص در وضعیت کنونی که در شرایط اپیدمی کرونا نیز قرار داریم و آموزش‌ها به صورت غیرحضوری انجام می‌پذیرد، کار پرتنش و پرفشاری است که باعث شده بر سطح سلامت روان و بهزیستی روان‌شناختی معلمان نیز اثر بگذارد. پس از جمله متغیرهایی که

<sup>۱</sup>- Cameron

<sup>۲</sup>- Stone

می‌تواند نقش بازدارنده و تعدیل‌کننده در سطح فرسودگی شغلی معلمان داشته باشد، "بهزیستی روان‌شناختی" است (جناآبادی، ۱۳۹۵).

بهزیستی روان‌شناختی به عنوان درک افراد از زندگی خودشان در حیطه‌ی رفتارهای هیجانی و عملکردهای روانی و ابعاد سلامت روان تعریف شده و شامل دو جزء است. نخست قضاوت شناختی است که پیشرفت افراد در زندگی‌شان چگونه است و دومین جزء آن شامل سطح تجربه‌های خوشایند فرد است؛ بدین معنی که اولین جزء نحوه‌ی عملکرد و دومین جزء شامل سلامتی روانی فرد می‌شود (کیز، شمتکین و ریف<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). بهزیستی روان‌شناختی از خروجی‌های مهم ایمنی روان‌شناختی در افراد است که از پیامدهای آن دلبستگی به شغل و سازمان و رشد عملکرد فردی و شغلی می‌باشد و از عوامل مؤثر در بهبود این امنیت روانی، سبک‌های رهبری حمایت‌گرانه و ارتباطات اثربخش با زیردستان می‌باشد. سلامت روان‌شناختی یعنی احساس هدفمندی در زندگی، تقویت سلامت روانی و جسمانی، احساس رضایت از زندگی، احساس بالندگی و احساس خودشکوفایی (بهپور و همکاران، ۱۴۰۰).

امروزه رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر، به منظور مواجهه با چالش‌های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است و رهبری امنیت‌مدار، یک رابطه‌ی مثبت، مبتنی بر نظریه‌ی رهبری است. رهبر امنیت‌مدار با ایجاد امنیت، زمینه‌ی رشد، یادگیری و نوآوری را در سازمان فراهم می‌آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده سوق می‌دهد (کومب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). شما به عنوان یک رهبر امنیت‌مدار، انرژی خود را برای بسیج کردن افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها کنترل می‌کنید، تا آن‌ها انرژی خود را برای به انجام رساندن هدف یا مأموریتی که شما به آن‌ها داده‌اید به کار بگیرند. در این رویه، شما و افرادتان بیش از آنچه تا کنون ممکن می‌دانسته‌اید، موفق می‌شوید. بنابراین تعریف ما از رهبری امنیت‌مدار عبارت است از: «شیوه‌ای که یک رهبر، اعتماد را به وجود می‌آورد و با فراهم کردن حس حمایت، امنیت، توجه و همچنین با فراهم آوردن منبعی از الهام بر روی سایرین تأثیر می‌گذارد و باعث ایجاد انرژی برای شجاعت، کاوش، خطرپذیری و چالش‌جویی می‌شود». (خلیجیان و همکاران، ۱۳۹۶). وقتی انتخاب می‌کنید که یک رهبر امنیت‌مدار باشید، قدم به موقعیتی بسیار مؤثر برای تغییر

<sup>۱</sup> - Keyes & Shmotikine & Reef

<sup>۲</sup> - Coomb

خودباوری‌های بسیار عمیق افراد خود می‌گذارید (محمدداودی و همکاران، ۱۳۹۵). از نظر کومب (۲۰۱۰) رهبری امنیت‌مدار ضرورتاً مرتبط با تعامل پویا بین سیستم‌های اکتشاف و دلبستگی است که شبیه به ایمنی و ریسک در شرایط امنیت روانی است. مروری بر ادبیات موجود در زمینه‌ی شیوه‌های نوین رهبری، بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی با نشان دادن احترام به کارکنان، حمایت‌گری، ریسک‌پذیری، مهارت‌های بین فردی، الهام‌بخشی و القای تفکر مثبت می‌توانند در زیردستان نفوذ نموده، پیروی آنان را موجب شوند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر اساس ویژگی‌هایی که کومب (۲۰۱۰) نام برده است شامل اثربخشی روانی، امنیت روانی، مشاهده‌ی پتانسیل و مقبولیت می‌باشد. مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار عبارت است از:

اثربخشی روانی: اثربخشی یعنی انجام کارهای درست به نحوی که بطور دقیق متناسب با هدف باشد و کارایی یعنی انجام درست کارها و توانایی به کارگیری حداقل منابع برای دستیابی به اهداف سازمانی (بختیاری، ۱۳۸۱). رهبر با گوش دادن و پرس و جو (بررسی) و ترجیح دادن این بعد بر طرفداری محض، سبب اثربخشی روانی بیشتر در کارکنان می‌شود. همچنین با توجه به اینکه ذهنیت مثبت شیوه‌ای از فکر کردن است که فرد را قادر می‌سازد نسبت به رفتارها، نگرش‌ها، احساس‌ها، علایق و استعدادهای خود و دیگران برداشت و تلقی مناسبی داشته باشند و با حفظ آرامش و خونسردی بهترین و عاقلانه‌ترین تصمیم را بگیرد (کوئیلیام، ۱۳۸۶)، رهبر می‌تواند با القای این ذهنیت، احساس امیدوار بودن، خوش‌بینی و ... را در کارکنان تقویت نماید.

امنیت روانی: امنیت روان و اطمینان خاطر، هموارترین بستر رویش خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ذهنی و فرآورده‌های برتر در سازمان هستند. احساس امنیت روانی، از بارزترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و مؤثرترین شیوه برای ترغیب افراد در جهت تلاش و دستیابی به سرحلقه‌ی علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی و خانوادگی، شغلی و حرفه‌ای و اجتماعی و اقتصادی است. امنیت روانی، مفهوم یا نیروی درونی بالقوه‌ای است که توسط محققان بسیاری به عنوان جنبه‌ای مهم از مداخلات گروهی مطرح شده است. امنیت روانی به افراد توانایی می‌دهد تا بر راهکارهای مشکلات، متمرکز شوند و ترسی از سرزنش شدن به دلیل اظهارنظرهای خود نداشته باشند. احساس امنیت بستگی دارد به محبت و عطف و ثبات روابط، آرامش و قابلیت اطمینان، فراهم آوردن فرصت ریسک، استفاده از

انگیزش ذاتی، قابلیت دسترسی و ...، که در ادامه چهار مورد از مهم‌ترین این عوامل مورد بررسی قرار می‌گیرند:

فراهم کردن فرصت ریسک: زیان بالقوه و قابل اندازه‌گیری یک نوع سرمایه‌گذاری را ریسک می‌گویند. به عبارتی به هر چیزی که حال یا آینده‌ی دارایی یا توان کسب درآمد شرکت، مؤسسه یا سازمانی را تهدید می‌کند، ریسک گویند (نیاکان، ۱۳۹۰). رهبر امنیت‌مدار می‌تواند به طور فعالانه‌ای فرصت‌هایی را برای ریسک‌پذیری فراهم کند. این موضوع از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است؛ زیرا بیانگر این نکته است که رهبر امنیت‌مدار این توانایی را دارد که ریسک‌پذیر باشد و به دیگر افراد نیز این امکان را بدهد.

