

بررسی رابطه بین جوسازمانی با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان

هنگامه حسینی^۱

۱. کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره یازدهم، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۱۶۵-۱۷۵

چکیده

هر سازمان، از جمله آموزش و پرورش، دارای جوسازمانی خاصی است که اگر همساز با باورهای کارکنان خود نباشد موجب ناکارآمدی سازمان و در نهایت فرسودگی شغلی کارکنان خواهد شد، لذا این پژوهش باهدف بررسی رابطه بین جوسازمانی و فرسودگی شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر بهارستان انجام گرفته است. جامعه آماری موردبررسی در این تحقیق، کلیه دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ می‌باشد که تعداد آن‌ها بالغ بر ۱۳۰ نفر بوده است. حجم نمونه آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی ۹۲ نفر تعیین شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه جوسازمانی ساسمن و دیپ (۱۹۸۹) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. روش تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد که با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیقات نشان داد: به طور کلی، بین جوسازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین ابعاد: وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت و توافق رویه‌ها و سابقه خدمت با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد؛ و بین ابعاد رضایت از پاداش، اثربخشی ارتباطات، با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین جنسیت و فرسودگی شغلی نیز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی، فرسودگی شغلی، دبیران.

مقدمه

بی‌شک دنیای امروز، دنیای انسان‌هاست و متولیان سازمان‌های مختلف انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهد داشت بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهم به حساب می‌آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند (بهینا، ۱۳۷۸).

در سازمان‌های آموزشی همچون دیگر سازمان‌ها، هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه‌ای خود با محیط کار، امیدوار است که با جو سازمانی مناسبی مواجه گردد تا بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد و در شرایط و جو مناسب است که بهره‌وری افزایش می‌یابد و جو نامناسب به کاهش ارتباط سازنده می‌انجامد. درک و بینش فرد از جو سازمانی موجب تصور ذهنی او از سازمان می‌گردد. بعضی از این سازمان‌ها پرجنب‌وجوش هستند و بعضی دیگر بی‌سروصدا، بعضی دارای جو مناسب و مطلوب و برخی دیگر دارای جوی سرد و نامناسب هستند (رنجبریان، ۱۳۷۵). یکی از سازمان‌هایی که در آن تعامل انسان با محیط گسترده است، نظام آموزش و پرورش است که مدارس و به‌ویژه معلمان در آن نقش تربیتی حساس و بااهمیتی دارند. معلمان باتجربه هنگام انتقال از مدرسه‌ای به مدرسه دیگر، اغلب احساس می‌کنند به محیط تازه‌ای قدم می‌گذارند که با محیط‌های قبلی تفاوت‌های آشکاری دارد، آنچه موجب چنین احساسی می‌شود، جو سازمانی^۱ مدارس است. هارینگتون و وهل^۲ (۲۰۱۲). خاطرنشان می‌کنند که مدت‌زمان زیادی طول می‌کشد تا جو سازمانی شکل بگیرد. به اعتقاد آن‌ها جو سازمانی بر اثر تعامل کارکنان با یکدیگر و با مدیریت به صورتی مثبت یا منفی پی‌ریزی می‌شود. جو سازمانی مدارس یکی از مهم‌ترین عواملی است که بر روابط کارکنان آموزشی، معلمان و دانش‌آموزان در مدارس اثر غیرقابل‌انکاری دارد و مجموعه حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی را دربرمی‌گیرد. این جو ممکن است محیط مدرسه را گرم یا سرد، قابل‌اعتماد، ترس‌آور و یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر شود (میر کمالی، ۱۳۷۸).

جو سازمانی مدارس دستاورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش‌های متقابل میان گروه‌های درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش‌آموزان است. از آنجاکه معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه‌ای است می‌باشند؛ لذا صاحب‌نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان قابل‌توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می‌دانند. به پیروی از این موضوع به‌کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوعاتی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش‌آموزان کارآمد و اثربخش بتوانند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد؛ چراکه جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایداری است که معلمان آن را تجربه می‌کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تأثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹).

¹ Organizational Climate

² Harrington & Voehl

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی را به خود معطوف ساخته، از پا درافتادن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می‌شود. فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با همکاران، روسا، مرئوسان، ارباب رجوع و ... باعث تغییراتی در نگرش و رفتار وی نسبت به آنان می‌شود (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰).

