

بررسی تاثیر ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان

طاهره شهسواری^۱، دکتر فاخته ماهینی^۲

^۱دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر.

^۲استادیار و هیات علمی گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر.

چکیده

سختی‌های شغل معلمی با در نظر گرفتن حساسیت و اهمیت آن در و تأثیرپذیری دانش‌آموزان در امر آموزش بسیار مهم است و نیاز است که شرایط لازم به جهت سلامت معلمان فراهم باشد. باتوجه به این ضرورت، هدف این پژوهش بررسی تاثیر ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان می‌باشد. به همین منظور از بین کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان به تعداد ۳۵۶ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تعداد ۱۸۵ نفر طبق فرمول کوکران و با استفاده از روش در دسترس ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) و پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی رابینز (۲۰۱۳) بود که به صورت الکترونیکی در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون در نرم افزار اس.پی.اس.انجام شد. نتایج نشان داد که ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان تاثیر دارد و حدود ۳۸/۴ درصد تغییرات متغیرهای وابسته فرسودگی شغلی، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ساختاری سازمانی تبیین می‌گردد که به صورت جزئی‌تر برای مولفه‌های فرسودگی شغلی شامل فرسودگی عاطفی، جسمی و روانی به ترتیب برابر با ۲۷/۳، ۲۳/۷ و ۲۸/۶ درصد به دست آمد. بین محل تدریس و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی و همچنین ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش‌بینی آن در فرسودگی جسمی بیش از بقیه موارد است.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، فرسودگی شغلی، فرسودگی جسمی، فرسودگی روانی، فرسودگی معلمان

مقدمه

امروزه فرسودگی شغلی عبارت است از حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با مراجعان به وجود می‌آید. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی‌زا و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که می‌تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند اتفاق افتد. نشانه‌های عمده فرسودگی شغلی عبارتند از: ناامیدی، سرخوردگی، رشد دیدگاه منفی نسبت به خود و دیگران. فرسودگی شغلی، بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل شده و زمانی که تقاضای محیط شغلی بیش از توانایی‌های شخصی فرد برای سازگاری یا موفقیت باشد، به وجود می‌آید. هر گاه با استرس مقابله نشود، فرسودگی شغلی به وجود می‌آید. در این میان، انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود. فرسودگی شغلی به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین حالت تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان گفته می‌شود. فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند مانند تعویض مکرر شغل و محل کار افزایش نقل و انتقالات، غیبت‌ها و مرخصی‌های فراوان، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تاثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به ارباب رجوع، رکورد و تاخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و غیره. افراد، برای آن که به طور به هنجاری فعالیت کنند، باید کمی استرس داشته باشند. سازمان گروهی از افراد است که به صورت عمدی سازماندهی داده شده اند تا به یک یا مجموعه‌ای از اهداف کلی و مشترک بدست آورند مطالعه روی سازمان‌ها بسیار پیچیده است که این امر به خاطر ابعاد متفاوت سازمان است، چون که آنها دارای جنبه‌های خرد و کلان هستند از دیدگاه کلان، سازمان یک واحد منسجم است که دارای بخش‌های ریزتر و کوچکتر است. اصول برانگیختگی مالی، فرد را در جریان اجرای کاری که بر عهده دارد هشیار نگه می‌دارد. ساختار یک سازمان را می‌توان مجموعه راه‌هایی دانست که طی آن فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی تأمین شود. هر سازمانی، ساختار منحصر به فرد خود را داراست. با این وجود هیچ ساختاری نمی‌توان یافت که به طور کامل منحصر به فرد باشد. برای داشتن یک سازمان بهره‌ور باید از ابتدا ساختار مناسب آن تدوین شده باشد، که نقش خشت اول را بازی می‌کند، چرا که اگر سازمانی بر مبنای مأموریت‌های خود دارای ساختار مناسبی نباشد ولی دارای نیروهای متخصص و کارآمد باشد باز هم در نمی‌تواند به موفقیت‌های مورد انتظار با توجه به منابع در دسترس برسد، به عبارتی امکان بهره‌ور بودن سازمان زیر سؤال خواهد رفت ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟ سازمان ساختاری ارادی و عمدی از نقش‌هایی است که در یک بنگاه به شکل رسمی سازماندهی شده اند (اعتمادی، ۱۴۰۰: ۴۱) وزارت آموزش و پرورش ایران به لحاظ بودجه و نیز جمعیت مرتبط بزرگ‌ترین وزارتخانه ایران است که مسئولیت امور آموزشی کودکان و نوجوانان (معمولاً ۶ تا ۱۸ سالگی) و نیز تربیت معلم را عهده‌دار است. این وزارتخانه از سال ۱۳۴۳ که از وزارت فرهنگ جدا و مسئولیت آموزش عالی (دانشگاه‌ها) را نیز عهده دار شد، اما پس از تشکیل وزارت علوم، برای اداره امور دانشگاه‌ها و امور پژوهشی در سطوح عالی، وزارت آموزش و پرورش وظیفه آموزش رایگان همه افراد در مقاطع پیش دبستان، دبستان، دوره اول متوسطه، دوره دوم متوسطه و همچنین اداره دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلم و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی را برعهده گرفت. وزارت آموزش و پرورش برای انجام بهتر وظایف خود معاونت‌های فراوانی را زیر نظر خود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به معاونت‌های آموزش ابتدایی، آموزش متوسطه، تربیت بدنی و سلامت، پرورشی و فرهنگی، حقوقی و امور مجلس و توسعه مدیریت و پشتیبانی اشاره کرد (روستا، ۱۴۰۰: ۵۷). سختی‌های شغل معلمی با در نظر گرفتن حساسیت و اهمیت آن کاملاً روشن است. معلمان کسانی هستند که نوجوانان و جوانان جامعه را آموزش می‌دهند، کسانی که آینده کشور در دستانشان قرار دارد. به دلیل حساسیت بالای سن دانش‌آموزان و تأثیرپذیری آنها در امر آموزش بسیار مهم است که معلمان از میان انسان‌های فرهیخته و عالم انتخاب شوند. به همین نسبت سختی‌های شغل معلمی نیز افزایش می‌یابد و

مسئولیت‌هایش سنگین‌تر می‌گردد. در همین راستا مسئله این است که ساختار سازمان آموزش و پرورش چه تاثیری بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی دارد؟

رضایت شغلی به عنوان یک شاخص مهم در رفتار سازمانی مطرح است و فرهنگ سازمانی قادر است نقش فزاینده ای بر آن داشته باشد. با عنایت به این مسأله که آموزش و پرورش یکی از ارکان مهم توسعه یافتگی هر کشوری است و این امر با سرمایه‌گذاری مادی و معنوی در آموزش و پرورش میسر است. باتوجه به سند چشم‌انداز توسعه و الگوی اسلامی ایرانی توسعه و توجه ویژه‌ای که از سوی نظام جمهوری اسلامی به این سازمان به نظر می‌رسد که در این راستا، مطالعه خصوصیات نیروی انسانی این سازمان باعث سرعت هرچه بیشتر در دستیابی به اهداف نهایی در این زمینه خواهد شد. ضروری است که رابطه مولفه‌های ساختار سازمانی با سایر متغیرهای که ممکن است بر این سازمان موثر باشند بررسی گردد، که از جمله این متغیرها می‌توان به فرسودگی شغلی و رضایت شغلی اشاره کرد.

در دنیای پر از تحول امروزی و با توجه به نیازهای متغیر سازمانها ضمن اینکه مبحث فرسودگی شغلی معلمان بیشتر از گذشته ضرورت پیدا کرده حمایت سازمانی و قدردانی‌هایی که از معلمان به عمل می‌آید باید مورد توجه قرار گرفته و همچنین مساله فرسودگی شغلی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه به جهت ارتباط آن با متغیرهایی مثل عملکرد سازمانی است که در این تحقیق به بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان پرداخته شده است و انجام پژوهش حاضر میتواند گامی مهم در راستای بهبود وضعیت شغلی معلمان باشد و پیشنهادهای را برای رفع مشکلات موجود در ساختار سازمان آموزش و پرورش ارائه دهد.

مروری بر سوابق پژوهش و مبانی نظری

شیشوان و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان "تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران" بیان کردند که بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. فرامرزیور و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی فرسودگی شغلی معلمان" بیان داشتند که در سیستم‌های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کاراند و فعالیت‌های آنها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش آموزان موثر است اما در این میان، نقش معلمان برجسته‌تر است چنانچه که بیشتر اوقات را دانش آموزان زیر نظر آنها سپری می‌کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم می‌باشد. از این رو بسیاری از دانش آموختگان نظام آموزشی سنتی وجدید شکل گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می‌دانند. چن^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان ویژگیها و عوامل مؤثر بر استرس کاری و فرسودگی شغلی معلمان دوران کودکی: مطالعه تطبیقی بین چین، غنا و پاکستان بیان کردند که در سرتاسر این سه کشور، معلمان زن بیشتر از هم‌تایان مرد خود تحت استرس، با تقاضاهای عاطفی و تعارضات شغلی و خانوادگی بالاتر هستند، و بیشتر در معرض فرسودگی شغلی با سطح بیشتری از خستگی عاطفی و سطح پایین‌تری از موفقیت‌های شخصی هستند. علاوه بر این، معلمان چینی پر استرس‌ترین گروه با بالاترین سطح فرسودگی شغلی بودند. در مقایسه با معلمان در چین و پاکستان، معلمان دوران کودکی در غنا دارای کمترین سطح نیازهای عاطفی هستند. با کمترین میزان خستگی عاطفی و بالاترین سطح موفقیت‌های شخصی، بعید بود که معلمان پاکستانی فرسودگی شغلی را تجربه کنند. دوراکو^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر متقابل عوامل فردی و سازمانی با سطح انگیزه کاری، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان دوران کودکی بیان کردند که بر اساس نتایج، رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت معنادار و فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی معنادار انگیزه کاری است. برعکس، فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی معناداری برای رضایت شغلی است، در حالی که انگیزه کاری، رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های منفی معنادار فرسودگی شغلی هستند.

¹- Chen

²- Duraco

یافته‌ها بینش‌های مفیدی را ارائه می‌کنند که می‌تواند به سیاست‌گذاران کمک کند تا اقدامات لازم را برای اطمینان از بهبود کیفیت آموزش اولیه انجام دهند. حسن‌آ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان "فرسودگی شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس ابتدایی مراکش" بیان داشتند هدف این مطالعه آزمون ساختارهای سه مقیاس طراحی شده برای اندازه‌گیری خودکارآمدی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی میان معلمان ابتدایی کشور مراکش است. این مطالعه به دنبال بررسی همبستگی‌های احتمالی میان این سه متغیر مکنون نیز می‌باشد. ۴۰۴ معلم از یک شهر کوچک در این مطالعه شرکت کردند. داده‌ها بوسیله مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم افزار AMOS 25 تحلیل شدند. یافته‌های این مطالعه دو بعدی بودن مقیاس اندازه‌گیری خستگی مفرط، زوال شخصیت و خستگی احساسی، چند بعدی بودن مقیاس خودکارآمدی معلمان (۶بعد) و تک بعدی بودن مقیاس رضایت شغلی را تایید کرد. از یک سو، مشخص شد، همبستگی منفی بین خودکارآمدی معلم و رضایت شغلی و از سوی دیگر، دو بعد خستگی مفرط وجود دارد.

مفهوم فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی یک احساس ذهنی-درونی است که باعث ایجاد احساسات و نگرش‌های منفی فرد در ارتباط با شغلش و بروز اختلال در عملکرد حرفه‌ای او می‌شود. افرادی که از فرسودگی بدن رنج می‌برند اصولاً دارای انرژی کم و دارای احساس ضعف هستند، در این افراد نشانه‌های فشار بدنی نظیر سردرد، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی فراوان گزارش شده است. فرسودگی عاطفی نوعی افسردگی و احساس درماندگی و عدم کارایی در شغل است. مسخ شخصیت با علایمی مثل بدبینی به دیگران، بی‌اعتمادی، گله‌مندی از دیگران، بی‌گمانی نسبت به درستی و صداقت دیگران خود را نشان می‌دهند (دوله و شجاعی، ۱۴۰۱: ۲۱).

رایج‌ترین تعریف از فرسودگی شغلی را جکسون و مالاچ ارائه نموده‌اند: فرسودگی شغلی نشانگانی روان شناختی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی می‌باشد. خستگی هیجانی کاملاً همانند متغیر فشار روانی است و احساس زیر فشار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌باشد. مسخ شخصیت، پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویان اشاره دارد. کاهش احساس کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌رود (دوله و شجاعی، ۱۴۰۱: ۲۲).

ساختار سازمان آموزش و پرورش در ایران

وزارت آموزش و پرورش برای تغییر ساختار، دست به کار شد تا برنامه مناسبی را در این راستا طراحی کند. آموزش و پرورش دارای ۶ معاونت شامل «معاونت آموزش ابتدایی»، «معاونت آموزش متوسطه»، «معاونت پرورشی و فرهنگی»، «معاونت تربیت بدنی و سلامت»، «معاونت حقوقی و امور مجلس» و «معاونت توسعه مدیریت و پشتیبانی» است همچنین رؤسای «سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی»، «سازمان مدارس غیردولتی و مشارکت‌های مردمی»، «سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنایی»، «سازمان نهضت سوادآموزی» و «سازمان نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس کشور» نیز معاون وزیر آموزش و پرورش محسوب می‌شوند که در مجموع ۱۱ معاون است (کیاکجوری و مقیمی‌فر، ۱۳۹۸: ۳). بر اساس مصوبه سال ۱۳۹۷ آموزش و پرورش باید به عنوان یکی از وزارتخانه‌ها موضوع ادغام معاونت‌ها را مورد توجه قرار دهد و بر اساس این مصوبه تصمیم گرفته شده تا ۵ معاونت در وزارت آموزش و پرورش داشته باشیم. اگر رؤسای سازمان‌ها را کنار بگذاریم، قرار بود، ۶ معاونت آموزش و پرورش به ۵ معاون کاهش پیدا کند؛ آذر سال ۹۶ بود که موضوع ادغام معاونت تربیت بدنی و سلامت با معاونت پرورشی و فرهنگی مطرح شد نگرانی‌های را نیز در این جهت ایجاد کرده بود (کیاکجوری و مقیمی‌فر، ۱۳۹۸: ۴).

