

## بررسی رابطه سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان

بهنام طالبی<sup>۱</sup>

یعقوب زارع<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۳/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۸/۴/۲۸

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان در مدارس آموزش و پرورش عشایر سیار استان آذربایجان شرقی بوده است. روش انجام پژوهش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان مدارس آموزش و پرورش عشایر سیار استان آذربایجان شرقی به تعداد ۳۴۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۸۰ نفر انتخاب شدند برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، پرسشنامه سلامت سازمانی مایلز و پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوپین استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه از نظر اساتید و جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی کل پرسشنامه‌ها بالای ۰/۷ به دست آمده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی با فرهنگ و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرهنگ سازمانی با ضریب بتای ۰/۵۹ بر فرسودگی شغلی نقش مؤثری دارد. واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، فرسودگی شغلی، عشایر.

### مقدمه

سلامت عاطفی و روانی معلم، نقش عمده‌ای در موفقیت او در تدریس دارد و فرسودگی شغلی یکی از عوامل تهدید کننده سلامت معلم می‌باشد (بشلیده، تقی‌پور، هاشمی و جزایری، ۱۳۹۰؛ بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳). سلامت روحی و جسمی بسیاری از معلمان از طریق فرسودگی تحت تأثیر قرار گرفته است

۱. گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران (نویسنده مسئول).

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران.

(تراورس، ۲۰۱۳)، همبستگی مثبت در گروهی از معلمان (پیزالسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)، نیز بین خستگی عاطفی و فراوانی و شدت شکایت‌های اجتماعی مشاهده شده است. علاوه بر این، رفتارهای بهداشتی منفی (مثلاً مصرف الکل بیش از حد) با فرسودگی بیشتر معلم مرتبط بود (سیدمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). در نهایت، مطالعاتی نشان می‌دهد که اختلالات روان‌شناختی و علائم مرتبط نیز با فرسودگی شغلی در ارتباطند (بایوئر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین کیفیت کلاس بر اساس فرسودگی معلمان متفاوت است (هوگلوند<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)، و نیز فرسودگی شغلی معلمان با انگیزه دانش‌آموزان رابطه منفی دارد (شن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین برخی از مطالعات نیز به اثرات مخرب فرسودگی شغلی معلمان بر دانش‌آموزان اشاره داشته‌اند، اثرات فرسودگی معلمان بر استرس دانش‌آموزان (اوبرله و اسپونر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶)، عملکرد معلم و غیبت و ترک خدمت (کیم<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹)، و افزایش رفتارهای نادرست و فریبنده و غیر حرفه‌ای (دیربای<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰)، کیفیت آموزش و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان (پاس<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۲)، در مطالعات انجام یافته مورد توجه قرار گرفته و آن را مهم دانسته‌اند.

از طرفی دیگر در شرایطی که به دلایل مختلف، فرسودگی شغلی در کشور گستردگی زیادی دارد، فرسودگی شغلی و عواقب آن در ایران شناخته شده نیست افرادی که به فرسودگی شغلی دچارند از طریق ایجاد تعارض با همکاران و مختل کردن محیط کار تاثیر منفی بر روی همکاران خود دارند و باعث کاهش عملکرد فردی می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۹۳). و این موارد در مورد معلمان از اهمیت بسزایی برخوردار است.

در دهه اخیر موضوع فرسودگی شغلی و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است. تدریس یکی از مشاغل پر تنش است که با فرسودگی شغلی معلمان مواجه است (گارسیا<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). اگرچه فرسودگی در همه مشاغل ممکن است وجود داشته باشد، اما در بین مشاغل هم‌چون معلمی که تعاملات اجتماعی بالایی دارند فرسودگی بالایی تجربه می‌شود (جانسون<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، و نتایج مطالعات نشان می‌دهد یا معلمان از فرسودگی بالایی برخوردارند (برنوتایت و مالینوسکاین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۷)، یا درصد قابل توجهی از معلمان فرسوده‌اند (چنوفی و همکاران، ۲۰۱۲)، و فرسودگی معلمان از مسایل عمده آموزش و پرورش کشور می‌باشد (روحانی و دایری، ۲۰۱۹). مطالعات

1. Pyzalski

2. Seidman

3. Bauer

4. Hoglund

5. Shen

6. Oberle & Schonert

7. Kim

8. Dyrbye

9. Pas

10. Garcia

11. Johnson

12. Bernotaite & Malinauskiene

موجسا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، و کیم و همکاران (۲۰۱۹)، نیز نشان دهنده استرس بالای معلمان به دلیل ماهیت تعاملات طولانی مدت با سایر افراد مانند دانش‌آموزان و کارکنان و حجم بالای کاری می‌باشد نتایج پژوهش‌هایی که در ایران نیز به بررسی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته‌اند (جوادی، رسولی، نظری و حسنی، صابری، مروجی و ناصح، ۱۳۹۰)، نشان می‌دهد که در میان این گروه کاری، فرسودگی شغلی متداول است.

محققان دیگر پیشنهاد می‌کنند که در دیدگاه عمومی و هم‌چنین در میان معلمان، فرسودگی معمولاً به عنوان یک مشکل ذاتی این حرفه خاص در نظر گرفته می‌شود (برنوتایت و مالینوسکاین، ۲۰۱۷)، و به عبارتی در معلمان با احتمال بالایی می‌تواند وجود داشته باشد و معلمان در معرض خطر بالای فرسودگی شغلی قرار دارند (آرونسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). امروزه فرسودگی شغلی معلمان یک مسئله جهانی در حوزه سلامت معلمان می‌باشد (گارسیا، ۲۰۱۹).