مازلاک و جکسون^۱ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را کارکرد سه عامل فرسودگی هیجانی^۲، تهی شدن از ویژگی‌های فردی (مسخ شخصیت)^۳ و نقصان تحقق شخصی^۴ می‌داند. در این حالت، شغل معنا و اهمیت خود را از دست می‌دهد و شخصی که دچار فرسودگی شغلی شده، دائم خسته به نظر می‌رسد، پرخاشگر، بدگمان، منفی‌باف، بدبین و عصبی، حساس، زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچک‌ترین ناراحتی از کوره در می‌رود و خود را در بن‌بست می‌بیند. بیماری زخم معده، کمردرد و سردردهای مکرر، از دیگر نشانه‌های فرسودگی شغلی است (سعادت، ۱۳۷۵).

فرسودگی شغلی به‌عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می‌آید و پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، دائمی و مکرر بوده و درنهایت به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. در این وضعیت احساس کاهش انرژی رخ می‌دهد. در سال‌های اخیر، روانشناسان نسبت به مطالعه و تحقیق در باب پدیده‌ای به نام فرسودگی شغلی، علاقه نشان داده و پژوهش‌های متعددی را در این زمینه انجام داده‌اند. زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود و اما کار بی‌روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند (مقیمی، ۱۳۹۰).

لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان می‌باشد.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق موردنظر، این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری در نظر گرفته شده، دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ می‌باشند که تعداد آنان بالغ بر ۱۳۰ نفر می‌باشد. از طریق نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۹۲ نفر به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. در این تحقیق جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. در روش میدانی ابتدا به‌طور کلی حجم جامعه و نمونه آماری دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان در نظر گرفته شد، سپس پرسشنامه‌ها به دبیران تحویل داده شد و پس از تکمیل توسط آنان، تمامی پرسشنامه‌ها جهت تجزیه و تحلیل جمع‌آوری گردید. در روش جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت کتابخانه‌ای، با مراجعه به کتابخانه دانشگاه پیام نور اصفهان، کتابخانه دانشگاه آزاد اصفهان، کتابخانه فناوری دانشگاه شیراز، کتابخانه ملی و نیز استفاده از مجلات مختلف، اینترنت و منابع معتبر دیگر، اطلاعات جمع‌آوری گردید.

¹ Maslach & Jackson

² Emotional Exhaustion

³ Depersonalization

⁴ Self Accomplishment

پرسشنامه جوسازمانی: پرسشنامه جوسازمانی ساسمن و دیپ (۱۹۸۹) ۲۰ سؤال و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم گردیده است. پرسشنامه مذکور دارای پنج بعد است که هر بعد ۴ سؤال را شامل می‌شود. پنج بعد مذکور عبارت‌اند از: بعد وضوح و توافق اهداف. بعد وضوح و توافق نقش. بعد رضایت از پاداش. بعد رضایت و توافق رویه‌ها. بعد اثربخشی ارتباطات. ضریب کرونباخ ابعاد پرسشنامه جوسازمانی، بعد وضوح و توافق اهداف: ۰/۷۲، بعد وضوح و توافق نقش، ۰/۷۶، بعد رضایت از پاداش ۰/۷۳، بعد رضایت و توافق رویه‌ها ۰/۸۱، بعد اثربخشی ارتباطات ۰/۵۶ می‌باشد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون، دارای ۲۱ سؤال و بر اساس مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای (هرگز، چند بار در سال، یک‌بار در ماه، یک‌بار در هفته، چند بار در هفته، هرروز) تنظیم گردیده است. پرسشنامه مذکور دارای سه بعد است که عبارت‌اند از: بعد فرسودگی هیجانی، شخصیت زدایی، نقصان تحقق شخصی؛ که هر بعد به ترتیب ۷، ۴ و ۱۰ سؤال را در برمی‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فرسودگی شغلی، بعد فرسودگی هیجانی ۰/۷۶، بعد شخصیت زدایی ۰/۶۴، بعد نقصان تحقق شخصی ۰/۷۶ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱. ضریب همبستگی بین جوسازمانی و فرسودگی شغلی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
جوسازمانی	۰/۲۱	۰/۱۳
فرسودگی شغلی		

چنانچه مشاهده می‌کنید بین جوسازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۲۱ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته‌شده و میزان معناداری به‌دست‌آمده معنادار نیست. ($P > 0/05$ ، $R = 0/21$ و $N = 92$ دو دامنه) در نتیجه بین جوسازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین بعد وضوح و توافق اهداف و فرسودگی شغلی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وضوح و توافق اهداف	۰/۷	-۰/۰۴
فرسودگی شغلی		

