

• دریافت مقاله: ۸۷/۶/۲

• ارسال برای داوران:

(۱) ۸۷/۶/۲۰

(۲) ۸۷/۹/۴

(۳) ۸۷/۹/۴

(۴) ۸۷/۹/۴

• دریافت نظر داوران:

(۱) ۸۷/۸/۵

(۲) ۸۷/۱۰/۲۲

(۳) ۸۸/۱/۱۶

• ارسال برای اصلاحات:

(۱) ۸۷/۲/۵

(۲) ۸۸/۴/۲۱

(۳) ۸۸/۱۱/۶

• دریافت اصلاحات:

(۱) ۸۸/۳/۳

(۲) ۸۸/۷/۷

(۳) ۸۸/۱۱/۲۸

• ارسال برای داور نهایی:

(۱) ۸۸/۴/۱

(۲) ۸۸/۷/۱۸

(۳) ۸۸/۱۲/۴

• دریافت نظر داور نهایی:

(۱) ۸۸/۴/۲۰

(۲) ۸۸/۱۰/۲۸

(۳) ۸۸/۱۲/۲۵

• پذیرش مقاله: ۸۸/۱۲/۲۴

Scientific-Research Journal
Of Shahed University
Sixteenth Year, No.36
Aug.-Sep. 2009

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال شانزدهم - شماره ۳۶

شهریور ۱۳۸۸

بررسی رابطه‌ی سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶)

نویسنده: ابوبکر عزیزی مقدم*

* کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

Email: Ab-azizi-2005@yahoo.com

چکیده

هدف این پژوهش، تعیین رابطه‌ی سلامت‌سازمانی مدارس با فرسودگی شغلی دبیران راهنمایی است. متغیر پیش بین سلامت‌سازمانی مدرسه، با هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ساخت‌دهی، مراعات، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی و متغیر ملاک (معیار) فرسودگی شغلی با سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی در نظر گرفته شده است. به منظور اندازه‌گیری متغیرها از دو پرسشنامه ۱- پرسشنامه سلامت‌سازمانی هوی و همکارانش (O.H.I) و ۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون (M.B.I) استفاده شده است. جامعه آماری ۳۰ نفر دبیر مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ در نظر گرفته شده است و از میان آن‌ها ۱۷۰ نفر با روش طبقه‌ای انتخاب شدند. پس از پخش پرسشنامه‌ها ۱۶۵ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش تحقیق این پژوهش همبستگی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون ضریب همبستگی پیرسون و جزئی، رگرسیون دو متغیره و چند متغیره، آزمون T مستقل و تحلیل واریانس یکراهه استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داده است که بین دو متغیر سلامت‌سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معکوس و معنادار وجود دارد ($r=0/34$ و $p<0/01$). همچنین با ثابت نگه داشتن متغیرهای تعدیل‌کننده (جنسیت، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) رابطه دو متغیر سلامت‌سازمانی و فرسودگی شغلی معکوس و معنادار به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی با بعد نفوذ مدیر ($r=-0/08$ و $p>0/05$) رابطه معناداری ندارد. اما با ابعاد یگانگی نهادی ($r=-0/35$ و $p<0/01$); رعایت ($r=-0/26$ و $p<0/01$); ساخت‌دهی ($r=-0/37$ و $p<0/01$); حمایت منابع ($r=-0/34$ و $p<0/01$) روحیه ($r=-0/65$ و $p<0/01$) و تأکید علمی ($r=-0/56$ و $p<0/01$) در سطح $0/01$ همبستگی معکوس و معناداری را نشان داده است. در مجموع تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشانگر آن است که از طریق سلامت‌سازمانی و ابعاد آن می‌توان به تبیین و پیش‌بینی فرسودگی شغلی دبیران پرداخت. بنابراین محققین و مدیران سطوح مختلف سازمان‌های آموزشی باید بیش از پیش به سلامت سازمانی مدارس توجه کنند و در این راستا پیشنهادهایی جهت سالم‌سازی جو مدارس ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: سلامت‌سازمانی، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، رعایت، ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه، تأکید علمی، فرسودگی شغلی

مقدمه

مدارس از معدود سازمان‌هایی هستند که با همه‌ی سازمان‌های دیگر چه به صورت مستقیم یا غیر مستقیم رابطه دارند. به همین خاطر است که تأثیر زیادی بر سرنوشت ملت‌ها دارند و از جایگاه والایی در پیشرفت و توسعه جامعه برخوردارند. مدارس سیستم‌های اجتماعی بسیار پیچیده‌ای هستند و دارای عناصر بسیاری هستند که هر یک از این عناصر، با هم، با یکدیگر و با محیط خود کنش و واکنش دارند.

در هر سیستمی، همه‌ی عناصر در جای خود با ارزش و مهم‌اند، اما در یک سیستم اجتماعی، انسان تنها عاملی است که بدون وجود آن سیستم اجتماعی بی‌معنی است. اصولاً، سیستم اجتماعی به واسطه عامل انسانی، سیستم اجتماعی محسوب می‌شود و هیچ سیستم اجتماعی بدون انسان قابل تصور نیست. انسان، در واقع، روح سیستم اجتماعی است [۱].

در مدارس نیز به عنوان یک سیستم اجتماعی، عنصر انسانی جایگاهی خاص دارد و در بین افراد حاضر در مدرسه، دانش‌آموزان و معلمان مهم‌ترین نقش را بر عهده دارند. معلمان به خاطر نقش حساسی که دارند، از طرف مدیران، والدین، دانش‌آموزان، نهادهای سیاسی اجتماعی و گروه‌های رسمی و غیررسمی موجود در مدرسه، تحت فشار هستند، به علاوه آن‌ها با مشکلات عدیده‌ی دیگری در داخل و خارج از مدرسه روبرو هستند [۲]. با افزایش روزافزون 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 [۳]. همچنین میزان مسئولیت آن‌ها جهت پاسخگویی به دانش‌آموزان در رابطه با تغییرات پیشینه فرهنگی و تنوع نیازهای آن‌ها که هر یک دارای توانایی‌های فیزیکی و ذهنی و سبک یادگیری متفاوتند، روز به روز افزایش می‌یابد [۴]. این انتظار روزافزون آن‌ها را تحت فشار دائمی قرار داده است. این فشار اگر بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می‌اندازد و آن‌ها را دچار استرس (فشار

روانی) می‌کند و در اثر فشارهایی که بر آن‌ها وارد می‌شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و موجب فرسودگی آن‌ها می‌گردد [۵]. فشاری که بر معلمان وارد می‌شود، تنها به متغیرهای فردی مربوط نمی‌شود بلکه عوامل محیط کاری نیز می‌تواند در آن نقش داشته باشد و رفتار در سازمان‌ها فقط تابعی از انتظارات رسمی، نیازها و انگیزش فردی نیست. افراد گروهی از ارزش‌ها، نیازها، اهداف و عقاید خاص را به محیط کاری می‌آورند. این ویژگی‌های فردی، جوانب معقول زندگی سازمانی را به هم وفق می‌دهند، بعلاوه یک نوع احساس هویت جمعی بوجود می‌آورد که تجمع ساده افراد را به شخصیت متمایز به عنوان محل کار تبدیل می‌کند. این احساس طبیعی ناشی از محیط کار تحت عناوین متعدد، از جمله خصوصیات سازمانی، جو، ایدئولوژی، فرهنگ، سیستم نوظهور و سازمان تحلیل و مطالعه شده است.

یکی از اصطلاحات مهمی که به این ادراک از محیط عمومی اطلاق می‌شود و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی شخصیت افراد و رهبری سازمانی است، «جو» یا «اقلیم» سازمانی (Organizational Climate) است [۲]. مشاهده‌ی رفتار کارکنان مدرسه، شواهدی به دست می‌دهد که در مدرسه‌ای معلمان آسوده‌خاطرترند، با یکدیگر روابط متقابل اجتماعی دارند و در مجموع صلاحیت‌دار و شایسته به نظر می‌رسند؛ اما در مدرسه‌ی دیگر، تنش و کشمکش حکمفرماست که بازتاب آن در رفتار و گفتار معلم‌ها، روابط آن‌ها با یکدیگر و با مدیر مدرسه و دانش‌آموزان، به وضوح دیده می‌شود. در مدرسه‌ای، مدیر با اقتدار تمام بر اوضاع تسلط دارد و روابط داخلی مدرسه بسیار رسمی و جدی است؛ در مقابل در مدرسه‌ی دیگر بدون این که وظایف اصلی مدرسه مورد غفلت واقع شوند، روابط مدیر و معاون‌ها با معلمان و دانش‌آموزان، بسیار صمیمی و غیررسمی است. این تفاوت‌ها که محیط روانی - اجتماعی مدارس را مشخص می‌کنند، به جوّ سازمانی مدارس مربوط می‌شوند [۶].

استانداردهای عملکرد بالاتری را حفظ می‌کند، مدیر در مافوق‌های خود نفوذ دارد و در فکر و عمل خود استقلال دارد. معلمان در مدرسه‌ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند، دانش‌آموزان نیز با انگیزه‌ی زیادی در امور علمی سخت کار می‌کنند، معلمان یکدیگر را دوست می‌دارند، به همدیگر اعتماد کرده، در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه‌ی خود افتخار می‌کنند. به نظر وی سلامت‌سازمانی شامل هفت بعد یگانگی نهادی (Institutional Integration)، نفوذمدیر (Influence Principal)، ملاحظه‌گری (Consideration)، ساخت‌دهی (Initiating Structure)، حمایت منابع (Resource Support)، روحیه (Morale) و تأکید علمی (Academic Emphasis) است [۲].

یگانگی نهادی به توانایی مدرسه در سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی خود را حفظ کند؛ اشاره می‌کند. معلمان از فشارها و خواسته‌های نامعقول والدین و شهروندان محافظت می‌شوند. وقتی خواست‌های محیطی با برنامه‌های مدرسه هماهنگ نباشد، گروه‌های محلی و والدین معترض نمی‌توانند بر عملیات مدرسه اثر چندانی بگذارند. شورای مدرسه و مدیریت آن در مقابله با نیروهای مخرب بیرونی، با موفقیت عمل می‌کنند. نفوذ مدیر به توانایی مدیر مدرسه به تأثیر گذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسائل مدرسه، مواجه نشدن با موانع اداری سلسله مراتبی و وابسته نشدن به مافوق اشاره می‌کند [۲].

ملاحظه‌گری یا مراعات عبارت است از عوامل رفتاری مربوط به حمایت‌کنندگی رهبر، دوستی، جانب‌داری، مشارکت با فرودستان، نمایندگی منافع فرودستان، باز بودن ارتباطات و به رسمیت شناختن مشارکت آن‌ها، این رفتارهای رابطه‌گرا برای ایجاد و نگهداری روابط خوب با فرودستان ضروری است [۱۱].

ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. ملاحظه‌گری به معنای ملاحظه و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه

جو را از جهات متعددی مانند جو باز- بسته، سالم - ناسالم، قیمی - انسانی می‌توان تصور کرد [۲]. یکی از جنبه‌های مهم جو سازمانی، سلامت‌سازمانی (Organizational health) است که در سال ۱۹۶۵ در دانشگاه راتجرز آمریکا به وسیله مایلز (Miles) برای ایجاد نوآوری و تغییر در مدارس ارائه شد [۷]. پس از او صاحب‌نظران دیگری از جمله کیمپستون و سونابند (Kimpston & Sonnabend) در ۱۹۷۳، سیچلی (Cicchelli) در ۱۹۷۵ و کلارک و فریمان (Clark & Fariman) در ۱۹۸۳ به پیگیری و تکمیل این مفهوم پرداخته، چارچوب نظری و ابزاری برای سنجش و ارزیابی آن پدید آورده‌اند [۸].

کیمپستون و سونابند (Kimpston & Sonnabend) سلامت‌سازمانی و ابزار سنجش آن را توسعه دادند و پنج بعد تصمیم‌گیری، روابط بین افراد، نوآوری، استقلال و روابط جامعه - مدرسه را شناسایی کردند [۹]. الورت و ریکارد (Ellsworth & Rickard) در سال ۱۹۷۸ موارد مربوط به دانش‌آموزان، اولیاء، معلمان و برنامه‌ها که نشان دهنده سلامت‌سازمانی مدارس بودند شناسایی کردند [۱۰].

نیوبور (Neugebauer) در سال ۱۹۹۰ با جمع‌بندی تحقیقات گذشته ابزاری را برای اندازه‌گیری سلامت‌سازمانی مدارس تهیه کرد. به نظر او سلامت‌سازمانی مدرسه شامل ابعاد برنامه‌ریزی و ارزشیابی، انگیزش و کنترل، کارکرد گروهی، توسعه کارکنان، تصمیم‌گیری و حل مسئله، مدیریت مالی و تعامل محیطی می‌باشد. وی به محققان پیشنهاد کرد که برای ارزیابی درست سلامت‌سازمانی مدارس داده‌های حاصل از چک لیست وی کفایت نمی‌کند و باید از سایر داده‌ها نیز کمک بگیرند [۸].

به نظر هوی سلامت‌سازمانی مدرسه چهار چوبی برای مفهوم‌سازی جو عمومی مدرسه است، این مفهوم توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌کند و یا موجب پویایی‌های سازمانی است.

مدرسه‌ی سالم از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ است، هیئت امنای مدرسه در مقابل تلاش‌های گروه‌های ذینفع برای تحت تأثیر قرار دادن سیاست‌های مدرسه، به طور موفق، مقاومت می‌کنند، چنین مدرسه‌ای حامی معلمان است و آن‌ها را هدایت کرده و

نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاران حرفه‌ای است [۲].

بر اساس ساخت‌دهی، مدیر مناسبات و روابط کاری با معلم‌ها، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش‌های انجام کار را به روشنی تعریف می‌کند. رفتار مدیر وظیفه مدار است و محیط کار ساختماند و موفقیت مدارانه است. «کرم‌ن» در تعریف ساخت‌دهی بیان می‌کند که این بعد منعکس‌کننده درجه‌ای است که شخص نقش خود و زیردستانش را برای نیل به هدف مشخص می‌کند. یک نمره بالا در این بعد مشخص‌کننده‌ی افرادی است که در جهت دادن به فعالیت‌های گروهی از رهگذار برنامه‌ریزی، انتقال اطلاعات، تعیین جدول زمانی، آزمایش عقاید جدید و غیره نقش فعال ایفا می‌کنند [۲].

حمایت منابع عبارت است از فراهم کردن مواد و لوازم کار آموزشی مدرسه و معلمان به منظور اجرای مؤثر امر تدریس است [۲].

روحیه به حس جمع‌دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین معلمان اشاره می‌کند. آن‌ها یک واحد همبسته و منسجمی بوجود می‌آورند، که کار و فعالیت آموزشی خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند. یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و به مدرسه‌ی خود افتخار می‌کنند [۲].

تأکید علمی به حدی که مدرسه برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌ورزد، اشاره می‌کند. مدرسه دارای استانداردهای عالی ولی قابل وصول، در زمینه عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان است و محیط یادگیری جدی و منظم است. مدیران، معلمان و دانش‌آموزان برای نیل به موفقیت تحصیلی و علمی، به یک اندازه کوشش می‌کنند؛ معلمان به دانش‌آموزان خود باور دارند و دانش‌آموزان با شور و حرارت به انتظارات آن‌ها پاسخ می‌دهند. دانش‌آموزان به پیشرفت علمی و تحصیلی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام می‌گذارند [۲].

فرسودگی شغلی (Burn out) پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. استفاده فنی و تخصصی از واژه‌ی فرسودگی شغلی، در اصل به فریدنبرگر - کسی که اولین مطالب را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر در آورد - بر می‌گردد. بسیاری از افراد، فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یک پدیده می‌پندارند، اما آن سان که پژوهشگرانی مانند پینس (Pines) و آرون سون (Aronson) اشاره کرده‌اند، فرسودگی شغلی خود یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی است [۱۲]. فرویدنبرگر (Freadenberger) فرسودگی را حالتی از کوفتگی یا ناکامی که ناشی از نوعی از خودگذشتگی در زندگی می‌باشد، می‌داند [۱۳]. مزلچ (Maslach) و جکسون (Jackson) آن را به عنوان سندرمی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تعریف کرده‌اند [۱۴]. پینس (Pines) آن را حالتی می‌داند که از خستگی جسمی، عاطفی و روحی ناشی می‌شود که آن هم در نتیجه‌ی توسعه‌ی گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس و علاقه ایجاد می‌شود [۱۵]. فرسودگی کاری در حقیقت آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. این اختلال در میان انواع مشاغل مدرسان و یاری‌دهنده نظیر مشاوران، معلم‌ها، مددکاران اجتماعی، پزشکان، پلیس، پرستاران و مواردی از این قبیل مشاهده شده است.

فرسودگی در میان حرفه‌های خدماتی از سه دیدگاه جامعه‌شناختی، وجودی و روانشناختی توصیف شده است. از دیدگاه جامعه‌شناختی، فرسودگی شکلی از خود بیگانگی است که دارای ۵ بعد احساس بی‌قدرتی، پوچی، بی‌هنجاری، کناره‌گیری و بیگانگی می‌باشد [۱۶]. از دیدگاه دوم فرد فرسوده دچار یک نوع بحران وجودی و هویتی می‌شود و احساس می‌کند که زندگی پوچ و بی‌معنی است، افراد حس می‌کنند که کارشان از ارزش و شخصیت آن‌ها می‌کاهد و این باعث می‌شود

برای درمان این بیماری باید عوامل تأثیرگذار بر آن شناسایی شود تا بتوان به تبیین، پیش‌بینی و کنترل آن پرداخت و از بروز آن جلوگیری کرد، چون پیشگیری بهتر از درمان است، بعلاوه اینکه درمان این بیماری مشکل، هزینه بر و وقت گیر است. بنابراین مدیران و متخصصان درصدد بوده‌اند که این سندرم را کنترل و از بروز آن جلوگیری نمایند و این سؤال برای آن‌ها مطرح بوده که چگونه می‌توان از فرسودگی شغلی جلوگیری کرد؟ تحقیقات نشان داده که عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی عبارت است از اینکه شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد، بیشتر محققان معتقدند که علت فرسودگی، محیطی و بیرونی است [۱۷].

فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها وجود داشته باشد. هرچه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها کاهش یابد فشار روانی بیشتر می‌شود و این باعث تجربه‌ی منفی در فرد و فرسودگی شغلی می‌گردد [۱۸].

به نظر پائین فرسودگی نتیجه تعامل اجتماعی - روانی بین یک شخص و محیط او می‌باشد و ریشه فرسودگی در این می‌باشد که افراد حس کنند زندگی با معنی می‌باشد و کاری که انجام می‌دهند مفید، مهم و حتی قهرمانانه است. در قدیم مردم این احساس را از طریق اعتقادات مذهبی کسب می‌کردند، اما امروزه کار، جایگزین مذهب شده است و مردم با معنی بودن زندگی را، در کار جستجو می‌کنند، اما وقتی حس کنند که در کارشان شکست خورده‌اند، دچار فرسودگی می‌شوند [۱۹]. به نظر پائین کارکردن در یک محیط حمایتی که در آن خصیصه‌های مثبت مانند حمایت و چالش بالا و خصیصه‌های منفی مانند دیوانسالاری، جر و بحث و تعارض پایین باشد، موجب بالا رفتن انگیزش افراد می‌شود که نتیجه آن رسیدن به اهداف و انتظارات می‌باشد پس در محیط حمایتی احتمال فرسودگی پایین می‌آید [۱۵].

در خود شک و تردید کنند و در نتیجه از میزان ارزشی که برای خود قائلند، کاسته می‌شود و این عکس‌العمل‌ها منجر به یک نوع بحران وجودی در فرد می‌شود [۱۵]. از دیدگاه روانشناختی افرادی که به این عارضه دچار می‌شوند، دچار یک نوع تحلیل رفتگی عاطفی می‌شوند و همچنین احساس می‌کنند که هیچ حسی نسبت به هدف هایشان ندارند و نمی‌توانند آن‌ها را محقق سازند [۱۶]. یکی از شناخته‌ترین پیروان این دیدگاه مزلچ و همکارانش می‌باشند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است که عبارتند از:

۱- تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی: که به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی فرد مربوط است.

۲- مسخ شخصیت (Depersonalization): کسی که دارای این نوع فرسودگی است، افراد مراجع را به صورت یک انسان در نظر نمی‌گیرد، با سنگدلی و بی‌رحمی با آن‌ها رفتار می‌کند، به آن‌ها توجهی نمی‌کند و به خواسته‌های آن‌ها پاسخ نمی‌دهد.

۳- احساس عدم موفقیت فردی: منظور از این مؤلفه کاهش احساس موفقیت در فرد است. یعنی فرد احساس می‌کند عملکردش همراه با موفقیت نیست [۱۴].

فرسودگی شغلی زبان‌های زیادی برای فرد و سازمان دارد، اولین آسیب فرسودگی شغلی رنج بردن از فرسودگی بدن (exhaustion Physical) است، افرادی که از این عارضه رنج می‌برند، اصولاً دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. آن‌ها نشانه‌های فشار بدنی نظیر سر درد، تهوع، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به طور فراوان از خود بروز می‌دهند، همچنین آن‌ها فرسودگی عاطفی را نیز تجربه می‌کنند و دچار افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل، وجود نگرش‌های منفی به خود، شغل و سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی می‌شوند و نهایتاً اینکه اغلب مبتلایان احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصی را گزارش می‌کنند [۱۷].

که بین رضایت شغلی معلمان و سلامت‌سازمانی مدارس رابطه معنادار وجود دارد [۲۴].

نوروزی به بررسی سلامت‌سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی مناطق ۱۹ گانه تهران پرداخته است و گزارش کرده است که سلامت‌سازمانی سازمان‌های آموزشی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد [۲۵].

خیاط‌جدیدی به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داده که اثربخشی با ابعاد ساخت دهی، ملاحظه‌گری، حمایت منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی رابطه معنادار دارد [۲۶].

