

رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه
Relationship between Resilience, Organizational Health and Burnout amongst the Female Primary-School Teachers in Kermanshah City

Seyyed Mohsen Hojjatkah
Razi University, Kermanshah
Email: hojjatkah@yahoo.com
Ali Zakiei
Razi University, Kermanshah
Mostafa Alikhani
Razi University, Kermanshah

دکتر سیدمحسن حجت‌خواه
استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه

علی زکی‌بی
دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه رازی کرمانشاه
مصطفی علیخانی
دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه رازی کرمانشاه

Abstract

Aim: The research purpose is to investigate the relationship between resilience, organizational health and burnout amongst the female primary-school teachers in Kermanshah City. **Methods:** The population included all the female primary-school teachers teaching in Kermanshah city out of which a sample of 81 was selected through cluster sampling method. The instruments included Jackson Maslach Burnout Inventory (MBI), Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC) and Organizational Health Inventory (OHI). Data were analyzed using correlation and regression analysis. **Results:** Findings revealed that resilience is significantly, negatively correlated to burnout. Moreover, organizational health was found to be negatively correlated to job burnout.

Keywords: Resilience, Organizational Health, Burnout

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه انجام شد. **روش:** جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه بود که نمونه‌ای به حجم ۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از میان آن‌ها انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون (MBI) مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RISC) و پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس (O.H.I) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون انجام شد. **نتایج:** نتایج پژوهش نشان داد که بین ابعاد روحیه، رعایت، ساختار دهی، حمایت منافع و سلامت سازمانی کل با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اما دو بعد دیگر سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری نداشت. همچنین بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری، سلامت سازمانی، فرسودگی شغلی

مقدمه

مدارس از معدود سازمان‌هایی هستند که با همه‌ی سازمان‌های دیگر چه به صورت مستقیم یا غیر مستقیم رابطه دارند. به همین خاطر است که تأثیر زیادی بر سرنوشت ملت‌ها دارند و از جایگاه والایی در پیشرفت و توسعه جامعه برخوردارند. مدارس سیستم‌های اجتماعی بسیار پیچیده‌ای هستند و دارای عناصر بسیاری هستند که هر یک از این عناصر، با هم، با یکدیگر و با محیط خود کنش و واکنش دارند. در هر سیستمی، همه‌ی عناصر در جای خود با ارزش و مهم‌اند، اما در یک سیستم اجتماعی، انسان تنها عاملی است که بدون وجود آن سیستم اجتماعی بی معنی است. اصولاً، سیستم اجتماعی به واسطه عامل انسانی، سیستم اجتماعی محسوب می‌شود و هیچ سیستم اجتماعی بدون انسان قابل تصور نیست. انسان، در واقع، روح سیستم اجتماعی است (میرکمالی، ۱۳۸۳).

در مدارس نیز به عنوان یک سیستم اجتماعی، عنصر انسانی جایگاهی خاص دارد و در بین افراد حاضر در مدرسه، دانش‌آموزان و معلمان مهم‌ترین نقش را بر عهده دارند. معلمان به خاطر نقش حساسی که دارند، از طرف مدیران، والدین، دانش‌آموزان، نهادهای سیاسی اجتماعی و گروه‌های رسمی و غیررسمی موجود در مدرسه، تحت فشار هستند، به علاوه آن‌ها با مشکلات عدیده‌ی دیگری در داخل و خارج از مدرسه روبرو هستند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). با افزایش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده‌تر شدن محیط آن‌ها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می‌رود که فعالیت‌هایشان را در سطحی بسیار گسترده‌تر از قبل به انجام برسانند (جانسن، ۲۰۰۴). همچنین میزان مسئولیت آن‌ها جهت پاسخگویی به دانش‌آموزان در رابطه با تغییرات پیشینه فرهنگی و تنوع نیازهای آن‌ها که هر یک دارای توانایی‌های فیزیکی و ذهنی و سبک یادگیری متفاوتند، روز به روز افزایش می‌یابد (دوکس، ۲۰۰۷). این انتظار روزافزون آن‌ها را تحت فشار دائمی قرار داده است. این فشار اگر بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می‌اندازد و آن‌ها را دچار استرس (فشار روانی) می‌کند و در اثر فشارهایی که بر آن‌ها وارد می‌شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و موجب فرسودگی آن‌ها می‌گردد (گریفین، ۱۳۸۹).