محققان دریافته‌اند که بالاترین میزان فرسودگی در معلمان دیده می‌شود. معلمانی که درک حرفه‌ای پایینی از پایگاه اجتماعی دارند و نیز معلمانی که روابط اجتماعی نامناسبی دارند فرسودگی بالایی را تجربه می‌کنند و مطالعات اخیر نشان داده‌اند معلمان به ویژه در آموزش متوسطه از سطوح مختلفی از فرسودگی برخوردارند و فرسودگی آنان از عوامل درونی و بیرونی متأثر می‌باشد (رودریگز و غراندرز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که به دنبال افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از بین رفتن احساس و علاقه فرد به وجود می‌آید. کاهش انگیزه در کار، عدم رضایت، کناره‌گیری روانی و خستگی عاطفی از نشانه‌های فرسودگی می‌باشند (ساعتچی، ۱۳۹۳).

اغلب منابع فرسودگی شغلی در میان معلمان عبارتند از: حقوق و دستمزد نامناسب (عسگری، عابدی سروستانی و محبوبی، ۱۳۹۶)، و وضعیت پایین درک حرفه‌ای، عدم مشارکت در مدیریت، حجم کاری زیاد و تعارض نقش (خان و همکاران، ۲۰۱۴؛ عسگری، عابدی سروستانی و محبوبی، ۱۳۹۶)، ناتوانی معلم در مناسب‌سازی محیط کلاس و روابط با دانش‌آموزان و عدم خودکارآمدی معلم در انجام وظایف حرفه‌ای خود (رویترز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۲؛ جنینگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۳)، اخلاق حرفه‌ای (آرونسون و همکاران، ۲۰۱۷؛ ابراهیمی و عطازاده، ۲۰۱۸؛ عسگری و همکاران، ۱۳۹۶؛ شیخه‌پور؛ ابراهیمی؛ شیخه‌پور و زینالی، ۱۳۹۴؛ بورقانی فراهانی؛ فتوت؛ آبدارزاده؛ همتی، ۱۳۹۷؛ جعفرنژاد، ۱۳۹۵)، رفتارهای غیر اخلاقی و فریبده (دیربای و همکاران، ۲۰۱۰)، درک حرفه‌ای پایینی از پایگاه اجتماعی، روابط نامطلوب اجتماعی در محیط کار (کوکینوس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷؛ و کانو گارسیا، ۲۰۰۵)، فشار زمانی، توسعه شغلی و عدالت در محیط کار و

1. Mojsa

2. Aronsson

3. Rodriguez

4. Roeser

5. Jennings

6. Kokkinos

همکاری (آرونسون و همکاران، ۲۰۱۷)، شرایط کاری، کمبود منابع و حمایت اجتماعی (کانو گارسیا و همکارانش، ۲۰۰۵)، مهارت‌های حرفه‌ای (دیک<sup>۱</sup>، و همکاران، ۲۰۱۵؛ لارمان و کونیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶)، تصمیم‌گیری مشارکتی (پلرون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶؛ مطلبی و کیانی، ۱۳۹۶)، توسعه حرفه‌ای (آرونسون و همکاران، ۲۰۱۷؛ هوگندیک<sup>۴</sup>، و همکاران، ۲۰۱۸؛ ییلدیز و ساری تپه‌چی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹).

از طرفی دیگر همان طور که در سمینار علمی سلامت روان که به تاریخ ۱۳۹۳/۲/۱ در دانشگاه علوم پزشکی کاشان بر پا گردید اعلام گردید فرسودگی شغلی و عواقب آن در ایران شناخته شده نیست. افرادی که به فرسودگی شغلی دچارند از طریق ایجاد تعارض با همکاران و مختل کردن محیط کار تاثیر منفی بر روی همکاران خود دارند و باعث کاهش عملکرد فردی می‌شوند (ساعتچی، ۱۳۹۳).

اداره آموزش و پرورش عشایر ویژه اداره مدارس است که معلمان آن به همراه عشایر مجبور به کوچ بیلاقی و قشلاقی بوده و بخشی از فرآیند تعلیم و تربیت با کوچ عشایر همراه می‌باشد. این ویژگی خاص مشکلاتی را به ویژه برای معلمان غیر بومی فراهم می‌نماید و همچنین با خود ویژگی‌های فرهنگی خاص ناشی از فرهنگ عشایر را نیز به همراه دارد. سختی‌های این فرآیند با تکیه بر استقرار فرهنگ سازمانی حرفه‌ای و ارتقاء سلامت سازمانی می‌تواند مرتفع و تا حدودی تعدیل گردد و چنان چه نقش فرهنگ سازمانی حمایت کننده نباشد، همین سختی شرایط کاری و نیز دشواریهای خاص این مدارس می‌تواند زمینه ارتقاء فرسودگی شغلی در معلمان را فراهم آورد. از این رو با توجه به پیامدهای منفی فرسودگی شغلی برای مدارس و روابط احتمالی آن با فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی، نیاز به بررسی همه جانبه این روابط احساس می‌شود. در جهت کمک به حل مشکلات ذکر شده، این تحقیق به دنبال یافتن پاسخ این سؤال است که آیا بین فرهنگ و سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی معلمان در مدارس آموزش و پرورش عشایر رابطه وجود دارد؟

## اهداف تحقیق

### هدف کلی

- تعیین رابطه نقش فرهنگ و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان.

### اهداف اختصاصی

۱. تعیین رابطه فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان

<sup>1</sup>. Dicke

<sup>2</sup>. Lauermaun & König

<sup>3</sup>. Pellerone

<sup>4</sup>. Hoogendijk

<sup>5</sup>. Yildiz & Saritepeci

۲. تعیین رابطه فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان
۳. تعیین رابطه فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی معلمان.

#### فرضیه‌های تحقیق

- بین فرهنگ و سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی معلمان رابطه وجود دارد.

#### تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

##### سلامت سازمانی

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (کورکماز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

در این پژوهش عبارت است از نمره‌ای که از پاسخ معلمان به سئوالات پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶)، به دست آمده است.

##### فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (کاویانی، ۱۳۹۰).

در این پژوهش عبارت است از نمره‌ای که از پاسخ معلمان به سئوالات پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوبین به دست آمده است.

##### فرسودگی شغلی

آرونسون (۲۰۱۷)، فرسودگی شغلی را حالت خستگی روانی و احساسی و جسمانی تعریف کرده‌اند که از طریق درگیری طولانی مدت در موقعیت‌هایی ایجاد می‌شود که از نظر احساسی، از فرد تقاضاهای زیادی می‌شود.

<sup>۱</sup>. Korkmaz

در این تحقیق فرسودگی شغلی امتیازی است که معلمان از پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلج کسب می‌کنند.

### سلامت سازمانی

سلامت سازمانی عبارت از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر با محیط است (شعبانی، ۱۳۹۶). مایلز ابعاد سلامت سازمانی را هدف‌مداری، کفایت ارتباطات، حل مسئله، نوآوری، خودمختاری، انطباق‌پذیری، کاربرد منابع انسانی و ... می‌داند (لایدن و کلینگل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

### فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> واژه‌ای برای توصیف دگرگونی‌های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. این فرسودگی بیشتر در شغل‌هایی پدید می‌آید که افراد زمان زیادی از ساعت‌های کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. رایج‌ترین تعریف از فرسودگی شغلی را، مزلج و جکسون<sup>۳</sup> ارائه نموده‌اند. فرسودگی شغلی نشانگانی روان‌شناختی شامل خستگی هیجانی<sup>۴</sup>، مسخ شخصیت<sup>۵</sup> و کاهش کفایت شخصی<sup>۶</sup> می‌باشد (زمانی، ۱۳۹۳). مازلاک، شافلی و لیتز<sup>۷</sup> (۲۰۰۱)، شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند. حجم زیاد کار، میزان مهارت عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار. مسخ شخصیت به عنوان یکی از تبعات فرسودگی شغلی تلاشی برای ایجاد فاصله میان فرد شاغل و دریافت‌کنندگان خدمات او است که به وسیله نادیده پنداشتن ویژگی‌ها و خدمات فرد شاغل صورت می‌گیرد. در مشاغل غیر از خدمات انسانی نیز مردم از راهکارهای شناختی ایجاد فاصله از کار استفاده می‌نمایند. آن‌ها از این کار به هنگام فرسوده و مأیوس شدن از کار و به وسیله ایجاد یک نگرش خنثی یا بدبینانه نسبت به کار و سایر افراد استفاده می‌کنند. در موقعیت کاری که فشار مزمن و شدیدی وجود داشته باشد و با خستگی یا بدگمانی نیز توأم باشد، زائل شدن احساس کارآمدی فرد امر بعیدی نیست. هم‌چنین دگرسان-بینی خود، احتمالاً در ایجاد ناکارآمدی دخیل است، زیرا داشتن احساس شایستگی و پیشرفت، هنگام احساس خستگی یا هنگامی که یاری کردن به دیگران دارای اهمیت نیست، دشوار است. اما مشخص

<sup>۱</sup>. Lyden and Klinge

<sup>۲</sup>. Professional burn out

<sup>۳</sup>. Maslach & Jackson

<sup>۴</sup>. Emotional exhaustion

<sup>۵</sup>. Depersonalization

<sup>۶</sup>. Decreased personal accomplishment

<sup>۷</sup>. Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter

شده است که در زمینه‌های شغلی، ناکارآمدی به موازات دو جنبه دیگر فرسودگی شغلی به وجود می‌آید نه این که بعد از دو جنبه دیگر به وجود آید. به نظر می‌رسد فقدان کارآمدی، بیشتر ناشی از فقدان منابع شغلی و حمایتی باشد و حال آن که خستگی و بدگمانی، از وجود فشار کار، تضاد اجتماعی و انتظارهای شغلی ناشی می‌شود (ماسلاچ و لیتر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

### پیشینه تحقیقات

بیلدیز و همکاران (۲۰۱۹)، در بررسی پیش‌بینی کننده‌های شغلی و فردی فرسودگی شغلی معلمان در ترکیه سطح تحصیلات (از ابعاد توسعه حرفه‌ای) معلمان را یکی از پیش‌بینی کننده‌های فرسودگی شغلی معلمان ذکر کرده است.

مطالعه هوگندیک و همکاران (۲۰۱۸)، در ارتباط با اثرات مستقیم و غیر مستقیم توسعه مهارت‌های تدریس معلمان بر خستگی عاطفی (از ابعاد فرسودگی شغلی در معلمان دانمارک، نشان داد که توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان بر تدریس در طول ۵ ماه بر کاهش خستگی عاطفی آنان مؤثر می‌باشد.

آرونسون (۲۰۱۷)، در یک مطالعه مروری مطالعات انجام گرفته از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۱۳ در مناطق اروپا، آمریکای شمالی، استرالیا و نیوزیلند و با استفاده از فرا تحلیلی عوامل مختلفی را در ارتباط با فرسودگی شغلی ذکر کرده‌اند که توسعه شغلی و عدالت در محیط کار و همکاری (از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای) بخشی از عوامل مذکور می‌باشند.

رودریگوز و همکاران (۲۰۱۷)، در بررسی اثرات روابط بین فردی بر فرسودگی در بین معلمان مدارس متوسطه مادرید با استفاده از مدل معادلات ساختاری به این نتیجه رسید که روابط بین معلم با دانش-آموزان و نیز با همکاران بر فرسودگی آنان مؤثر می‌باشد.