در ۲۵ اردیبهشت ۹۸ نیز در نهایت نمودار سازمانی وزارت آموزش و پرورش با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ابلاغ شد. در رأس این نمودار، وزیر آموزش و پرورش قرار دارد و ۶ معاونت آموزش متوسطه، آموزش ابتدایی، پرورشی و

³- Hassan

⁴- Jackson and Malach

فرهنگی، تربیت‌بدنی، حقوقی و امور مجلس، برنامه‌ریزی و توسعه منابع در زیرمجموعه آن قرار دارد. در نمودار سازمانی جدید مرکز اطلاع‌رسانی و روابط عمومی با دفتر وزارتی تلفیق شده و مرکز امور هماهنگی، ارتباطات و حوزه وزارتی را تشکیل می‌دهند و همچنین مرکز برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات در زیرمجموعه‌های معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع تلفیق شده است (کیاکجوری و مقیمی‌فر، ۱۳۹۸: ۹).

در معاونت متوسطه، ۲ دفتر آموزش فنی‌و حرفه‌ای و کار دانش در هم تلفیق شده و دفتر جدیدی را تشکیل داده‌اند و در معاونت آموزش ابتدایی برای اولین بار دفتر توسعه عدالت آموزشی و عشایر تأسیس شده است. همچنین با مقایسه ۲ نمودار قبلی و جدید مشاهده می‌کنیم، معاونت تربیت‌بدنی از سه دفتر به دو دفتر، معاونت متوسطه از چهار دفتر به سه دفتر، معاونت آموزش ابتدایی از سه دفتر به دو دفتر در نمودار جدید کاهش پیدا کرده است و معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع از چهار دفتر به پنج دفتر در نمودار سازمانی جدید افزایش یافته است. در مردادماه ۱۳۹۸، احیای روابط عمومی ابلاغ شده است. همچنین در راستای عدالت ترجیحی، فعالیت دفتر امور زنان و خانواده با عنوان مشاور وزیر و چند پست زیرمجموعه‌اش، ادامه خواهد داشت (سیفی، ۱۳۹۸: ۵). گاهی الزامات اداری یا محدودیت‌های مالی و امکانات، مجموعه‌ها را به سمتی سوق می‌دهد که از آن نگاه پژوهشی خارج می‌شود؛ در این خصوص همه پژوهشگران در تمام نقاط دنیا نیز این گله‌مندی را دارند، ولی از آن طرف اقتضائات واقعی را نیز باید مورد توجه قرار داد. ساختار تشکیلاتی آموزش و پرورش در دوره‌های مختلف، به طور مداوم تغییر پیدا می‌کند؛ تغییراتی که به نظر می‌آید فقط یک دور باطل را طی می‌کند (سیفی، ۱۳۹۸: ۶). البته ناگفته نماند که تغییرات ساختار تشکیلاتی در آموزش و پرورش، به تمام معاونت‌ها و سازمان‌ها تعمیم یافته و تنها به بخش روابط عمومی، اختصاص ندارد و عنوان کردن روابط عمومی، من باب مثال است. اما دی ماه سال ۹۷، در راستای همان تغییر ساختاری در آموزش و پرورش، مرکز اطلاع‌رسانی و روابط عمومی آموزش و پرورش و دفتر وزارتی ادغام اشد و قائم‌مقام وزیر و سرپرست مرکز امور هماهنگی، ارتباطات و حوزه وزارتی منصوب شد (سیفی، ۱۳۹۸: ۸).

قانون اصلاح لایحه قانونی راجع به تشکیل شورای عالی آموزش و پرورش

ماده (۱): شورای عالی آموزش و پرورش، مرجع سیاست‌گذاری در حوزه وظایف آموزش عمومی و متوسطه در چارچوب سیاست‌های کلی نظام و قوانین و مقررات موضوعه است و سازمان اداری آن با بودجه و تشکیلات مستقل زیر نظر شورای عالی آموزش و پرورش فعالیت می‌کند. وظیفه دبیرخانه شورا، پشتیبانی علمی، پژوهشی و خدماتی متناسب با وظایف و مسئولیت شورا، نظارت بر حسن اجرای مصوبات و توسعه ارتباطات با مجریان و مردم می‌باشد که در آیین‌نامه داخلی شورا تنظیم و توسط هیأت دولت به تصویب می‌رسد (سجادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۹۰).

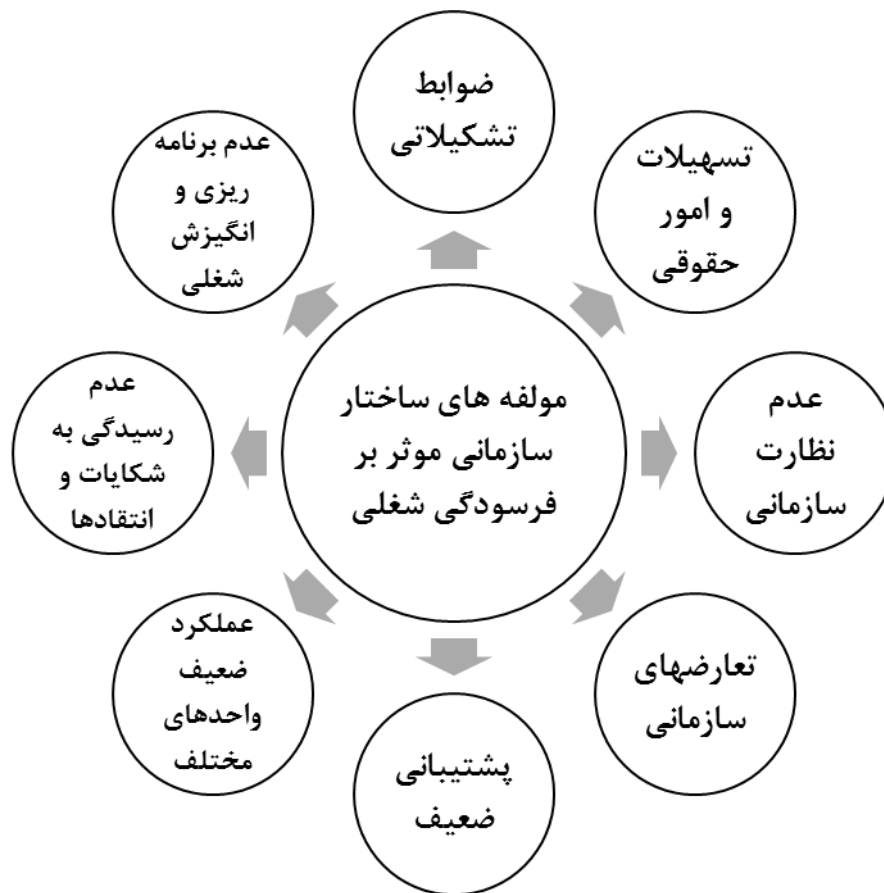
ماده (۲): ریاست شورای عالی آموزش و پرورش با رئیس جمهور است و در غیاب وی وزیر آموزش و پرورش ریاست جلسه را بر عهده خواهد داشت. نایب رئیس شورا از بین اعضا برای مدت دو سال تعیین می‌شود.

ماده (۵): مصوبات شورای عالی آموزش و پرورش در حدود اختیارات قانونی شورا برای مؤسسات ذیربط لازم‌الاجرا است. این مصوبات پس از تأیید رئیس شورا توسط دبیرکل به مؤسسات مربوط ابلاغ خواهد شد.

ماده (۴): ماده (۹) لایحه قانونی راجع به تشکیل شورای عالی آموزش و پرورش مصوب ۱۳۵۸/۱۱/۲۷ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و اصلاحیه ۱۳۵۹/۱/۱۶ شورای مذکور و قانون اصلاح موادی از قانون تشکیل شورای عالی آموزش و پرورش و الحاق یک ماده به آن مصوب ۱۳۶۵/۹/۲۵ مجلس شورای اسلامی به شرح زیر اصلاح می‌شود (سجادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۹۲).

مولفه‌های ساختار سازمانی موثر بر فرسودگی شغلی

باتوجه به مباحث مطرح شده در بخش‌های قبلی عوامل و مولفه‌های موثر بر فرسودگی شغلی در ساختار سازمانی آموزش و پرورش شامل موارد زیر می‌باشد:



شکل ۱. مؤلفه‌های ساختار سازمانی موثر بر فرسودگی شغلی معلمان

مؤلفه‌های فرسودگی شغلی

۱) خستگی عاطفی: خستگی عاطفی بعد اصلی در فرسودگی شغلی است که حضور آشکارتری در این معضل پیچیده دارد. زمانی که افراد فرسودگی شغلی را در ارتباط با خود یا دیگران توضیح می‌دهند منظور آنان، بیشتر عامل خستگی است. چنانچه از پژوهش‌ها استنتاج شده است، خستگی بیشترین مورد گزارش شده بود و نیز بیشترین مورد تجربه شده توسط اشخاص مورد ارزیابی است (موسوی پور شهواری و اعتصامی پور، ۱۴۰۱: ۷).

۲) مسخ شخصیتی و بدبینی: مسخ شخصیتی و بدبینی عاملی است که با نادیده گرفتن توانایی‌های فرد در ارائه خدمات، باعث ایجاد فاصله میان فرد و گیرنده‌های این خدمات می‌گردد. خارج از مرکز خدمات عمومی، مردم با گسترش بی‌تفاوتی، بی‌علاقگی یا بدبینی، نسبت به کارشان حالتی سرد پیدا نموده و کم از کم از آن فاصله می‌گیرند. با وجود بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی، افراد زمانی که خسته و یا ناامید می‌شوند، نسبت به کارشان فاصله گرفته و ارتباط با شغلشان کاهش می‌یابد. سردی روابط، یک واکنش نسبتاً سریع، نسبت به خستگی است و رابطی محکم بین خستگی و بدبینی و مسخ شخصیتی است که در مطالعات فرسودگی شغلی در موقعیت‌های کاری سازمانی، ایجاد می‌گردد (موسوی پور شهواری و اعتصامی پور، ۱۴۰۱: ۸).

۳) احساس ناکارآمدی یا عدم مؤثر بودن: احساس ناکارآمدی یا عدم مؤثر بودن با دیگر ابعاد فرسودگی شغلی رابطه‌ی پیچیده‌تری دارد. در برخی موارد، این حس تا حدودی هم به عنوان خستگی عاطفی و هم به عنوان بدبینی و یا ترکیبی از این دو عمل می‌کند. موقعیت و شرایط کاری همراه با نیازهای دائم و خسته‌کننده، خستگی عاطفی یا بدبینی را تحت تأثیر قرار داده و احساس کارآمدی و مؤثر بودن را از شخص می‌گیرد. بنابراین، خستگی عاطفی و مسخ شخصیتی در کارایی فرد دخالت اساسی دارد و ایجاد این احساس کارآمدی در فردی که از نظر روانی خسته است و یا از روی بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی به خدمات رسانی مردم مشغول است، بسیار مشکل می‌نماید (موسوی پور شهواری و اعتصامی پور، ۱۴۰۱: ۱۰).

دلایل گسترش فرسودگی شغلی

در دوران ما فرسودگی شغلی در محل کار رو به گسترش است. احتمال می‌رود فرسودگی شغلی زمانی بیشتر پدیدار می‌شود که بین ماهیت شغل و ماهیت شخصی که در آن شغل مشغول به کار است، ناهمخوانی ایجاد شود. در واقع به طور روزافزون، ما در محیط‌هایی کار می‌کنیم که ارزش‌های انسانی بعد از ارزش‌های اقتصادی قرار دارند. به عبارت دیگر آنچه نشانه‌ی انسانیت است و آنچه علاوه بر انجام کار سخت، باعث ایجاد انگیزه برای کار بهتر می‌شود، به دست فراموشی سپرده شده است. ما فرض می‌کنیم که با الزامات دنیای جدید و مبارزه طلب، سازکار شویم و بفهمیم که چطور ادامه بدهیم، اما هنگامی که شکاف بین افراد و مطالبات شغلی بیشتر می‌شود، ارزش‌های انسانی تنزل می‌کند و ما ناهم‌خوانی بیشتری را در حوزه‌های مختلف زندگی شغلی تجربه می‌کنیم (رضاوندی، ۱۴۰۰: ۱۲).

علل و عوامل فرسودگی شغلی

علل و عوامل زیادی باعث فرسودگی شغلی می‌شود که ما را در اینجا فقط از ۲ عامل عمده که شامل عوامل محیطی یعنی جایی که فرسودگی شغلی در آنجا ممکن است اتفاق بیفتد. دیگری عوامل شخصی بدین معنی که چه کسی دچار فرسودگی شغلی می‌شود (جانانلو و فرجی، ۱۴۰۱: ۶).