آرامش و قابلیت اطمینان: رهبری امنیت‌مدار نوعی سبک رهبری است که در آن رهبر آرام بوده و حتی در شرایط هیجانی و پرتنش، خونسردی خود را حفظ نموده و منطقی عمل می‌نماید. رهبر ضمن اینکه دارای رفتارهای آرام و حمایتی است، قابل اعتماد نیز هست (کومب، ۲۰۱۱).

استفاده از انگیزه‌ی ذاتی: انگیزش درونی به مواردی اطلاق می‌شود که پاداش موردانتظار فرد در قبال رفتاری معین، یک منبع درونی است؛ یعنی فرد برای رسیدن به تقویت‌های درونی عمل ویژه‌ای را انجام می‌دهد، هر چند این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند (قربانی، ۱۳۹۳).

قابلیت دسترسی: تحقیقات نشان می‌دهد که پیروان رهبران امنیت‌مدار، احساس حمایت شدن و در دسترس بودن از طرف رهبر را درک می‌کنند. قابلیت دسترسی، احتمال اینکه بتوان کار مشخص شده را در شرایط و زمان تعیین شده انجام داد، می‌باشد. قابلیت دسترسی متضمن امتیاز دسترسی است و امتیاز دسترسی بر اساس نیاز به دانستن و سطح موقعیت در سازمان تعیین می‌شود.

مشاهده‌ی پتانسیل (استعداد نهانی): مشاهده‌ی پتانسیل از نسبت بازده واقعی کارکنان به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) یا نسبت مقدار کاری که توسط یک کارمند انجام می‌شود به مقدار کاری که باید انجام شود بستگی دارد. در واقع تشخیص نقاط قوت دیگران و تقویت نقاط قوت توسط رهبر، مشاهده‌ی پتانسیل نامیده می‌شود. (محمدداودی و همکاران، ۱۳۹۵).

مقبولیت: منظور از مقبولیت «پذیرش مردمی» است. مورد پذیرش بودن، از ویژگی‌های اساسی رهبری امنیت‌مدار است. اگر مردم به درخواست فرد یا گروهی برای حکومت، تمایل نشان دهند و

خواستار اعمال حاکمیت از طرف آن فرد یا گروه باشند و در نتیجه بر اساس خواست و اراده‌ی مردم حکومتی تشکیل شود، گفته می‌شود آن حکومت دارای مقبولیت و در غیر این صورت فاقد مقبولیت است (عالم، ۱۳۸۳).

از طرف دیگر، امروزه دیدگاه جدیدی در علوم وابسته به سلامت بطور اعم و در روان‌شناسی بطور اخص در حال شکل‌گیری و گسترش است. در این دیدگاه و رویکرد علمی تمرکز بر روی سلامتی و بهزیستی از جنبه‌ی مثبت و نیز توضیح و تبیین ماهیت روان‌شناختی بهزیستی است (ریف و سینگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). بهزیستی روان‌شناختی مستلزم درک چالش‌های وجودی زندگی است. رویکرد بهزیستی روان‌شناختی رشد و تحول مشاهده شده در برابر چالش‌های وجودی زندگی را بررسی می‌کند و به شدت بر توسعه‌ی انسانی تأکید دارد. به عنوان مثال دنبال نمودن اهداف معنادار، تحول و پیشرفت به عنوان یک فرد و برقراری روابط کیفی با دیگران. جمع‌گسترده‌ای از ادبیات تحقیقی در دهه‌ی ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی به تجزیه و تحلیل چالش‌ها و مشکلات اساسی زندگی پرداخته است (ریف و کیز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲).

باید توجه داشت که هر چه فرد هیجانانگیزتر و مثبت‌تر باشد به همان نسبت زمان کمتری را برای هیجانانگیز ماندن باقی می‌گذارد. از سوی دیگر باید توجه داشت که هیجانانگیز ماندن و منفی حالات دو قطبی نیستند که فقدان یکی وجود دیگری را تضمین کند. یعنی احساس رضامندی مثبت تنها با فقدان هیجانانگیز ماندن پدید نمی‌آید و عدم حضور هیجانانگیز ماندن لزوماً حضور هیجانانگیز ماندن را به همراه نمی‌آورد، بلکه برخورداری از هیجانانگیز ماندن خود به شرایط و امکانات دیگری نیازمند است. از نظر ریف (۲۰۰۲)، شش مؤلفه برای بهزیستی روان‌شناختی در نظر گرفته شده، که شامل داشتن نگرش مثبت نسبت به خود (پذیرش خود)، برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران و توانایی همدلی (رابطه‌ی مثبت با دیگران)، احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی (خودمختاری)، داشتن هدف در زندگی و معنا دادن به آن (زندگی هدفمند)، احساس رشد مستمر (رشد شخصی) و توانایی فرد در مدیریت محیط (تسلط بر محیط) می‌باشد.

<sup>۱</sup> - Ryff & Singer

<sup>۲</sup> - Keyes



علاوه بر دو متغیر معرفی شده، فرسودگی واژه نسبتاً جدیدی است که از آن برای توصیف پاسخ‌های انسان در حین کار در برابر استرس‌های تجربه شده استفاده می‌شود، و شامل واکنش‌های روانی است که افراد هنگام روبه رو شدن با استرس‌های شغلی از خود نشان می‌دهند. فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر بوده و به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود؛ به طوری که شخص احساس کسالت‌باری نسبت به شغل خود پیدا می‌کند. به عبارت دیگر شخص به علت عوامل درونی و بیرونی که در محیط کارش وجود دارد احساس فشار می‌کند و این فشار در نهایت به احساس فرسودگی تبدیل می‌شود و در این وضعیت احساس کاهش انرژی رخ می‌دهد. فرسودگی شغلی مرحله‌ای از خستگی و ناامیدی است و زمانی به وجود می‌آید که فرد نتواند بر اهداف زندگی و اهداف کاری خود فائق آید. تا سال ۱۹۸۰ فرسودگی شغلی منحصرأ در آمریکا مطالعه می‌شد، ولی کم‌کم توجه کشورهای دیگر مخصوصاً کشورهای انگلیسی زبان مثل کانادا و انگلیس را به این پدیده جلب کرد و سپس مقالات و کتاب‌ها به زبان‌های دیگر ترجمه شد و در نیمه‌ی دوم سال ۱۹۸۰ ابزارهای پژوهش به ویژه پرسشنامه مزلاج به زبان فرانسوی، آلمانی، هندی، ایتالیایی و... ترجمه شد و مطالعات بین فرهنگی آغاز شد (اکبری شریف، ۱۳۸۹). مزلاج و همکارانش (۱۹۸۶)، فرسودگی شغلی را به عنوان یک سندرم شامل ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم احساس کفایت شخصی، همراه با اثرات زیان‌بار هم برای فرد و هم برای سازمانی که در آن فعالیت می‌کند تعریف کرده‌اند. بر اساس نظر مزلاج دلایل فرسودگی شغلی اغلب به یک فرد بستگی ندارد، بلکه به یک موقعیت بستگی دارد؛ اما بعضی از ویژگی‌های شخصیتی در گسترش این شرایط تأثیرگذار هستند.