ارویدسون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، در بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان سوئدی به برخی از عوامل مؤثر دست یافت که خودکارآمدی پایین معلمان، خواسته‌های شغلی بالا، تدریس در پایه‌های بالاتر و رهبری ضعیف از جمله عوامل مؤثر با فرسودگی معلمان ذکر شده است.

پلرون و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی نقش سبک تصمیم‌گیری و توسعه هویت در فرسودگی شغلی معلمان، در ایتالیا به این نتیجه رسید که سبک تصمیم‌گیری و توسعه هویت در فرسودگی شغلی مؤثر می‌باشد و کار تیمی و تصمیم‌گیری مشارکتی کاهش فرسودگی شغلی را به دنبال دارد.

لایورمن و کونیک (۲۰۱۶)، در بررسی نقش توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای بر کاهش فرسودگی شغلی در معلمان آلمانی، به این نتیجه دست یافتند که افزایش دانش پداگوژیک و تعلیم و تربیتی معلمان موجب کاهش فرسودگی شغلی در معلمان می‌گردد.

<sup>۱</sup>. Maslach, And Lieter

<sup>۲</sup>. Arvidsson

موجسا و همکاران (۲۰۱۵)، در بررسی روابط فرسودگی شغلی و درگیری شغلی با عوامل فردی و سازمانی در معلمان لهستانی با مطالعه بر روی ۲۰۵ نفر از معلمان با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج و پرسشنامه عوامل فردی، شغلی و سازمانی به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه خستگی و بدبینی بر اساس عوامل شغلی و سازمانی قابل پیش‌بینی می‌باشد.

مطالعه دیک و همکاران (۲۰۱۵)، نتیجه متفاوتی را نشان داده است. این مطالعه به بررسی اثر توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای بر خستگی هیجانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان تازه کار آلمانی پرداخته است. نتایج نشان داد که ارتقاء دانش و شایستگی‌های حرفه‌ای در افزایش خستگی هیجانی معلمان تازه کار مؤثر می‌باشد و نه کاهش آن.

هم‌چنین دیک و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه دیگری با کار بر روی اثربخشی آموزش مهارت مدیریت کلاس و مهارت مدیریت استرس به معلمان تازه کار آلمانی در برطرف کردن مشکلات عاطفی آنان، به این نتیجه رسیدند که آموزش دانش‌های حرفه‌ای برای معلمان تازه کار مفید می‌باشد.

پژوهش مدلیف و همکاران (۲۰۱۵)، در بررسی تأثیر توسعه حرفه‌ای بر کاهش فرسودگی شغلی در قزاقستان که از طریق مطالعه تجربی انجام گرفت نشان داد که آموزش مهارت‌هایی مانند کنترل عاطفی، آگاهی از احساسات، انگیزه خود، یعنی کنترل عمدی احساسات، همدلی، شناخت احساسات دیگران، یعنی توانایی تأثیرگذاری بر وضعیت عاطفی دیگران و ... می‌تواند به کاهش فرسودگی منجر شود و اختلاف معنی‌داری بین میانگین نمرات گروه آزمایشی و کنترل به دست آمد.

خان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای نشان دادند که عدم مشارکت در مدیریت، حجم کاری زیاد و تعارض نقش بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر می‌باشد.

پژوهش بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۷)، با هدف بررسی اثر اخلاق کار و سلامت بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهر تهران می‌باشد که حدود ۱۵۰۰ نفر در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ می‌باشند نتایج نشان داد اخلاق و سلامت کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران اثر معکوس معناداری دارد.

ابراهیمی و عطازاده (۲۰۱۸)، در بررسی روابط فرسودگی با اخلاق حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گری و فرهنگ حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، به این نتیجه دست یافت که بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ حرفه‌ای با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و بر این اساس آموزش مداوم اخلاق حرفه‌ای را پیشنهاد می‌نمایند.

<sup>۱</sup>. Khan



هدف مطالعه مطلبی و کیانی (۱۳۹۶)، تعیین همبستگی فرسودگی شغلی و سلامت روان معلمان مدارس استثنایی با میانجی‌گری مشارکت شغلی بود. روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس استثنایی شهر زنجان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۱۱۶ نفر بودند که به صورت تمام شماری در نمونه آماری قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد: فرسودگی شغلی از طریق مشارکت شغلی با سلامت روان همبستگی دارد.

نتایج پژوهش جوادی، رسولی، نظری، و حسنی (۱۳۹۶)، با مطالعه بر روی ۱۸۰ نفر از معلمان کرج، نشان داد که عوامل استرس شغلی و نگرش شغلی، فرهنگی به طور مستقیم و عوامل توازن کار- خانواده، توسعه حرفه‌ای، حمایت مدیران و حمایت همسر از طریق عامل نگرش شغلی بر فرسودگی مؤثرند. پژوهش شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی می‌پردازد. نتایج نشان داد که رابطه اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود.

جوادی (۲۰۱۴)، در مطالعه رابطه خودمختاری معلمان (یکی از ابعاد فرهنگ حرفه‌ای) با فرسودگی آنان در معلمان زبان انگلیسی در ایران به رابطه معکوس بین این دو متغیر پی برد. خضرلو (۲۰۱۳)، در بررسی نقش خودمختاری معلمان در فرسودگی شغلی آنان در ایران و ترکیه به این نتیجه رسید که خودمختاری به طور کلی و نیز ابعاد ارزیابی برنامه درسی و تصمیم‌گیری و مشکل‌گشایی در کاهش فرسودگی شغلی معلمان ایران و ترکیه مؤثر می‌باشد (خضرلو، ۲۰۱۳).

### روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ توجه به اهداف تحقیق از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان اداره آموزش و پرورش عشایر استان آذربایجان شرقی به تعداد ۳۴۰ نفر بود. که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ مشغول به کارند. برای انتخاب نمونه مورد مطالعه در مرحله اول از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با توجه به مقطع و به تعداد ۶۰ نفر از هر مقطع و در مرحله بعدی با توجه به تعداد معلمان مدارس و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شد، حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۰ نفر بود.

### روش گردآوری اطلاعات

روش کتابخانه‌ای: برای بررسی تئوری‌ها، نظریه‌ها، تحقیقات و مقالات انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش (پیشینه نظری و عملی) از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. بنابر ضرورت‌های تحقیق و دسترسی به مقالات و پایان‌نامه‌ها از اینترنت و پایگاه‌های علمی استفاده شده است. روش میدانی: از طریق توزیع پرسشنامه‌ها در میان نمونه آماری صورت گرفته است.

### معرفی وسیله اندازه‌گیری

در این پژوهش با توجه به اهداف تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه فرسودگی شغلی: این آزمون توسط مزلیچ (۱۹۸۱)، ساخته شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی تحلیل رفتگی مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است و به خصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می‌شود (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۷). نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. این پرسشنامه جهت امتیازبندی به صورت معکوس و سئوالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) به صورت مستقیم محاسبه می‌شوند. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۵ توسط خالدی در ایران انجام گرفت، اعتبار کل پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شده هم‌چنین بدری در سال ۱۳۷۹ اعتبار پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مزلیچ را تایید نمود (نقل از ساعتچی و عسگریان، ۱۳۹۳).

پرسشنامه سلامت سازمانی: پرسشنامه سلامت سازمانی دارای ۴۴ سوال به صورت مقیاس پنج درجه‌ای (هرگز، بندرت، گاهی، غالباً، همیشه) می‌باشد که هر یک از گزینه‌ها به ترتیب (صفر، ۱، ۲، ۳، ۴) امتیاز دارند. این پرسشنامه برای سنجش ابعاد مختلف سلامت سازمانی از نظر پارسونز شامل: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی با محیط تهیه شده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده (کامرون و کوئین، ۲۰۰۰)، به طوری که شامل ۱۸ شاخص در ۶ مولفه می‌باشد.

### اعتبار<sup>۱</sup> و پایایی<sup>۲</sup> ابزار اندازه‌گیری

برای تعیین روایی آن پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما قرار داده شد و ایشان نیز آن را مورد تایید قرار دادند. پایایی متغیرهای سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی توسط آلفای کرونباخ در جدول (۱) به شرح زیر به دست آمد:

| جدول شماره (۱): پایایی پرسشنامه‌های تحقیق |               |
|---|---------------|
| مقدار پایایی                              | مولفه‌ها      |
| ۰/۸۹                                      | سلامت سازمانی |
| ۰/۷۵                                      | فرهنگ سازمانی |
| ۰/۷۳                                      | فرسودگی شغلی  |

### یافته‌ها

در بررسی حاضر از بین ۱۸۰ نفر معلم مورد مطالعه، ۲۴ نفر زیر ۱۰ سال، ۶۹ نفر از آنان ۱۰ تا ۱۵ سال، ۷۵ نفر از آنان ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۲ نفر از آنان بالای ۲۰ سال سابقه کاری می‌باشند. در بین معلمان مورد مطالعه سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با بیش از ۴۱ درصد بیشترین تعداد و سابقه بالای ۲۰ سال با ۱۲ نفر و ۶/۷ درصد کمترین تعداد را شامل می‌باشد. در بررسی حاضر از بین ۱۸۰ نفر معلم مورد مطالعه، ۱۵ نفر فوق دیپلم، ۱۴۳ نفر از آنان لیسانس و ۲۲ نفر از آنان فوق لیسانس می‌باشند. در بین معلمان مورد مطالعه تحصیلات لیسانس با ۷۹ درصد بیشترین تعداد و تحصیلات فوق دیپلم با ۱۵ نفر و ۸/۳ درصد کمترین تعداد را شامل می‌باشد. میانگین سلامت سازمانی ۱۵۵/۰۴ و انحراف معیار آن ۸/۵۹؛ میانگین فرهنگ سازمانی ۶۶/۴۴ و انحراف معیار آن ۱۱/۱۴، میانگین فرسودگی شغلی ۷۳/۸۳ و انحراف معیار آن ۱۲/۸۵ می‌باشد. - فرهنگ و سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر می‌باشد. برای تعیین نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدا از آزمون همبستگی و در مرحله بعدی با توجه به وجود رابطه بین متغیرها از آزمون رگرسیون استفاده شده است. جهت سنجش رابطه بین فرهنگ و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. مطابق یافته‌ها ملاحظه می‌گردد، سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/000$  و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد.

<sup>۱</sup>. Validity

<sup>۲</sup>. Reliability

جدول شماره (۲): همبستگی بین فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس فرسودگی شغلی

| متغیرها       | فرسودگی شغلی                     |
|---------------|----------------------------------|
| فرهنگ سازمانی | $r=0.61$<br>$p=0.000$<br>$n=180$ |
| سلامت سازمانی | $r=0.3$<br>$p=0.000$<br>$n=180$  |

جدول شماره (۳): آزمون معنی‌داری مدل رگرسیون

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | میانگین مجذورات | Df  | F     | سطح معنی‌داری |
|--------------|---------------|-----------------|-----|-------|---------------|
| رگرسیون      | ۱۱۱۱/۴۵       | ۵۵۷۲/۹۲         | ۲   | ۵۳/۴۸ | ۰.۰۰۰         |
| باقی مانده   | ۱۸۴۴۱/۱۵      | ۱۰۴/۱۸          | ۱۷۷ |       |               |
| کل           | ۲۹۵۸۷/۸       |                 | ۱۷۹ |       |               |

آزمون معنی‌داری مدل رگرسیون با توجه به سطح معنی‌داری آن نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنی‌دار می‌باشد.