عوامل محیطی

فرسودگی شغلی یک تجربه شخصی است که خاص محیط کاری است. تحقیقاتی که بیش از ۲۵ سال انجام شده نشان دهنده ارتباط عمده عوامل محیطی با پدیده فرسودگی شغلی است که البته عوامل محیطی به شرح ذیل می‌باشند:

(۱) ویژگی‌های شغلی: نتایج بدست آمده از تحقیقات محققان مبنی بر این است که فرسودگی شغلی نوعی واکنش به فشار است. تجربیات مربوط به حجم کار و فشار زمانی به طور هماهنگ و قوی با فرسودگی شغلی ارتباط دارند بخصوص از بعد تحلیل یا فرسایش. این نتایج بدست آمده از طریق تجربیات خود گزارش‌دهی در مورد فرسودگی و هم ارزیابی عینی نیازها (مثل تعداد ساعات کار و تعداد مراجعان) تأیید شده است و همچنین همبستگی بالای ابهام نقش و تضاد نقش به اثبات رسیده است. تضاد نقش وقتی اتفاق می‌افتد که با تضاد خواسته در شغل روبرو شدیم. در حالی که ابهام نقش وقتی اتفاق می‌افتد که اطلاعات کافی در مورد چگونگی انجام بهتر کار یا حرفه وجود نداشته باشد. تحلیلی کمی نیازهای شغلی دیگر (مثال تعداد زیاد مراجعان، شدت مشکلات) به تنهایی مورد مطالعه قرار گرفتند، اما همبستگی آنها هم به همین صورت است. منابعی که در مطالعات به طور مبسوطی مورد بررسی قرار گرفت حمایت اجتماعی است که با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. فقدان حمایت اجتماعی از طرف سرپرست بخصوص مهم است حتی بیشتر از حمایت همکاران مجموع منابع شغلی دیگر کنترل و اطلاعات است فقدان بار خورد به طور هماهنگی با سه جزء تشکیل دهنده فرسودگی شغلی ارتباط دارد. فرسودگی شغلی همچنین در افرادی که مشکلات کمتری در تصمیم‌گیریها دارند بیشتر است. همچنین مقدار آزادی عمل با فرسودگی شغلی همبستگی دارد، بنابراین هر چقدر ارتباط بیشتر باشد فرسودگی شغلی کمتر است (جانانلو و فرجی، ۱۴۰۱: ۷).

(۲) ویژگی‌های سازمانی: در حالی که کار یک پرستار با بیماران در یک بیمارستان است و یا کار یک معلم با دانش‌آموزان در مدرسه است. بنابراین این مشاغل اغلب در یک سازمان بزرگتر انجام می‌گیرد که شامل سلسله مراتب، مقررات، منابع و توزیع فضای می‌باشد. همه این عوامل می‌تواند تأثیرات دامنه‌دار و مستمری داشته باشند بخصوص وقتی که توقعات و انتظارات عمده آنها را از عدالت و برابری زیر پا می‌گذارند. که این مسئله به نوعی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد هم چنین شرایط سازمانی به وسیله عوامل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی شکل می‌گیرد. این بدین معنی است که سازمانها دستخوش تغییرات و تحولات زیادی می‌شوند مثل کوچک شدن، ادغامات که همه اینها تأثیرات مهمی بر زندگی کارمندان سازمانها دارد. همچنین توجه به مسائل رفاهی کارکنان و فرصت دادن به کارکنان در جهت تلاش برای بهتر شدن مهارت‌هایشان از عوامل مهمی سازمانی هستند که بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد (جانانلو و فرجی، ۱۴۰۱: ۸).

(۳) ویژگی‌های حرفه‌ای: کار در مورد فرسودگی شغلی در ابتدا از بخش مشاغل خدمات انسانی و آموزش شروع و رشد پیدا کرد و علت این توجه خاص به این مشاغل به دلیل درگیری عاطفی در شغلشان به صورت فشرده با دیگر افراد در نقش آموزش

دهنده یا مراقبت کننده بوده است. با تمرکز تحقیقات جدید به طور صریح به متغیرهای کار-عاطفه (شرایط مربوط به نشان دادن یا پنهان کردن عواطف در شغل، شرایط همدلی عاطفی) نشان داد که این عوامل عاطفی با واریانس‌های بالا در رده‌های بالا فرسودگی شغلی و استرس‌های شغلی بالا گزارش شده (جانانلو و فرجی، ۱۴۰۱: ۹). همچنین طبق مطالعه‌ای که بر روی پنج حرفه (مثل آموزش دهندگان، مشاغل خدمات اجتماعی، پزشکی بهداشت روانی و مجریان قانون) در دو کشور (آمریکا و هلند) انجام شد نتایج به دست آمده نشان داد نیمرخ‌های مشاغل در دو ملت مشابه بود. در نیمرخ مجریان قانون (افسران پلیس، نگهبانان زندان) نسبتاً سطح بالایی از بدبینی و عدم کارآیی و سطح پایینی از تحلیل و فرسایش مشخص گردید. پزشکان در دو کشور به وسیله سطح پایینی از فرسایش و بدبینی و سطح بالایی از عدم کارآیی مشخص شده است. نیمرخ کارمندان خدمات اجتماعی و مراکز بهداشت روانی از لحاظ ملیتی مختلف بود. در ایالات متحده، سطح بدبینی در خدمات اجتماعی بالا بوده، در حالی که در کشور هلند در یک حد متوسط است. کارکنان بهداشت روانی در ایالات متحده سطح پایین‌تری از فرسایش و بدبینی را تجربه کرده‌اند، اما در هلند سطح بالاتری را تجربه کرده‌اند. چنین نیمرخ‌هایی نشان می‌دهند که ویژگی‌های مهم این مشاغل تجربیات فرسودگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. البته در بررسی این نتایج نیاز است که با کمی احتیاط صورت گیرد، برای اینکه عوامل دیگر نیز می‌تواند تأثیر گذار باشد برای مثال کثرت مردان در مشاغل مربوط به مجریان قانون، و بدبینی معمولاً در مردان بالا است (جانانلو و فرجی، ۱۴۰۱: ۱۰).

عوامل فردی

افراد به راحتی به محیط کار پاسخ نمی‌دهند، بلکه یکسری ویژگی‌های منحصر به فردی در این ارتباطات وجود دارد که در پاسخ‌دهی تأثیرگذار است این عوامل فردی شامل متغیرهای جمعیت شناختی (مثل سن یا تحصیلات رسمی)، ویژگی‌هایی شخصیتی ثابت و گرایش‌های مربوط به شغل است. چند تا از این ویژگی‌های فردی با فرسودگی شغلی یک ارتباط را نشان دادند. همچنین، این ارتباط از نظر میزان تأثیرگذاری بر فرسودگی شغلی در حدود اندازه عواملی محیطی نمی‌باشد. به طوری که پیشنهاد شده که فرسودگی شغلی بیشتر یک پدیده اجتماعی است تا یک پدیده فردی (زارع و آقازاده کلیبر، ۱۴۰۱: ۵).

(۱) ویژگی‌های جمعیت شناختی: از همه متغیرهای جمعیت شناختی که مورد مطالعه قرار گرفته، سن یکی از آنهاست که همواره با فرسودگی شغلی ارتباط داشته در بین کارکنان جوان‌تر سطح فرسودگی شغلی نسبت به افرادی دارای سنین بالا ۳۰ تا ۴۰ سال هستند بیشتر گزارش شده است. سن نتایج بدست آمده مربوط به تجربیات شغلی را به هم می‌زند. جنس به عنوان یک متغیر جمعیت شناختی یک عامل قوی جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی نمی‌تواند باشد (بر خلاف برخی مباحث که می‌گویند فرسودگی شغلی را بیشتر زنان تجربه می‌کنند) برخی مطالعات سطح بالاتری از فرسودگی شخصی را برای مردان گزارش کرده‌اند یک تحقیق کوچک اما در مورد تفاوت جنسی این بود که مردان اغلب سطح بیشتری از بدبینی را تجربه می‌کنند همچنین در برخی از مطالعات زنان سطح بیشتری از فرسایش را گزارش دادند این نتایج می‌تواند مربوط به قالب‌های نقش جنسی افراد باشد. اما آنها همچنین ممکن است بازتابی از نقش مغلوب کننده جنس با حرف یا مشاغل باشد (به عبارتی افسران پلیس اکثریت مرد هستند، پرستاران به احتمال قوی زنان هستند). با توجه به وضعیت و موقعیت تأهل کسانی که ازدواج نکرده‌اند (بخصوص مردان) به نظر می‌رسد که مستعد فرسودگی شغلی هستند نسبت به آنها که ازدواج کرده‌اند مجردان به نظر می‌رسد که حتی سطح بیشتری از فرسودگی شغلی را نسبت به کسانی که طلاق گرفتند را تجربه می‌کنند (زارع و آقازاده کلیبر، ۱۴۰۱: ۷).

(۲) ویژگی‌های شخصیتی: مطالعات چندی در مورد ارتباط تیپ‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی انجام شده افرادی که سطح پایینی از تحمل و استقامت را نشان داده‌اند (داشتن مشکل و درگیری در فعالیت‌های روزانه، احساس کنترل توسط حوادث ماوراء و سعه صدر در مورد تغییرات) فرسودگی شغلی بیشتری را نشان دادند، بخصوص اینکه در جزء فرسایش، فرسودگی شغلی در بین افرادی که یک کانون کنترل بیرونی دارند (نسبت دادن حوادث و موفقیت‌ها به قدرت دیگران یا شانس) نسبت به افرادی دارای کانون کنترل درونی هستند (گرایش و اعتقاد به توانایی‌های خودش و تلاش خودش) بیشتر است. در مورد سبک‌های سازگاری و فرسودگی شغلی، آن‌ها کسانی هستند که سازگاری آنها با حوادث تنش‌زا به صورت بی‌تفاوتی و روش

تدافعی می‌باشد، در صورتی که سازگاری از نوع فعالانه و مقابله با فرسودگی شغلی نسبت کمتری مرتبط است. تحقیقات نشان دادند که سطح پایین تحمل، عزت نفس پایین و کانون کنترل بیرونی و سبک سازگاری اجتنابی نیم‌رخ یک فرد مستعد استرس را تشکیل می‌دهند. تحقیق در مورد پنج جزء شخصیتی عمده نشان داد که فرسودگی شغلی با اجزاء تشکیل‌دهنده روان رنجوری مرتبط است. روان رنجوری شامل ویژگی اضطراب، تنفر، افسردگی، کمروبی و آسیب‌پذیری همچنین علائم فرسودگی شغلی در بین افرادی که از نوع تیپ‌های احساسی هستند نسبت به تیپ‌های منطقی بیشتر است (زارع و آقازاده کلیبر، ۱۴۰۱: ۸).

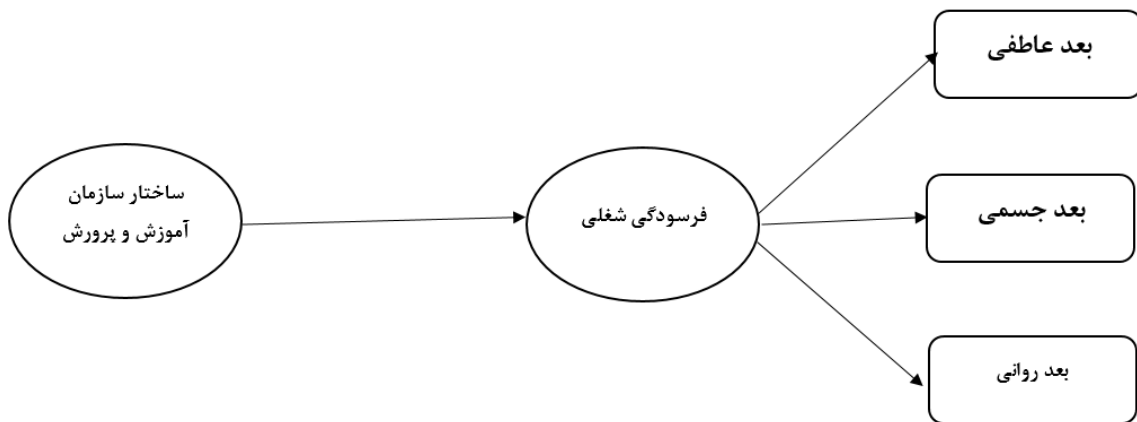
۳) گرایشات شغلی: توقعات و انتظاراتی که برای افراد در شغلشان بوجود می‌آید متفاوت هستند. در برخی موارد این توقعات خیلی بالا است، هم به دلیل ویژگی‌های کاریشان (مثل تحرک، تلاش، تفریح) و هم به دلیل بدست آوردن موفقیت در کارشان (مثل معالجه کردن بیماران، کمک کردن) همچنین انتظارات بالا نشان از ایده آلیست بودن یا غیرواقع‌گرا بودن می‌دهد و یک فرضیه این است که این مسئله یک عامل خطر برای ابتلا به فرسودگی شغلی هستند چون انتظارات زیاد منجر به این می‌شود که افراد به سختی کار کنند و به همین ترتیب کارشان را انجام دهند، پس این امر منجر به تحلیل و بدبینی بعدی می‌شود وقتی که سعی و تلاش زیاد آنها منتج به برآوردن انتظارات آنها نشود (زارع و آقازاده کلیبر، ۱۴۰۱: ۸).