در سال ۱۹۹۰ با جمع‌بندی تحقیقات گذشته نیوبر^۱ ابزاری را برای اندازه‌گیری سلامت سازمانی مدارس تهیه کرد. به نظر او سلامت سازمانی مدرسه شامل ابعاد برنامه‌ریزی و ارزشیابی، انگیزش و کنترل، کارکرد گروهی، توسعه کارکنان، تصمیم‌گیری و حل مسئله، مدیریت مالی و تعامل محیطی می‌باشد. وی به محققان پیشنهاد کرد که برای ارزیابی درست سلامت سازمانی مدارس داده‌های حاصل از چک لیست وی کفایت نمی‌کند و باید از سایر داده‌ها نیز کمک بگیرند (نیوبر، ۱۹۹۰). به نظر هوی سلامت سازمانی مدرسه چهار چوبی برای مفهوم‌سازی جو عمومی مدرسه است، این مفهوم توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌کند و یا موجب پویایی‌های سازمانی است. مدرسه سالم از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ است، هیئت امنای مدرسه در مقابل تلاش‌های گروه‌های ذینفع برای تحت تأثیر قرار دادن سیاست‌های مدرسه، به طور موفق، مقاومت می‌کنند، چنین مدرسه‌ای حامی معلمان است و آن‌ها را هدایت کرده و استانداردهای عملکرد بالاتری را حفظ می‌کند، مدیر در مافوق‌های خود نفوذ دارد و در فکر و عمل خود استقلال دارد. معلمان در مدرسه‌ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند، دانش‌آموزان نیز با انگیزه‌ی زیادی در امور علمی سخت کار می‌کنند، معلمان یکدیگر را دوست می‌دارند، به همدیگر اعتماد کرده، در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه‌ی خود افتخار می‌کنند. به نظر وی سلامت سازمانی شامل هفت بعد نفوذ مدیر، (Institutional Integration) یگانگی نهادی، (Consideration) ملاحظه‌گری، (Influence Principal) حمایت

1. Neugebauer

منابع، (Initiating Structure) ساخت دهی و تأکید علمی (Morale) روحیه، (Resource Support) (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

به نظر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹). سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا می‌یابند و یک سازمان سالم جایی که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و موثر هستند (لایدن و کلینگل، ۲۰۰۰). سازمان سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سازمان فراهم کرده و از این طریق اثربخشی سازمان را بالا می‌برد، از طرف دیگر جو سازمان سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالای آنان می‌شود. مدرسه سالم مدرسه است که دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی) هنجاری را برآورده نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل نماید (هوی و میسکل، ۲۰۰۵).

معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش آموزان در نظر می‌گیرند؛ استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه بر این دانش آموزان با انگیزه زیادی در امور علمی فعالیت می‌کنند. وسایل کلاس و سواد آموزی در دسترس همه است. در یک مدرسه سالم معلمان همدیگر را دوست می‌دارند، به همدیگر اعتماد دارند، در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه خود افتخار می‌کنند (هوی و میسکل، ۲۰۰۵).

فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. استفاده فنی و تخصصی از واژه ی فرسودگی شغلی، در اصل به فریدنبرگر - کسی که اولین مطالب را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر در آورد - بر می‌گردد. بسیاری از افراد، فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یک پدیده می‌پندارند، اما آن سان که پژوهشگرانی مانند پینس^۱ و آرون سون^۲ اشاره کرده‌اند، فرسودگی شغلی خود یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی است (پینس، ۱۹۹۳). فریدنبرگر^۳ فرسودگی را حالتی از کوفتگی یا ناکامی که ناشی از نوعی از خودگذشتگی در زندگی است، می‌داند (به نقل از عزیزی‌مقدم، ۱۳۸۸). مزلچ^۴ و جکسون^۵ آن را به عنوان سندر می از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تعریف کرده‌اند آن را حالتی می‌داند (مزلیچ، ۲۰۰۱). پینس آن را حالتی می‌داند که از خستگی جسمی، عاطفی و روحی ناشی می‌شود که آن هم در نتیجه ی توسعه‌ی گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس و علاقه ایجاد می‌شود (پینس، ۱۹۹۳). به اعتقاد روان‌شناسان صنعتی / سازمان، فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است که طی آن تماس‌های مکرر و بیش از حد ظرفیت کارکنان با دیگران، باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار وی نسبت به دیگران می‌شود (امیری و همکاران، ۱۳۹۰).