روحي به بررسی رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت‌سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان پرداخته است، وی در پایان گزارش کرده است که اگر مدیران مدارس در به‌کار بردن تصمیم‌گیری مشارکتی اهتمام ورزند، سلامت‌سازمانی مدرسه آن‌ها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت [۲۷].

جمشیدنژاد به بررسی استرس شغلی مدیران و سلامت‌سازمانی مدارس متوسطه پرداخته است. وی در پایان آورده است که بین استرس شغلی مدیران و سلامت‌سازمانی مدارس رابطه معنادار وجود ندارد و استرس شغلی با هیچ یک از ابعاد سلامت‌سازمانی مدارس رابطه معناداری نشان نداده است و نتیجه‌گیری کرده است که هر چند مبانی نظری حاکی از وجود رابطه بین استرس شغلی و سلامت‌سازمانی است، ولی چون نقش مدیران در سلامت‌سازمانی مدارس ضعیف است و آن‌ها مستقیماً درگیر مسائل آموزشی نیستند، این رابطه معنادار نیست [۲۸].

لاپتر (Liter) و مزلیچ اعلام کرده‌اند که بیشتر تحقیقاتی که به بررسی علل فرسودگی شغلی پرداخته‌اند، متغیرهای فردی را بررسی کرده‌اند و در این رابطه متغیرهای سازمانی کمتر بررسی شده‌اند [۲۹]. محقق در این پژوهش با بررسی منابع داخلی و خارجی به این

به نظر گروسچ (Grosch) و السن (Olsen) علت‌های فرسودگی عبارتند از: ۱- علت‌های درونی - روانی: این علت‌ها به شخصیت افراد مربوط می‌شوند و عبارتند از تعهد و فداکاری بیش از حد، کمال‌گرایی، وسواسی و عزت‌نفس پایین ۲- علت‌های سیستمی و محیطی: این علت‌ها عبارتند از رویه‌های کاری سفت و محکم، انتظارات نامعقول همراه حمایت‌های پایین، نظارت و سرپرستی بد و ناکافی، مسئولیت داشتن بدون اختیار، فقدان بازخور مثبت و فرصت‌ها و مشوق‌های مالی محدود ۳- تقابل علت‌های درون روانی و سیستمی: این علت‌ها ناشی از مجموع دو علت دیگر نیستند، بلکه از تعامل آن دو به‌دست می‌آید در واقع چیزی بیش از مجموع آن دو می‌باشد [۲۰]. به‌طور کلی متخصصان رفتار سازمانی منابع بالقوه تنش‌زا را سه دسته محیط، سازمان و فرد برشمرده‌اند، از مهم‌ترین عوامل سازمانی نوع کار، نقش فرد در سازمان، روابط با همکاران، ساختار سازمانی، رهبری و چرخه حیات سازمانی را نام برده‌اند [۲۱].

هوبرت (Hubert) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و استرس معلمان پرداخته است، وی گزارش کرده است که استرس معلمان زیاد نیست، ولی تغییرات میزان استرس به‌طور معناداری با تغییرات سلامت‌سازمانی مربوط است و هرچه جو مدارس ناسالم‌تر باشد، میزان استرس معلمان نیز بالاتر می‌رود [۲۲].

بارنز، کوین، میشل (Barnes, Kevin, Michel) به بررسی رابطه سلامت‌سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم‌گیری دبیران پرداخته است. وی گزارش کرده که بین اعتماد دبیران به مدیران مدرسه و سلامت‌سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین رابطه‌ای معکوس بین محرومیت تصمیم‌گیری معلمان در تصمیمات کلاس و محرومیت شرکت در تصمیمات مدیریت سازمان با سلامت سازمان وجود داشت [۲۳].

پردنجانی به بررسی رابطه میزان سلامت‌سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان در مقطع ابتدایی استان چهارمحال بختیاری پرداخته است؛ وی گزارش کرده

فریزن و دیوید در تحقیقی با عنوان «چرا معلمان فرسوده می‌شوند؟» از ۱۲۱۱ معلم در زمینه علت و انواع مختلف فرسودگی نظر خواهی کردند، آن‌ها نتیجه گرفتند که مهم‌ترین عامل فرسودگی، استرس یا فشار کار می‌باشد و فرسودگی ناشی از مسخ شخصیت به واسطه میزان رضایت از پایگاه موقعیت کاری قابل پیش‌بینی بود [۳۴].

آرچر در تحقیقی با عنوان «ساختار اجتماعی، فرسودگی و رضایت شغلی» بر روی ۲۷۵ مددکار اجتماعی دریافت که احساس فقدان خودمختاری بر کاهش فرسودگی شغلی اثر منفی گذاشته و بر عکس وجود منابع مالی بر کاهش فرسودگی شغلی اثر مثبت داشته است [۳۵].

دایز (Diaz) و هاییدالگو (Hidalgo) در پژوهشی نتیجه‌گیری کردند که شرایط شغلی بر روی فرسودگی مؤثر بوده و این تأثیر بر روی کسانی که مسئولیت بیشتری دارند، زیادتر می‌باشد [۳۶].

ساموئلسون (Samuellson) و همکارانش از تحقیقشان نتیجه‌گیری کردند که محیط کار منفی با فرسودگی شغلی مرتبط است [۳۷].

استبورگ (Eastburg) در تحقیقی تحت عنوان «حمایت اجتماعی، شخصیت و فرسودگی در پرستاران» گزارش کرده است که بین حمایت اجتماعی مرتبط با کار و فرسودگی همبستگی منفی وجود دارد [۳۸].

در چند تحقیق رابطه جو سازمانی با استرس و فرسودگی شغلی بررسی شده است، اما این تحقیقات جو را از دیدگاه باز- بسته بررسی کرده‌اند، از جمله اینکه «بیسواس» و «دو» در ۱۹۹۳ تأثیر جو سازمانی مدرسه را بر فشار کاری (استرس شغلی) معلمان مورد بررسی قرار داده‌اند و نتیجه گرفته‌اند معلم‌هایی که در جو سازمانی باز کار می‌کردند در مقایسه با معلم‌هایی که در جو سازمانی پدران کار می‌کردند فشار کاری، احساس بی‌قدرتی و کناره‌گیری کمتری داشته‌اند و همچنین معلم‌هایی که در جو سازمانی باز کار می‌کردند، جهت‌گیری و احساسات منفی کمتری نسبت به جنبه‌های گوناگون تعامل‌های شغلی و زندگی حرفه‌ای خود داشتند [۳۹].

نتیجه رسید که این قضیه درست است و از متغیرهای سازمانی که می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشند تنها چند متغیر محدود از جمله فرهنگ سازمانی، فشار کاری، تفویض اختیار، محیط کار بررسی شده‌اند، اما سایر متغیرهای سازمانی از جمله سلامت سازمانی بررسی نشده است.

حسینی به بررسی میزان فرسودگی شغلی معلم‌های زن ریاضی و هنر دبیرستان‌های عادی شهر تهران پرداخته است. در این تحقیق متغیرهای شغلی، خصوصیات شخصیتی و عوامل دموگرافیک به عنوان میانجی استرس‌های مؤثر بر معلمان شناخته شده است [۳۰].

قدسی به بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران پرداخته است. وی گزارش کرده است که ۳۵/۲۸ درصد از دبیران دوره راهنمایی دارای فرسودگی شغلی هستند که ۷۰ درصد از آن‌ها در بعد خستگی عاطفی و ۲۲/۱ درصد در بعد عدم موفقیت و ۸/۸ درصد در بعد مسخ شخصیت فرسوده و بالاتر از متوسط قرار دارند. براساس نتایج این تحقیق از روی فرهنگ سازمانی مدارس می‌توان فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی را پیش‌بینی کرد [۳۱].

عزیزی مقدم در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی مدیران مدارس پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داده که رابطه فرسودگی شغلی با متغیرهای مدیریت زمان، تفویض اختیار، نظم و انضباط شخصی، نحوه استفاده از اوقات فراغت، هدف‌گذاری در زندگی شخصی و حرفه‌ای، برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، پرهیز از تعلل، دقت و تمرکز و نحوه استفاده از تلفن معنادار می‌باشد [۳۲].

«کوپر» در پژوهشی به دنبال تعیین استرس‌های شغلی دبیران متوسطه بود. نتایج تحقیق وی نشان داد که عوامل استرس‌زا شامل مسائلی مانند تفویض اختیار به دیگران، بحث‌های مربوط به دانش‌آموزان، مهارت‌های برنامه‌ریزی و مدیریت زمان بود [۳۳].

شغلی معلمان تأثیر داشته باشد، سلامت سازمانی است، ویژگی این متغیر این است که هم به محیط بیرونی و هم محیط درونی مدرسه توجه می‌کند، بنابراین می‌تواند به عنوان تبیین و پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در نظر گرفته شود، پس این سؤالات برای محقق مطرح بوده است که سلامت‌سازمانی مدرسه چه رابطه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان دارد؟ آیا در مدارس دارای جو سالم، میزان فرسودگی معلمان کمتر است؟ آیا با به وجود آوردن جو سالم در مدرسه می‌توان میزان فرسودگی شغلی معلمان را کاهش داد؟ آیا با توجه به سلامت‌سازمانی مدارس می‌توان به تبیین و پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان پرداخت؟ پس موضوع اصلی این پژوهش بررسی رابطه سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران است.

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران با ثابت نگه داشتن متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین هر یک از ابعاد سلامت‌سازمانی مدارس (یگانگی نهادی، نفوذمدیر، رعایت، ساختاری، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی) و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین میزان فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
۵. بین میزان فرسودگی شغلی دبیران دارای سن متفاوت، تفاوت وجود دارد.
۶. بین میزان فرسودگی شغلی دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت، تفاوت وجود دارد.
۷. بین میزان فرسودگی شغلی دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت، تفاوت وجود دارد.
۸. بین نظر دبیرانی که دارای عوامل دموگرافیک (جنسیت، سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی)

قاسمی‌نژاد به بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه شهرکرد پرداخته است وی گزارش کرده است که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۴۰]. به‌طور کلی متخصصان رفتار سازمانی منابع تنش‌زا را سه دسته محیط، سازمان و فرد برشمرده‌اند، اما بیشتر محققانی که درصدد شناسایی عوامل فرسودگی بر آمده‌اند، متغیرهای فردی را بررسی کرده‌اند [۲۹] و متغیرهای محیطی و سازمانی کمتر بررسی شده‌اند، این در حالی است که بیشتر محققان معتقدند که علت فرسودگی محیطی و سازمانی است [۱۷]. از متغیرهای سازمانی که می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشند تنها چند متغیر معدود از جمله نوع کار، نقش فرد در سازمان، تفویض اختیار، رهبری و چرخه حیات سازمانی بررسی شده‌اند.