از آنجایی که امروزه سازمان‌ها با چالش‌های بسیاری در زمینه‌ی تغییر فزاینده‌ی فناوری، محدودیت منابع مالی، محدودیت انرژی، ظهور سازمان‌های رقیب و ... مواجه هستند، بهره‌مندی از نیروی انسانی متخصص، متعهد و دارای امنیت روانی کافی، ضروری به نظر می‌رسد؛ چرا که فرض بر این است که کارکنانی که امنیت روانی بالاتری دارند، احتمالاً عملکرد بهتری را ارائه خواهند کرد. پژوهشگران و اندیشمندان سازمانی در این راستا دریافته‌اند که چگونگی رهبری در سازمان می‌تواند عامل تعیین‌کننده‌ای در افزایش یا کاهش امنیت روانی کارکنان باشد.

فرسودگی شغلی با سلامت روانی، وضعیت و سطح عملکرد و کارایی افراد ارتباط زیادی دارد. فرسودگی شغلی در مدارس به عوامل متعددی بستگی دارد که کیفیت مدیریت و رهبری، یکی از برجسته‌ترین آنهاست (خاکپور، ۱۳۹۸). به نظر می‌رسد رهبری امنیت‌مدار سبکی از رهبری است که می‌تواند به عنوان یک پایگاه امن در سازمان باشد، که امکان فعالیت و همکاری مؤثر در محیط سازمان را همواره از طریق روابط انسانی توأم با اعتماد فراهم کرده و فعالیت مؤثر و مستمر سازمان و عملکرد کارآمد کارکنان را تضمین می‌کند. (محمدداودی و همکاران، ۱۳۹۵)

رهبری امنیت‌مدار در سازمان‌های آموزشی اهمیت دارد، زیرا سرمایه‌ی عمده‌ی آن‌ها نیروی انسانی است. ایجاد مفهوم امنیت به وسیله یک رهبر، برانگیختگی دیگر سیستم‌های رفتاری از قبیل کاوش را نیز امکان‌پذیر می‌کند. این برانگیختگی ممکن است در استعداد کارکنان زیردست در خطرپذیری و خلاق بودن بروز کند که به یادگیری و رشد فردی منجر می‌شود. (شمس و خلیجیان، ۱۳۹۲).

رهبری امنیت‌مدار به عنوان رویکردی نوین و تحولی، فرآیندی برای توسعه تخصص و رشد و یادگیری فردی و سازمانی است و می‌تواند محیط سازمانی را به محیطی امن، قابل اطمینان، سازگار و انعطاف‌پذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویای دنیای بیرون تبدیل کند (کومب، ۲۰۱۸). همچنین رهبری امنیت‌مدار علاوه بر نقش مستقیمی که در افزایش امنیت روانی کارکنان می‌تواند داشته باشد، از طریق نفوذ و تأثیری که در سازمان به جای می‌گذارد، احساس امنیت روانی در کارکنان را افزایش می‌دهد (جنآبادی، ۱۳۹۵)؛ بنابراین انتخاب سبک رهبری متناسب با شرایط کاری و توجه به شیوه‌های نوین مدیریتی می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده به مراجعین گردد (صافی و همکاران، ۱۳۹۴).

رهبری امنیت‌مدار به عنوان رویکردی تحولی و نوین، فرآیندی برای توسعه‌ی تخصص و رشد و یادگیری فردی و سازمانی است و می‌تواند محیط سازمانی را به محیطی امن، قابل اطمینان، سازگار و انعطاف‌پذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویای دنیای بیرون تبدیل کند (کومب، ۲۰۱۱). رهبری امنیت‌مدار در اصل به تئوری دلبستگی در زمینه‌ی پایگاه امن، برمی‌گردد (باولبی<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸). رهبری امنیت‌مدار رویکردی مبتنی بر روابط مثبت است که در آن به دنبال درک رفتار

---

<sup>۱</sup> Bowlby

یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد است: فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی، فراهم نمودن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل، ارائه رفتار با یک شیوه‌ی مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت‌هاست (کومب، ۲۰۱۱). رهبری که به عنوان یک پایگاه امن محسوب می‌شود، به کارکنان زیر دستش در توسعه‌ی حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیر بخشی بر خویشتن و احترام به خویشتن کمک خواهد کرد (پوپر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). به نظر می‌رسد رهبری امنیت‌مدار سبکی از رهبری است که می‌تواند به عنوان یک پایگاه امن در سازمان مطرح باشد (کومب، ۲۰۱۱). بنابراین ایجاد مفهوم امنیت به وسیله‌ی رهبر، سبب بهبود و ارتقای سطح بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان و ایجاد احساس شادی در آن‌ها می‌شود که برانگیختگی سایر رفتارهای کارکنان از قبیل متعهد بودن، ارتباطات مثبت، مشارکت جمعی و ... را امکان‌پذیر می‌سازد (پوپر، ۲۰۰۳).

سلیمانی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی (پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و رشد فردی) با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان هم رابطه وجود دارد. سلیمانی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی (پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و رشد فردی) با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان هم رابطه وجود دارد. علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۹۳) اذعان می‌کنند وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و نبود امنیت با حالات هیجانی نامطبوع همراه است و با بروز اختلال همراه خواهد شد؛ این باعث می‌شود مقداری از توان زیست‌شناختی و روان‌شناختی فرد صرف مبارزه با آن شود و فرد را از زندگی شاد همراه با خرسندی و رضایت دور کند. تحقیقات در خصوص دل‌بستگی شغلی نشان می‌دهد کارکنانی که دارای سطوح بالایی از ایمنی روان‌شناختی هستند، ریسک کمتری را در تصمیم‌گیری‌های اشتباه درک می‌کنند و احتمالاً از کارشان راضی هستند، زیرا ایمنی روان‌شناختی، اضطراب را کاهش می‌دهد و سبب می‌گردد که آن‌ها از نظر حرفه‌ای و شغلی رشد یابند (هاکمن و اولدهام<sup>۲</sup>، ۱۹۷۶؛ به نقل از فریزر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین عریضی

<sup>1</sup> Popper

<sup>2</sup> - Hackman & Oldham

<sup>3</sup> - Frazier

(۱۳۹۲) در فراتحلیل تحقیقات پیرامون رابطه‌ی فرسودگی شغلی با سلامت روان، نشان داد که فرسودگی شغلی با سلامت روان، رابطه‌ی قوی دارد.

لیمن و مندون<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) ایمنی روان‌شناختی را با موضوعاتی همچون یادگیری سازمانی، بسیار مهم و اساسی می‌دانند. طبیعتاً در صورت فقدان ایمنی روان‌شناختی، سازمان‌ها با کاهش خلاقیت، ریسک‌پذیری، مشارکت و نیز مقابله در برابر تغییرات از سوی کارکنان مواجه خواهند شد و این به نوبه خود منجر به کاهش انگیزه‌ی شغلی، کاهش عملکرد و بهره‌وری، بروز پدیده‌ی بی‌تفاوتی سازمانی، کاهش رضایت شغلی و نبود تعهد سازمانی می‌شود (خلیجیان و همکاران، ۱۳۹۶). از نظر هان و رو<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) بهزیستی روان‌شناختی محیطی را فراهم می‌کند که در آن می‌توان به طرح سوالات پرداخت، خطاها را آشکارا مورد بحث قرار داد و بدون ترس از بازخواست شدن به یادگیری و کسب تجربه از اشتباهات دست زد. رحیمی کلور (۲۰۱۹) در بررسی رابطه‌ی اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان به این نتیجه رسید که بین شوق به کار و فرسودگی شغلی، رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان نیز همین رابطه دیده می‌شود. نتایج پژوهش‌های کریمی (۱۳۹۲) بر روی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه نشان داده است که مدارس است که از نظر فرهنگ حاکم بر آن‌ها (رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک یادگیری و توسعه‌ی حرفه‌ای) که نقش بسزایی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان دارد، اگر در مدارس اجرا شود، فرسودگی شغلی معلمان در آن‌ها کمتر است. برک و ال‌کوت<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی که بر روی مدیران و متخصصان در سازمان‌های مختلفی در مصر انجام دادند، نشان دادند که اشتیاق شغلی ناشی از بهبود مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی با تمایل به ترک شغل، رابطه‌ی منفی و معناداری دارد. پیو، هو، ما، سانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی بر تعارض کار - خانواده و فرسودگی شغلی در بین اساتید دانشگاهی چین" به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد.