بین بعد وضوح و توافق اهداف و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۷ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته‌شده و میزان معناداری به‌دست‌آمده معنادار نیست. ($P > 0/05$ ، $R = 0/7$ و $N = 92$ دو دامنه) در نتیجه بین وضوح و توافق اهداف و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین بعد وضوح و توافق نقش و فرسودگی شغلی دبیران

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وضوح و توافق نقش	۰/۱۰	۰/۱۷
فرسودگی شغلی		

بین بعد وضوح و توافق نقش و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی $0/10$ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار نیست. ($N=92, R=17, P>0/05$) و دو دامنه در نتیجه بین وضوح و توافق نقش و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین بعد رضایت از پاداش و فرسودگی شغلی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رضایت از پاداش	$0/04$	$0/18$
فرسودگی شغلی		

بین بعد رضایت از پاداش و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی $0/04$ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار می‌باشد. ($N=92, R=18, P>0/05$) و دو دامنه در نتیجه بین رضایت از پاداش با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به عبارتی، با افزایش رضایت از پاداش، سطح فرسودگی شغلی دبیران کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین بعد رضایت و توافق رویه و فرسودگی شغلی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رضایت و توافق رویه	$0/04$	$0/19$
فرسودگی شغلی		

چنانچه مشاهده می‌کنید، بین رضایت و توافق رویه و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی $0/04$ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار می‌باشد. ($N=92, R=19, P>0/05$) و دو دامنه در نتیجه بین رضایت و توافق رویه با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش رضایت و توافق رویه‌ها، سطح فرسودگی شغلی دبیران کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین بعد اثربخشی ارتباطات و فرسودگی شغلی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اثربخشی ارتباطات	$0/03$	$0/25$
فرسودگی شغلی		

چنانچه مشاهده می‌کنید، بین بعد اثربخشی ارتباطات و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی $0/03$ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار می‌باشد. ($N=92, R=25, P>0/05$) و دو دامنه در نتیجه بین اثربخشی ارتباطات با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش اثربخشی ارتباطات، سطح فرسودگی شغلی دبیران کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۷. نتایج آزمون تی برای مقایسه بین جنسیت با فرسودگی شغلی

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T ارزش	درجه آزادی	سطح معنی دار
زن	۲۷	۸۱/۱۱	۱۷/۴۵	-۰/۴۸	۰/۱۱۷	۰/۶۲
مرد	۶۵	۸۳/۱۵	۱۸/۷۱			

طبق نتایج آزمون t مستقل و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده بین جنسیت با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی بین سابقه خدمت دبیران و فرسودگی شغلی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سابقه خدمت	۰/۹	۰/۱۳
فرسودگی شغلی		

بین سابقه خدمت و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان نیز همبستگی ۰/۹ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار نیست. ($N=92$, $R=13$, $P>05$) و دو دامنه در نتیجه بین سابقه خدمت و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی را به خود معطوف ساخته، از پا درافتادن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می‌شود.

نتایج حاصل از فرضیه اصلی این پژوهش نشان‌دهنده آن است که: بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۲۱ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار نیست. در نتیجه بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه، به نظر می‌رسد: ادراکات دبیران از عناصر بنیادی مدارس خویش (جو سازمانی) تا حدودی مثبت بوده و تأثیر چندانی در فرسودگی شغلی آنان نداشته است؛ بنابراین مسئولان و متولیان می‌توانند بیش‌ازپیش در راستای حفظ وضعیت موجود تلاش نمایند و با ایجاد امنیت، انگیزش، تعامل و استفاده از روش‌ها و راهکارهای مناسب، کیفیت زندگی کاری را ارتقا دهند تا در نهایت از فرسودگی شغلی کارکنان جلوگیری به عمل آید. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) غیرهمسو می‌باشد. نتایج تحقیق آنان نشان داد: بین جو سازمانی و عناصر آن با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. شاید بتوان گفت از جمله دلایل احتمالی غیرهمسو بودن نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیگر، ناشی از ویژگی‌های متفاوت محیط آموزشی کنونی با سایر محیط‌های آموزشی که در تحقیقات دیگر مدنظر بوده است در نظر گرفته شود. همچنین نتایج نشان داد که بین بعد وضوح و توافق اهداف و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۷ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار نیست. در نتیجه بین وضوح