یکی از متغیرهای سازمانی که تأثیر زیادی بر رفتار افراد دارد، جو سازمانی است. جو سازمانی نیز می‌تواند موجبات فرسودگی را فراهم کند، جو را از دیدگاه‌های متعددی می‌توان تصور کرد، در تحقیقاتی که به بررسی رابطه جو سازمانی و فرسودگی شغلی پرداخته است، جو را از دیدگاه باز - بسته بررسی کرده‌اند. اما از دیدگاه جو سالم - ناسالم رابطه این دو متغیر بررسی نشده است، دیدگاه سالم - ناسالم به سازمان عنوان یک سیستم می‌نگرد و به بررسی عوامل درون و برون سازمانی و چهار مشکل اساسی سازمان یعنی انطباق (Adaptation)، کسب هدف (Goal Attainment)، یگانگی (Integratation) و ناپیدایی (Latency) می‌پردازد و سازمان را در سه سطح فنی، اداری و نهادی بررسی می‌کند، پس می‌تواند جایگاه مهمی در رفتار سازمانی داشته‌باشد و در تبیین فشارهای روانی و فرسودگی شغلی مؤثر باشد. با توجه به مبانی نظری و پژوهشی تحقیق می‌توان نتیجه گرفت فرسودگی شغلی متغیری چند بعدی است و عوامل متعددی بر آن تأثیرگذار می‌باشند اما در بیشتر تحقیقات متغیرهای فردی بررسی شده‌اند و تأثیر متغیرهای محیطی و سازمانی کم‌تر بررسی شده است، یکی از متغیرهای سازمانی که می‌تواند بر فرسودگی

مقیاس پنج درجه‌ای (هرگز - بندرت - گاهی - غالباً - همیشه) است که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ امتیاز دارند. پرسشنامه‌ی سلامت‌سازمانی مدارس در تحقیقات مختلفی به کار برده شده و روایی آن مورد تأیید صاحب‌نظران می‌باشد. شاه حسینی و حاجی پور پایایی آن را در حدود ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند و آفانی پایایی آن را ۰/۷۸ گزارش کرده است [۴۴]. چون این پرسشنامه استاندارد بوده و پایایی و روایی آن در داخل و در خارج مورد تأیید متخصصان می‌باشد از بررسی دوباره‌ی آن صرف‌نظر شده است.

ب- آزمون فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون (MBI)
[۴۲]: این پرسشنامه ۲۲ سؤالی از نوع لیکرت می‌باشد که دارای یک مقیاس ۶ امتیازی (۱- هرگز ۲- چند بار در سال ۳- یکبار در ماه ۴- چند بار در هفته ۵- یکبار در هفته ۶- یکبار در هر روز) می‌باشد. پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون در مطالعات مختلفی به کار گرفته شده است و از پایایی و روایی بالایی برخوردار است. به طور مثال مزلچ و جکسون پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، مسخ شخصیت ۰/۷ و برای فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ به دست آورده‌اند [۴۲]. بدری گرگری [۴۳] پایایی درونی خستگی عاطفی را ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵، فقدان موفقیت فردی ۰/۶۸ و پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش کرده است [۴۳]. با توجه به اینکه پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلچ و جکسون استاندارد بوده و پایایی و روایی آن در داخل و در خارج مورد تأیید متخصصان می‌باشد از بررسی دوباره‌ی پایایی و روایی آن صرف‌نظر شده است.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی جزئی، رگرسیون دو متغیره و چند متغیره، آزمون T مستقل، آزمون تحلیل واریانس یکراهه و آزمون تعقیبی LSD استفاده شده است. برای بررسی رابطه بین دو متغیر، که در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید (فرضیه‌های او

متفاوت هستند، در مورد سلامت سازمانی مدارس تفاوت وجود دارد.

روش

نوع تحقیق: با توجه به تقسیم‌بندی تحقیقات علمی از نظر هدف و روش، این تحقیق از نظر روش تحقیقی توصیفی است و چون به بررسی رابطه متغیرها می‌پردازد، از نوع همبستگی است. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود یک یا چند متغیر دیگر است. هر چند این روش به منظور کشف و پیش‌بینی رابطه بین متغیرها به کار می‌رود ولی نمی‌تواند بیان‌کننده‌ی رابطه علت و معلولی بین آن‌ها باشد [۴۱].

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ است که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است که ۱۲۰ نفر آن‌ها زن و ۱۸۰ نفر مرد می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. بر اساس این فرمول تعداد ۱۷۰ دبیر به عنوان نمونه انتخاب شد. چون دبیران شامل دو جنس زن و مرد بودند و محقق، قصد داشت به همان نسبتی که از این دو جنس در جامعه وجود دارد در نمونه نیز وجود داشته باشد، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده کرده، بنابراین ۶۸ دبیر زن و ۱۰۲ دبیر مرد جهت پاسخگویی به پرسشنامه‌ها انتخاب شد و پس از پخش پرسشنامه‌ها، ۵ پرسشنامه برگشت داده نشد، بنابراین نمونه این تحقیق در نهایت ۱۶۵ نفر بوده است.

ابزارهای تحقیق: در این تحقیق از دو ابزار که به صورت پرسشنامه هستند، استفاده شده است. این دو ابزار عبارتند از:

الف- پرسشنامه سلامت‌سازمانی مدارس (O.H.I):
این پرسشنامه ۴۴ سؤالی است که هوی و همکارانش در ۱۹۶۶ آن را طراحی کرده‌اند و توسط «علاقه‌بند» به فارسی ترجمه شده است [۴۴]. این پرسشنامه به صورت

هر چه بر میزان سلامت‌سازمانی مدارس افزوده شود از میزان فرسودگی شغلی دبیران کاسته می‌شود. برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی دبیران از روی سلامت مدارس معادله رگرسیون اجرا گردید. با توجه به نتایج رگرسیون که در جدول ۲ نشان داده شده است، معادله رگرسیون فرسودگی شغلی دبیران از روی سلامت سازمانی مدارس به صورت زیر می‌باشد:

$$3/15 + (\text{سلامت سازمانی مدارس}) - 0/304 = \text{میزان فرسودگی شغلی دبیران}$$

با توجه به جدول ۱ تقریباً ۱۱ درصد (۰/۱۱-۲) از تغییرات فرسودگی شغلی به سلامت سازمانی مربوط است.

۲- بررسی فرضیه شماره ۲: بین سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران با ثابت نگه داشتن متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) رابطه معنادار وجود دارد.

جهت آزمون این فرضیه و کنترل تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده بر رابطه بین دو متغیر سلامت‌سازمانی و فرسودگی شغلی ضریب همبستگی جزئی به کار رفت، با توجه به نتایج این آزمون که در جدول ۳ نشان داده شده است با وجود ثابت نگه‌داشتن هر یک از متغیرهای تعدیل‌کننده (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) رابطه بین دو متغیر سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران در سطح ۰/۰۱ معنادار به‌دست آمد.

۳. جهت پیش‌بینی یک متغیر (فرسودگی شغلی) از روی متغیر دیگر (سلامت‌سازمانی) از معادله رگرسیون استفاده شده است (فرضیه‌های ۱ و ۳). برای کنترل تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده بر رابطه بین دو متغیر سلامت‌سازمانی و فرسودگی شغلی ضریب همبستگی جزئی به کار رفت (فرضیه ۲). جهت مقایسه میانگین یک متغیر در دو گروه مستقل که متغیر مورد نظر در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است از آزمون T مستقل استفاده شده است (فرضیه‌های ۴ و ۸). جهت مقایسه میانگین یک متغیر در بیش از دو گروه که متغیر مورد نظر در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه به کار رفت (فرضیه‌های ۵، ۶، ۷، ۸) و در صورت معنادار بودن آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای گروه‌بندی میانگین‌های چند گروه همگن آزمون تعقیبی LSD به کار رفت (فرضیه‌های ۵، ۶، ۸).

نتایج

۱- بررسی فرضیه شماره ۱: بین سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱، نشان داده است که ضریب همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران « $r = -0/34$ » و « $p < 0/01$ » می‌باشد، که نشانگر آن است که این دو متغیر در سطح ۰/۰۱ همبستگی معکوس و معنادار دارند. یعنی

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر سلامت‌سازمانی مدارس با فرسودگی شغلی دبیران

فرسودگی شغلی					متغیر ملاک (معیار)
خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	سطح معناداری دو دامنه (Sig)	ضریب پیرسون (R)	متغیر پیش بین
۰/۹۹	۰/۱۱	۰/۱۱۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۴**	سلامت سازمانی

جدول ۲: تحلیل رگرسیون فرسودگی شغلی دبیران از روی سلامت‌سازمانی مدارس

معیاری	T آماره	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر ملاک (معیار)
		Beta	B	خطای استاندارد	
-	۱۲/۳۸۴	۰/۳۳۹	۳/۱۴۷	۰/۲۵۴	مقدار ثابت
-	-۴/۶		-۰/۳۰۴	۰/۰۶۶	سلامت سازمانی

جدول ۳: ضریب همبستگی جزئی بین دو متغیر سلامت سازمانی مدارس با فرسودگی شغلی دبیران با کنترل متغیرهای دموگرافیک

فرسودگی شغلی		متغیر ملاک (معیار)	متغیر کنترل شده
سطح معناداری دو دامنه	ضریب همبستگی (Rp)	متغیر پیش بین	
۰/۰۰۰	-۰/۳۴**	سلامت سازمانی	جنسیت
۰/۰۰۰	-۰/۶۳**	سلامت سازمانی	مدرک تحصیلی
۰/۰۰۰	-۰/۶۳**	سلامت سازمانی	سن
۰/۰۰۰	-۰/۶۲**	سلامت سازمانی	سابقه خدمت

گرچه این معادله مقادیر فرسودگی شغلی را پیش بینی کرده است، چون ضریب‌های استاندارد بیشتر قابل تفسیر هستند، معادله پیش‌بینی برای متغیرهای استاندارد به شرح زیر تشکیل گردید.

$$\text{فرسودگی شغلی} = (\text{روحیه } Z) - ۰/۴۹ - (\text{رعایت } Z) - ۰/۱۳ - (\text{ساخت‌دهی } Z) + ۰/۰۵ + (\text{حمایت منابع } Z) + ۰/۰۵ + (\text{تأکید علمی } Z) - ۰/۲۳$$

با توجه به این معادله بعد روحیه بالاترین همبستگی را نشان داده است و از بین ابعاد سلامت سازمانی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی می‌باشد.

۴- بررسی فرضیه شماره ۴: بین میزان فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون t مستقل که برای فرضیه شماره ۴ به کار رفت، در جدول ۷ نشان داده است که مقدار t با درجه آزادی ۱۴۵ برای دو گروه ۳/۱۳ و $p < ۰/۰۱$ می‌باشد. یعنی در سطح ۰/۰۱ فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق قبول می‌گردد، پس بین فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد و میزان فرسودگی شغلی دبیران زن بیشتر می‌باشد.