<sup>۱</sup> - Lyman & Mendon

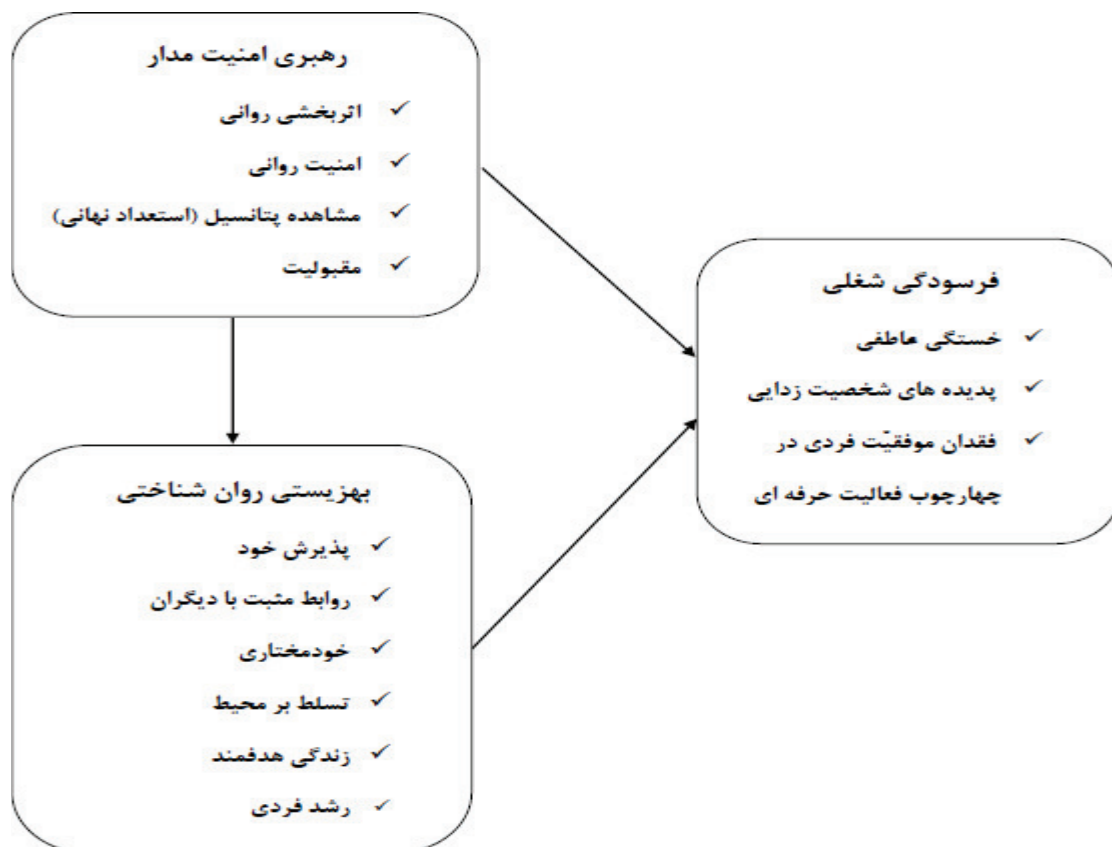
<sup>۲</sup> - Han & Roh

<sup>۳</sup> - Burke & El-kot

<sup>۴</sup> - Pu & Hou & Ma & Sang

در این پژوهش باهدف کلی تعیین رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه با توجه به این که فرسودگی شغلی معلمان می‌تواند زیان‌های جبران‌ناپذیری به سیستم آموزشی کشور نظیر ایجاد افت تحصیلی، کاهش عملکرد دانش‌آموزان و معلمان وارد کند همچنین باعث به مخاطره افتادن موقعیت سازمان گردد و با توجه به نقش مهم رهبری امنیت‌مدار در ایجاد محیطی امن، و زمینه ایجاد رشد و یادگیری و نوآوری و حمایت از کارکنان و نفوذ در معلمان و نقش تأثیرگذار معلمان در تربیت نسل آینده، سبک رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی معلمان را به عنوان متغیرهای مهمی در نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی مورد ارزیابی قرار داده و بر اساس نتایج و یافته‌های حاصل از پژوهش، رابطه‌ی بین این متغیرها را بررسی کرده تا زمینه‌ی مطالعات و تصمیمات بعدی را فراهم آورد...

با مبنا قرار دادن نتایج پژوهش‌های ذکر شده در قسمت مقدمه‌ی پژوهش مبنی بر تأیید روابط متقابل متغیرهای رهبری امنیت‌مدار، بهزیستی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی، در ادامه فرضیه‌های پژوهش بیان می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

**فرضیه های تحقیق****فرضیه اصلی**

بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهبودی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه معنی دار وجود دارد.

**فرضیه های فرعی**

(۱) بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه معنی دار وجود دارد.

۲) بین بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه معنی دار وجود دارد.

۳) بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه معنی دار وجود دارد.

### روش تحقیق

از آنجایی که هدف از تحقیقات کاربردی، حل یک مسئله‌ی عینی است، یا به عبارتی تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش، هدایت می‌شوند، بنابراین روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است؛ چرا که این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص متداول درون‌سازمانی انجام شده است و فواید یافته‌های این تحقیق، متوجه سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. از نظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، میدانی و مبتنی بر مطالعه‌ی کتابخانه‌ای و از نظر ماهیت و تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری تحقیق را کلیه‌ی معلمان زن مدارس متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه تشکیل می‌دهند که طبق بررسی‌های به عمل آمده تعداد آن‌ها در حدود ۲۶۰ نفر گزارش شده است. با توجه به مشخص بودن حجم جامعه‌ی آماری، برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۱۵۲ نفر انتخاب شدند. در انجام پژوهش حاضر، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. همچنین برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است، که تکمیل این پرسشنامه‌ها با توجه به شرایط همه‌گیری کرونا به صورت برخط انجام پذیرفت.

پرسشنامه‌های استفاده شده در این تحقیق به صورت زیر می‌باشد.

پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار: این پرسشنامه توسط کمب (۲۰۱۱) ساخته شد. پرسشنامه‌ی مذکور در قالب ۲۵ گویه، چهار بعد اثربخشی روانی، امنیت روانی، مشاهده‌ی پتانسیل (استعداد نهانی) و مقبولیت را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

جدول ۱. مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی رهبری امنیت‌مدار

شاخص‌ها	گویه‌ها (سوالات)	جمع گویه‌ها
اثربخشی روانی	۵ تا ۱	۵ سوال
مشاهده‌ی پتانسیل	۱۳ تا ۶	۸ سوال
مقبولیت کارکنان	۱۹ تا ۱۴	۶ سوال
امنیت روانی	۲۵ تا ۲۰	۴ سوال

پرسشنامه‌ی بهزیستی روان‌شناختی: برای سنجش میزان بهزیستی روان‌شناختی از پرسشنامه‌ی کوتاه شده‌ی ۱۸ سئوالی بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹) که شش مؤلفه اصلی الگوی بهزیستی روان‌شناختی (پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی) را ارزیابی می‌کند، استفاده شده است.