و توافق اهداف و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه به نظر می‌رسد: رسالت و مأموریت سازمان برای دبیران واضح و روشن بوده است؛ به عبارتی اهداف سازمان برای دبیران شفاف بوده است. اهداف فردی با اهداف سازمان همسو بوده و اهداف بر اساس توافق متقابل تدوین شده است؛ بنابراین، وضوح و توافق اهداف تا حدودی مثبت بوده و تأثیری در فرسودگی شغلی دبیران نداشته است. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) و رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) غیرهمسو می‌باشد. نتایج تحقیق آنان نشان داد: بین جو سازمانی و عناصر آن با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. با این وصف نتیجه به دست آمده در پژوهش حاضر برخلاف این یافته‌هاست و ارتباط معناداری بین این دو متغیر یافت نشد. نتیجه نشان داد بین بعد وضوح و توافق نقش و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۱۰ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار نیست. در نتیجه بین وضوح و توافق نقش و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد وظایف شغلی دبیران از شفافیت کافی برخوردار بوده است و توافق متقابل فردی و سازمانی در جهت حیطه مسئولیت و نقش سازمانی در حد رضایت بخشی وجود داشته است؛ بنابراین وضوح و توافق نقش تا حدودی مثبت بوده و تأثیری بر فرسودگی شغلی دبیران نداشته است. به طور کلی می‌توان گفت تبیین و توصیف دقیق و روشن اهداف سازمان می‌تواند در مساعد نمودن جو سازمانی نقش مهمی ایفا نماید و در نهایت از فرسودگی شغلی کارکنان جلوگیری به عمل آید. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) و رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) غیرهمسو می‌باشد. نتایج تحقیق آنان نشان داد بین جو سازمانی و عناصر آن با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه فرضیه سوم نشان‌دهنده آن است که بین بعد رضایت از پاداش و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۰۴ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار می‌باشد. در نتیجه بین رضایت از پاداش با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به عبارتی، با افزایش رضایت از پاداش، سطح فرسودگی شغلی دبیران کاهش می‌یابد؛ و بالعکس. با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه به نظر می‌رسد: رضایت دبیران از میزان حقوق و پاداش دریافتی در حد نسبتاً کمی قرار دارد. به عبارتی سطح توقع دبیران از میزان حقوق و پاداش دریافتی بالاتر از وضعیت موجود می‌باشد؛ بنابراین رضایت از حقوق و پاداش دریافتی در بین دبیران رضایت‌بخش نیست و این نارضایتی بر فرسودگی شغلی آنان تأثیرگذار بوده است. به طور کلی می‌توان گفت: رضایت از پاداش به عنوان یک عامل مهم در ایجاد جو سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است و عدم رضایت از آن می‌تواند موجبات فرسودگی شغلی کارکنان را فراهم نماید. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) و بدری گرگوری (۱۳۷۴) همسو می‌باشد. نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) نشان داد بین بعد رضایت از پاداش و (استرس) و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق بدری گرگوری بدری گرگوری (۱۳۷۴) نیز نشان داد مشکلات مالی و حقوق ماهیانه، مهم‌ترین منبع استرس و فرسودگی شغلی معلمان بوده است و نتیجه می‌گیرد که بین رضایت از پاداش و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین بین رضایت و توافق رویه‌ها و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی $0/04$ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار می‌باشد. در نتیجه بین رضایت و توافق رویه‌ها با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش رضایت و توافق رویه‌ها، سطح فرسودگی شغلی دبیران کاهش می‌یابد و بالعکس. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد: دبیران نسبت به تصمیمات اخذ شده در سازمان رضایت ندارند، عدم توافق در سازمان به شیوه کارآمد حل نمی‌شود؛ و از دیدگاه دبیران، به همه افراد شانس برابر در جهت ارائه دیدگاه‌هایشان داده نمی‌شود؛ بنابراین رضایت و توافق رویه‌ها، در بین دبیران رضایت‌بخش نیست و این نارضایتی بر فرسودگی شغلی آنان تأثیرگذار بوده است. از جمله دلایل احتمالی عدم رضایت و توافق رویه‌ها در بین دبیران این است که افراد شاغل در این حوزه (دبیران) در شکل‌گیری و تصمیم‌گیری رویه‌ها نقشی ندارند؛ بنابراین چنین احساس نارضایتی، دور از انتظار و پیش‌بینی نیست. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. نتایج تحقیق کرامتی نشان داد بین متغیر ساختار سازمانی (رویه‌ها) با استرس و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