۵- بررسی فرضیه شماره ۵: بین میزان فرسودگی شغلی دبیران دارای سن متفاوت، تفاوت وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه شماره ۵ از آزمون آنالیز یکراه استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۸ نشان داده شده است، با توجه به این جدول مقدار f با درجه آزادی ۱۴۷ برای دو گروه ۳/۷۸ و $p < ۰/۰۱$ به دست آمده

۳- بررسی فرضیه شماره ۳: بین هر یک از ابعاد سلامت سازمانی مدارس (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، رعایت، ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی) و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

برای آزمون فرضیه شماره ۳ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، فرسودگی شغلی با بعد نفوذمدیر ($r = -۰/۰۸$) و رابطه معناداری نشان نمی‌دهد. اما با ابعاد یگانگی نهادی ($r = -۰/۳۵$ و $p < ۰/۰۱$)؛ رعایت ($r = -۰/۲۶$) و حمایت منابع ($r = -۰/۳۷$ و $p < ۰/۰۱$)، حمایت منابع ($r = -۰/۳۴$ و $p < ۰/۰۱$) و روحیه ($r = -۰/۶۵$ و $p < ۰/۰۱$) و تأکید علمی ($r = -۰/۵۶$ و $p < ۰/۰۱$) در سطح ۰/۰۰۱ همبستگی معکوس و معناداری دارد، یعنی هرچه سلامت سازمانی مدارس در این ابعاد بالاتر باشد از میزان فرسودگی شغلی دبیران کاسته می‌شود. برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی از روی این شش بعد سلامت سازمانی، رگرسیون چند متغیره اجرا شد. با توجه به نتایج این آزمون که در جدول ۵ نشان داده شده، ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۷ ($r = ۰/۷$) نشان می‌دهد که تقریباً ۴۸ درصد از واریانس فرسودگی شغلی دبیران با ترکیب ابعاد سلامت سازمانی مدارس توضیح داده می‌شود. ضریب‌های معادله رگرسیون فرسودگی شغلی دبیران از روی سلامت سازمانی مدرسه در جدول ۶ نشان داده شده است. با توجه به این مقادیر، معادله رگرسیون به شرح زیر می‌باشد.

$$\text{یگانگی نهادی (Z)} - ۰/۱۹ - (\text{ساخت‌دهی } Z) + ۰/۰۸ = \text{فرسودگی شغلی} - ۰/۳۱ - (\text{روحیه } Z) - ۰/۶۷ - (\text{رعایت } Z) - ۰/۱۴ + ۶/۱۷ + (\text{حمایت منابع } Z) + ۰/۰۵ + (\text{تأکید علمی } Z)$$

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین هر یک از ابعاد سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران

متغیر	یگانگی نهادی	نقوذمدیر	رعایت	ساخت‌دهی	حمایت منابع	روحیه	تأکید علمی
فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی	-۰/۳۵**	-۰/۲۶**	-۰/۳۷**	-۰/۳۴**	-۰/۷۵**	-۰/۵۶**
	سطح معناداری دو دامنه	۰/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره فرسودگی شغلی از روی ابعاد سلامت‌سازمانی مدارس

فرسودگی شغلی				متغیر ملاک (معیار)	متغیر پیش بین
خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب پیرسون (R)		
۰/۷۷	۰/۴۶	۰/۴۸	۰/۶۹	ابعاد سلامت‌سازمانی (یگانگی نهادی، رعایت، ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی)	

جدول ۶: ضرایب پیش بین هر یک از ابعاد سلامت‌سازمانی مدارس برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	آماره T	معناداری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۶/۱۷	۰/۴۴		۱۳/۹۴	۰/۰۰
یگانگی نهادی	-۰/۱۸۸	۰/۰۸	-۰/۱۳	-۲/۱۳	۰/۰۳۵
رعایت	-۰/۱۳۷	۰/۰۶	-۰/۱۳	-۲/۱۶۵	۰/۰۳
ساخت‌دهی	۰/۰۸	۰/۱۲	۰/۰۵	۰/۶۸	۰/۴۹
حمایت منابع	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۷۳	۰/۴۶
روحیه	-۰/۶۷۳	۰/۱۱	-۰/۴۸۵	-۵/۶۵۸	۰/۰۰
تأکید علمی	-۰/۳۱۳	۰/۱۲	-۰/۲۲۳	-۲/۴۹۳	۰/۰۱

جدول ۷: آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین فرسودگی شغلی دبیران دارای جنسیت متفاوت

جنسیت	تعداد مشاهدات	میانگین	انحراف معیار	اشتباه معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری دوطرفه
زن	۵۷	۲/۳۱	۰/۷۱	۰/۰۹	۳/۱۳	۱۴۵	۰/۰۰۲
مرد	۹۰	۱/۸۲	۱/۰۷	۰/۱۱			

جدول ۸: آزمون آنالیز واریانس یک‌راهه مقایسه فرسودگی شغلی دبیران دارای سن متفاوت

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
میان گروهی	۴	۱۳/۷۸	۳/۴۵	۳/۷۷۶	۰/۰۰۶
درون گروهی	۱۴۷	۱۳۴/۴۸	۰/۹۲		
کل	۱۵۱	۱۴۸/۲۷			

مختلف و همگن بودن واریانس‌ها، جهت گروه‌بندی واریانس‌ها آزمون تعقیبی LSD به‌کار رفت، نتایج این آزمون در جدول ۹ نشان داده است که بین میزان فرسودگی شغلی گروه سنی ۳۰-۲۱ ساله با میزان

است. بنابراین فرض صفر، رد و فرض تحقیق قبول می‌شود. یعنی، بین فرسودگی شغلی دبیران دارای سن متفاوت، تفاوت معنادار وجود دارد. با توجه به معنادار بودن تفاوت فرسودگی شغلی در بین دبیران دارای سنین

داده است که بین میزان فرسودگی شغلی دبیران گروه سابقه خدمتی ۲۵-۲۱ ساله با میزان فرسودگی شغلی گروه‌های سابقه خدمتی ۱۰-۶ ساله و ۱۵-۱۱ سال تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین بین میزان فرسودگی شغلی گروه سابقه خدمتی بالای ۲۵ سال با میزان فرسودگی شغلی گروه‌های سابقه خدمتی ۱۰-۶ ساله و ۲۰-۱۶ سال تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/05$). ولی بین میزان فرسودگی شغلی سایر گروه‌ها تفاوت معناداری نشان داده نشده است ($p > 0/05$).

۷- بررسی فرضیه شماره ۷: بین میزان فرسودگی شغلی دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت، تفاوت وجود دارد. جهت آزمون فرضیه شماره ۷ آزمون آنالیز یکراهه به کار رفت. نتایج این آزمون در جدول ۱۲ قابل مشاهده است، با توجه به این جدول مقدار f با درجه آزادی ۱۴۴ برای دو گروه ۰/۸۸ و $p > 0/05$ به دست آمده است. بنابراین بین فرسودگی شغلی دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت، تفاوت معنادار وجود ندارد. با توجه به معنادار نبودن تفاوت فرسودگی شغلی در بین دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت از گروه‌بندی واریانس‌ها صرف‌نظر شده است.

فرسودگی شغلی گروه‌های سنی ۵۰-۴۱ ساله و بالاتر از ۵۰ سال تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین بین میزان فرسودگی شغلی گروه سنی ۴۰-۳۱ ساله با میزان فرسودگی شغلی گروه‌های سنی ۵۰-۴۱ ساله و بالاتر از ۵۰ سال تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0/05$). ولی بین فرسودگی شغلی سایر گروه‌های سنی تفاوت معناداری نشان داده نشده است ($p > 0/05$).

۶- بررسی فرضیه شماره ۶: بین میزان فرسودگی شغلی دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت، تفاوت وجود دارد. جهت آزمون فرضیه شماره ۶ از آزمون آنالیز یکراهه استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱۰ نشان داده شده است، با توجه به این جدول مقدار f با درجه آزادی ۱۴۵ برای دو گروه ۵/۹۴ و $p < 0/01$ به دست آمده است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق قبول می‌گردد. یعنی بین فرسودگی شغلی دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت، تفاوت معنادار وجود دارد. با توجه به معنادار بودن تفاوت فرسودگی شغلی در بین دبیران دارای سابقه خدمت مختلف و همگن بودن واریانس‌ها جهت گروه‌بندی واریانس‌ها آزمون تعقیبی LSD به کار رفت، نتایج این آزمون در جدول ۱۱ نشان

جدول ۹: آزمون LSD جهت گروه‌بندی گروه‌های سنی دارای فرسودگی شغلی متفاوت

مقطع سنی (I)	مقطع سنی (J)	تفاوت میانگین I-J	اشتباه معیار	سطح معناداری
زیر ۲۰ سال	۲۱-۳۰	۰/۲۲	۰/۷۲	۰/۷۶
	۳۱-۴۰	۰/۴۴	۰/۶۹	۰/۵۲
	۴۱-۵۰	۰/۸۷	۰/۶۹	۰/۲۱
۲۱-۳۰	بالای ۵۰	۱/۲۸	۰/۷۳	۰/۰۸
	۳۱-۴۰	۰/۲۲	۰/۲۷	۰/۴۲
۳۱-۴۰	۴۱-۵۰	۰/۶۵*	۰/۲۷	۰/۰۲
	بالای ۵۰	۱/۰۶*	۰/۳۷	۰/۰۱
۴۱-۵۰	۴۱-۵۰	۰/۴۳*	۰/۱۷	۰/۰۱
	بالای ۵۰	۰/۸۴*	۰/۳۱	۰/۰۱
۴۱-۵۰	بالای ۵۰	۰/۴۱	۰/۳۱	۰/۱۹۸

جدول ۱۰: آزمون آنالیز واریانس یکراهه مقایسه فرسودگی شغلی دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
میان گروهی	۵	۲۵/۷	۵/۱۴	۵/۹۴	۰/۰۰
درون گروهی	۱۴۵	۱۲۵/۵۲	۰/۸۷		
کل	۱۵۰	۱۵۱/۲۱			

جدول ۱۱: آزمون LSD جهت گروه‌بندی گروه‌های دارای سابقه خدمت متفاوت از نظر فرسودگی شغلی

سابقه خدمت (I)	سابقه خدمت (J)	تفاوت میانگین I-J	اشتباه معیار	سطح معناداری
۱-۵	۶-۱۰	-۱/۱	۰/۷۱	۰/۱۳۵
	۱۱-۱۵	-۱/۳	۰/۶۸	۰/۰۶
	۱۶-۲۰	-۰/۸	۰/۶۷	۰/۲۴
	۲۱-۲۵	۰/۳۷	۰/۶۹	۰/۵۹
۶-۱۰	بالای ۲۵ سال	۰/۱۲	۰/۶۸	۰/۸۶
	۱۱-۱۵	-۰/۲۲	۰/۳۲	۰/۴۹
	۱۶-۲۰	۰/۲۸	۰/۳	۰/۳۵
	۲۱-۲۵	۰/۷*	۰/۳۳	۰/۰۳
۱۱-۱۵	بالای ۲۵ سال	۰/۹۵*	۰/۳۲	۰/۰۰۳
	۱۶-۲۰	۰/۵*	۰/۲۱	۰/۰۲
	۲۱-۲۵	۰/۹۲*	۰/۲۶	۰/۰۰۱
	بالای ۲۵ سال	۱/۱۷*	۰/۲۴	۰/۰۰۰
۱۶-۲۰	۲۱-۲۵	۰/۴۲	۰/۲۳	۰/۰۷۳
	بالای ۲۵ سال	۰/۶۸*	۰/۲۱	۰/۰۰۲
۲۱-۲۵	بالای ۲۵ سال	۰/۲۵	۰/۲۶	۰/۳۴