جدول (۴) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی متغیرهای پیش‌بین با متغیر وابسته ۰/۶۱ و ضریب تعیین تصحیح شده ۰/۳۷ می‌باشد.

نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده؛ رگرسیون نقش فرهنگ سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار بوده ولی نقش سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار نمی‌باشد.

جدول شماره (۴): خلاصه مدل

| مدل | متغیرهای پیش‌بین               | R همبستگی | R Square ضریب تعیین | ضریب تعیین تصحیح شده | خطای استاندارد |
|-----|--------------------------------|-----------|---------------------|----------------------|----------------|
| ۱   | سلامت سازمانی<br>فرهنگ سازمانی | ۰/۶۱      | ۰/۳۷                | ۰/۳۷                 | ۱۰/۲           |

جدول شماره (۵): ضرایب رگرسیون

| مدل | متغیرهای پیش‌بین | بتا   | بتای استاندارد | T    | Sig   |
|-----|------------------|-------|----------------|------|-------|
|     | مقدار ثابت       | ۱۸/۷۲ | -              | ۱/۳۴ | ۰/۱۸  |
|     | فرهنگ سازمانی    | ۰/۶۸  | ۰/۵۹           | ۸/۹۷ | ۰/۰۰۰ |
|     | سلامت سازمانی    | ۰/۰۶  | ۰/۰۴           | ۰/۶۲ | ۰/۵۳  |

نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده؛ رگرسیون نقش فرهنگ سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار بوده و با ضریب بتای ۰/۵۹ قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی می‌باشد. ولی نقش سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار نمی‌باشد. - بین فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان رابطه وجود دارد. جهت سنجش رابطه بین فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. مطابق جدول (۶) ملاحظه می‌گردد، سطح معنی‌داری آزمون  $p=۰/۰۰۰$  و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره (۶): همبستگی بین فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان

| متغیرها       | خستگی عاطفی |
|---------------|-------------|
| فرهنگ سازمانی | $r=۰.۶$     |
|               | $p=۰/۰۰۰$   |
|               | $n=۱۸۰$     |
| سلامت سازمانی | $r=۰.۲۹$    |
|               | $p=۰/۰۰۰$   |
|               | $n=۱۸۰$     |

- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان رابطه وجود دارد. جهت سنجش رابطه بین فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. سطح معنی‌داری آزمون  $p=۰/۰۰۰$  و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

بنابراین فرضیه تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد.

**جدول شماره (۷): همبستگی بین فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان**

| متغیرها       | مسخ شخصیت |
|---------------|-----------|
| فرهنگ سازمانی | $r=0.56$  |
|               | $p=0/000$ |
|               | $n=180$   |
| سلامت سازمانی | $r=0.3$   |
|               | $p=0/000$ |
|               | $n=180$   |

- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی معلمان رابطه وجود دارد. جهت سنجش رابطه بین فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی معلمان، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/000$  و کمتر از  $0/05$  می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق تایید و فرض صفر رد می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد.

**جدول شماره (۸): همبستگی بین فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی**

| متغیرها       | احساس کفایت شخصی |
|---------------|------------------|
| فرهنگ سازمانی | $r=0.51$         |
|               | $p=0/000$        |
|               | $n=180$          |
| سلامت سازمانی | $r=0.24$         |
|               | $p=0/000$        |
|               | $n=180$          |

**بحث و نتیجه‌گیری**

- فرهنگ و سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر می‌باشد.

با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده؛ رگرسیون نقش فرهنگ سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار بوده ولی نقش سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار نمی‌باشد.

نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۷)، ابراهیمی و عطازاده (۲۰۱۸)، مطلبی و کیانی (۱۳۹۶)، جوادی، رسولی، نظری و حسنی (۱۳۹۶)، شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، جوادی (۲۰۱۴)، خضزلو (۲۰۱۳)، بیلدیز و همکاران (۲۰۱۹)، هوگندیک و همکاران (۲۰۱۸)، آرونسون (۲۰۱۷)، رودریگوز و همکاران (۲۰۱۷)، ارویدسون و همکاران (۲۰۱۶)، پلرون و همکاران (۲۰۱۶)، لایورمن و کونیک (۲۰۱۶)، موجسا و همکاران (۲۰۱۵)، دیک و همکاران (۲۰۱۵)، مدلیف و همکاران (۲۰۱۵)، خان و همکاران (۲۰۱۴)، همسو می‌باشد.

در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت فرهنگ سازمانی موجود در مدارس آموزش و پرورش عشایر محرک فرسودگی شغلی می‌باشد و عناصر فرهنگی موجود سازمان فرسودگی را یا تحت تأثیر دارند و یا هر دو متغیر فرهنگ و فرسودگی تحت تأثیر عامل مشترک دیگری قرار دارند.

در مورد سلامت سازمانی هم که بر اساس ادبیات و مبانی نظری بایستی رابطه معکوسی بین این دو متغیر برقرار می‌بود، در این مطالعه رابطه مثبتی بین این دو متغیر برقرار بوده و شاید نشان دهنده این موضوع باشد که هر دو متغیر احتمالاً از یک عامل دیگری به طور مشترک تأثیر می‌پذیرند و به این دلیل این رابطه همبستگی مثبت اتفاق افتاده است.

- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۷)، ابراهیمی و عطازاده (۲۰۱۸)، مطلبی و کیانی (۱۳۹۶)، جوادی، رسولی، نظری و حسنی (۱۳۹۶)، شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، جوادی (۲۰۱۴)، خضزلو (۲۰۱۳)، بیلدیز و همکاران (۲۰۱۹)، هوگندیک و همکاران (۲۰۱۸)، آرونسون (۲۰۱۷)، رودریگوز و همکاران (۲۰۱۷)، ارویدسون و همکاران (۲۰۱۶)، پلرون و همکاران (۲۰۱۶)، لایورمن و کونیک (۲۰۱۶)، موجسا و همکاران (۲۰۱۵)، دیک و همکاران (۲۰۱۵)، مدلیف و همکاران (۲۰۱۵)، خان و همکاران (۲۰۱۴)، همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته بایستی به عوامل مختلف فردی و اجتماعی و سازمانی موجود در فرهنگ سازمانی و تعاملات بین آن‌ها اشاره و توجه نمود، توجه صرف به این دو متغیر و رابطه‌شان جوابگوی تحلیل

موضوع نخواهد بود. عواملی هم‌چون حمایت سازمانی، ادراک معلمان، انگیزه شغلی آنان می‌تواند بر روابط بین این متغیرها مؤثر باشد.

- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۷)، ابراهیمی و عطا زاده (۲۰۱۸)، مطلبی و کیانی (۱۳۹۶)، جوادی، رسولی، نظری و حسنی (۱۳۹۶)، شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، جوادی (۲۰۱۴)، خضزلو (۲۰۱۳)، بیلدیز و همکاران (۲۰۱۹)، هوگندیک و همکاران (۲۰۱۸)، آرونسون (۲۰۱۷)، رودریگوز و همکاران (۲۰۱۷)، ارویدسون و همکاران (۲۰۱۶)، پلرون و همکاران (۲۰۱۶)، لایورمن و کونیک (۲۰۱۶)، موجسا و همکاران (۲۰۱۵)، دیک و همکاران (۲۰۱۵)، مدلیف و همکاران (۲۰۱۵)، خان و همکاران (۲۰۱۴)، همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته نیز توجه به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی از اهمیت بالایی برخوردار هست. شخصیت افراد، سوابق کاری، کیفیت روابط با سایر افراد عواملی هستند که در کنار فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی می‌توانند بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر باشند.

- بین فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین دو متغیر رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت فرسودگی شغلی تابعی از عوامل مختلف درون سازمانی و برون سازمانی بوده و محیط عامل کلیدی و تعیین کننده‌ای در افزایش یا کاهش فرسودگی شغلی می‌تواند ایفا نماید و نقش فرهنگ و سلامت سازمانی در این مطالعه قابل توجه و جدی بوده است.

### پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود عوامل فرهنگی سازمان در راستای کاهش فرسودگی شغلی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

با توجه به رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود انسجام سازمانی در حوزه برنامه‌های درسی، ساختار آموزشی و فرآیندهای مختلف آموزشی و پرورشی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

با توجه به رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود رهبری غالب سازمان در راستای کاهش فرسودگی معلمان و استفاده از شیوه‌های مناسب مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به رابطه بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود هم راستایی فعالیت‌ها و وظایف با اهداف سازمان مورد توجه بیشتری قرار گیرد.



## منابع

- ابراهیمی، حسین؛ نویدیان، علی؛ عامری، محمود و صادقی، مهدی. (۱۳۹۳). فرسودگی شغلی، ابعاد و عوامل مرتبط با آن در کارکنان عملیاتی فوریت‌های پزشکی، **فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت**. ۱۱، صص ۲۶-۱۶.
- بشلیده، کیومرث؛ تقی‌پور، منوچهر؛ هاشمی شیخ‌شبان، اسماعیل و جزایری، زبیده. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان زن مقطع راهنمایی، **مشاوره کاربردی**. دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره ۱، شماره ۱.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ فتوت، بنفشه؛ آبدارزاده، پدرام و همتی، امین. (۱۳۹۷) مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران)، **فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**. دوره ۵، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۷، بهار، صص ۵۱-۴۳.
- بیانی، علی‌اصغر و سمیعی، رضا. (۱۳۹۳). نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی، **آموزش بهداشت و ارتقای سلامت**. ۲ (۴)، صص ۳۲۱-۳۱۲.
- جوادی، رحم‌خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، علی‌محمد و حسینی، جعفر. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان: ارائه مدل ساختاری، **فصلنامه توسعه حرفه‌ای**. شماره ۳، صص ۵۰-۳۷.
- جعفرزاد، محمدباقر. (۱۳۹۵). **بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران مطالعه موردی: مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴**. دومین کنگره بین‌المللی توان‌مندسازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، مرکز توان‌مندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
- ساعتچی، محمود و عسگریان، مهناز. (۱۳۹۳). **آزمون‌های روان‌شناختی**. چاپ چهارم. نشر ویرایش.
- شیخه‌پور، زانبار؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه‌پور، محمد و زینالی، شبنم. (۱۳۹۴). فهرست مقالات بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور، **مدیریت اسلامی**. شماره ۹، صص ۲۴۱-۲۲۵.
- صابری، حمیدرضا؛ مروجی، علیرضا و ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶، **طب جنوب**. ۱۴ (۱)، صص ۵۰-۴۱.
- عسگری، زهرا؛ عابدی سروستانی، احمد و محبوبی، محمدرضا. (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار، **اخلاق در علوم و فناوری**. ۱۲ (۳)، صص ۶۴-۵۷.
- مطلبی، کبری و کیانی، قمر. (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان معلمان مدارس استثنایی: نقش میانجی مشارکت شغلی، **فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت**. ۶ (۳)، صص ۶۰-۵۲.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarstrom, A., Hogstedt, C., Martensdottir, I., . . . Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. **BMC Public Health**. 17 (1), 264.
- Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J., & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers - a cross-sectional analysis. **BMC Public Health**. 16 (1), 823. doi:10.1186/s12889-016-3498-7
- Bauer J, Stamm A, Virnich K, Wissing K, Müller U, Wirsching M, et al. (2006) Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. **Int Arch Occup Environ Health**.;79 (3): 199-204.
- Bernotaite, L., & Malinauskiene, 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. doi:10.13075/ijom.1896.00943
- Cano-Garcia FJ, Padilla-Munoz EM, Carrasco-Ortiz MA. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. **Pers Individ Dif**. 2005; 38 (4): 929-40, <http://dx.doi.org/10.1016/j>.