¹ Pines

² Aronson

³ Freudenberger

⁴ Maslach

⁵ Jackson

فرسودگی شغلی در حقیقت آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. این اختلال در میان انواع مشاغل مدرسان و یاری دهنده نظیر مشاوران، معلم‌ها، مدد کاران اجتماعی، پزشکان، پلیس، پرستاران و مواردی از این قبیل مشاهده شده است. فرسودگی در میان حرفه‌های خدماتی از سه دیدگاه جامعه‌شناختی، وجودی و روانشناختی توصیف شده است. از دیدگاه جامعه‌شناختی، فرسودگی شکلی از خود بیگانگی است که دارای ۵ بعد احساس بی‌قدرتی، پوچی، بی‌هنجاری، کناره‌گیری و بیگانگی می‌باشد (دورکین، ۲۰۰۱).

از دیدگاه دوم فرد فرسوده دچار یک نوع بحران وجودی و هویتی می‌شود و احساس می‌کند که زندگی پوچ و بی‌معنی است، افراد حس می‌کنند که کارشان از ارزش و شخصیت آن‌ها می‌کاهد و این باعث می‌شود در خود شک و تردید کنند و در نتیجه از میزان ارزشی که برای خود قائلند، کاسته می‌شود و این عکس‌العمل‌ها منجر به یک نوع بحران وجودی در فرد می‌شود (به نقل از عزیزی‌مقدم، ۱۳۸۸).

از دیدگاه روانشناختی افرادی که به این عارضه دچار می‌شوند، دچار یک نوع تحلیل رفتگی عاطفی می‌شوند و همچنین احساس می‌کنند که هیچ حسی نسبت به هدف‌هایشان ندارند و نمی‌توانند آن‌ها را محقق سازند (دورکین، ۲۰۰۱). یکی از شناخته‌ترین پیروان این دیدگاه مزلیچ و همکارانش می‌باشند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است که عبارتند از:

- ۱- تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی: که به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی فرد مربوط است.
 - ۲- مسخ شخصیت: کسی که دارای این نوع فرسودگی است، افراد مراجع را به صورت یک انسان در نظر نمی‌گیرد، با سنگدلی و بی‌رحمی با آن‌ها رفتار می‌کند، به آن‌ها توجهی نمی‌کند و به خواسته‌های آن‌ها پاسخ نمی‌دهد.
- احساس عدم موفقیت فردی: منظور از این مؤلفه کاهش احساس موفقیت در فرد است. یعنی فرد احساس می‌کند عملکردش همراه با موفقیت نیست (مزلیچ و لیتر، ۲۰۰۸).

تاب‌آوری^۱ در فرهنگ لغات، کشسانی و خاصیت فنری و ارتجاعی ترجمه شده است. واژه تاب‌آوری را می‌توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن، مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می‌شود بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر نیز می‌شود. پس تاب‌آوری به معنای توان موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار (با وجود عوامل خطر) است. این فرآیند خود به خود ایجاد نمی‌شود، مگر اینکه فرد در موقعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد تا برای رهایی از آن صدمه‌پذیری، حداکثر تلاش را برای کشف و بهره‌گیری از این عوامل محافظت‌کننده (فردی و محیطی) در درون و بیرون خود که همواره به صورت بالقوه وجود دارد به کار گیرد (محمدی، و همکاران، ۱۳۸۶).