بین بعد اثربخشی ارتباطات و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان نیز همبستگی $0/03$ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار می‌باشد. در نتیجه بین اثربخشی ارتباطات با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش اثربخشی ارتباطات، سطح فرسودگی شغلی دبیران کاهش می‌یابد و بالعکس. با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه به نظر می‌رسد: دبیران از نوع ارتباطات مربوط به شغل خود و توانایی انتقال اطلاعات به دیگران رضایت چندانی ندارند؛ همچنین بازخورد کافی از عملکرد شغلی خود دریافت نمی‌کنند؛ بنابراین اثربخشی ارتباطات در بین دبیران رضایت‌بخش نیست و این عدم رضایت بر فرسودگی شغلی آنان تأثیرگذار بوده است. به طور کلی می‌توان گفت چون دبیران نقش بسیار مهمی در ایجاد جو سازمانی مدارس دارند، لذا افزایش اثربخشی ارتباطات بین دبیران، نقش مهمی در مساعد کردن جو سازمانی ایفا می‌کند و در واقع عاملی مؤثر در بالا بردن انگیزش آن‌ها در محیط کاری خواهد شد. از جمله دلایل احتمالی عدم رضایت دبیران از ارتباطات، می‌توان به ارتباطات بیش‌ازحد رسمی در مراکز آموزشی، عدم توجه به ارتباطات غیررسمی و دوستانه و عدم به کارگیری سبک مدیریتی اثربخش اشاره کرد.

یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق کرامتی (۱۳۹۱) و نتایج تحقیق رضضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد.

نتایج تحقیق کرامتی نشان داد بین بعد صمیمیت (اثربخشی ارتباطات) با استرس و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق رضضانی نژاد و همکاران نیز نشان داد: بین رفتار متعهدانه و صمیمی معلمان (اثربخشی ارتباطات) با فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین طبق نتایج آزمون t مستقل و با توجه به سطح معناداری $0/05$ در نظر گرفته شده بین جنسیت با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به این‌که در جامعه ما، زنان تحصیل کرده و شاغل از یک طرف همپای مردان در محیط‌های کاری عهده‌دار مسئولیت‌های شغلی هستند و از طرف دیگر ملزم به انجام وظایف خانه‌داری و ... نیز هستند، به نظر می‌رسد که رضایت از زندگی کاری و بالاخره فرسودگی شغلی در زنان بیشتر از مردان باشد ولی با این وصف، نتیجه

به دست آمده در پژوهش حاضر برخلاف این یافته‌هاست و ارتباط معناداری بین این دو متغیر در این پژوهش یافت نشد. ممکن است یکی از دلایل احتمالی عدم تفاوت بین جنسیت و فرسودگی شغلی و در کل عدم فرسودگی شغلی در دبیران زن، وجود امتیازات آموزش و پرورش از نظر ساعات کاری روزانه، امنیت اخلاقی و شغلی برای زنان باشد.

یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق سلیمان نژاد و همکاران (۱۳۹۱) همسو و با نتایج تحقیق امیری و همکاران (۱۳۹۰) و قادری (۱۳۸۷) غیرهمسو می‌باشد. نتایج تحقیق سلیمان نژاد و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد: بین جنسیت و فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج تحقیق امیری و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد: جنسیت بر میزان فرسودگی تأثیر دارد. نتایج تحقیق قادری (۱۳۸۷) نشان داد در گروه نمونه، زنان بیشتر از مردان فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند.

بین سابقه خدمت و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان همبستگی ۰/۹ وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و میزان معناداری به دست آمده معنادار نیست. در نتیجه بین سابقه خدمت و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر بهارستان رابطه معناداری وجود ندارد. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیق رستگار نیا (۱۳۹۰) همسو و با نتایج تحقیق امیری و همکاران (۱۳۹۰) غیرهمسو می‌باشد. نتایج تحقیق رستگار نیا (۱۳۹۰) نشان داد: سابقه خدمت در بروز فرسودگی شغلی سازمان تأثیری ندارد. نتایج تحقیق امیری و همکاران نشان داد سابقه خدمت بر میزان فرسودگی شغلی تأثیر دارد.

با توجه به اینکه بین سابقه خدمت و فرسودگی شغلی رابطه‌ای یافت نشد، می‌توان این گونه بیان کرد که خطر فرسودگی شغلی می‌تواند دبیران کم سابقه را نیز تهدید نماید، بر این اساس لازم است سازمان جهت کاهش سطح فرسودگی شغلی توجه بیشتری به دبیران کم سابقه داشته باشد، شاید دلیل اینکه دبیران کم سابقه بیشتر در معرض خطر ابتلا به فرسودگی شغلی هستند با موقعیت و پایگاه آن‌ها مرتبط باشد، چراکه دبیران با افزایش سن پایگاه و نقش‌هایی کسب می‌کنند که برای آن‌ها منابعی را فراهم می‌سازد و همین امر مانع از بروز فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد.