فرسودگی شغلی معلمان

در ارتباط با حرفه‌ی معلمی، کیراکو (۱۹۹۸) استرس که معلمان تجربه می‌کنند را به عنوان «تجربه‌ی معلم از هیجانات نامطبوعی چون: تنش، ناامیدی، اضطراب، خشم و افسردگی به دست آمده از جنبه‌های کاری به عنوان یک معلم» تعریف کرده است. با توجه به این که تدریس، عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می‌شود، بنابراین می‌توان گفت شغل معلمی از جمله مشاغل است که خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت زیاد است. در واقع، 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 معلمان از طرف سازمان‌های آموزشی، عدم حمایت از سوی خانواده، جمعیت زیاد کلاس‌ها، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارض نقش مواجه هستند؛ که همه‌ی این مشکلات می‌توانند بر سلامت روانی معلمان تأثیر گذار بوده و با استمرار این مشکلات، آسیب‌پذیری آن‌ها بالا رفته و در نهایت منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود (خشک‌دامن، ۱۳۹۵: ۶۳-۵۹). آن چه ثابت شده، این است که فرسودگی در میان معلمان، یک پدیده‌ای بین‌المللی است و بسیاری از مطالعات در رابطه با استرس شغلی در میان معلمان بیان گر آن است که معلمان، سطوح بالاتری از استرس را در مقایسه با سایر مشاغل تجربه می‌کنند. به طور مثال نتیجه‌ی یک پژوهش ملی نشان داده است که بین ۵ تا ۲۰ درصد از کل معلمان آمریکایی، در هر دوره‌ی زمانی که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، در طبقه‌ی فرسوده قرار داشته‌اند و در مقایسه با مشاغل دیگر، آموزگاران سطح بالاتری از فرسودگی و بدبینی را نشان می‌دهند. در فنلاند نیز آموزگاران در مقایسه با کارکنان بخش‌های دیگر خدمات انسانی هم چون: پزشکی و پیراپزشکی، سطح فرسودگی بالاتری داشته‌اند (خشک‌دامن، ۱۳۹۵: ۶۳-۵۹). افراد شاغل در این حرفه تا رسیدن به نقطه‌ی فرسودگی از چند مرحله می‌گذرند. در نخستین مرحله، شور و هیجان، امیدواری زیاد و حتی احساس رسالت مشاهده می‌شود. آموزگاران مستعد فرسودگی، اغلب با دانش‌آموزان خود مشغولند و انتظارات غیر واقعی در آن چه می‌توانند انجام دهند در سر می‌پروراندند. آن‌ها اغلب فرصت‌های استراحت را از یاد می‌برند و تعطیلات را به خاطر احساس ضرورت وافر کار لغو می‌کنند. اما واقعیت به تدریج توقعات غیر واقعی آن‌ها را ناکام ساخته و اهداف، شیوه‌ها و ارزش‌های آنان را دچار تردید می‌کند آن‌ها رفته رفته عصبانی می‌شوند و شکوه می‌کنند؛ سپس احساس بی‌ارزشی کرده، افسرده می‌شوند و به این نتیجه می‌رسند که: «من نمی‌توانم چنین آدمی باشم. حتماً یک جای کار می‌لنگد». در این هنگام، دچار خشم بیش‌تر شده و نسبت به کار خود بی‌علاقه می‌شوند؛ که این وضعیت شباهت زیادی به مفهوم «خلاء وجودی» فرانکل دارد (خشک‌دامن، ۱۳۹۵: ۶۳-۵۹). از نظر سبب شناسی، تجربه‌ی فرسودگی معلمان، به طور تجربی با متغیرهای متعدد فردی و سازمانی مرتبط است؛ که می‌تواند شامل: جنسیت، سن، سال‌های تجربه، نوع مدرسه، اعتقادات، وضعیت تأهل، مقطع تدریس، ساعات تدریس، موقعیت جغرافیایی و میان مشکلات مالی، مهم‌ترین منبع تنیدگی در بین معلمان است. به طور مثال، در پژوهش رضایی (۱۳۷۴) معلوم شد که ۲۵ درصد معلمان ایرانی که استرس شدیدی را متحمل

شده‌اند، مشکلات مالی و حقوق ماهیانه را مهم‌ترین منبع استرس و فرسودگی شغلی خود می‌دانند (خشک دامن، ۱۳۹۵: ۶۳-۵۹). دو عامل مرتبط دیگر که تشخیص داده شده، تعارض نقش و ناخشنودی از همکاران است. در همین رابطه، مزلیچ و لایتر (۱۹۸۸) متوجه شدند تعارض نقش و ناخوشایند بودن همکاران می‌تواند منجر به فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت معلمان شود (منتظر غیب و کیخانژاد، ۱۳۹۱: ۹۴). نقش ویژگی‌های شخصیتی هم در بروز فرسودگی شغلی معلمان تأیید شده است. مطالعات نشان می‌دهد هر چه ویژگی‌های روان نژندی (روان رنجور خوبی) در معلمان بیش‌تر شود، فرسودگی شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد؛ زیرا عوامل روان نژندی باعث می‌شود مقدار زیادی از انرژی فرد از دست برود و او نتواند تصمیم درستی بگیرد. علاوه بر این‌ها، عواملی چون: جمعیت زیاد دانش آموزان، ضعف انگیزه‌ی تحصیلی آنان، بحران هویت، تنوع مشکلات عاطفی-روانی دانش آموزان، فقر فرهنگی-اقتصادی خانواده، چند شیفت کار کردن معلمان و عدم حمایت سیستم اداری و مدیریتی از آنان، معلمان را با چالش و شرایط تسهیل کننده‌ی فرسودگی رو به رو می‌کند. مطالعات صورت گرفته در مورد معلمان، این ادعا که: «فرسودگی شغلی، آثار ناگواری با خود به همراه دارد» را تأیید می‌کنند. یکی از این پی آمدهای ناگوار که مطالعات بسیاری بر آن صحنه گذاشته‌اند، بروز مشکلات روان شناختی و مسائل مربوط به سلامت روان می‌باشد. حقیقت امر این است که با وجود رابطه‌ی مثبت میان فرسودگی شغلی و سلامت روان، هر چه افراد از فرسودگی شغلی بالاتری برخوردار باشند، به همان میان نیز از سلامت روانی آن‌ها کاسته شده و علائم روان شناختی بیش‌تری را از خود نشان می‌دهند. به عنوان مثال، نتایج یک مطالعه که با هدف بررسی و مقایسه‌ی مکانیزم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین معلمان ایرانی و هندی صورت گرفت حاکی از آن است که همبستگی مثبتی بین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با ابعاد سلامت روان وجود دارد. هم چنین همبستگی منفی بین فقدان موقیت (کفایت) فردی با برخی ابعاد سلامت روان در میان معلمان زن و مرد ایرانی و هندی به چشم می‌خورد. تحقیقات نیز که گرینگلاس و بورک (۱۹۹۰) در بین معلمان کانادایی انجام دادند ثابت کرد که خستگی هیجانی و مسخ شخصیت، موجب افسردگی در بین معلمان زن و عامل خستگی هیجانی، باعث احساس فقدان کفایت فردی و افسردگی در بین معلمان مرد می‌شود هم چنین سیدم و زاگر (۱۹۹۱) در تحقیقی که در میان معلمان مدارس یکی از ایالت‌های آمریکا انجام دادند و آهولا و همکاران (۲۰۰۵)، بائر و همکاران (۲۰۰۶) و لیندبلوم و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی که به منظور بررسی رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی با علائم آسیب شناختی در بین معلمان مورد مطالعه انجام دادند. به این نکته پی بردند که فرسودگی شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت و معنا داری با علائم روان پزشکی مانند افسردگی و اضطراب دارد. نتایج پژوهش اسکافیلد (۲۰۰۱)، لاکوویدز و همکاران (۲۰۰۳) و آهولا و همکاران (۲۰۰۵) هم آشکار کرد که فرسودگی معلمان ممکن است با افسردگی مرتبط باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی و افسردگی از یک نهاد نیستند؛ اما با یک دیگر رابطه‌ای متقابل دارند. از طرفی دیگر بررسی‌ها نشان می‌دهند که علاوه بر مشکلات روان شناختی مثل افسردگی، فرسودگی شغلی با مسائل مربوط به سلامت جسمانی نیز مرتبط است. مثلاً در مطالعه‌ای که بین معلمان چینی انجام شد، نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که فرسودگی، یک واسطه بین استرس شغلی، واقعه، تشدید نشانه‌های افسردگی و افت سلامت جسمانی است. بسیاری از پژوهشگران دیگر از جمله بلیکس و همکاران (۱۹۹۴) نیز متوجه شدند که فرسودگی معلمان و اوضاع سلامت جسمی، به طور قابل توجهی با هم همبستگی دارند (خشک دامن، ۱۳۹۵: ۶۳-۵۹).

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

در تحقیق حاضر با توجه به اینکه هدف ما سنجش تاثیر ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان می باشد. از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی می باشد. همچنین براساس نحوه گردآوری داده ها این تحقیق از نوع پیمایشی می باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد پیمایش در این تحقیق و پژوهش، معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ شامل ۳۵۶ نفر می باشد که طبق تقسیمات کشوری در شهرهای زیر که زیرمجموعه شهرستان دشتستان هستند مشغول به فعالیت هستند:

جدول ۱. تقسیمات شهری شهرستان دشتستان

شهرستان	بخش	مرکز بخش	شهر
دشتستان	مرکزی	بrazجان	بrazجان و دالکی
	آب پخش	آب پخش	آب پخش
	ارم	تنگ ارم	تنگ ارم
	پوشکان	پوشکان	پوشکان و کلمه
	سعدآباد	سعدآباد	سعدآباد و وحدتیه
	شبانکاره	شبانکاره	شبانکاره

حجم نمونه و روش نمونه گیری

این پژوهش به منظور شناسایی تاثیر ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان انجام می شود و جامعه مورد تحقیق که معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که تعداد آن ها ۳۵۶ نفر می باشد. که باتوجه به فرمول کوکران ۱۸۵ نفر برای نمونه به روش در دسترس انتخاب شده اند. از آنجا که جمعیت جامعه مورد نظر در تحقیق متمرکز بر معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان بوده و گردآوری داده ها مستلزم مسافرت می باشد، از روش نمونه گیری در دسترس در این تحقیق استفاده شده است که برای اجرا مناسب و مقرون به صرفه است.

$$n = \frac{NZ^{2\alpha}/2 \times p(1-p)}{E^2(N-1) + Z^{2\alpha}/2 \times p(1-p)}$$

$$\frac{356(1/96)^2 \times 0/5 * 0/5}{(0/06)^2(356 - 1) + (1/96)^2 * 0/5 * 0/5} = 185$$

جدول ۲. امتیازبندی پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

پایین	متوسط	بالا	ابعاد فرسودگی شغلی
۱۷ یا پایین تر از ۱۷	۲۹-۱۸	تکرار: ۳۰ یا بالاتر از ۳۰	(۱) عاطفی
۵ یا پایین تر از ۵	۱۱-۶	تکرار: ۱۲ یا بالاتر از ۱۲	(۲) روانی
۳۳ یا پایین تر از ۳۳	۳۹-۳۳	تکرار: ۴۰ یا بالاتر از ۴۰	(۳) جسمی

- بعد عاطفی: سوال‌های ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۶ و ۲۰ و نمره این پرسشنامه بین ۰ تا ۵۴ است.
- بعد جسمی: سوال‌های ۴ و ۷ و ۹ و ۱۲ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۱ و نمره این پرسشنامه بین ۰ تا ۴۸ است.
- بعد روانی: سوال‌های ۵ و ۱۰ و ۱۱ و ۲۲ و نمره این پرسشنامه بین ۰ تا ۳۰ است.

پرسشنامه ساختار سازمانی

پرسشنامه ساختار سازمانی توسط رابینز (۲۰۱۳) به منظور سنجش ساختار سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال و ۳ مولفه رسمیت، پیچیدگی و تمرکز می باشد و بر اساس طیف لیکرت به سنجش ساختار سازمانی می پردازد.

روایی پرسشنامه

مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه گیری می تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر؟ (خاکی، ۱۳۷۸: ۲۴۴). روایی به این معنی است که چگونه می توانیم اطمینان یابیم که ابزار جمع آوری داده ها واقعاً به اندازه گیری مفهوم مورد نظر مورد نظر پرداخته و چیز دیگری را اندازه گیری نکرده است. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکر می کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش نسرانی (۱۳۹۴) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است.

پایایی پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها به کمک نرم افزار SPSS اندازه گیری می شود. یک پرسشنامه هنگامی پایایی بالایی دارد که ضریب آلفای کرونباخ آن بالاتر از ۰/۷ باشد. پرسشنامه های تحقیق حاضر به طور آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از افراد جامعه که بصورت در دسترس انتخاب شده بودند اجرا گردید و برخی سؤالات بدلیل مبهم بودن مورد تجدید نظر قرار گرفت. برای محاسبه پایایی پرسشنامه تدوین شده بعد از انتخاب ۳۰ نفر از جامعه آماری، پرسشنامه توزیع و جمع آوری شد و سپس بر اساس آلفای کرونباخ تجزیه و تحلیل شد و نشان می دهد پرسشنامه ساختار سازمانی و پرسشنامه فرسودگی شغلی که به ترتیب دارای ۱۶ و ۲۲ سؤال بودند، به ترتیب دارای آلفای کرونباخ در سطح ۰/۷۹۳ و ۰/۸۶۹ بودند که از سطح پایایی خوبی برخوردار است. در جدول زیر خروجی نرم افزار SPSS برای بررسی پایایی نشان داده شده است.

جدول ۳ آلفای کرونباخ پرسشنامه

آلفای کرونباخ	N of Items
۰/۷۹۳	۱۶
۰/۸۶۹	۲۲

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش نسرانی (۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از جداول فراوانی و درصد فراوانی، نمودار درصد فراوانی و جدول شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای ارائه وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای مستقل و وابسته استفاده شد. در سطح استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت مشخص کردن نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها؛ همبستگی پیرسون جهت سنجش رابطه بین متغیرها و همچنین سایر آزمونهای پیش فرض رگرسیون و همچنین آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی متغیر وابسته بر اساس متغیرهای مستقل بطور همزمان استفاده شد. کلیه تحلیل‌ها با نرم افزار آماری SPSS در سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

آمار توصیفی سؤالات جمعیت شناختی

(۱) در جدول (۴) فراوانی پاسخ دهندگان براساس جنسیت مشخص شده است.