گارمزی و ماستن (۱۹۹۱) تاب‌آوری را یک فرآیند توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده، تعریف نموده‌اند. به بیان دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر، ۲۰۰۱). البته تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمی‌باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی-روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳ به نقل از سامانی و همکاران، ۱۳۸۶). افزون بر این پژوهشگران بر این باورند که تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با

¹. Resilience

پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (گارمزی، ۱۹۹۱؛ ماستن، ۲۰۰۱؛ راتر؛ لوتار، سیچتی و بکر، ۲۰۰۰؛ به نقل از سامانی و همکاران، ۱۳۸۶).

کامپفر (۱۹۹۹) باور داشت که تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدید کننده) است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند (جوکار، ۱۳۸۶). در عین حال کامپفر (۱۹۹۹) به این نکته نیز اشاره می‌نماید که سازگاری مثبت با زندگی، هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری به شمار رود و هم به عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب‌آوری را سبب شود. وی این مسأله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرآیندی به تاب‌آوری می‌داند (به نقل از سامانی و همکاران، ۱۳۸۶).

از نظر فریبورگ و همکاران (۲۰۰۳) افراد تاب‌آور انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب‌زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفاظت می‌کنند. اکثر محققان بر این اعتقادند که عوامل متعددی از جمله ویژگی‌های درونی/ روانی - اجتماعی، حمایت اعضای خانواده و دوستان و حمایت دیگر سیستم‌های اجتماعی در ایجاد و ارتقاء میزان تاب‌آوری نقش دارد (به نقل از محمدی و همکاران، ۱۳۸۶).

برخی از پژوهشگران علل فرسودگی شغلی را به دو دسته علل درونی - روانی و علل سیستمی محیطی تقسیم می‌کنند (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸). بنابراین پژوهش حاضر در این ساختار نظری هر دو علت را مد نظر داشته و با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه انجام شد.

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۸۰ نفر از آن‌ها انتخاب شد. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری همبستگی و رگرسیون استفاده شد. جهت گردآوری داده‌ها ابزارهای زیر به کار برده شد:

۱) آزمون فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون (MBI): این پرسشنامه ۲۲ سؤال از نوع لیکرت می‌باشد که دارای یک مقیاس ۶ امتیازی (۱- هرگز ۲- چند بار در سال ۳- یکبار در ماه ۴- چند بار در هفته ۵- یکبار در هفته ۶- یکبار در هر روز) پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون در مطالعات مختلفی به کار گرفته شده است و از پایایی و روایی بالایی برخوردار است. به طور مثال مزلچ و جکسون پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۰ و برای فقدان عملکرد فردی ۰/۷۱ به دست آورده‌اند (مزلچ و جکسون، ۱۹۹۶). بدری گرگی (۱۳۷۴) پایایی درونی خستگی عاطفی را ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و فقدان عملکرد فردی ۰/۶۸ و برای پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد.

۲) مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون^۱ (CD-RISC): این پرسشنامه جهت اندازه‌گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید، تهیه شده است که محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ ماده پنج گزینه‌ای است که گزینه‌های آن به ترتیب از ۴ تا ۰، نمره گذاری شده است. بدین صورت که به گزینه کاملاً نادرست، نمره ۰، گزینه بندرت درست نمره ۱، گزینه گاهی درست نمره ۲، گزینه اغلب درست نمره ۳ و گزینه همیشه درست نمره ۴ تعلق می‌گیرد. و جمع نمرات مواد ۲۵ گانه، نمره کل مقیاس را تشکیل می‌دهد. در پژوهشی که توسط سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶)، انجام شد، پایایی این مقیاس

^۱- Conner- Davidson

به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ بدست آمد. محمدی (۱۳۸۴) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مقیاس را ۰/۸۹ و روایی مقیاس را به روش همبستگی هرگویه با نمره ی کل مقوله ی ضریبها بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ بدست آورد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمد.