جدول ۲. مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی بهزیستی روان‌شناختی

شاخص‌ها	گویه‌ها (سئوال‌ات)	جمع گویه‌ها
استقلال	۱۸، ۱۲، ۹	۳ سئوال
تسلط بر محیط	۶، ۴، ۱	۳ سئوال
رشد شخصی	۱۷، ۱۵، ۷	۳ سئوال
ارتباط مثبت با دیگران	۱۳، ۱۱، ۳	۳ سئوال
هدفمندی در زندگی	۱۶، ۱۴، ۵	۳ سئوال
پذیرش خود	۱۰، ۸، ۲	۳ سئوال

پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی: این پرسشنامه توسط مزلیج (۱۹۸۶) ساخته شده و شامل ۲۲ عبارت است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است.

جدول ۳. مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی

شاخص‌ها	گویه‌ها (سئوال‌ات)	جمع گویه‌ها
خستگی عاطفی	۲۰ و ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۳، ۲، ۱	۳ سئوال
مسخ شخصیت	۲۲ و ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵	۳ سئوال
عملکرد فردی	۲۱ و ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴	۳ سئوال

جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری استفاده شده است؛ به این ترتیب که مورد تأیید استاد راهنما و متخصصین امر قرار گرفت که در ادامه نیز اعتبارسنجی این پرسشنامه توسط برخی از پژوهشگران و صاحب‌نظران امر مدیریت در تحقیقات داخلی و خارجی صورت گرفته است. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی ۰.۹۳، رهبری امنیت مدار ۰.۸۷ و برای بهزیستی روان‌شناختی ۰.۷۱ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد. سپس در راستای تعیین مسیر تحلیل‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید ابتدا نرمال بودن یا نبودن سازه‌ها و ابعاد آن‌ها بررسی گردد؛ جهت مشخص نمودن نرمال بودن داده‌ها، از آزمون



شاپیروویلیک استفاده شد. نتیجه‌ی آزمون متغیرهای فرسودگی شغلی، رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی، به ترتیب سطح معناداری ۰.۱۱۳، ۰.۱۳۹، ۰.۶۶۹ با درجه اطمینان ۰.۹۵ را نشان دادند. با توجه به نتیجه‌ی به دست آمده، سطح معناداری برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰.۰۵ است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌های تمامی متغیرها نرمال می‌باشد؛ بنابراین برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۴. خلاصه آزمون شاپیروویلیک (n۱۵۲)

متغیر	آماره‌ی آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری
رهبری امنیت‌مدار	۰.۹۹۴	۱۵۲	۰.۱۳۹
بهزیستی روان‌شناختی	۰.۹۹۳	۱۵۲	۰.۶۶۹
فرسودگی شغلی	۰.۹۹۰	۱۵۲	۰.۱۱۳

### یافته‌ها

در بررسی ویژگی‌های افراد مورد مطالعه، داده‌های به دست آمده نشان می‌دهند که ۱۵.۸ درصد در گروه سنی زیر ۳۰ سال و ۵۷.۹ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال و ۲۶.۳ درصد در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال قرار داشتند. از میان پاسخ‌دهندگان، تحصیلات ۱۸.۴۲ درصد از معلمان، فوق دیپلم، ۵۵.۹۲ درصد لیسانس و در نهایت ۲۵.۶۵ درصد فوق لیسانس بودند. میانگین سابقه‌ی خدمت نشان می‌دهد که ۷.۲ درصد افراد شرکت‌کننده دارای سابقه‌ی زیر ۵ سال و ۳۶.۲ درصد آزمودنی‌ها دارای سابقه‌ی بین ۵-۱۰ سال بوده‌اند. ۴۷.۴ درصد دارای سابقه‌ی ۱۰-۱۵ سال و در نهایت ۹.۲ درصد معلمان دارای سابقه‌ی بالاتر از ۱۵ سال می‌باشند. نتایج توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که ۸۰.۹ درصد افراد شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، متأهل هستند و ۱۹.۱ درصد آزمودنی‌ها نیز مجرد بودند.

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون، محاسبات مربوط به آماره‌ی F نشان داد که مدل رگرسیونی مرکب از دو متغیر پیش‌بین، به خوبی قادرند متغیر ملاک را تبیین کنند ( $P = ۰.۰۱$ ؛  $df = ۲$ ،  $F = ۱۸.۳۰۳$ ).

جدول ۵. تحلیل واریانس

Sig	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
۰.۰۰۰	۳۱.۹۴۱	۷.۴۰۳	۱	۷.۴۰۳	Regression
		۰.۲۳۲	۱۵۰	۳۴.۷۶۵	Residual
			۱۵۱	۴۲.۱۶۸	Total
۰.۰۰۰	۱۸.۳۰۳	۴.۱۵۸	۲	۸.۳۱۷	Regression
		۰.۲۲۷	۱۴۹	۳۳.۸۵۱	Residual
			۱۵۱	۴۲.۱۶۸	Total

همان گونه که قبلاً ذکر شد، فرضیه‌ی اصلی پژوهش حاضر، وجود رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه اول شهرستان ساوه را مطرح می‌کند.

جدول ۶. خلاصه‌ی آزمون رگرسیون بررسی رابطه‌ی بین رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	$\beta$	T	P
۱	رهبری امنیت‌مدار	۰.۴۱۹	۰.۱۷۶	۰.۱۷	-۰.۴۱۹	-۵.۶۵۲	۰.۰۰۱
۲	رهبری امنیت‌مدار	۰.۴۴۴	۰.۱۹۷	۰.۱۸۶	-۰.۲۱۷	-۲.۵۹۶	۰.۰۱
	بهزیستی روان‌شناختی				-۰.۲۰۹	-۲.۰۰۶	۰.۰۴۷

متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد "رهبری امنیت‌مدار" به عنوان اولین متغیر، وارد مدل رگرسیونی شده است، به طوری که در مدل ۱، همبستگی مشاهده شده بین "رهبری امنیت‌مدار" با "فرسودگی شغلی" برابر با ۰.۴۱۹- می‌باشد. به عبارت دیگر تقریباً ۱۷.۶ درصد از تغییرات "فرسودگی شغلی" معلمان زن مقطع متوسطه اول شهرستان ساوه توسط "رهبری امنیت‌مدار" آن‌ها تبیین می‌شود ( $R^2=0.176$ ). در مدل ۲ وقتی متغیر "بهزیستی روان‌شناختی" وارد مدل می‌شود مقدار  $R^2$  به ۰.۱۹۷ افزایش می‌یابد. یعنی دو متغیر "رهبری امنیت‌مدار" و "بهزیستی روان‌شناختی" آزمودنی‌ها در حدود ۱۹.۷ درصد از واریانس "فرسودگی شغلی" آن‌ها را تبیین می‌کنند که سهم "بهزیستی روان‌شناختی"، ۲.۱ درصد برآورد شده است.