منابع

- اسلامی، فاطمه (۱۳۸۶). نظریه‌ها و مبانی جوسازمانی. مقالات علمی مدیریت آموزشی.
- استوار، جین بنیامین (۱۳۷۷). تنیدگی یا استرس (بیماری تمدن جدید)، ترجمه پریخ دادستان، چاپ اول، انتشارات رشد.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمود رضا؛ دلبری راغب، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۳(۷)، ۵۶-۳۷.
- بهینا، غلامرضا (۱۳۷۸). رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل کننده سر سختی در دبیران مرد دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه، استان خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران.
- بدری گرگوری، رحیم (۱۳۷۴). سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.

- حاجلو، نادر (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جوسازمانی دانشگاه محقق اردبیلی، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱۸۴-۱۶۹.
- رستگار نیا، مهدی (۱۳۹۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی کارکنان (مرد و زن) در مدیریت درمان صندوق تأمین اجتماعی استان مازندران، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، نوشته شده در اخبار تأمین اجتماعی.
- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۰(۱ و ۲)، ۵۷-۴۱.
- رمضانی نژاد، رحیم؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ حسینی نیا، سیدرضا (۱۳۸۸). ارتباط بین جوسازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، ۱، ۲۳۵-۲۲۵.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵). تأثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی، دانش مدیریت، ۳۳-۳۴.
- سلیمان نژاد، اکبر؛ همدی، پریسا؛ سودی، حورا (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک های مقابله ای و فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان ارومیه، مجله دانشکده پرستاری و مامایی، ۱۰(۲)، ۲۳۶-۲۲۶.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار با تاکید بر فرسودگی شغلی، تهران: ویرایش.
- ساعتچی، محمود؛ تیموری نسب، آزاده؛ رشیدی، محمد مهدی؛ کامکاری، کامبیز؛ موسوی هفتادر، سید مجتبی؛ سلیمی، مجید (۱۳۹۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی منابع انسانی و عوامل درون سازمانی مؤثر بر آن در شرکت ملی حفاری ایران، نشریه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۵۵.
- قادری، زهرا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط باورهای غیر منطقی با فرسودگی شغلی در اساتید و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱(۱)، ۱۶۳-۱۴۹.
- کرامتی، محمد رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین جوسازمانی مدارس با استرس شغلی معلمان شهر مشهد، فصلنامه علمی-پژوهشی، اندیشه های نوین تربیتی، ۱۴۰-۱۰۳.
- میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸). روابط انسانی در آموزشگاه، چاپ اول، نشر سیطرون.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ هفتم، انتشارات ترمه.
- هاشمی، سید احمد؛ درویش پور غرافه، سکینه؛ همتی، ابوذر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین جوسازمانی با تعهد سازمانی و روحیه معلمان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر مرودشت، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار، ۴(۴)، ۱۸۷-۱۶۵.
- Chandan, I. (1995). *Organizational behavior*, vikas, India. Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of Innovation. London: Tavistock*, 15(4), 305-319
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1999). The creative climate: its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity Research Journal*, 12(4), 303-310.
- Fleming, M. (2002). What is safety culture? Rail way Safety Ever green House, 212-216
- Farber, B. A (2003). Introduction: A critical perspective on burnout. Stress and burnout in the human service Professions. Elmsford, New York: Pergamon Press, 12(3), 166-195
- Freadenberger, J.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychiatry, Theory, Research and practice*, 12 (1), 118-132.

- Halpin, R. (1995). Stress and job satisfaction: A study of english primary school teacher, *Educational Psychology*, 15(4), 473-489.
- Harrington, H., & Voehl, F. (2012). *The organizational master plan handbook*, Taylor & Francis group, CRC Press, 14(2), 214-226.
- Gardner, W. L. et.al .(2005). Can you see the real me? a self-based model of authentic leader and follower development, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Lyle, S., & Deep, C. (1989). *The Communication Experience in Human Relations*, 2 nd, Cincinnati ohio: south- western Publishing Co, 214-216.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout *Journal of occupational Behavior*, 2 (2), 99-113.