۳) پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس (O.H.I.): این پرسشنامه ۴۴ سؤالی است که هوی و همکارانش در سال ۱۹۶۶ آن را طراحی کرده اند و توسط علاقه بند به فارسی ترجمه شده است. این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه‌ای (هرگز - بندرت - گاهی - غالباً - همیشه) است که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ امتیاز دارند. پرسشنامه ی سلامت سازمانی مدارس در تحقیقات مختلفی به کار برده شده و روایی آن مورد تأیید صاحب نظران می‌باشد. شاه حسینی و حاجی‌پور پایایی آن را در حدود ۰/۸۹ گزارش کرده اند و آفانی پایایی آن را ۰/۷۸ گزارش کرده است (آفانی، ۱۳۸۱). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۰ به دست آمد.

یافته‌ها

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میانگین سنی نمونه مورد بررسی ۴۰/۲۲ است و میانگین سابقه خدمت در نمونه پژوهشی ۱۷/۰۷ سال بوده است. سایر اطلاعات توصیفی نمونه و متغیرهای مورد بررسی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱) اطلاعات توصیفی نمونه و متغیرهای پژوهشی

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
سن	۳۱	۵۵	۴۰/۲۲	۶/۳۶
سابقه خدمت	۶	۲۷	۱۷/۰۷	۶/۷۱
سلامت سازمانی	۸۵	۱۷۱	۱۳۱/۹۲	۲۰/۹۹
فرسودگی شغلی	۳۰	۸۸	۵۹/۴۹	۱۶/۹۱
تاب‌آوری	۵۳	۸۸	۷۲/۸۷	۱۱/۹۱

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ابعاد روحیه، تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی و حمایت منافع از سلامت سازمانی با نمره کلی فرسودگی شغلی به ترتیب داری ضرایب همبستگی معنادار ۰/۷۰، ۰/۴۷، ۰/۳۳، ۰/۴۷ و ۰/۴۲ است ($P < ۰/۰۵$) و نمره کلی سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی دارای ضریب همبستگی ۰/۵۵ است اما دو بعد نفوذپذیری مدیر و یگانگی نهاد با فرسودگی شغلی رابطه معناداری نداشت. همچنین بین تاب‌آوری و سلامت سازمانی ضریب همبستگی ۰/۴۴ - مشاهده شد. نتایج ضریب همبستگی بین خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی و سلامت سازمانی و تاب‌آوری در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲) نتایج ضریب همبستگی بین متغیرها

ابعاد سلامت سازمانی	ابعاد سلامت سازمانی									
	ابعاد فرسودگی شغلی	روحیه	تأکید علمی	رعایت	ساختاردهی	حمایت منافع	نفوذ مدیر	یگانگی نهاد	نمره کل	تاب‌آوری
خستگی	r	-۰/۳۵	-۰/۲۹	-۰/۳۶	-۰/۲۴	-۰/۴۳	-۰/۲۵	۰/۰۰۶	-۰/۳۳	۰/۰۰۱-۰/۴۱
عاطفی	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱	-۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۲	۰/۹۶	۰/۰۰۲	
مسخ شخصیت	r	-۰/۱۸	-۰/۲۱	-۰/۳۸	-۰/۴۷	-۰/۳۴	۰/۰۰۳	-۰/۱۹	-۰/۳۵	-۰/۲۷
	p	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۹۷	۰/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱
عملکرد فردی	r	-۰/۷۶	-۰/۴۲	۰/۰۲	-۰/۳۶	-۰/۱۱	-۰/۰۷	-۰/۲۱	-۰/۴۴	-۰/۲۰
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۸۱	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۷
نمره کل	r	-۰/۷۰	-۰/۴۷	-۰/۳۳	-۰/۴۷	-۰/۴۲	۰/۱۱	-۰/۱۶	-۰/۵۵	-۰/۴۴
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی ابعاد سلامت سازمانی و نمره کل سلامت سازمانی و تاب‌آوری وارد معادله رگرسیونی شدند نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل استفاده شده معنادار است و این مدل با ضریب تعیین ۰/۷۹ قادر است رابطه بین متغیرها را پیش‌بینی کند. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳) نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی

منابع	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	R	R ²	سطح معناداری
رگرسیون	۱۷۶۹۱/۹۲	۷	۲۵۲۷/۴۱	۳۵/۵۴	۰/۸۷	۰/۷۷	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۵۱۹۰/۳۲	۷۳	۷۱/۱۰				
کل	۲۲۸۸۲/۲۴	۸۰					