شده است. با توجه به نتایج این آزمون که در جدول ۱۴ نشان داده شده است، مقدار f با درجه آزادی ۱۴۷ برای دو گروه ۳/۶۵ و $p < ۰/۰۱$ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق قبول می‌گردد. یعنی به نظر دبیران دارای سن متفاوت میزان سلامت‌سازمانی مدارس متفاوت می‌باشد. جهت گروه‌بندی واریانس‌ها آزمون تعقیبی LSD به کار رفت، نتایج این آزمون در جدول ۱۵ نشان داده است که نظر دبیران بیش از ۵۰ سال سن با نظر دبیران گروه‌های سنی ۳۰-۳۱، ۳۱-۴۰ و ۴۱-۵۰ سال در مورد سلامت‌سازمانی مدارس تفاوت معنادار دارد و به نظر دبیرانی که بیش از ۵۰ سال سن دارند، جو سازمانی مدارس سالم‌تر می‌باشد ($p < ۰/۰۵$). همچنین بین

۸- بررسی فرضیه شماره ۸: بین نظر دبیرانی که دارای عوامل دموگرافیک (جنسیت، سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی) متفاوت هستند، در مورد سلامت سازمانی مدارس تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون t مستقل که برای بررسی نظر دبیران دارای جنسیت متفاوت در مورد سلامت‌سازمانی به کار رفت در جدول ۱۳ نشان داده است که مقدار t با درجه آزادی ۱۴۵ برای دو گروه $-۰/۹۵۸$ و $p > ۰/۰۲$ است. یعنی در سطح $۰/۰۵$ فرض صفر قبول و فرض تحقیق رد می‌گردد، پس بین نظر دبیران مرد و زن در مورد سلامت‌سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود ندارد.

برای بررسی نظر دبیران دارای سن متفاوت در مورد سلامت‌سازمانی مدارس از آزمون آنالیز یکراهه استفاده

با نظر دبیران دارای سابقه خدمتی ۱۰-۶، ۱۵-۱۱، ۲۰-۱۶ و ۲۵-۲۱ سال در مورد سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود دارد و به نظر دبیرانی که بالای ۲۵ سال سابقه خدمت دارند، جو سازمانی مدارس سالم‌تر می‌باشد ($p < 0/01$). ولی بین نظر سایر دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت در مورد سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود ندارد ($p > 0/05$).

برای بررسی نظر دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت در مورد سلامت سازمانی مدارس از آزمون آنالیز یکراره استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱۸ نشان داده شده است، با توجه به این جدول مقدار f با درجه آزادی ۱۴۴ برای دو گروه ۰/۹۲ و $p > 0/01$ به دست آمده است. بنابراین فرض صفر قبول می‌شود و فرض تحقیق رد می‌گردد. یعنی بین نظر دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت در مورد سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود ندارد.

نظر دبیران گروه سنی ۴۰-۳۱ با نظر دبیران گروه سنی ۵۰-۴۱ در مورد سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود دارد و به نظر دبیرانی که در گروه سنی ۵۰-۴۱ می‌باشند، جو سازمانی مدارس سالم‌تر است ($p < 0/05$). آزمون آنالیز یکراره جهت بررسی نظر دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت در مورد سلامت سازمانی مدارس به کار رفت. نتایج این آزمون در جدول ۱۶ نشان داده شده است، با توجه به این جدول مقدار f با درجه آزادی ۱۴۵ برای دو گروه ۵/۹۱ و $p < 0/01$ به دست آمده است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق قبول می‌گردد. یعنی به نظر دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت میزان سلامت سازمانی مدارس متفاوت می‌باشد. با توجه به اینکه به نظر دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت بین سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود داشت، جهت گروه‌بندی واریانس‌ها آزمون تعقیبی LSD به کار رفت، نتایج این آزمون در جدول ۱۷ نشان داده است که نظر دبیران بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت

جدول ۱۲: آزمون آنالیز واریانس یکراره مقایسه فرسودگی شغلی دبیران دارای مدرک تحصیلی متفاوت

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری دو طرفه
میان گروهی	۳	۲/۵۲	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۴۵
درون گروهی	۱۴۴	۱۳۷/۵۴	۰/۹۵۵		
کل	۱۴۷	۱۴۰/۰۶			

جدول ۱۳: آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین سلامت سازمانی مدارس که دبیران آن‌ها دارای جنسیت متفاوت هستند

جنسیت	تعداد مشاهدات	میانگین	انحراف معیار	اشتباه معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری دو طرفه
زن	۵۷	۳/۵۲	۰/۴۱	۰/۰۵	-۰/۹۵۸	۱۴۵	۰/۳۴
مرد	۹۰	۳/۷۲	۱/۵۳	۰/۱۶			

جدول ۱۴: آزمون آنالیز واریانس یکراره میانگین سلامت سازمانی مدارس که دبیران آن‌ها دارای سن متفاوت هستند

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
میان گروهی	۴	۲/۸۹	۰/۷۲۴	۳/۶۵	۰/۰۰۷
درون گروهی	۱۴۷	۲۹/۱۵	۰/۲		
کل	۱۵۱	۳۲/۰۴			

جدول ۱۵: آزمون LSD جهت گروه‌بندی نظر دبیران دارای سن متفاوت در مورد سلامت‌سازمانی مدارس

سطح معناداری	اشتباه معیار	تفاوت میانگین I-J	مقطع سنی (J)	مقطع سنی (I)
/۸۵۵	۰/۳۳	۰/۰۶۱	۲۱-۳۰	زیر ۲۰ سال
/۹۶۵	۲.3	-0.14	۳۱-۴۰	
.584	.32	۸-1	۴۱-۵۰	
.157	.34	۹-4	بالای ۵۰	
.545	.12	-0.07	۳۱-۴۰	۲۱-۳۰
.063	۳.1	۴-2	۴۱-۵۰	
.002	.17	۵-5	بالای ۵۰	۳۱-۴۰
.047	۱.08	-1.6	۴۱-۵۰	
.001	.14	-4.7	بالای ۵۰	
.036	۵.1	-3.1	بالای ۵۰	۴۱-۵۰

جدول ۱۶: آزمون آنالیز واریانس یکراهه میانگین سلامت‌سازمانی مدارس که دبیران آن‌ها دارای سابقه خدمت متفاوت هستند

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰	۵/۹۰۸	۱/۱۰	۵/۵	۵	میان گروهی
		۰/۱۹	۲۷/۱۰	۱۴۵	درون گروهی
			۳۲/۶۵	۱۵۰	کل

جدول ۱۷: آزمون LSD جهت گروه‌بندی نظرات دبیران دارای سابقه خدمت متفاوت در مورد سلامت‌سازمانی مدارس

سطح معناداری	اشتباه معیار	تفاوت میانگین I-J	سابقه خدمت (J)	سابقه خدمت (I)
/۲۰۳	/۳۳۰۳۱	/۴۲۲۳۵	۶-۱۰	۱-۵
/۱۶۹	/۳۱۵۸۴	/۴۳۶۳۶	۱۱-۱۵	
/۲۵۵	/۳۱۱۲۲	/۳۵۵۵۲	۱۶-۲۰	
/۴۹۰	/۳۱۹۴۱	/۲۲۱۰۷	۲۱-۲۵	
/۷۷۰	/۳۱۶۱۸	-/۰۹۲۴۸	بالای ۲۵ سال	
/۹۲۵	/۱۳۷۵۷	/۰۱۴۰۲	۱۱-۱۵	۶-۱۰
/۴۱۰	/۰۹۷۸۵	-/۰۶۶۸۳	۱۶-۲۰	
/۰۷۸	/۱۰۸۸۲	-/۲۰۱۲۷	۲۱-۲۵	
/۰۰۰	/۰۹۸۹۴	*-/۵۱۴۸۲	بالای ۲۵ سال	
/۴۱۰	/۰۹۷۸۵	-/۰۸۰۸۴	۱۶-۲۰	۱۱-۱۵
/۲۱۹	/۱۲۱۳۹	-/۲۱۵۲۹	۲۱-۲۵	
/۰۰۰	/۱۱۲۶۲	*-/۵۲۸۸۴	بالای ۲۵ سال	
/۲۰۲	/۱۰۸۸۲	-/۱۳۴۴۵	۲۱-۲۵	۱۶-۲۰
/۰۰۰	/۰۹۸۹۴	*-/۴۴۸۰۰	بالای ۲۵ سال	
/۰۱	/۱۲۲۲۷	*-/۳۱۳۵۵	بالای ۲۵ سال	

جدول ۱۸: آزمون آنالیز واریانس یکراهه میانگین سلامت‌سازمانی مدارس که دبیران آن‌ها دارای سابقه خدمت متفاوت هستند

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
میان گروهی	۳	۰/۵۷	۰/۱۹	۰/۹۲	۰/۴۳
درون گروهی	۱۴۴	۲۹/۶۶	۱/۲		
کل	۱۴۷	۳۰/۲۳			

بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اصلی تحقیق این بود که آیا بین فرسودگی شغلی و سلامت‌سازمانی و هریک از ابعاد آن رابطه وجود دارد؟ نتایج نشان داد که رابطه سلامت‌سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران معکوس و معناداری می‌باشد ($r = -0.34$ و $p < 0.01$). فرسودگی شغلی با بعد نفوذمدیر ($r = -0.08$ و $p > 0.05$) رابطه‌اش معنادار نیست، اما با ابعاد یگانگی نهادی ($r = -0.35$ و $p < 0.01$)، رعایت ($r = -0.26$ و $p < 0.01$)، ساخت‌دهی ($r = -0.37$ و $p < 0.01$)، حمایت منابع ($r = -0.34$ و $p < 0.01$)، روحیه ($r = -0.65$ و $p < 0.01$) و تأکید علمی ($r = -0.56$ و $p < 0.01$) در سطح 0.01 همبستگی معکوس و معنادار دارد، یعنی هرچه سلامت‌سازمانی مدارس در این ابعاد بالاتر باشد از میزان فرسودگی دبیران کاسته می‌شود. نتایج بعضی از تحقیقات نشان داده است که عامل اصلی فرسودگی شغلی، استرس و استرس شغلی است [۳۴ و ۲۲]. یافته‌های بیسواس و دو نشان داده که معلّم‌هایی که در جو سازمانی باز کار می‌کردند در مقایسه با معلّم‌هایی که در جو بسته کار می‌کردند فشار روانی کمتری داشته‌اند [۳۹]. هوبرت (Hubert) گزارش کرده است که تغییرات میزان استرس معلمان به‌طور معناداری با تغییرات سلامت‌سازمانی مدارس مربوط می‌باشد و هرچه جو مدارس ناسالم‌تر باشد میزان استرس معلمان نیز بالاتر می‌رود [۲۲]. همچنین روزن هولتز که به بررسی جو سازمانی مدارس پرداخته است اظهار داشته که جو مدارس می‌تواند بر رفتار معلمان تأثیر زیادی داشته باشد. اگر مدرسه دارای جو باز باشد، باعث اعتماد و ایجاد روابط خوب بین کارکنان می‌گردد که این امر باعث پیشرفت مدرسه می‌شود. از سوی

دیگر، تحقیقات نشان داده که بین جو باز و سلامت‌سازمانی مدارس همبستگی وجود دارد، یعنی مدارس باز مدارس سالمی بوده و مدارس سالم نیز مدارس باز هستند [۲]. پس از این تحقیقات می‌توان نتیجه گرفت که چون مدارس سالم جو بازی دارند، استرس شغلی کمتری بر معلمان وارد می‌کنند که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

یکی از ابعاد مهم سلامت‌سازمانی مدارس بعد یگانگی نهادی می‌باشد، این بعد در سطح نهادی قرار دارد و به محیط بیرون مربوط می‌شود، نتایج این تحقیق نشان داده که هرچه یگانگی نهادی مدارس بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی دبیران کمتر می‌شود، یعنی هر چه معلمان در مقابل فشارها و خواسته‌های نامعقول والدین و گروه‌های خارجی محافظت شوند و مدرسه بتواند در مقابل نیروهای مخرب بیرونی موقّت‌تر عمل کند، از میزان فرسودگی شغلی دبیران کاسته می‌شود و برعکس؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که محیط بیرونی می‌تواند بر فرسودگی شغلی دبیران تأثیر معکوس داشته باشد.