جدول ۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان براساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
مرد	۶۴	۳۴/۶	۳۴/۶	۳۴/۶
زن	۱۲۱	۶۵/۴	۶۵/۴	۱۰۰/۰
کل	۱۸۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

بر اساس جدول (۴)، ۱۲۱ نفر از پاسخگویان (۶۵/۴ درصد نمونه آماری) را زن‌ها و ۶۴ نفر از پاسخگویان (۳۴/۶ درصد نمونه آماری) را مردها تشکیل داده است ($P\text{-value} > 0.05$).

(۲) سن: در این بخش آمار توصیفی مربوط به سن پاسخ دهندگان به تحقیق ارائه می‌شود. این ویژگی در جدول (۲-۴) توصیف می‌شود:

جدول ۵ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان براساس سن

سن (سال)	تعداد	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
کمتر از ۲۵	۱۹	۱۰/۳	۱۰/۳	۱۰/۳
۲۵ تا ۳۵	۳۰	۱۶/۲	۱۶/۲	۲۶/۵
۳۵ تا ۴۵	۷	۳/۸	۳/۸	۳۰/۳
۴۵ تا ۵۵	۶۴	۳۴/۶	۳۴/۶	۶۴/۹
بیشتر از ۵۵	۶۵	۳۵/۱	۳۵/۱	۱۰۰/۰
کل	۱۸۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

بر اساس جدول (۵)، بیشترین شرکت کنندگان در دامنه سنی بیش از ۵۵ سال (۳۵/۱ درصد نمونه آماری) و کمترین تعداد در دامنه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال (۳/۸ درصد نمونه آماری) می‌باشند. ($P\text{-value} > 0.05$).

جدول ۶ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس پایه تدریس

پایه تدریس	تعداد	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
اول و دوم	۳۳	۱۷/۸	۱۷/۸	۱۷/۸
سوم و چهارم	۶۹	۳۷/۳	۳۷/۳	۵۵/۱
پنجم و ششم	۸۳	۴۴/۹	۴۴/۹	۱۰۰/۰
کل	۱۸۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

بر اساس جدول (۶)، بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۸۳ نفر از پاسخگویان (۴۴/۹ درصد نمونه آماری) دارای پایه تدریس پنجم و ششم می‌باشند.

محل تدریس: در این بخش آمار توصیفی مربوط به محل تدریس مورد بررسی به تحقیق ارائه می‌شود.

جدول ۷ توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس محل تدریس

محل تدریس	تعداد	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
مدارس شهری	۹۲	۴۹/۷	۴۹/۷	۴۹/۷
مدارس روستایی	۳۸	۲۰/۵	۲۰/۵	۷۰/۳
مدارس شهری و روستایی	۵۵	۲۹/۷	۲۹/۷	۱۰۰/۰
کل	۱۸۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

بر اساس جدول (۷)، بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۹۲ نفر از پاسخگویان (۴۹/۷ درصد نمونه آماری) در مدارس شهری مشغول به تدریس می‌باشند.

نتایج آمار استنباطی

نتایج آزمون نرمال بودن

در انجام این تحقیق به منظور تخمین پارامترهای مدل از روش حداقل مربعات معمولی استفاده می‌گردد و این روش بر این فرض استوار است که متغیر وابسته تحقیق دارای توزیع نرمال باشد، به طوری که توزیع غیر نرمال متغیر وابسته منجر به تخطی از مفروضات این روش برای تخمین پارامترها شده و نتایج درستی را ارائه نمی‌دهد.

نرمال بودن توزیع این متغیر مورد آزمون قرار گیرد. نرمال بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی یکی از فرض‌هایی رگرسیونی است که نشان‌دهنده اعتبار آزمون‌های رگرسیونی است، بنابراین نرمال بودن متغیرهای وابسته به نرمال بودن باقیمانده‌های مدل (تفاوت مقادیر برآوردی از مقادیر واقعی) می‌انجامد. پس لازم است نرمال بودن متغیر وابسته قبل از برآورد پارامترها کنترل شود و در صورت برقرار نبودن این شرط راه‌حل مناسبی برای نرمال نمودن آن‌ها (از جمله تبدیل نمودن آن) اتخاذ نمود. در این مطالعه این موضوع از طریق آماره شاپیرو-ویلک و همچنین کولموگروف اسمیرنوف ($K-S$) مورد بررسی قرار می‌گیرد. با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک و آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها را می‌توان بررسی کرد که نتایج آن در جدول (۴-۹) برای متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

این آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام می‌گیرد و سطح معناداری ۰/۰۵ می‌باشد. اگر p - مقدار بدست آمده (sig) کمتر از ۰/۰۵ باشد نرمال بودن داده‌ها را نتیجه می‌گیریم و در غیر این صورت به نرمال بودن داده‌ها صحیح نمی‌باشد. با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون اسپیرمن برای بررسی همبستگی متغیرها استفاده خواهد شد. دو فرض آزمون:

H_0 : توزیع داده‌ها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های نرمال نیست.

جدول ۸. نتایج آزمون نرمال‌سازی متغیرهای اصلی

متغیرها	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف			آزمون شاپیرو-ویلک		
	آماره	درجه آزادی	سطح معنی-داری	آماره	درجه آزادی	سطح معنی-داری
فرسودگی شغلی عاطفی	۰/۰۶۵	۱۸۵	۰/۰۱۲	۰/۹۹۰	۱۸۵	۰/۰۲۴
فرسودگی شغلی جسمی	۰/۱۲۱	۱۸۵	۰/۰۰۰	۰/۹۵۱	۱۸۵	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی روانی	۰/۰۹۲	۱۸۵	۰/۰۱۴	۰/۹۶۵	۱۸۵	۰/۰۰۳
ساختار سازمانی	۰/۲۹۴	۱۸۵	۰/۰۰۳	۰/۹۷۸	۱۸۵	۰/۰۰۰

نتایج آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی) ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان تاثیر دارد.

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر دارد. $H_1 =$

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر ندارد. $H_0 =$

برای آزمون تاثیر متغیر مستقل (ساختار سازمانی) بر متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۹. واریانس مدل رگرسیونی متغیر ساختار سازمانی و تاثیر آن بر فرسودگی شغلی

R		ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل شده	خطای استاندارد		
۰/۴۲۹		۰/۳۸۴	۰/۱۷۷	۱۰/۳۶۷		
منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۸۵۳/۶۱۹	۱	۲۸۵۳/۶۱۹	۲۶/۵۵۲	۰/۹۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۲۶۸۱/۶۸۱	۱۸۳	۱۰۷/۴۷۲		نتیجه آزمون: رد فرضیه H_0	
کل	۱۵۵۳۵/۳۰۰	۱۸۴	----			

از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی به تغییرات کل، ۰/۳۸۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۳۸/۴ درصد تغییرات متغیرهای وابسته فرسودگی شغلی، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی تبیین می‌گردد.

جدول ۱۰ ضرایب متغیر ساختار سازمانی و تاثیر آن بر فرسودگی شغلی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۷/۵۶۰	۳۷/۰۶۲	عرض از مبدأ
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۵/۱۵۳	-۰/۲۷۶	ساختار سازمانی

بنابراین رابطه ریاضی بین متغیر فرسودگی شغلی و ساختار سازمانی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = -0.276X + 37.062$$

باتوجه به معادله بالا می‌توان بیان نمود که بهبود یک واحد در ساختار سازمانی موجب ۰/۲۷۶- واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول) ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان از جنبه عاطفی تاثیر دارد.

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر دارد. $H_1 =$

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر ندارد. $H_0 =$

برای آزمون تأثیر متغیر مستقل (ساختار سازمانی) بر متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۱۱ واریانس مدل رگرسیونی ساختار سازمانی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی عاطفی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R	
۱۰/۴۳۵		۰/۱۶۶	۰/۲۷۳	۰/۴۱۶	
سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۲۴/۶۷۹	۱	۲۶۸۷/۱۰۳	
نتیجه آزمون:			۱۰۸/۸۸۳	۱۸۳	۱۲۸۴۸/۱۹۷
رد فرضیه H_0			----	۱۸۴	۱۵۵۳۵/۳۰۰
				منبع تغییرات	
				رگرسیون	
				باقیمانده	
				کل	

از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش به تغییرات کل، ۰/۲۷۳ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۲۷/۳ درصد تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی معلمان، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی تبیین می‌گردد.

جدول ۱۲ ضرایب متغیر ساختار سازمانی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی عاطفی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض H_0	۰/۰۴۸	۱/۹۹۹	۱۷/۸۲۲	عرض از مبدأ
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۴/۹۶۸	-۰/۲۸۱	ساختار سازمانی

بنابراین رابطه ریاضی بین متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی عاطفی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = -0.281X + 17.822$$

باتوجه به معادله بالا می‌توان بیان نمود که یک واحد بهبود متغیر ساختار سازمانی موجب ۰/۲۸۱- واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی معلمان می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد. فرضیه فرعی دوم: ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان از جنبه جسمی تأثیر دارد.

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی جسمی معلمان تأثیر دارد. $H_0 =$

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی جسمی معلمان تأثیر ندارد. $H_1 =$

جدول ۱۳ واریانس مدل رگرسیونی ساختار سازمانی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی جسمی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص شده		ضریب تشخیص (R^2)		R
۱۰/۰۶۸		۰/۲۲۴		۰/۲۳۷		۰/۴۸۶
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۱۸/۱۳۳	۱۸۳۸/۰۲۵	۲	۳۶۷۶/۰۵۰	رگرسیون
نتیجه آزمون:			۱۰۱/۳۶۱	۱۸۲	۱۱۸۵۹/۲۵۰	باقیمانده
رد فرضیه H_0			----	۱۸۴	۱۵۵۳۵/۳۰۰	کل

با توجه به مقدار سطح معنی داری در جدول بالا می‌توان گفت که مدل رگرسیونی توانسته است، نسبت به حالت تصادفی، واریانس متغیر وابسته را بیشتر توصیف کند، زیرا سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای اول ۰/۰۵ است و می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش به تغییرات کل، ۰/۲۳۷ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۲۳/۷ درصد تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی جسمی معلمان، توسط تغییرات در متغیرهای مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی آموزش و پرورش تبیین می‌گردد.

جدول ۱۴ ضرایب متغیر ساختار سازمانی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی جسمی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
پذیرش فرض H_0	۰/۰۰۰	۱/۹۳۲	۱۶/۶۳۲	عرض از مبدأ
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۲/۸۴۸	-۰/۱۸۰	ساختار سازمانی

ضرایب رگرسیونی یا همان برآورد پارامترها هم در جدول بالا ظاهر شده است. مقدار ثابت یا همان «عرض از مبدأ» برابر با ۱۶/۶۳۲ و «شیب خط» نیز -۰,۱۸۰ بدست آمده. بنابراین بنابراین رابطه ریاضی بین متغیرهای فرسودگی شغلی جسمی و ساختار سازمانی آموزش و پرورش به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = -0.180X_1 + 16.632$$

باتوجه به معادله بالا می‌توان بیان نمود که یک واحد بهبود در متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش موجب ۰/۱۸۰ واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی جسمی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان از جنبه روانی تأثیر دارد.

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی روانی معلمان تأثیر دارد. $H_0 =$

ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی روانی معلمان تأثیر ندارد. $H_1 =$

جدول ۱۵ واریانس مدل رگرسیونی ساختار سازمانی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی روانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R^2)		R	
۱۳/۶۳۲		۰/۱۴۵		۰/۲۸۶		۰/۳۸۹	
سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۵۴/۵۲۳	۱۹۴۷/۲۵۳	۲	۵۷۴۱/۲۸۵	رگرسیون	
نتیجه آزمون:			۲۴۵/۳۵۲	۱۸۲	۱۳۵۲۶/۲۳۵	باقیمانده	
رد فرضیه H_0			----	۱۸۴	۱۲۶۳۵/۲۴۱	کل	

با توجه به مقدار سطح معنی‌داری در جدول بالا می‌توان گفت که مدل رگرسیونی توانسته است، نسبت به حالت تصادفی، واریانس متغیر وابسته را بیشتر توصیف کند، زیرا سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای اول ۰/۰۵ است و می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش به تغییرات کل، ۰/۲۸۶ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۲۸/۶ درصد تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی روانی معلمان، توسط تغییرات در متغیرهای مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی آموزش و پرورش تبیین می‌گردد.