همچنین نتایج نشان داد که ابعاد روحیه و رعایت از ابعاد سلامت سازمانی با ضرایب بتای ۰/۴۶- و ۰/۴۲- توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارند اما سلامت سازمانی در کل توان پیش‌بینی متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) را ندارد. همچنین متغیر پیش‌بین تاب‌آوری با ضریب بتای ۰/۵۸- توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد. نتایج در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴) خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون و ضرایب برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس سلامت سازمانی و تاب‌آوری

متغیرهای پیش‌بین	B	خطای استاندارد برآورد	β	t	سطح معناداری
روحیه	-۱/۴۸	۰/۴۲	-۰/۴۶	-۳/۴۹	۰/۰۰۱
تاکید علمی	۰/۳۷	۰/۴۰	۰/۱۴	۰/۹۱	۰/۳۹
رعایت	-۱/۷۷	۰/۳۸	-۰/۴۲	-۴/۶۲	۰/۰۰۱
ساختاردهی	۰/۳۵	۰/۹۳	۰/۰۵	۰/۳۸	۰/۷۰
حمایت منافع	-۰/۴۵	۰/۵۸	-۰/۱۲	-۰/۷۸	۰/۴۳
تاب‌آوری	-۰/۸۲	۰/۱۰	-۰/۵۸	-۷/۷۹	۰/۰۰۱
سلامت سازمانی	-۰/۱۳	۰/۳۱	-۰/۱۷	-۰/۴۳	۰/۶۶

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سلامت سازمانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی انجام گرفت. نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه ۰/۵۵- وجود دارد یعنی هرچه میزان سلامت سازمانی در مدرسه بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کمتر خواهد شد و یا برعکس. در تبیین نتیجه پژوهش باید گفت که از آنجایی که مدرسه‌ی سالم از فشارهای نامعقول محیط و والدین دور است، مسئولین مدرسه در مقابل تلاش‌های گروه‌های ذینفع و خارج از نظام آموزشی برای تحت تأثیر قرار دادن برنامه‌های آن‌ها در مدرسه، به طور موقت، مقاومت می‌کنند، چنین مدرسه‌ای حامی معلمان و برنامه‌های آن‌هاست و آن‌ها را هدایت کرده و استانداردهای عملکرد بالاتری را حفظ می‌کند، مدیر در مافوق‌های خود نفوذ دارد و در فکر و عمل خود استقلال دارد. معلمان در مدرسه‌ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند بنابراین معلمان که در چنین محیطی (سازمانی) کار می‌کنند استرس کمتری خواهند داشت و کمتر دچار فرسودگی شغلی خواهند شد.

برخی از پژوهشگران علل فرسودگی شغلی را به دو دسته علل درونی - روانی و علل سیستمی محیطی تقسیم می‌کنند (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸). نتایج پژوهش در این قسمت با پژوهش‌های پیشین همچون پژوهش عزیزی مقدم (۱۳۸۸) همخوانی دارد. در این پژوهش نیز مولفه سلامت سازمانی از زیر مجموعه علل سیستمی محیطی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج پژوهش نشان داد چنین رابطه‌ای وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که بعد روحیه (از ابعاد سلامت سازمانی) با فرسودگی شغلی رابطه ۰/۷۰- دارد. روحیه به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین معلمان اشاره می‌کند. دبیرانی که روحیه بالایی دارند، کار و فعالیت آموزشی خود را با شور

و اشتیاق انجام می‌دهند، یکدیگر را دوست دارند، به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و نسبت به مدرسه خود احساس غرور و افتخار می‌کنند. این ویژگی‌ها جوی را به وجود می‌آورد که سرشار از اعتماد و دوستی است، بنابراین برای آن‌ها یک محیط مثبت فراهم می‌گردد. سامنلسون و همکارانش گزارش کرده‌اند که محیط کار منفی با فرسودگی شغلی مرتبط است و هر چه محیط کار منفی‌تر باشد، فرسودگی شغلی بالاتر می‌باشد. در مدرسه‌ای که روحیه معلمان بالاست، معلمان از همدیگر حمایت می‌نمایند (سامنلسون و همکاران، ۱۹۹۷).