بررسی ضرایب Beta نیز نشان می‌دهد که جهت رابطه‌ی بین متغیرها، معکوس می‌باشد، یعنی نقش هر دو متغیر در پیش‌بینی "فرسودگی شغلی" معلمان، کاهش خواهد بود. پس از بررسی سطح معناداری مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، مؤلفه‌های اثربخشی روانی، امنیت روانی و مقبولیت از مدل خارج و مشاهده‌ی پتانسیل به عنوان مؤلفه‌ی تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، وارد مدل رگرسیون شده است. می‌توان نتیجه گرفت با تشخیص نقاط قوت کارکنان و کشف استعدادهای نهانی در آن‌ها احساس اشتیاق به کار و لذت بردن از کار در رفتار آنها بیشتر شده و انگیزه و رغبت نسبت به شغلشان بیشتر می‌شود که خود می‌تواند سبب کاهش فرسودگی شغلی شود.

فرضیه‌ی فرعی اول: بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

جدول ۷. خلاصه‌ی آزمون رگرسیون جهت بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با

#### فرسودگی شغلی

مدل	متغیر پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	$\beta$	T	p
۱	مشاهده پتانسیل	-۰.۴۰۵	۰.۱۶۴	۰.۱۵۸	-۰.۴۰۵	-۵.۴۲۴	۰.۰۰۱

متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

چنان‌که در اطلاعات جدول ۷ مشاهده می‌شود، همبستگی مشاهده شده بین مؤلفه‌ی "مشاهده‌ی پتانسیل" از متغیر رهبری امنیت‌مدار با "فرسودگی شغلی" معلمان برابر با  $-۰.۴۰۵$  برآورد شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که در حدود ۱۶.۴ درصد از واریانس "فرسودگی شغلی" معلمان، توسط مؤلفه‌ی "مشاهده‌ی پتانسیل" آنها تبیین می‌شود ( $R^2=۰.۱۶۴$ ).

#### جدول ۸. مؤلفه‌های حذف شده از مدل رگرسیون

Model	$\beta$	t	Sig	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					VIF	Tolerance	Minimum Tolerance
اثربخشی روانی	۰.۰۹۰	۰.۹۹۰	۰.۳۲۴	۰.۰۸۱	۰.۶۷۴	۱.۴۸۴	۰.۶۷۴
۱ امنیت روانی	۰.۱۴۵	۱.۵۵۹	۰.۱۲۱	۰.۱۲۷	۰.۶۳۵	۱.۵۷۵	۰.۶۳۵
مقبولیت	۰.۱۴۸	۱.۴۰۳	۰.۱۶۳	۰.۱۱۴	۰.۵۰۱	۱.۹۹۷	۰.۵۰۱

با توجه به نتایج جدول فوق، سطح معناداری برای سه مؤلفه‌ی اثربخشی روانی، امنیت روانی و مقبولیت معلمان به ترتیب برابر با ۰.۳۲۴، ۰.۱۲۱ و ۰.۱۶۳ بوده است؛ لذا در معادله‌ی رگرسیون وارد نشده‌اند و از نظر نرم افزار دارای تأثیرگذاری معنادار و قابل توجهی بر فرسودگی شغلی نمی‌باشند.

فرضیه‌ی فرعی دوم: بین بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

جدول ۹. خلاصه‌ی آزمون رگرسیون جهت بررسی رابطه‌ی بین بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی

مدل	متغیر پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	SE	$\beta$	t	P
۱	بهزیستی روان‌شناختی	-۰.۳۶۷	۰/۱۳۵	۰/۱۳۵	۷/۷	-۰/۳۶۷	-۵/۹	۰/۰۱

متغیر ملاک: فرسودگی شغلی

بر اساس اطلاعات جدول ۹، رابطه‌ی بین متغیر بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی برابر با ۰.۳۶۷ برآورد شده است، به طوری که تقریباً ۱۳.۵ درصد "فرسودگی شغلی" معلمان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، توسط بهزیستی روان‌شناختی آنها قابل تبیین است ( $R^2=0.135$ ). فرضیه‌ی فرعی سوم: بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

جدول ۹. خلاصه‌ی آزمون رگرسیون جهت بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و

بهزیستی روان‌شناختی

مدل	مؤلفه‌های متغیر	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Change	$\beta$	t	p
۱	مشاهده‌ی پتانسیل	۰.۴۰۵	۰.۱۶۴	۰.۱۵۸	۰.۴۰۵	۵.۴۲۴	۰.۰۰۱
۲	مشاهده‌ی پتانسیل	۰.۴۳۳	۰.۱۸۷	۰.۱۷۶	۰.۳۳۷	۴.۱۶۷	۰.۰۰۱
	امنیت روانی				۰.۱۶۷	۲.۰۶۸	۰.۰۴

بر اساس اطلاعات جدول ۹، از بین چهار مؤلفه‌ی مربوط به رهبری امنیت‌مدار، تنها دو مؤلفه‌ی "مشاهده‌ی پتانسیل" و "امنیت روانی" وارد مدل رگرسیونی شده‌اند. به عبارت دیگر همبستگی بین رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی در پژوهش، برابر با ۰.۴۳۳ برآورد شده است، به طوری که تقریباً ۱۸.۷ درصد از بهزیستی روان‌شناختی معلمان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر توسط مشاهده‌ی پتانسیل و امنیت‌روانی قابل تبیین است ( $R^2=0.187$ ). که "مشاهده‌ی پتانسیل" با ۰.۳۳۷ درصد بالاترین سهم و بعد از آن "امنیت روانی" سهم ۰.۱۶۷ درصد را در تبیین "بهزیستی

روان‌شناختی "آزمودنی‌ها بر عهده دارد. بررسی ضرایب بتا نیز حاکی از نقش افزایشی و مثبت متغیر رهبری امنیت‌مدار بر متغیر بهزیستی روان‌شناختی می‌باشد.

جدول ۱۰. مؤلفه‌های حذف شده از مدل رگرسیون

Model	$\beta$	t	Sig	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Minimum Tolerance	VIF	Tolerance
۱	۰.۰۷۰	۰.۷۷۵	۰.۴۴۰	۰.۰۶۴	۱.۵۰۳	۰.۶۶۶	اثربخشی روانی
	۰.۱۲۱	۱.۱۵۵	۰.۲۵۰	۰.۰۹۵	۲.۰۳۲	۰.۴۹۲	مقبولیت

چنان‌که مشاهده می‌شود، از آنجایی که ضریب معناداری مؤلفه‌های "اثربخشی روانی" و "مقبولیت معلمان" به ترتیب ۰.۴۴۰ و ۰.۲۵۰ شده است، این مؤلفه‌ها از مدل رگرسیونی حذف شده‌اند؛ یعنی نقشی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان نداشته‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

معلمان در دهه‌ی اخیر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچارند محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شوند، به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شوند. در محیط‌های صنعتی و سازمانی، عوامل و علل مختلفی را می‌توان برای بروز فرسودگی شغلی معرفی کرد، که عمده‌ترین آن‌ها روشی است که سرپرستان و مدیران سازمان به عنوان سبک رهبری و کنترل افراد و سازمان برای خود اتخاذ می‌کنند. به عبارتی نشانگان فرسودگی شغلی، بیشتر قربانیان خود را از بین سازمان‌ها و مؤسساتی می‌گیرد که رفتارهای ملاحظه‌کارانه داشته و روابط گرم و عاطفی کمتری در محیط کار و از طرف مدیران و رؤسای آنها سرمی‌زند (محمدنیا، ۲۰۲۲). از سوی دیگر معلمان به واسطه‌ی ماهیت شغل خود با مشکلات عدیده‌ای مانند حجم زیاد کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، بی‌اعتباری حرفه، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه‌ی دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آن‌ها از طرف سازمان‌های آموزشی، عدم حمایت از سوی خانواده و ... مواجه هستند که همه‌ی اینها می‌تواند بر سلامت روانی معلمان تأثیرگذار باشد و با استمرار این مشکلات، آسیب‌پذیری آنها بالا رفته و در نهایت منجر به فرسودگی شغلی می‌شود.