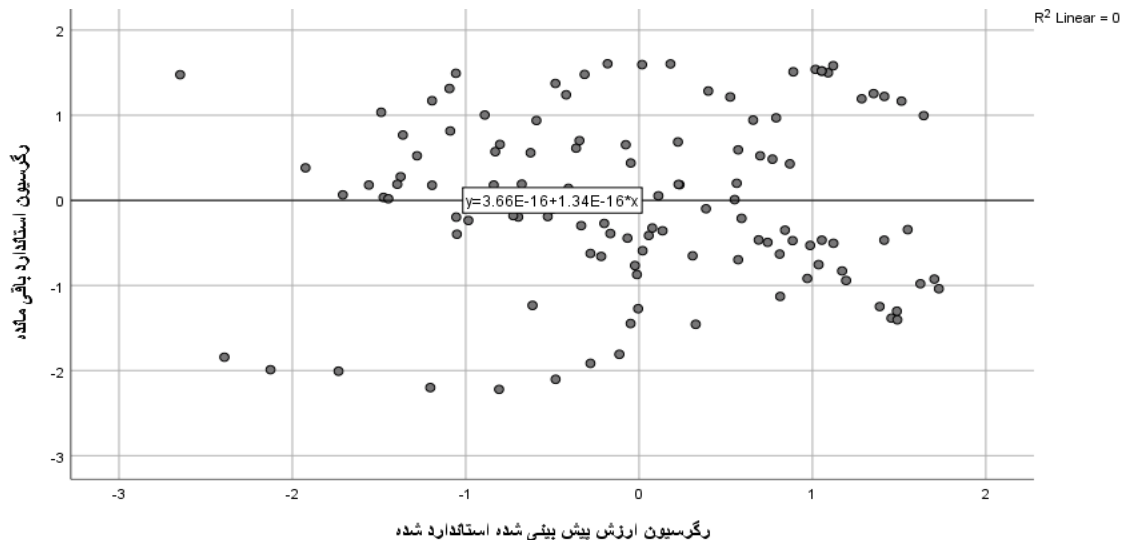
جدول ۱۶ ضرایب متغیر ساختار سازمانی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی روانی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
پذیرش فرض H_0	۰/۰۰۰	۲/۳۵۲	۸/۲۸۴	عرض از مبدأ
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۳/۹۶۸	-۰/۳۵۱	ساختار سازمانی

ضرایب رگرسیونی یا همان برآورد پارامترها هم در جدول بالا ظاهر شده است. مقدار ثابت یا همان «عرض از مبدأ» برابر با ۸/۲۸۴ «شیب خط» نیز ۰,۳۵۱- بدست آمده. بنابراین بنابراین رابطه ریاضی بین متغیرهای فرسودگی شغلی روانی و ساختار سازمانی آموزش و پرورش به صورت زیر خواهد بود:

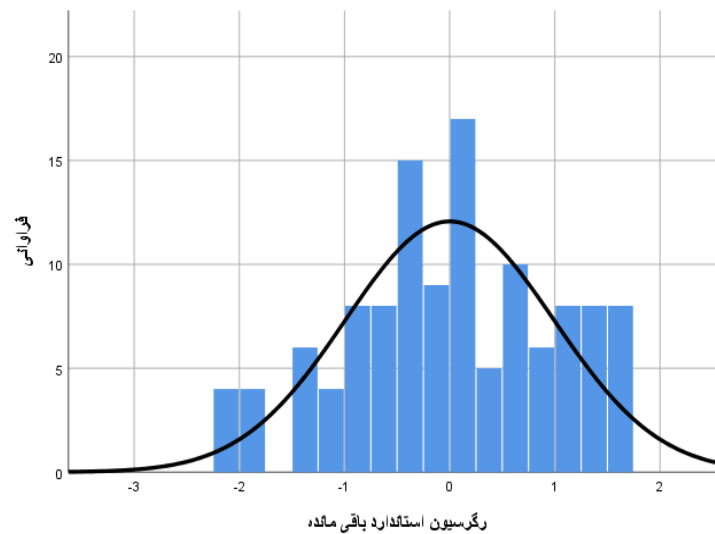
$$Y = -0.351X_1 + 8.284$$

باتوجه به معادله بالا می‌توان بیان نمود که یک واحد بهبود در متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش موجب ۰/۳۵۱ واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی روانی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.



نمودار ۳ نمودار پیش‌بینی شده استاندارد متغیر فرسودگی شغلی توسط ساختار سازمانی آموزش و پرورش

نمودار رسم شده برای مقایسه باقی‌مانده‌های استاندارد نسبت به مقادیر پیش‌بینی شده استاندارد نیز در نمودار بالا دیده می‌شود. فرض تصادفی و ثابت بودن واریانس برای آزمون رگرسیون خطی در این نمودار دیده می‌شود. اگر تغییرات باقی‌مانده در این نمودار به صورت افزایشی بود، می‌توانستیم واریانس را صعودی و غیر ثابت در نظر بگیریم و شرط رگرسیون را مخدوش اعلام کنیم. ولی خوشبختانه این نمودار چنین چیزی را نشان نمی‌دهد و همانطور که در نمودار (۴-۸) مشاهده می‌شود، حدود تغییرات روی هر محور به علت استاندارد کردن مقادیر، در بازه ۳- تا ۲+ است. با توجه به درخواست مربوط به ترسیم «نمودار هیستوگرام»، نموداری که در نمودار (۴-۹) مشاهده می‌کنید، ترسیم شد و به کمک آن می‌توانیم نرمال بودن متغیر وابسته (یا خطا) را برای مدل و آزمون رگرسیون خطی مورد بررسی قرار داد.



نمودار ۴ نمودار ارزش پیش بینی شده استاندارد شده متغیر فرسودگی شغلی توسط ساختار سازمانی آموزش و پرورش

خلاصه نتایج تحقیق

نتایج آمار جمعیت شناختی نشان داد که ۱۲۱ نفر از پاسخگویان (۶۵/۴ درصد نمونه آماری) را زن‌ها و ۶۴ نفر از پاسخگویان (۶۵/۴ درصد نمونه آماری) را مردها تشکیل داده است. همچنین بیشترین شرکت‌کنندگان در دامنه سنی بیش از ۵۵ سال (۳۵/۱ درصد نمونه آماری) و کمترین تعداد در دامنه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال (۳/۸ درصد نمونه آماری) می‌باشند. در ادامه نیز مشخص شد که بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۱۲۰ نفر از پاسخگویان (۶۴/۹ درصد نمونه آماری) مدرک تحصیلی لیسانس، دارند. همچنین بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۸۳ نفر از پاسخگویان (۴۴/۹ درصد نمونه آماری) دارای پایه تدریس پنجم و ششم می‌باشند. علاوه بر آن اینکه بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۴۲ نفر از پاسخگویان (۳۸/۹ درصد نمونه آماری) دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشند. بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۷۷ نفر از پاسخگویان (۴۱/۶ درصد نمونه آماری) دارای درآمد ماهیانه بین ۶ تا ۷ میلیون تومان می‌باشند. در پایان نیز مشخص شد که بیشترین تعداد پاسخگویان با تعداد ۹۲ نفر از پاسخگویان (۴۹/۷ درصد نمونه آماری) در مدارس شهری مشغول به تدریس می‌باشند. نتایج تحلیلی مربوط به تاثیر هرکدام از مولفه‌های جمعیت شناختی بر متغیرهای اصلی تحقیق نشان داد که بین جنسیت و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی و همچنین ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش بینی آن در فرسودگی شغلی بیش از بقیه موارد است. همچنین بین سن و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی و همچنین ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش بینی آن در فرسودگی شغلی بیش از بقیه موارد است.

در ادامه نیز مشخص شد که بین مدرک تحصیلی و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و تنها مدرک تحصیلی با ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌دار دارد و قدرت پیش بینی آن در ساختار سازمانی برابر ۰/۱۰۵ می‌باشد. علاوه بر آن بین پایه تدریس و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش بینی آن در فرسودگی روانی بیش از بقیه موارد است و اما با ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در بررسی بیشتر نیز مشخص شد که بین سابه کار و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش بینی آن در فرسودگی روانی بیش از فرسودگی شغلی است و اما با ساختار سازمانی آموزش و پرورش و فرسودگی عاطفی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین اینکه بین درآمد ماهیانه و فرسودگی شغلی و

مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی و همچنین ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش بینی آن در فرسودگی شغلی بیش از بقیه موارد است. در پایان نیز مشخص شد که بین محل تدریس و فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن شامل فرسودگی عاطفی، فرسودگی روانی و فرسودگی شغلی و همچنین ساختار سازمانی آموزش و پرورش رابطه معنی‌داری وجود دارد و قدرت پیش بینی آن در فرسودگی جسمی بیش از بقیه موارد است.

در تحلیل و تبیین نتایج فوق یافته‌ها در این زمینه نشان می‌دهند که سطوح فرسودگی معلمان ممکن است اندازه و میزانی را که معلم به تجویز رویه‌ها و نظام نامه‌های اجرایی پای بند است، تحت تأثیر قرار دهد. از نظر جنسیتی، اگر چه تحقیقات کالیمو (۲۰۰۰) و لیندبلوم و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که خستگی عاطفی در بین زنان معلم شایع‌تر از معلمان مرد است و یافته‌های یک بررسی دیگر نیز بیان‌گر آن است که میزان خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان کفایت فردی در دبیران مرد به ترتیب برابر ۵/۷ درصد، ۳/۴ درصد و ۶۱/۴۷ درصد می‌باشد و در کفایت فردی در دبیران مرد به ترتیب بابر ۵/۷ درصد، ۳/۱۱ درصد و ۶۱/۴۷ درصد می‌باشد و در دبیران زن، این میزان به ترتیب ۴/۳ درصد، ۳/۴ درصد و ۸/۳۲ درصد در حد شدید می‌باشد (صابری و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۲)، اما در اکثر مطالعات صورت گرفته، جنسیت مرد به عنوان یک عامل خطر برای فرسودگی مطرح شده و علت این امر نیز مسئولیت‌های بیش‌تر معلمان مرد نسبت به معلمان زن تعیین شده است؛ که البته این مسئولیت نیز اکثراً مربوط به مسائل خانواده می‌شود. در همین رابطه، نتایج یک پژوهش انجام شده روی ۶۲ معلم زن و ۶۵ معلم مرد مقطع ابتدایی نشان می‌دهد که میزان علائم و مشکلات معلمان مرد در زیر مقیاس‌های اضطراب، افسردگی و نشانه‌های جسمانی، نسبت به معلمان زن بالاتر بوده و علائم بیشتری را نسبت به گروه دیگر از خود نشان می‌دهند. از جنبه‌ی میزان فرسودگی معلمان در مقاطع مختلف تحصیلی نیز مطالعات حاکی از آن است که خستگی عاطفی در میان معلمان دوره‌ی ابتدایی بیش‌تر از دوره‌های تحصیلی دیگر است. به بیانی واضح‌تر، معلمان دوره‌ی ابتدایی، خستگی عاطفی بیش‌تری را نسبت به هم‌تایان خود در دوره‌های راهنمایی و دبیرستان نشان می‌دهند. این امر می‌تواند ناشی از شرایط سخت تدریس در دوره‌ی ابتدایی باشد. اگر چه در این دوره، دانش آموزان نسبتاً آرام، حرف گوش کن و پذیرا هستند، ولی آموزش نسبت به دوره‌های دیگر سخت‌تر است (جهانی، ۱۳۸۸) نیز طی پژوهشی که با عنوان بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان انجام داد به این نتیجه رسید که میزان فرسودگی شغلی مدیران آموزشی در دوره‌ی دبستان بیش‌تر می‌باشد و میانگین فرسودگی شغلی مدیران آموزشی مرد بیش‌تر از مدیران آموزشی زن است. در رابطه با متغیر سن نیز مطالعات نشان‌گر رابطه‌ی معکوس و معنا دار بین سنوات شغلی با فرسودگی است. یعنی میزان فرسودگی شغلی با افزایش سن کاهش می‌یابد. شاید دلیل این که افراد کم سابقه بیش‌تر در معرض خطر ابتلاء به فرسودگی قرار می‌گیرند با موقعیت پایگاهی آنان در ارتباط باشد؛ زیرا با افزایش سن و سابقه، افراد پایگاه و نقش‌هایی کسب می‌کنند که برای آن‌ها منابعی را فراهم می‌سازد. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان استدلال کرد که معلمان در ابتدای فعالیت شغلی به علت عدم دسترسی به منابع ارزشمند اجتماعی، در مواجهه با شرایط ناگوار، بیش‌تر آشفته و دچار فرسودگی می‌شوند. اگر چه نتایج برخی از تحقیقات نشان می‌دهد که بالا رفتن سابقه‌ی کاری موجب افزایش فرسودگی می‌شود، با این حال براساس برخی از مطالعات انجام شده در بین معلمان، افزایش سابقه‌ی کاری که با افزایش سن نیز همراه است، می‌تواند یک عامل کاهش دهنده‌ی فرسودگی باشد؛ زیرا با افزایش سابقه‌ی کار، مکانیزم‌های تطبیقی، بالا رفتن تجربه، شدن در مکان آموزشی و امثال آن، می‌تواند کاهش دهنده‌ی فرسودگی باشد. حتی سابقه‌ی کاری بالای ۲۰ سال، به طور معنا داری باعث کاهش فرسودگی می‌شود. بنابراین سن و سابقه‌ی کم معلمان باید به عنوان عوامل خطرزا در نظر گرفته شود و توجه بیش‌تری به این گونه افراد معطوف شود. عامل مهم دیگر در کاهش فرسودگی شغلی معلمان، فراهم کردن محیط مناسب آموزشی و غیر استرس زاست. برای داشتن مراکز آموزشی اثر بخش و دست یابی به اهداف نهایی نظام آموزش و پرورش، باید معلمانی با انگیزه‌ی پیشرفت بالا داشت و این امر تنها در فضایی امکان پذیر می‌شود که تا حد امکان کم‌ترین میزان فشار روانی بر معلمان وارد شود و فرسودگی شغلی در آن، جایی نداشته باشد.

در این ارتباط میانگین، اصلی‌ترین شاخص مرکزی بوده و متوسط داده‌ها را نشان می‌دهد، مشخص شد که مقادیر میانگین فرسودگی شغلی عاطفی، جسمی و روانی و همچنین ساختار سازمانی پس از وزندهی براساس تعداد سوالات هر پرسشنامه به ترتیب برابر با ۱۵۶/۷۷، ۶۱/۸۵، ۸۹/۸۰ و ۱۶۷/۲۴ و مقادیر انحراف معیار برای فرسودگی شغلی عاطفی، جسمی و روانی و همچنین ساختار سازمانی به ترتیب ۱۶/۹۲، ۱۱/۴۲، ۱۷/۷۴ و ۱۲/۲۸۶ می‌باشد.