نتایج پژوهش حاکیست بین بعد تاکید علمی و فرسودگی شغلی رابطه ۰/۴۷- وجود دارد. اگر در مدرسه‌ای این بعد بالا باشد، این مدرسه برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌کند، مدرسه دارای استانداردهای عالی ولی قابل وصول در زمینه عملکرد تحصیلی دانش آموزان است و محیط یادگیری جدی و منظم است. مدیران، معلمان و دانش‌آموزان برای نیل به موفقیت تحصیلی و علمی، به یک اندازه کوشش می‌کنند؛ معلمان دانش آموزان خود را باور دارند و دانش آموزان با شور و حرارت به انتظارات آن‌ها پاسخ می‌دهند. دانش آموزان به پیشرفت علمی و تحصیلی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام می‌گذارند، عملکرد ضعیف در آن به فوریت تشخیص داده می‌شود و به طور دسته جمعی برای رفع آن اقدام می‌گردد. معلمان در مدرسه‌ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند. علاوه بر این، دانش آموزان با انگیزه‌ی زیادی در امور علمی سخت کار می‌کنند و به آن‌هایی که در امور علمی موفقیت دارند، احترام می‌گذارند، در چنین مدرسه‌ای علاوه بر نظم، تحرک سازنده وجود دارد و ابداعات و ابتکارات به مقدار زیادی مشهود است، در آن جا معلمان و دانش آموزان یکدیگر را دوست دارند و شیفته‌ی کارشان هستند و معلم‌ها، دانش آموزان را به عنوان افرادی جدی و منظم در یادگیری می‌نگرند (تاکید علمی بالا) آن‌ها مدیر را به عنوان هم‌تای خودشان در جهت بهبود آموزش می‌نگرند. چنین خصوصیتی باعث می‌شود که معلمان و دانش آموزان به اهدافشان برسند و معلمان بالاترین کارایی را داشته باشند، چیزی که برای

آن‌ها بهترین آرزو می‌باشد و به همین منظور این شغل را انتخاب کرده‌اند، در نتیجه کار و زندگی برای آن‌ها معنادار می‌شود و احساس مهم بودن به آن‌ها دست می‌دهد. این یافته با نظر پاینس هماهنگ است جایی که می‌گوید، فرسودگی نتیجه تعامل اجتماعی - روانی بین یک شخص و محیط او می‌باشد و ریشه فرسودگی در این می‌باشد که افراد حس می‌کنند که زندگی با معنی می‌باشد و کاری که انجام می‌دهند مفید، مهم و حتی قهرمانانه است. اگر این حس به آن‌ها دست ندهد و حس کنند که در کارشان شکست خورده‌اند، دچار فرسودگی می‌شوند (پینس، ۱۹۸۸). بعد رعایت با فرسودگی شغلی رابطه ۰/۳۳- دارد یعنی اگر مدیر مدرسه و همکاران همدیگر را بیشتر مراعات کنند و برخورد صادقانه و حرفه‌ای داشته باشند از فرسودگی رنج خواهند برد. همچنین بین بعد ساختار دهی و فرسودگی شغلی رابطه ۰/۴۷- مشاهده شد. بعد ساخت دهی به رفتارهای هدف‌گرای مدیر اشاره دارد. بین بعد حمایت منافع و فرسودگی نیز رابطه ۰/۴۲- به دست آمد. حمایت منابع به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی بوده و این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است (به نقل از شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). اما نتایج نشان داد که بین دو بعد نفوذپذیری مدیر و یگانگی نهاد با فرسودگی شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که سلامت سازمانی متغیر مهمی است لذا مسئولان آموزش و پرورش باید این قضیه مهم را مورد توجه داشته باشند.