- Chennoufi, L., Ellouze, F., Cherif, W., Mersni, M., & M'Rad M, F. (2012). [Stress and burnout among Tunisian teachers]. **Encephale**. 38 (6): 480-487. doi:10.1016/j.encep.2011.12.012
- Dicke, T., Elling, J., Schmeck, A., & Leutner, D. (2015). Reducing reality shock: The effects of classroom management skills training on beginning teachers. **Teaching and Teacher Education**. 48: 1-12. doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.01.013
- Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M., & Leutner, D. (2015). Beginning teachers' efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity, and the influence of professional knowledge. **Contemporary Educational Psychology**. 41: 62-72.
- Dyrbye, L. N., Massie, F. S., Jr., Eacker, A., Harper, W., Power, D., Durning, S. J., . . . Shanafelt, T. D. (2010). Relationship between burnout and professional conduct and attitudes among US medical students. **Jama**. 304 (11): 1173-1180. doi:10.1001/jama.2010.1318
- 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**. 1-21. doi:10.1080/08870446.2019.1568013
- Hoglund, W. L., Klingle, K. E., & Hosan, N. E. (2015). Classroom risks and resources: Teacher burnout, classroom quality and children's adjustment in high needs elementary schools. **J Sch Psychol**. 53 (5): 337-357. doi:10.1016/j.jsp.2015.06.002
- Hoogendijk, C., Tick, N. T., Hofman, W. H. A., Holland, J. G., Severiens, S. E., Vuijk, P., & van Veen, A. F. D. (2018). Direct and indirect effects of Key2Teach on teachers' sense of self-efficacy and emotional exhaustion, a randomized controlled trial. **Teaching and Teacher Education**. 76: 1-13.
- Hoy, W.K., & Miskel, C., G. (1991). **Educational administration, theory, research and practice**. New York, MC Grow hill.
- Jennings, P., Frank, J., Snowberg, K., Coccia, M., & Greenberg, M. (2013). Improving classroom learning environments by Cultivating Awareness and Resilience in Education. **School Psychology Quarterly**. 28: 374-390.
- Johnson, S. M., & Naidoo, A. V. (2017). A psychoeducational approach for prevention of burnout among teachers dealing with HIV/AIDS in South Africa. **AIDS Care**. 29 (1): 73-78. doi:10.1080/09540121.2016.1201193
- Khan, F., Yusoff, R., & Khan, A. (2014). Job demands, burnout and resources in teaching a conceptual review. **World Applied Sciences Journal**. 30: 20-28.
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. **Educational Psychology Review**. 31 (1): 163-195. doi:10.1007/s10648-018-9458-2
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. **Br J Educ Psychol**. 77 (Pt 1): 229-243. doi:10.1348/000709905x90344
- Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health, **Educational Research Quarterly**. 3: 22-54.
- Lauermann, F., & König, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. **Learning and Instruction**. 45: 9-19.
- Madaliyeva, Z., Mynbayeva, A., Sadvakassova, Z., & Zholdassova, M. (2015). Correction of Burnout in Teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 171: 1345-1352. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.252

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. D. (2001). Job burnout. **Annual Review of Psychology**. 52: 397-422.
- Maslach C. Job Burnout. (2003). New direction in research an intervention, **Current Direction in Psychological Science**. 2003; 12 (5): 189–192.
- Maslach, C. H. And Lieter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. **Journal of Applied Psychology**. 93 (3): 498-512.
- Mojša-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers- Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. **Int J Occup Med Environ Health**. 28 (1): 102-119.
- Oberle, E., & Schonert-Reichl, K. A. (2016). Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. **Soc Sci Med**. 159: 30-37. doi:10.1016/j.socscimed.2016.04.031
- Pas, E. T., Bradshaw, C. P., & Hershfeldt, P. A. (2012). Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support. **Journal of School Psychology**. 50 (1): 129-145.
- Pellerone, Monica; Malizia, Nicola; Ramaci, Tiziana. (2016). Teachers' Burnout and Work Behavior: The Role of Identity Development and Decision-Making Process, **US-China Education Review**. B, November 2016, Vol. 6, No. 11: 629-638. doi: 10.17265/2161-6248/2016.11.001.
- Pyzalski J. (2002) Burnout, health and health behavior in teachers employed in correction institutions, **Med Pr**. 53 (6): 495–9. Polish.
- Roeser, R., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. (2012). Mindfulness Training and Teachers, **Professional Development**. Child Development Perspectives, 6: 167-173.
- Rodriguez-Mantilla, J. M., & Fernandez-Diaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education teachers, **Psicothema**. 29 (3): 370-377. doi:10.7334/psicothema2016.309
- Seidman SA, Zager J., A. (2001). study of coping behaviours and teacher burnout. **Work Stress**. 5 (3): 205–16. http:// dx.doi.org/10.1080/02678379108257019.
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. **Br J Educ Psychol**. 85 (4): 519-532. doi:10.1111/bjep.12089
- Travers CJ, Cooper CL. (2013). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. **Work Stress**. 7 (3): 203–219, http://dx.doi.org/10.1080/02678379 308257062.
- Yildiz Durak, H., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors, **The Social Science Journal**. 56 (1): 69-87. doi:https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.10.011