تحلیل نتایج در زمینه‌ی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با فرسودگی شغلی این معلمان، رابطه‌ی معکوس و معناداری وجود دارد.

مؤلفه‌ی مشاهده‌ی پتانسیل در بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، بیشترین رابطه را با فرسودگی شغلی دارد. از آنجایی که افزایش "مشاهده‌ی پتانسیل" در معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساوه، بهبود "فرسودگی شغلی" آن‌ها را در پی خواهد داشت، در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که یکی از عوامل مؤثر بر شادکامی، کشف استعدادهای نهانی و پتانسیل افراد است. رهبران امنیت‌مدار با کشف و توسعه‌ی این توانایی‌ها و شکوفا کردن استعداد کارمندان، که خود مستلزم تعیین استانداردهای عملکرد و فراهم کردن امکانات توسعه و پیشرفت نیروهای سازمانی است، باعث افزایش قابلیت‌های سازمانی، بالابردن نرخ ماندگاری افراد در سازمان و بهره‌ورتر شدن کارکنان می‌شود. مدیران مدارس با فراهم آوردن فرصت‌های مشارکت افراد در وظایف و کارهای سازمانی و تدوین برنامه‌های آموزشی که بر مهارت‌های پایه تکیه می‌کند و برقراری پیوند و ارتباط بین آموزش و برنامه‌ی توسعه‌ی شغلی افراد و ... سبب ایجاد تعلق شغلی بین کارمندان شده، که در کارآیی افراد هم تأثیر شگرفی دارد. این امر به‌ویژه در محیط‌های آموزشی کنونی که با نارضایتی معلمان از شرایط درآمدی مواجه است، می‌تواند نقشی کلیدی برای نگه‌داشت آن‌ها در این محیط‌ها البته با رضایت و خشنودی ایفا کند. در نتیجه فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهند. یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های رحیمی و همکاران (۱۳۹۸)، سهرابی (۱۳۹۵)، چوبی (۲۰۱۶)، دیکنز (۲۰۱۵) و وون (۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

همچنین تحلیل نتایج در زمینه‌ی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی معلمان مقطع متوسطه اول نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی این معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و بر اساس نتایج تحلیل آماری، دو مؤلفه‌ی "مشاهده‌ی پتانسیل" و "امنیت روانی" که سبب بهبود بهزیستی روان‌شناختی در معلمان می‌شود، می‌تواند به طور غیرمستقیم نیز سبب کاهش فرسودگی شغلی در آنان نیز گردد؛ لذا حمایت از استقلال کارکنان، گوش‌دادن فعال به ایده‌ها و نظرات کارکنان بدون قضاوت و توجه به استعدادها و پیشرفت و فراهم کردن فرصت‌هایی برای ارتقای آن‌ها، برقراری انصاف در محیط

کاری، از جمله اولویت‌های رهبری امنیت‌مدار محسوب می‌شود که باعث ایجاد محیطی امن می‌گردد، که این اطمینان خاطر را برای کارکنان به وجود می‌آورد که به افراد و نظرات و تصمیمات آن‌ها بها داده می‌شود و در واقع وجود آن‌ها برای رهبر و سازمان مهم تلقی می‌شود و این به معنای ایجاد نوعی اطمینان خاطر برای کارکنان است که می‌توانند بدون ترس به فعالیت در سازمان بپردازند؛ لذا نقش مدیر سازمان‌های آموزشی به عنوان یک رهبر امن، پادزهری برای خلاصی این سازمان‌ها از تجربه‌ی جوی ناامن از نظر روانی، سکوت، بی‌تفاوتی و رکود است. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های خلیجیان و همکاران (۱۳۹۶)، عریضی (۱۳۹۲)، رحیمی کلور (۲۰۱۹)، بهپور و همکاران (۱۴۰۰)، برک و ال‌کوت (۲۰۱۰)، تلخایی (۱۳۹۸)، استون و همکاران (۲۰۱۷)، کریمی (۱۳۹۲)، پیو، هو، ما و سانگ (۲۰۱۹) همسو می‌باشد.

اهمیت سازمان‌های آموزشی در تربیت نیروی متعهد و مناسب برای تحرک اجتماعی و اقتصادی کشورها بر هیچ‌کس پوشیده نیست. مدیران این سازمان‌ها به عنوان عاملان اساسی رشد و اعتلای نظام آموزش و پرورش، باید ویژگی‌های یک رهبر را بیش از یک مدیر داشته باشند تا بتوانند به اهداف سازمان دست یابند. از آنجا که با توجه به ویژگی‌های این سبک از رهبری احتمال همبسته بودن آن با برخی متغیرهای مهم مربوط به کار در مدارس می‌رفت. رهبری امنیت‌مدار به‌طور مستقیم بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ارتباطات میان فردی باز و وجود اعتماد از جمله عوامل تأثیرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی است. از این‌رو رهبران امنیت‌مدار با پذیرش و احترام به افراد و برقراری روابط دوستانه و بدون وجود ترس و رعایت انصاف و برقراری پیوند عاطفی در جریان کار پیامی مبنی بر اعتماد و صمیمیت را در سراسر سازمان به جریان می‌اندازند. فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود. رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با ایجاد رابطه‌ی عاطفی و صمیمیت در سازمان باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شوند. در نتیجه رابطه‌ی معناداری با یکدیگر دارند.

## منابع

- احمدیان، زکریا. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- احیاکننده، منیژه. شفیع‌آبادی، عبدالله و سودانی، منصور. (۱۳۸۷). رابطه سلامت و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، **نشریه اندیشه و رفتار در روان‌شناسی بالینی (اندیشه و رفتار)**، ۳ (۱۰): ۹۹-۱۰۷.
- اکبرزاده، مهدی. محمدخانی، کامران. قورچیان، نادرقلی و جمالی، اختر. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه‌ی مدل کاهش فرسودگی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی)، **فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۶ (۱): ۱۱۱-۱۳۴.
- بهپور، الهام. فراچی، محمد مهدی. کفاش‌پور، آذر و رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۴۰۰). ایمنی روان‌شناختی زنان و راهبردهای مدیریت آن: پژوهش کیفی در زنان عضو هیأت علمی دانشگاه‌های ایران، **نشریه علمی فرهنگی تربیتی زنان و خانواده**، ۱۶ (۵۵): ۱۹۱-۱۵۵.
- تلخایی، مصطفی. (۱۳۹۸). **رابطه‌ی بین رهبری امنیت‌مدار، هویت سازمانی و حمایت سازمانی با عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان ساوه**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان ساوه.
- جناآبادی، حسین. پیله‌چی، لیلا. سلم‌آبادی، مجتبی و طیرانی‌راد، علی. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن، **دوماهنامه‌ی سلامت کار ایران**، ۱۳ (۶): ۶۹-۵۸.
- حیدری، مرضیه. قربانی دولت‌آبادی، مسعود و محمدجانی، صدیقه. (۱۳۹۶). بررسی روابط چندگانه میان راهبردهای رهبری مثبت‌گرا، اشتیاق شغلی و نشاط اجتماعی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس، **نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۸ (۴): ۶۳-۴۳.
- خاکپور، عباس. (۱۳۹۸). رابطه رهبری زهر آگین با فرسودگی عاطفی؛ نقش میانجی سکوت سازمانی، **پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی**، ۸ (۳): ۱۰۳-۱۱۸.
- خلیجیان، صدف. شمس، غلامرضا. پرداختچی، محمدحسن و میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه‌ی بین رهبری پایگاه ایمن و شادی کارکنان مدارس: نقش میانجی امنیت روانی، **مجله‌ی مدیریت مدرسه**، ۵ (۲): ۹۶-۱۱۱.
- خلیجیان، صدف. (۱۳۹۱). **بررسی ارتباط رهبری امنیت‌مدار و اثربخشی رهبری و امنیت روانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.