هرچند که بسیاری از پژوهشگران مهمترین علل فرسودگی شغلی را علل بیرونی و محیطی می‌دانند اما باید توجه داشت که علل درونی و شخصیت فرد نیز یک عامل بسیار مهم است، تاب‌آوری یکی از علل درونی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، افراد با تاب‌آوری بالا دارای رفتارهای خود شکنانه نیستند و توانایی مقابله با شرایط ناگوار و ناخوشایند را دارند (لتزینگ، ۲۰۰۵). در واقع تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار، و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های خود برای دست‌یابی به

موفقیت استفاده کنند و بر چالش‌ها غلبه کنند (آگایی و ویلسون، ۲۰۰۵). نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه ۰/۴۴- وجود دارد یعنی نتایج پژوهش بیانگر آن است که افراد با تاب‌آوری بیشتر از فرسودگی شغلی کمتری برخوردار خواهند بود، همچنین برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی تاب‌آوری با ضریب تاثیر ۰/۴۵- توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد. از آنجایی که تاب‌آوری بیشتر باعث خواهد شد که فرد توان بیشتری در مقابله با استرس و شرایط ناگوار داشته باشد نتایج پژوهش قابل توجیه است. بیشتر پژوهش‌های پیشین فرسودگی شغلی را در معلمان مرد مورد توجه قرار داده‌اند اما این پژوهش فقط در بین زنان انجام گرفت. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی نقش عوامل فردی و دورنی بیشتر مدنظر باشد. از آنجایی که این پژوهش فقط در مورد معلمان زن انجام گرفت در تعمیم نتایج باید احتیاط بیشتری کرد.

منابع

- آفانی، ک. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با وظایف ششگانه مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهرستان مهاباد. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- امیری، ح.، و همکاران (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی (دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار)، ۲(۷)، ۶۳-۵۹.
- بدری گرگی، ر. (۱۳۷۴). سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- سامانی، س.، جوکار، ب.، و صحراگرد، ن. (۱۳۸۶). تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایت مندی از زندگی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۳(۳)، ۲۹۵-۲۹۰.
- ساعدی، س.، و همکاران (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی (دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار)، ۱(۴)، ۶۴-۵۵.
- شریفی، ا.، و آقاسی، ص. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۱۶۷-۱۴۹.
- عزیزی مقدم، ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران. مجله دانشور رفتار، ۱۶(۳۶)، ۲۲-۴.
- علاقه بند، ع. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ۱۴.
- محمدی، م. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد. پایان‌نامه، برای اخذ درجه دکتری در رشته روانشناسی بالینی. دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- مورهد، گریفین. (۱۹۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده (۱۳۸۲)، تهران: انتشارات مروارید.
- میرکمالی، س. م. (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر یسپرون.
- هوی و میسکل. (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و عمل. ترجمه میر محمد سید عباس زاده. ارومیه: دانشگاه ارومیه، ۴۴۸-۴۵۲.
- Agaibi, C.E., Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD, and Resilience. A review of the literature. *Trauma, Violence, & Abuse*, 6 (3), 195-216.
- Conner, K. M. & Davidson, J. R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Dukess, L. F. (2007). Meeting the challenge designing effective principal mentor programs. The experiences of six New York City community school districts. June 2, Retrieved from <http://newvision.org/resources/leadchall.1.shtml>.
- Dworkin, G. A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Educational Journal*, 2(2), 69-78.
- Freadenberger, H. J. (1975). *Burnout: The high cost of high achievement*. New York: Doubleday.

- Hoy, M. (2004). Ocei Oce Training guide, style of Climate. *Supervision Journal, 11*, 18-23.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration, theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, M. (1987). Oceii Oce Training guide, style of Climate. *Supervision Journal, 11*, 18-23.
- Johnson, J. (2004). What school leader wants? *Educational Leadership, 61(7)*, 924-928.
- Letzring, T. D., Block, J., & Funder, D. C. (2005). Ego control and ego resiliency: Generalization of self-report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. *Journal of Research in Personality, 29*, 395-422.
- Lynde, J. A., & Klingle, W. (2000). Supervising organizational health. *Supervision Journal, 27*, 3-5.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Third edition. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. D. (2001). Job bumout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Maslach, C. H. & Lieter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93(3)*, 498-512.
- Neugebauer, R. (1990). Do you have a healthy organization? *Exchange, 72*, 38-40.
- Pines, A. (1993). Burnout: Existential perspectives. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds). *Professional burnout: Recent development in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.