نتایج فرضیه‌های تحقیق

نتیجه‌گیری فرضیه اصلی

فرضیه اصلی) ساختار سازمان آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دشتستان تاثیر دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R2 نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی به تغییرات کل، ۰/۳۸۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۳۸/۴ درصد تغییرات متغیرهای وابسته فرسودگی شغلی، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی تبیین می‌گردد و می‌توان بیان نمود که بهبود یک واحد در ساختار سازمانی موجب ۰/۲۷۶- واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات شیشوان و همکاران (۱۴۰۰)، فرامرزیور و همکاران (۱۴۰۰)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۹)، اعتمادی و همکاران (۱۳۹۹)، رهنمایی و همکاران (۱۳۹۹)، ناظمی و همکاران (۱۳۹۸)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۸)، ابراهیمی و فراشبندی (۱۳۹۶)، حاجی بابایی و ضیایی بیگدلی (۱۳۹۳)، نظری و همکاران (۱۳۹۳)، چن و همکاران (۲۰۲۳)، دوراکو و همکاران (۲۰۲۲)، حسن و همکاران (۲۰۲۱)، ویتوری و همکاران (۲۰۲۰)، لاو و همکاران (۲۰۱۹)، تسانگ (۲۰۱۹) ف فرنت و همکاران (۲۰۱۸) و غنی‌زاده و جهانی زاده (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در تحلیل و تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که فرسودگی شغلی یک احساس ذهنی - درونی است که باعث ایجاد احساسات و نگرش‌های منفی فرد در ارتباط با شغلش و اختلال در عملکرد حرفه‌ای او می‌شود. این امر منتهی به نتایجی نامطلوب مانند غیبت، ترک کار و کاهش بهره‌وری برای افراد و سازمان می‌شود. از دیدگاه روان‌شناختی، افرادی که به این عارضه دچار می‌شوند به نوعی تحلیل رفتگی عاطفی مبتلا شده، احساس می‌کنند که نسبت به تحقق اهدافشان تمایلی ندارند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، ساختار سازمانی است. نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده نشان دادند که عواملی مانند سطح فشار روانی و نوع آن، شخصیت فرد، ماهیت شغل، نوع زندگی سازمانی در محیط کار، سبک زندگی فرد و جو سازمانی بر فرسودگی شغلی مؤثرند. اولین مشکل قربانیان فرسودگی از کار آن است که این افراد از فرسودگی جسمی رنج می‌برند. قدرت آنان برای کار کردن کم است و بیشتر اوقات خسته و ناتوان هستند. علاوه بر آن، از نشانه‌های مرضی فیزیولوژیکی متعدد، مثل سردردهای مکرر، تهوع، اختلال در خوابیدن و تغییر عادات مربوط به غذا خوردن در رنج هستند. مدارس، سیستم‌های اجتماعی بسیار پیچیده و دارای عناصر متعددی هستند که هر یک از این عناصر با یک دیگر و با محیط خود کنش و اکنش دارند. در مدارس، عنصر انسانی جایگاهی خاص دارد و در بین افراد حاضر در مدرسه، معلمان مهم‌ترین نقش را بر عهده دارند. معلمان به خاطر نقش حساسی که دارند، به طور دائم از طرف مدیران مدرسه، دانش‌آموزان، والدین آن‌ها، نهادهای سیاسی- اجتماعی و گروه‌های رسمی و غیر رسمی جامعه، تحت فشار هستند. به علاوه، آن‌ها با مشکلات عدیده‌ای در خارج و داخل مدرسه روبرو می‌باشند. مثلاً 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. هم چنین میزان مسئولیت آن‌ها جهت پاسخ‌گویی به دانش‌آموزان در رابطه با تغییرات پیشه‌ی فرهنگی و تنوع نیازهای آنان که هر یک دارای توانایی‌های فیزیکی و ذهنی و سبک یادگیری متفاوتی هستند، روز به روز افزایش می‌یابد. این انتظارات روز افزون، معلمان را تحت فشار دائمی قرار می‌دهد و این فشارها اگر بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر

می‌اندازد و ایشان را دچار استرس می‌کند؛ تا جایی که پس از مدتی، از توان و انرژی اولیه‌ی آن‌ها کاسته شده و دچار فرسودگی می‌شوند.

نتیجه‌گیری فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول) ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان از جنبه عاطفی تاثیر دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش به تغییرات کل، ۰/۲۷۳ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۲۷/۳ درصد تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی عاطفی معلمان، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی تبیین می‌گردد و می‌توان بیان نمود که یک واحد بهبود متغیر ساختار سازمانی موجب ۰/۲۸۱- واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی معلمان می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات شیشوان و همکاران (۱۴۰۰)، فرامرزیور و همکاران (۱۴۰۰)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۹)، اعتمادی و همکاران (۱۳۹۹)، رهنمایی و همکاران (۱۳۹۹)، ناظمی و همکاران (۱۳۹۸)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۸)، ابراهیمی و فراشبندی (۱۳۹۶)، حاجی بابایی و ضیایی بیگدلی (۱۳۹۳)، نظری و همکاران (۱۳۹۳)، چن و همکاران (۲۰۲۳)، دوراکو و همکاران (۲۰۲۲)، حسن و همکاران (۲۰۲۱)، ویتوری و همکاران (۲۰۲۰)، لائو و همکاران (۲۰۱۹)، تسانگ (۲۰۱۹) ف فرنت و همکاران (۲۰۱۸) و غنی‌زاده و جهانی زاده (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در تبیین نتایج فرضیه فوق می‌توان بیان کرد که در ارتباط با حرفه‌ی معلمی، کیراکو (۱۹۹۸) استرس که معلمان تجربه می‌کنند رابه عنوان «تجربه‌ی معلم از هیجانات نامطبوعی چون: تنش، ناامیدی، اضطراب، خشم و افسردگی به دست آمده از جنبه‌های کاری به عنوان یک معلم» تعریف کرده است. با توجه به این که تدریس، عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می‌شود، بنابراین می‌توان گفت شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت زیاد است. در واقع، معلمان به واسطه‌ی ماهیت شغل خود، با مشکلات عدیده‌ای مانند: حجم زیاد کار، افت تحصیلی دانش آموزان، بی‌اعتباری حرفه، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه‌ی دانش آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای معلمان از طرف سازمان‌های آموزشی، عدم حمایت از سوی خانواده، جمعیت زیاد کلاس‌ها، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارض نقش مواجه هستند؛ که همه‌ی این مشکلات می‌توانند بر سلامت روانی معلمان تأثیر گذار بوده و با استمرار این مشکلات، آسیب پذیری آن‌ها بالا رفته و در نهایت منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود. آن چه ثابت شده، این است که فرسودگی در میان معلمان، یک پدیده‌ای بین‌المللی است و بسیاری از مطالعات در رابطه با فرسودگی شغلی در میان معلمان بیان گر آن است که معلمان، سطوح بالاتری از استرس را در مقایسه با سایر مشاغل تجربه می‌کنند. به عنوان مثال، نتایج یک مطالعه که با هدف بررسی و مقایسه‌ی مکانیزم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین معلمان ایرانی و هندی صورت گرفت حاکی از آن است که همبستگی مثبتی بین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با ابعاد سلامت روان وجود دارد. هم چنین همبستگی منفی بین فقدان موقیت (کفایت) فردی با برخی ابعاد سلامت روان در میان معلمان زن و مرد ایرانی و هندی به چشم می‌خورد. هم چنین معلمان که فرسودگی را تجربه می‌کنند، معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و نگرشی خسته هستند و به تدریج احساس می‌کنند که نمی‌توانند با کلاس درس و دانش آموز روبه رو شوند. در نتیجه آن‌ها نسبت به دانش آموزان و محیط کار خود نگرشی منفی پیدا می‌کنند و امکان دارد شروع به تهدید دانش آموزان کنند. به این ترتیب، نارضایتی و نگرشی منفی نسبت به کارمندان، مربیان، سرپرست و بقیه‌ی همکاران و حتی مدرسه‌ای که در آن کار می‌کند در او به وجود می‌آید. حتی برخی تحقیقات حاکی از آن هستند که فرسودگی شغلی در میان معلمان، یک تهدید اثبات شده و مستند برای مدیریت مؤثر در کلاس درس است. یافته‌ها در این زمینه نشان می‌دهند که سطوح فرسودگی معلمان ممکن است اندازه و میزانی را که معلم به تجویز رویه‌ها و نظام نامه‌های اجرایی پای بند است، تحت تأثیر قرار دهد. از نظر جنسیتی، اگر چه تحقیقات کالیمو (۲۰۰۰) و لیندلوم و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که خستگی عاطفی در بین زنان معلم شایع‌تر از معلمان مرد است و

یافته‌های یک بررسی دیگر نیز بیان‌گر آن است که میزان خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان کفایت فردی در دبیران مرد به ترتیب برابر ۵/۷ درصد، ۳/۴ درصد و ۶۱/۴۷ درصد می‌باشد و در کفایت فردی در دبیران مرد به ترتیب بابر ۵/۷ درصد، ۳/۱۱ درصد و ۶۱/۴۷ درصد می‌باشد و در دبیران زن، این میزان به ترتیب ۴/۳ درصد، ۳/۴ درصد و ۸/۳۲ درصد در حد شدید می‌باشد. از جنبه‌ی میزان فرسودگی معلمان در مقاطع مختلف تحصیلی نیز مطالعات حاکی از آن است که خستگی عاطفی در میان معلمان دوره‌ی ابتدایی بیش‌تر از دوره‌های تحصیلی دیگر است. به بیانی واضح‌تر، معلمان دوره‌ی ابتدایی، خستگی عاطفی بیش‌تری را نسبت به هم‌تایان خود در دوره‌های راهنمایی و دبیرستان نشان می‌دهند. این امر می‌تواند ناشی از شرایط سخت تدریس در دوره‌ی ابتدایی باشد.

فرضیه فرعی دوم: ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان از جنبه جسمی تاثیر دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدل رگرسیونی توانسته است، نسبت به حالت تصادفی، واریانس متغیر وابسته را بیشتر توصیف کند، زیرا سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای اول ۰/۰۵ است و می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش به تغییرات کل، ۰/۲۳۷ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۲۳/۷ درصد تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی جسمی معلمان، توسط تغییرات در متغیرهای مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی آموزش و پرورش تبیین می‌گردد و می‌توان بیان نمود که یک واحد بهبود در متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش موجب ۰/۱۸۰ واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی جسمی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات شیشوان و همکاران (۱۴۰۰)، فرامرزیور و همکاران (۱۴۰۰)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۹)، اعتمادی و همکاران (۱۳۹۹)، رهنمایی و همکاران (۱۳۹۹)، ناظمی و همکاران (۱۳۹۸)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۸)، ابراهیمی و فراشبندی (۱۳۹۶)، حاجی بابایی و ضیایی بیگدلی (۱۳۹۳)، نظری و همکاران (۱۳۹۳)، چن و همکاران (۲۰۲۳)، دوراکو و همکاران (۲۰۲۲)، حسن و همکاران (۲۰۲۱)، ویتوری و همکاران (۲۰۲۰)، لائو و همکاران (۲۰۱۹)، تسانگ (۲۰۱۹) ف فرنت و همکاران (۲۰۱۸) و غنی‌زاده و جهانی زاده (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در تبیین نتایج فرضیه فوق می‌توان بیان کرد که نتیجه‌ی یک پژوهش ملی نشان داده است که بین ۵ تا ۲۰ درصد از کل معلمان، در هر دوره‌ی زمانی که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، در طبقه‌ی فرسوده قرار داشته‌اند و در مقایسه با مشاغل دیگر، آموزگاران سطح بالاتری از فرسودگی و بدبینی را نشان می‌دهند. در فنلاند نیز آموزگاران در مقایسه با کارکنان بخش‌های دیگر خدمات انسانی هم چون: پزشکی و پیراپزشکی، سطح فرسودگی بالاتری داشته‌اند. افراد شاغل در این حرفه تا رسیدن به نقطه‌ی فرسودگی از چند مرحله می‌گذرند. در نخستین مرحله، شور و هیجان، امیدواری زیاد و حتی احساس رسالت مشاهده می‌شود. آموزگاران مستعد فرسودگی، اغلب با دانش آموزان خود مشغولند و انتظارات غیر واقعی در آن چه می‌توانند انجام دهند در سر می‌پروارند. آن‌ها اغلب فرصت‌های استراحت را از یاد می‌برند و تعطیلات را به خاطر احساس ضرورت وافر کار لغو می‌کنند. اما واقعیت به تدریج توقعات غیر واقعی آن‌ها را ناکام ساخته و اهداف، شیوه‌ها و ارزش‌های آنان را دچار تردید می‌کند. آن‌ها رفته رفته عصبانی می‌شوند و شکوه می‌کنند؛ سپس احساس بی‌ارزشی کرده، افسرده می‌شوند و به این نتیجه می‌رسند که: «من نمی‌توانم چنین آدمی باشم. حتماً یک جای کار می‌لنگد». در این هنگام، دچار خشم بیش‌تر شده و نسبت به کار خود بی‌علاقه می‌شوند؛ که این وضعیت شباهت زیادی به مفهوم «خلاء وجودی» فرانکل دارد. از نظر سبب شناسی، تجربه‌ی فرسودگی معلمان، به طور تجربی با متغیرهای متعدد فردی و سازمانی مرتبط است؛ که می‌تواند شامل: جنسیت، سن، سال‌های تجربه، نوع مدرسه، اعتقادات، وضعیت تأهل، مقطع تدریس، ساعات تدریس، موقعیت جغرافیایی و میان مشکلات مالی، مهم‌ترین منبع تنیدگی در بین معلمان است.