بیشتر محققان معتقدند که علت فرسودگی محیطی و بیرونی می‌باشد [۱۷]. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها وجود داشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها کاهش یابد فشار روانی بیشتر ایجاد می‌شود و باعث تجربه منفی در فرد و فرسودگی شغلی می‌گردد [۱۸]. در زمینه حمایت از معلمان توسط مدیران «هورالیک» [Horalick] بیان می‌کند که ۱: او باید در مقابل والدین از معلمان حمایت کند حتی اگر حق به جانب معلمان

نباشد. اگر مدیر می‌خواهد از معلّمی انتقاد کند بایستی این انتقاد را خصوصی با او مطرح کند. ۲: او باید در مقابل دانش‌آموزان از معلمان حمایت کند. اگر مدیر معتقد است که حق به جانب دانش‌آموزان است، باید خصوصی با معلّم در میان بگذارد و هرگز نباید معلّم را در مقابل دانش‌آموزان مورد انتقاد قرار دهد [۴۵]. بنابراین مدارس و مدیران باید در مقابل خواسته‌های نامعقول والدین و گروه‌های خارج از مدرسه مقاومت کنند و اگر نتوانند این وظیفه را بدرستی انجام دهند، معلمان دچار استرس و فرسودگی خواهند شد.

ابعاد ساخت‌دهی و مراعات با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنادار و معکوس نشان داده‌اند، یعنی از یک طرف هر چه مدیر مناسبات و روابط کاری معلمان را مشخص کند و انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد، روش‌های انجام کار را روشن‌تر تعریف کند و به آن‌ها بگوید چه کاری انجام دهند و چه کاری را نباید انجام دهند، از طرف دیگر هر چه بین مدیر و معلمان احترام، اعتماد متقابل، همکاری وجود داشته باشد و مدیر از معلمان بیشتر پشتیبانی نماید و با معلمان به عنوان همکاران حرفه‌ای توجه صادقانه داشته باشد، از میزان فرسودگی شغلی معلمان کاسته می‌شود. این دو بعد از دیر باز مورد توجه محققان مدیریت و رفتار سازمانی بوده است مثلاً در مطالعات اوهایو، میشیگان و پویایی‌های گروهی به این دو مفهوم توجه شده است. بنا به نتایج تحقیقات بهترین نوع رهبری رهبری میانه رومی باشد یعنی رهبری که میان ضرورت انجام کار و توجه و رعایت افراد در یک سطح رضایت بخش عمل کند و تعادل میان این دو موجب عملکرد مؤثر سازمانی می‌شود [۴۶].

رابطه بعد حمایت منابع با فرسودگی شغلی معکوس و معنادار به دست آمده است. یعنی هر چه مواد و لوازم کار آموزشی راحت‌تر در دسترس دبیران قرار گیرد و به درخواست‌های آن‌ها سریع‌تر پاسخ داده شود، از میزان فرسودگی شغلی دبیران کاسته می‌شود. امروزه انواع روش‌های جدید تدریس معرفی شده است، والدین،

مدیران و مسئولین بر معلمان فشار می‌آورند که از این روش‌های جدید استفاده نمایند و همچنین معلمان در هنگام تحصیل و در آموزش‌های ضمن خدمت با این روش‌های جدید آشنا شده‌اند و می‌خواهند در کلاس از این روش‌ها استفاده کنند، روش‌های جدید نیازمند وسایل و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی جدید و متنوعی است، اگر معلمان به این وسایل دسترسی نداشته باشند، نمی‌توانند این روش‌ها را به درستی در کلاس درس پیاده کنند و از یک طرف از سوی والدین، همکاران و مسئولان تحت فشار قرار می‌گیرند، از طرف دیگر خودشان دچار فشار روانی می‌شوند. بنابراین لازم است که منابع آموزشی و کمک آموزشی به موقع در اختیار معلمان قرار گیرد تا دچار استرس و فرسودگی شغلی نشوند.

بعد روحیه بالاترین رابطه را با فرسودگی شغلی نشان داده است. روحیه به حس جمعی دوستی، باز بودن اعتماد متقابل بین معلمان اشاره می‌کند. دبیرانی که روحیه بالایی دارند، کار و فعالیت آموزشی خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند، یکدیگر را دوست دارند، به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و نسبت به مدرسه خود احساس غرور و افتخار می‌کنند. این ویژگی‌ها جوی را به وجود می‌آورد که سرشار از اعتماد و دوستی است، بنابراین برای آن‌ها یک محیط مثبت فراهم می‌گردد. سامئلسون و همکارانش گزارش کرده‌اند که محیط کار منفی با فرسودگی شغلی مرتبط است و هر چه محیط کار منفی‌تر باشد، فرسودگی شغلی بالاتر می‌باشد. در مدرسه‌ای که روحیه معلمان بالاست، معلمان از همدیگر حمایت می‌نمایند [۳۷]. اسیتبورگ گزارش کرده که همبستگی قوی بین حمایت اجتماعی مرتبط با کار و فرسودگی شغلی وجود دارد [۳۸]. پس با بالا رفتن روحیه معلمان محیط مثبتی در مدرسه شکل می‌گیرد و این محیط مثبت از میزان فشار روانی و فرسودگی آن‌ها می‌کاهد.

بعد تأکید علمی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری نشان داده است، مدرسه‌ای که در این بعد

حس کنند که در کارشان شکست خورده‌اند، دچار فرسودگی می‌شوند [۱۹].

بعد نفوذ مدیر رابطه معناداری را با فرسودگی نشان نداده است. نفوذ مدیر عبارت است از توانایی مدیر مدرسه به تأثیر گذاری بر رؤسا و مافوق خود است. اینکه مدیر بر مدیران بالاتر از خود نفوذ داشته باشد نمی‌تواند رابطه‌ای با استرس و فرسودگی معلمان داشته باشد.

پس به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سلامت‌سازمانی متغیر مهمی است و سالم بودن جو مدرسه علاوه بر مزایایی که برای سازمان دارد، مانند بالابردن کارایی، اثربخشی و... برای معلمان نیز می‌تواند نتایج مفیدی داشته باشد، یکی از نتایج جو سالم، پایین آوردن میزان استرس و جلوگیری از فرسودگی شغلی معلمان است. بنابراین باید به جو سازمانی و سلامت‌سازمانی مدارس توجه شود و در این راستا مدیران باید نسبت به سالم‌سازی بیش از پیش مدارس بکوشند. با توجه به این که یگانگی نهادی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار و معکوس دارد، مدیران باید برای بالابردن آن بکوشند برای این منظور آن‌ها باید در مقابل فشارها و خواسته‌های نا معقول والدین بایستند و از معلمان در اینگونه موارد دفاع نمایند و نگذارند نظر گروه ویژه‌ای از والدین بر شوراهای موجود در مدارس تحمیل شود.

یکی دیگر از نتایج تحقیق این بوده است که هر چه مدیران بیشتر به معلمان توجه کنند (رعایت) میزان فرسودگی معلمان کاهش می‌یابد، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران به معلمان توجه و به آن‌ها اعتماد کنند، آن‌ها را دوست داشته باشند با آن‌ها صمیمی و در صورت امکان رفت و آمد خانوادگی داشته باشند، به پیشنهادهای آن‌ها توجه کنند، مراقب رفاه و امنیت آن‌ها باشند و مشکلات آن‌ها را رفع نمایند.

بعد ساخت‌دهی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار نشان داده است، بنابراین می‌توان گفت که ساخت‌دهی و مراعات در مقابل هم قرار ندارند بلکه هر دو با هم می‌توانند نتایج مفیدی داشته باشند، پس مدیران باید در

سالم باشد، برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌کند، مدرسه دارای استانداردهای عالی ولی قابل وصول در زمینه عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان است و محیط یادگیری جدی و منظم است. مدیران، معلمان و دانش‌آموزان برای نیل به موفقیت تحصیلی و علمی، به یک اندازه کوشش می‌کنند؛ معلمان دانش‌آموزان خود را باور دارند و دانش‌آموزان با شور و حرارت به انتظارات آن‌ها پاسخ می‌دهند. دانش‌آموزان به پیشرفت علمی و تحصیلی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام می‌گذارند، عملکرد ضعیف در آن به فوریت تشخیص داده می‌شود و به طور دسته جمعی برای رفع آن اقدام می‌گردد. معلمان در مدرسه‌ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند. علاوه بر این، دانش‌آموزان با انگیزه‌ی زیادی در امور علمی سخت کار می‌کنند و به آن‌هایی که در امور علمی موفقیت دارند، احترام می‌گذارند، در چنین مدرسه‌ای علاوه بر نظم، تحرک سازنده وجود دارد و ابداعات و ابتکارات به مقدار زیادی مشهود است، در آن جا معلمان و دانش‌آموزان یکدیگر را دوست دارند و شیفته‌ی کارشان هستند و معلم‌ها، دانش‌آموزان را به عنوان افرادی جدی و منظم در یادگیری می‌نگرند (تأکید علمی بالا) آن‌ها مدیر را به عنوان همتای خودشان در جهت بهبود آموزش می‌نگرند. چنین خصوصیتی باعث می‌شود که معلمان و دانش‌آموزان به اهدافشان برسند و معلمان بالاترین کارایی را داشته باشند، چیزی که برای آن‌ها بهترین آرزو می‌باشد و به همین منظور این شغل را انتخاب کرده‌اند، در نتیجه کار و زندگی برای آن‌ها معنادار می‌شود و احساس مهم بودن به آن‌ها دست می‌دهد. این یافته با نظر پاینس هماهنگ است جایی که می‌گوید، فرسودگی نتیجه تعامل اجتماعی - روانی بین یک شخص و محیط او می‌باشد و ریشه فرسودگی در این می‌باشد که افراد حس می‌کنند که زندگی با معنی می‌باشد و کاری که انجام می‌دهند مفید، مهم و حتی قهرمانانه است. اگر این حس به آن‌ها دست ندهد و

این اهداف تشویق نمایند و دانش‌آموزانی که به اهداف مورد نظر دست یافته‌اند را تشویق و الگوی دانش‌آموزان دیگر قرار دهد. همچنین برای دانش‌آموزانی که نمرات پایین گرفته‌اند کلاس‌های جبرانی گذاشته شود، مدیر باید به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان توجه نماید و آن را کتباً به والدین و معلمان اعلام نماید و محیطی منظم بوجود آورد.