- خمرنیا، محمد. تورانی، سوگند و محمدی، رامین. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی‌نژاد. **مجله پزشکی هرمزگان**، ۱۵ (۳): ۲۰۹-۲۱۷.
- رحیمی کلور، حسین. کاظم‌زاده، رضا. (۲۰۱۹). بررسی رابطه‌ی اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل)، **روان‌شناسی مدرسه**، ۷ (۴): ۸۲-۷۱.
- سلیمانی، سجاد. (۱۴۰۱). **نقش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی در پیش‌بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه.
- سوداگر، اسما و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار، **پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت**، ۷ (۲): ۶۱-۷۲.
- صافی، محمدحسین، محمدی، فریما، عموزاده، ایمان و عرشی، شهنام. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در مرکز بهداشت شمال تهران، **سلامت اجتماعی**، ۸ (۲): ۷۲-۷۹.
- صلاحیان، افشین. عریضی سامانی، سیدحمیدرضا. بابامیری، محمد و عسگری، آزاده. (۱۳۹۰). عوامل پیش‌بینی سندرم فرسودگی شغلی، **نشریه پژوهش پرستاری**، ۶ (۴): ۲۳-۳۱.
- عریضی، حمیدرضا. نوری، ابوالقاسم. زارع، راضیه و امیری، مولود. (۱۳۹۲). فراتحلیل تحقیقات پیرامون رابطه‌ی فرسودگی شغلی با سلامت روان، **نشریه رفاه اجتماعی**، ۱۳ (۴۸): ۱۱۰-۹۱.
- علیزاده اقدم، محمدباقر. عباس‌زاده، محمد. حبیب‌زاده، اصحاب و عبادی، سارا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین شادی و احساس امنیت (ابعاد آن) در افراد (مطالعه‌ی موردی دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز)، **برنامه‌ریزی رفاه و توسعه‌ی اجتماعی**، ۵ (۳): ۲۳۳-۲۵۷.
- قربانی، رعنا. (۱۳۹۳). بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه‌ی موردی کارکنان دانشگاه، علوم رفتاری)، ۲ (۴): ۱۱۸-۹۱.
- گروسی فرشی، میرتقی و سوفیانی، حکیمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین ابعاد شخصیت و سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه تبریز، **مطالعات تربیتی و روان‌شناسی**، ۹ (۲): ۴۷-۶۳.
- نبائم، یاسربشیر. (۱۳۹۱). فرسودگی شغلی (تحلیل رفتگی)، معضل دنیای نوین، **منابع انسانی ناجا**، ۷ (۱): ۱۵۸-۱۳۳.

- Awa, W.L., Plaumann, M., Walter, U. (2010), **Burnout prevention: A review of intervention programs**, *Patient Educational and Counseling*, 78: 184-190.
- Bernotaite, L., & Malinauskienė, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout, *Int J Occup Med Environ Health*, 30 (4): 629-640.
- Burke, J, R., & El-kot, G. (2010). work engagement Among Managers and professionals in Egypt, *African Journal of Economics and Management Studies*, 1:42-60.

- Cameron, K, S, (2007). Building relationships by communicating supportively, **Developing Management**, 28 (3): 237-282.
- Chennoufi, L., Ellouze, F., Cherif, W., Mersni, M., & M'Rad M, F. (2012). Stress and burnout among Tunisian teachers, **Encephale**. 38 (6): 480-487.
- Chughtai, A., & Buckley, F, (2011). Work engagement antecedent, the mediating role of learning goal orientation and job performance, **Career Development**, 16 (7): 684-705.
- Frazier, M., Lance, F., Stav, K., Ryan L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V, (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension, **Personnel Psychology**, 70 (1): 113-165.
- Garcia-Arroyo, J. A., Osca Segovia, A., & Peiro, J. M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism, **Psychol Health**, 8 (1): 1-21.
- Han, J. H. & Roh, Y. S. (2020). Team work, psychological safety, and patient safety competency among emergency nurses, **International Emergency Nursing**, 51: 141-156.
- Kark, R. & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relation shift between psychological safety and creative work involvement, **Journal of organizational behavior**, 30: 785-804.
- Keyes, CLM., Shmotikin, D., & Ryf, CD. (2017). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions, **Journal Personal and Social psychology**, 82: 311-322.
- Lyman, B. & Mendon, C. R. (2021). Pre-licensure nursing Students experiences of psychological safety: A qualitative descriptive study, **Nurse Education today**, 105: 67-88.
- Pu, m., Hou, J., Ma, K., & Sang, A. (2019). Job Control and Burnout: A Meta Analytic Test of the Conservation of Resources Model, **An International Review**. 63 (4): 607-642.
- Ross, T, M, & Jones, E, (2008). Can team effectiveness be predicted? Team Performance Management, **Journal of Applied Social Psychology**, (14 (5/6): 248-268.

**the relationship between the components of security-oriented leadership and psychological well-being with job burnout of female teachers of the first secondary level in Saveh city**

**Azam Nicokar, Seyyedeh Atefeh Nemeti Hashemi**

**Abstract:**

The purpose of the present study was the relationship between the components of security-oriented leadership and psychological well-being with job burnout of female teachers of the first secondary level in Saveh city. This research, it is an applied research type, and in terms of the nature and method of collecting information, it is a description of the correlation type. The statistical population included female teachers of the first secondary level of Saveh city (260 people), using the Karjesi and Morgan table, the sample size was estimated to be 152 people and they were selected by simple random sampling. Data collection was done using Mezlach's standard job burnout questionnaires, Riff's psychological well-being and Coomb's security-oriented leadership. Cronbach's alpha coefficient was used to measure the validity of the questionnaires according to previous professors and researchers, and to measure the reliability of the questionnaires. Cronbach's alpha coefficients obtained for the data collection tool were 0.93, 0.71 and 0.87, respectively, which indicate the good reliability of the tools. Also, measuring the validity of the tool (face validity with the approval of experts) shows the usefulness of the tool. SPSS software was used to analyze the data. The data were analyzed with the help of descriptive statistical tests (frequency, mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and multiple regression). examining the desired hypothesis, the relationship between the components of security-oriented leadership and psychological well-being with job burnout showed the opposite and meaningful; Therefore, security-oriented leadership and psychological well-being can play an effective role in reducing the level of job burnout of female teachers of the first secondary level in Saveh city, In the meantime, the potential observation and psychological security components of the security-oriented leadership variable played a greater role in reducing job burnout. This research can help education in order to improve the level of psychological well-being of teachers and reduce their job burnout and take steps to improve the quality and job performance of teachers.

**Keywords: Security-oriented leadership, Job burnout, Psychological well-being.**