فرضیه فرعی سوم: ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی معلمان از جنبه روانی تاثیر دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که با توجه به مقدار سطح معنی‌داری، مدل رگرسیونی توانسته است، نسبت به حالت تصادفی، واریانس متغیر وابسته را بیشتر توصیف کند، زیرا سطح معنی‌داری $0/000$ و کمتر از احتمال خطای اول $0/05$ است و می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای $0/05$ یا سطح اطمینان $0/95$ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص R^2 نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش به تغییرات کل، $0/286$ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود $28/6$ درصد تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی روانی معلمان، توسط تغییرات در متغیرهای مستقل یا پیش‌بین ساختار سازمانی آموزش و پرورش تبیین می‌گردد و می‌توان بیان نمود که یک واحد بهبود در متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش موجب $0/351$ واحد کاهش در متغیر فرسودگی شغلی روانی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات شیشوان و همکاران (۱۴۰۰)، فرامرزیور و همکاران (۱۴۰۰)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۹)، اعتمادی و همکاران (۱۳۹۹)، رهنمایی و همکاران (۱۳۹۹)، ناظمی و همکاران (۱۳۹۸)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۸)، ابراهیمی و فراشبندی (۱۳۹۶)، حاجی بابایی و ضیایی بیگدلی (۱۳۹۳)، نظری و همکاران (۱۳۹۳)، چن و همکاران (۲۰۲۳)، دوراکو و همکاران (۲۰۲۲)، حسن و همکاران (۲۰۲۱)، ویتوری و همکاران (۲۰۲۰)، لائو و همکاران (۲۰۱۹)، تسانگ (۲۰۱۹) ف‌فرنت و همکاران (۲۰۱۸) و غنی‌زاده و جهانی زاده (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در تبیین نتایج فرضیه فوق می‌توان بیان کرد که در پژوهش رضایی (۱۳۹۴) معلوم شد که ۲۵ درصد معلمان ایرانی که استرس شدیدی را متحمل شده‌اند، مشکلات مالی و حقوق ماهیانه را مهم‌ترین منبع استرس و فرسودگی شغلی خود می‌دانند. دو عامل مرتبط دیگر که تشخیص داده شده، تعارض نقش و ناخشنودی از همکاران است. در همین رابطه، مزلج و لایتر (۱۹۸۸) متوجه شدند تعارض نقش و ناخوشایند بودن همکاران می‌تواند منجر به فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت معلمان شود. نقش ساختار سازمانی هم در بروز فرسودگی شغلی معلمان تأیید شده است. مطالعات نشان می‌دهد هر چه ویژگی‌های روانی ساختار سازمانی در معلمان بیشتر شود، فرسودگی شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد؛ زیرا عوامل روانی باعث می‌شود مقدار زیادی از انرژی فرد از دست برود و او نتواند تصمیم درستی بگیرد. علاوه بر این‌ها، عواملی چون: جمعیت زیاد دانش آموزان، ضعف انگیزه‌ی تحصیلی آنان، بحران هویت، تنوع مشکلات عاطفی- روانی دانش آموزان، فقر فرهنگی- اقتصادی خانواده، چند شیفت کار کردن معلمان و عدم حمایت سیستم اداری و مدیریتی از آنان، معلمان را با چالش و شرایط تسهیل کننده‌ی فرسودگی رو به رو می‌کند. مطالعات صورت گرفته در مورد معلمان، این ادعا که: «فرسودگی شغلی، آثار ناگواری با خود به همراه دارد» را تأیید می‌کنند. یکی از این پی‌آمدهای ناگوار که مطالعات بسیاری بر آن صحنه گذاشته‌اند، بروز مشکلات روان شناختی و مسائل مربوط به سلامت روان می‌باشد. حقیقت امر این است که با وجود رابطه‌ی مثبت میان فرسودگی شغلی و سلامت روان، هر چه افراد از فرسودگی شغلی بالاتری برخوردار باشند، به همان میزان نیز از سلامت روانی کاسته شده و علائم روان شناختی بیش‌تری را از خود نشان می‌دهند.

پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق

با توجه به اینکه ساختار سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک عامل موثر بر فرسودگی شغلی معلمان شناخته شده است، لذا پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش برنامه‌هایی برای رفع موانع سازمانی به جهت ارائه خدمات بهتر به معلمان و دسترسی راحت‌تر معلمان به مسئولین و مدیران سازمانی فراهم کرده و فرایند سهل الوصول تری را برای اخذ مکاتبات معلمان در نظر بگیرد.

با توجه به اینکه اکثر معلمان بیان داشتند که ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی آنها از جنبه عاطفی موثر بوده است لذا در این راستا لازم است متولیان امور نسبت به توسعه و بهبود کیفیت فعالیت‌های سازمانی اهتمام ورزند و زمینه شادابی و کارایی بالای معلمان را فراهم نمایند.

با توجه به اینکه اکثر معلمان بیان داشتند که ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی آنها از جنبه جسمی موثر بوده است لذا در این راستا پیشنهاد می‌شود برنامه‌های ویژه‌ای برای انجام فعالیت‌های ورزشی در مدارس و یا سالن‌های ورزشی

برگزار شود. که این برنامه‌ها می‌تواند شامل مسابقات ورزشی در طول سال به صورت دوره‌ای و یا برنامه شنا در طی هفته و همایش‌های پیاده روی و فوتبال باشد.

با توجه به اینکه اکثر معلمان بیان داشتند که ساختار سازمانی آموزش و پرورش بر فرسودگی شغلی آنها از جنبه روانی موثر بوده است لازم است مسئولین امر ضمن هماهنگی دستگاه‌های مرتبط، معلمان را در برنامه‌ریزی‌های اوقات فراغت مشارکت دهند تا شاهد پیشرفت و توسعه شهرستان دشتستان با تکیه بر فکر و اندیشه معلمان سالم و پر نشاط باشد.

از آنجایی که معلمان شهرستان دشتستان در بعد کفایت شخص دچار فرسودگی شغلی هستند. پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش راهکارها و برنامه‌هایی برای کاهش این بعد از فرسودگی شغلی که باعث می‌شود کارایی معلمان بهبود بخشد انجام دهد.

منابع فارسی

۱. ابراهیمی، مریم و فراشبندی، رضا، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان بوشهر، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز
۲. احمدی، عباداله و انصاری مهر، سمیرا، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهبود مدارس از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های ناحیه ۱ شیراز، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۳): ۳۳-۴۸
۳. انتصار فومنی، غلام حسین،، ذکریایی، منیژه،، قبادی لموکی، لیلا، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان زن در مدارس متوسطه شهرستان قائم‌شهر.
۴. جانانلو، حامد و فرجی، مهناز، (۱۴۰۱)، بررسی ارتباط هوش عاطفی و رهبری فضیلت‌گرا با فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی (مطالعه موردی معلمان مدارس استثنایی شهر تهران)، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
۵. جلیلی شیشوان، علی و طباطبایی عدنان، الهام و جلیلی شیشیوان، فرحناز، (۱۴۰۰). تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران، نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۲)، ۱۰۹-۱۰۱.
۶. خدابخشی، محمد، صمدزاده، مریم،، مبارکی، حسین، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. طب و تزکیه، ۲۸(ویژه نامه علوم انسانی)، ۴۸-۵۷.
۷. خدیو، تیمور،، سارانی، فرحناز،، سارانی، سعیده،، دهقانی، آمنه،، خدیو، فرهاد، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر انگیزه شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان، سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، چابهار.
۸. دلاور، علی، (۱۳۹۹)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر ویرایش.
۹. دوله، معصومه و شجاعی، مسلم، (۱۴۰۱)، تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روانشناختی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بهبهان).
۱۰. رحیمی، مهرداد،، کشاورز، زهره،، اکبری، فیضه،، عالیشوندی، نسرین،، کوهی، لیلا، (۱۴۰۱)، فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در معلمان، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
۱۱. رضواندی، علی و ایرانمنش، زهرا و منظری توکلی، وحید، (۱۴۰۰)، بررسی پیش‌بینی‌پذیری فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی در معلمان ابتدایی.

۱۲. رهنمایی، سیداحمد، (۱۳۹۹). آموزش و پرورش فراگیر مبتنی بر تنظیم استعدادهای برتر و خوب و متوسط، نشریه اسلام و پژوهش‌های تربیتی، ۹(۲)، ۵.
۱۳. روستا، جمشید، اسدی، مهدی و صابرمنش، محمدصادق، (۱۴۰۰)، بررسی ساختار آموزش و پرورش کرمان در دوره پهلوی اول (عوامل رشد و موانع توسعه)، مجله تاریخ علم، ۱۹(۱)، ۹۸-۶۹.
۱۴. زارع، یعقوب و آقازاده کلایر، رضا، (۱۴۰۱)، بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان در مدارس آموزش و پرورش شهرستان کلایر، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
۱۵. سجادی، سید علی، حسینی، محمدعلی، قورچیان، نادرقلی، (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای میل به ماندگاری در معلمان سازمان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: معلمان دبیرستان‌های مقطع اول متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران)، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۴)، ۱۰۷-۸۲.
۱۶. سیفی، اصغر، (۱۳۹۸)، آموزش و پرورش ابتدایی، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
۱۷. شجاعی، مریم سادات، تقوایی، مهدی و حیرانی، سعید، (۱۴۰۱)، بررسی سلامت سازمانی و سبک مدیریت کلاس با استرس و فرسودگی شغلی معلمان خرید خدمات ناحیه ۷ آموزش و پرورش شهر مشهد، سومین کنفرانس بین المللی علوم انسانی، حقوق، مطالعات اجتماعی و روانشناسی.
۱۸. فلاحی، حسین، پورشافعی، هادی و اکبری بورنگ، محمد، (۱۳۹۹)، ادراک از ساختار سازمانی و نقش آن در پیش بینی سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند، مجله مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۳(۱): ۱۶۹-۱۹۴.
۱۹. کیاکجوری، داود و مقیمی فر، مریم، (۱۳۹۸)، تبیین رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمانها ادارات آموزش و پرورش غرب استان مازندران، اولین کنفرانس بین‌المللی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، شیراز.
۲۰. کیخا، سجاد و وحیدی، فاطمه و زینل پور، سارا و پروینی، سمیه، (۱۳۹۶)، آموزش و پرورش در ایران، اولین کنفرانس علمی پژوهشی رهیافت‌های نوین در علوم انسانی ایران، ایلام.
۲۱. موسوی پور شهواری، سیدفهمیه و اعتصامی پور، راضیه، (۱۴۰۱)، تعیین رابطه و سهم پیش بینی کنندگی خودانتقادی، تنیدگی شغلی و خودشفقتی در فرسودگی شغلی معلمان استثنایی، اولین کنفرانس ملی تازه‌های روانشناسی تکاملی و تربیتی، بندرعباس.
۲۲. ناظمی، مهدی، (۱۳۹۸). سیاست تحول در نظام آموزش و پرورش کشور، نشریه راهبرد توسعه، ۵(۲)، ۲۴۴-۲۳۲.
۲۳. نجاران، میثم و معطوفی، علیرضا و احمدیان، علی اشرف، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین زیرساخت ساختار سازمانی و راهبرد مدیریت دانش: مورد، سازمان آموزش و پرورش، ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران.
۲۴. نظری، سیفاله، سیادت، سید علی، عابدی، محمدرضا، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد. مدیریت دولتی، ۶(۱): ۱۸۸-۱۷۵.

منابع انگلیسی

25. Abboushi, S. (2022). The impact of individual variables on the work values of Palestinian Arabians. *International Studies of Management and Abbaszadeh M. (2022), Management organizations in turmoil. 2nd*
26. Ali, A., & Al -Shakis, M.(2022). *Multinationals and the host Arab society. Leadership and Organizational Development.*

27. Allen NJ, Meyer JP (2022) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Vocation Behav* 2022.
28. Bennett, N. & Anderson, L. (2022). *Rethinking Educational Leadership*. London: sage publication.
29. Bent, m. & et all (2022), Effect of connective behaving treatments to
30. Buckingham, H.A. (2022). A study of the relationship between headmasters' independent schools as perceived by teachers, Souther connectica state university New Haven, CT.
31. Chen, S., Ntim, S. Y., Zhao, Y., & Qin, J. (2023). Characteristics and influencing factors of early childhood teachers' work stress and burnout: A comparative study between China, Ghana, and Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 14.
32. Chen, X, and Hui, C, and Sego, D. J. (2022), the role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests, *Human Relation*.
33. Ergenli. A, Saglam. G, and Metin. S, (2021). "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers", *Journal of business research*, Vol.60
34. Frese, M., & Fay, D. (2021). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*,
35. Ghanizadeh, A., & Jahedizadeh, S. (2015). Teacher burnout: A review of sources and ramifications. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 6(1), 24-39.
36. Hofsted, Greet. (2021) *Culture and organization*. New York: McGraw Hill.
37. Hossam, M. and Abu, Elanain (2021), "An Investigation of the Relationship of Openness to Experience and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of American Academy of Business*.

Abstract

The hardships of a teacher's job, taking into account its sensitivity and importance in the education of students, is very important, and it is necessary to provide the necessary conditions for the health of teachers. According to this necessity, the purpose of this research is to investigate the impact of the structure of the education organization on the burnout of primary teachers in Dashtestan. For this purpose, 185 of the 356 elementary school teachers in Dashtestan were selected in the academic year of 1402-1401 according to Cochran's formula and using a simple random method. Data collection tools included Maslach and Jackson's burnout questionnaire (1981) and Robbins' standard organizational structure questionnaire (2013), which were provided electronically to the subjects, and data analysis was done using Spearman's correlation and regression tests. It was done in SPSS software. The results showed that the structure of the education organization has an effect on the burnout of elementary school teachers in Dashtestan city, and about 38.4% of the changes in the dependent variables of burnout are explained by the changes in the independent variable or predictor of organizational structure, which is partially For the components of job burnout, including emotional, physical and mental burnout, 27.3%, 23.7% and 28.6% were obtained, respectively. There is a significant relationship between the teaching place and job burnout and its components, including emotional burnout, psychological burnout, and job burnout, as well as the organizational structure of education and training, and its predictive power in physical burnout is more than other cases.

Keywords: Organizational Structure, Job Burnout, Physical Burnout, Psychological Burnout, Teacher Burnout.