با توجه به نتایج تحقیق به مسئولان و مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که بیش از پیش به سلامت سازمانی مدارس توجه کنند و معلمان و مدیران مدارس را با مفهوم سلامت‌سازمانی آشنا سازند، در این راستا برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ضروری می‌باشد. همچنین در ارزشیابی سالیانه مدیران سلامت سازمانی مدارس در نظر گرفته شود و مدیرانی که در راستای سالم‌سازی جو مدارس تلاش کرده‌اند مورد تقدیر قرار گیرند. مدیران مدارس باید به محیط بیرونی و سازمان رسمی و غیر رسمی موجود در محیط مدارس توجه کنند و نگذارند این سازمان‌ها فشار مضاعف بر معلمان وارد کنند و خواسته‌های نامعقول خود را بر آن‌ها تحمیل نمایند. با توجه به اینکه معلمان از نظر عاطفی حساس می‌باشند لازم است مدیران در روابط خود به این مورد مهم توجه کنند و با معلمان رابطه‌ای دوستانه و صمیمی برقرار نمایند و مراقب حال آن‌ها باشند در همان حال انتظارات و خواسته‌های خود را صریحاً به آن‌ها بگویند و با آن‌ها دو پله‌و و نامفهوم حرف نزنند، همچنین وسایل و امکانات را به راحتی در دسترس آن‌ها قرار دهند و به آن‌ها اعتماد داشته باشند.

با توجه به بررسی‌های بعمل آمده بیشتر تحقیقاتی که به بررسی علل فرسودگی شغلی پرداخته‌اند، متغیرهای فردی را بررسی کرده‌اند و متغیرهای سازمانی کمتر بررسی شده‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود متغیرهای سازمانی در تحقیقات بعدی بیشتر مورد توجه محققان قرار بگیرند و همچنین رابطه سلامت‌سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی معلمان در سایر مقاطع تحصیلی نیز بررسی شود.

بالا بردن میزان ساخت‌دهی بکوشند برای این منظور قواعد و مقررات را صریحاً به کارکنان بگویند، افکار و عقاید خود را بدون پرده و به روشنی اعلام نمایند و نامفهوم صحبت نکنند، انتظاراتشان را صریحاً بیان نمایند و دقیقاً بگویند چه می‌خواهند و چرا می‌خواهند؟ فعالیت‌ها را برنامه‌ریزی کنند.

بعد حمایت منابع نیز با فرسودگی شغلی رابطه معناداری را نشان داده است، پس پیشنهاد می‌شود که تا حد امکان اطلاعات و وسایل کمک آموزشی مورد نیاز معلمان تهیه شود، مدیران، وسایل موجود در مدرسه را فقط در اختیار عده‌ی محدودی قرار ندهند بلکه برنامه‌ای تدارک ببینند که همه‌ی معلمان به راحتی به آن‌ها دسترسی داشته باشند.

با توجه به اینکه بعد روحیه نیز رابطه معکوس و معناداری را با فرسودگی شغلی نشان داده است و بالاترین رابطه را با آن داشته است مدیران به روحیه معلمان توجه کنند و در صورت پایین بودن در تقویت آن بکوشند، در این راستا پیشنهاد می‌شود که اگر میان معلمان برخوردی پیش بیاید نقش خود را ایفا نمایند و به عنوان یک میانجی خوب و دلسوز بین آن‌ها رابطه برقرار کنند، طوری برنامه‌ریزی نماید که معلمان هر چه بیشتر در کنار هم باشند و با هم گفتگو نمایند و نظر خود را به راحتی بگویند، مدیر باید بین معلمان و حتی خانواده‌های آن‌ها رابطه صمیمی برقرار کند، در صورتیکه روحیه دبیران پایین باشد، علت را جویا شوند و برای تقویت آن تلاش نماید برای این کار قبل از هر کاری باید روحیه خودش قوی باشد. مدیر باید به معلمان اعتماد و اطمینان داشته باشد تا آن‌ها نیز به او و به یکدیگر اعتماد کنند.

بعد تأکید علمی نیز با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری را نشان داده است، بنابراین مدیران باید میزان آن را بالا ببرند، بدین منظور پیشنهاد می‌شود که اهداف مدرسه را به روشنی برای معلمان و دانش‌آموزان اعلام کنند و در صورت امکان آن‌ها را به صورت پوستر در آورند. دانش‌آموزان را برای رسیدن به

منابع

15. Pines, A. (1993). Burnout: Existential perspectives. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds). Professional Burnout: Recent Development in theory and research. Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.
16. Dworkin, G. A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. International educational journal, 2(2), 69-78.
17. Morgan, S. R & Krehbiel, R. (1985). The psychological conditional burnout teachers with a nonhumanistic orientation. Journal of Humanistic Education and development, 24(2), 56-76.
18. Farber, Barry. A. (2003). Treatment strategies for different types of teacher burnout. Journal of clinical psychology, 56, pp 675-689.
19. Pines, A & Aronson, E. (1988). Career burnout: Causes and cures. New York: free press.
20. Grosch, W. M & Olsen, D. C. (1994). When helping starts to hurt: A new look at burnout among psychotherapists. New York: Norton.
21. رابینز، استیفن پی (۱۳۸۰). رفتار سازمانی. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: نشر ویرایش.
22. Hubert, John, A. (1984). The relationship of teacher stress to organizational and Role-Related stressors. WWW. Eric. EDu.
23. Barnes, Kevin, Michel (1994) The organization Health of middle schools trust, and decision participation, work environment. Degree: E.D.D.
24. رحیم پردنجانی، عوضعلی (۱۳۷۹). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان در مقطع ابتدایی چهار محال و بختیاری. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
25. نوروزی، میر فضل الله (۱۳۸۰). بررسی سلامت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی مناطق ۱۹ گانه تهران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
26. خیاط جدیدی، معصومه (۱۳۸۱) بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
27. روحی، اکبر (۱۳۷۹). رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان، اصفهان: مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان.
1. میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر یسطرون.
2. هوی و میسکل (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل). ترجمه میر محمد سید عباس زاده. ارومیه: دانشگاه ارومیه، ص ۴۵۲-۴۴۸.
3. Johnson, j. (2004). What school leader want. Educational leadership, 61(7)924-928.
4. Dukess, L. F. (2007). Meeting the challenge designing effective principal mentor programs. The experiences of six new York city community school districts. Retrieved june 2, 2004, from <http://Newvision.Org/resources/leadchall.1.shtml>.
5. مورهد، گریفین (۱۹۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه‌ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده (۱۳۸۲)، تهران: انتشارات مروارید.
6. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش، ۶(۱۲).
7. Miles, M. B. (1965). Education and innovation: The organization in context. In M. Abbott & J. Lovell (Eds), Changing perspectives in educational administration. Pp. 55-73.
8. Neugebauer, R. (1990). Do you have a healthy organization? Exchange, 72, 38-40.
9. Kimpston, R. D; & Sonnabend, L. C. (1973). Organizational health: A requisite for innovation? Educational Leadership, 30(6), 543-547.
10. Ellsworth, R. A. & Rickard, C. (1978). Taking your school's pulse. Nassp Bulletin, 62, 1-4.
11. خلیلی شورینی، سهراب (۱۳۷۳). تئوریهای رهبری، سازمانی و کاربرد آن‌ها در نظام مدیریت ایران. تهران انتشارات قائم.
12. راس، رندال و آلتمایر، الیزابت (۱۳۸۵). استرس شغلی (مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان)، ترجمه غلامرضا خواجه‌پور، تهران: انتشارات بازتاب.
13. Freadenberger, H. J. (1975). Burnout: The high cost of high achievement. New York: Doubledy.
14. Maslach, C; Schaufeli, B & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual review of psychology, 52, 397-422.

38. Eastburg, Mark, C; Williamson, mike; Gorsush, Richard; Ridley(1994). Social support, personality and burnout in nurse. Journal of applied social psychology. Vo124(121): 123-125.
۳۹. زارع‌نژاد، محمد (۱۳۷۴). بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه‌ی آن با جوّ سازمانی دبیرستان‌های پسرانه تهران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۴۰. قاسمی‌نژاد، افسر (۱۳۸۳). رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن ب دبیران متوسطه. دو ماهنامه دانشور رفتار، شماره ۸، ص ۶۴-۵۵.
۴۱. دلاور، علی (۱۳۸۰). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: نشر رشد.
42. Maslach, C; Jackson, S, E & Leiter, M.P.(1996).Maslach burnout inventory manual.Third edition. Palo Alto: CA: Consuliting psychologists press.
۴۳. بدری گرگی، رحیم (۱۳۷۴). «سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی عمومی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
۴۴. آفانی، کمال (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سلامت‌سازمانی با وظایف ششگانه مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهرستان مهاباد. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۴۵. شیرازی، علی. (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.
۴۶. هرسی، پال وبلانچارد، کنث (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات امیرکبیر. ص ۸۱-۷۸.
28. Jamshinejad, Alireza (?). The job stress of principals and Organizational health in secondary schools. www. Docs. KSU.edu. Sa/pdf/articles 31/article 310801/pdf.
29. Leiter, M. P. & Maslach, C. (2001). Burnout and health. In A. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (Eds.), Handbook of health psychology (pp. 415-422). New Jersey: Erlbaum.
۳۰. حسنی، فاطمه (۱۳۸۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ریاضی و هنر دبیرستان‌های عادی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه الزهراء(س)، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۳۱. قدسی، احقر (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۲، پیاپی ۸۶، ص ۹.
۳۲. عزیزی مقدم، ابوبکر (۱۳۸۶). بررسی رابطه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۶-۸۵. مقاله منتشر نشده.
33. Cooper, Larry W (1988). Stress coping preferences of principals, Assp Bulletin, Vol.27, NO.509, PP.85-87.
34. Friesen, David; Prokop, C.M; Sarros, James, C (1998). Why teachers burnout? Educational Research Quarterly. Vol. 12(3) 441-445.
35. Arches, Joan (1991). Social structure, burnout, and job satisfaction. Social work. Vol 36(3), pp202-206.
36. Diaz, Conzalez.R.J; Hidalgo, Rodiro, I.(1994). The burnout syndrome in physicians of the public health system area. Rev.clin, ESP.VOL 194(9):PP670-676.
37. Samuellson, M; Gustavson, J.P; Petterson, I.L; Arnetz, B; Asberg. (1997). Suiciadl feeling and work environment in psychiatric nursing personnel. Bibiliographic, Citation. Soc-psy psychiatry – psychiatry – Epidemoial. vol.32(7): 91-397.