



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۰/۰۵/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

مروری بر علل فرسودگی شغلی معلمان و رویکردهای سازمانی مناسب

هاجر امامقلی زاده زینی بگلو^۱، سیده فاطمه جلالی^۲، حبیبه عطاری گرگری^۳، بتول سادات صدوق ونینی^۴

۱- کارشناسی علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور مراغه

۲- کارشناسی مترجمی زبان انگلیسی دانشگاه پیام نور آذرشهر

۳- کارشناسی علوم تجربی دانشگاه آزاد تبریز

۴- کارشناسی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه پیام نور

Hajar.bagloo@gmail.com

چکیده

امروزه فرسودگی شغلی معلمان یک مشکل جهانی بهداشت معلمان است. فرسودگی شغلی عمدتاً در مشاغلی رخ می‌دهد که افراد بخش زیادی از زمان کاری خود را در تماس نزدیک با دیگران می‌گذرانند. فرسودگی شغلی یک علامت روانشناختی است که شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش خودکارآمدی شخصی است. موارد متعددی در طی مطالعات به دلایل ایجاد فرسودگی در معلمان پرداخته‌است که چند مورد از آن عنوان می‌شود؛ روابط بین معلمان و دانش‌آموزان، و همچنین با همکاران، برای فرسودگی شغلی آنها موثر است. همچنین تحقیقات ارتباط بین برون‌گرایی معلمان و فرسودگی شغلی را نشان داده‌است. یعنی معلم برون‌رفته‌ای که با دیگران کنار می‌آید، خود را به خاطر اشتباهات کوچک سرزنش نمی‌کند، دل نمی‌بازد، مثبت زندگی می‌کند، کوشا و شجاع است، کمتر تحت تأثیر فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد، زیرا ویژگی‌های سن خود را می‌شناسد از طرفی هر چه ویژگی‌های شخصیتی معلم مثبت‌تر باشد، یعنی برون‌گرا، انعطاف‌پذیر، دوستانه و آماده‌تر برای انطباق با کار، محیط و روابط، از دیگران کمک می‌جوید و به دیگران کمک می‌کند. دیرتر دچار فرسودگی می‌شود. مطالعه پیش رو به بررسی مفهوم فرسودگی شغلی، پیامدهای آن، وابستگی آن به فرهنگ سازمانی و راهکارهای پیش‌گیری از آن می‌پردازد.

کلمات کلیدی: انگیزه شغلی، فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، فرسودگی شغلی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

علاوه بر این، رفتارهای منفی بهداشتی با فرسودگی شغلی معلمان بیشتر مرتبط است (سیدمن ۲۰۰۱). در نهایت، تحقیقات نشان داده است که پریشانی روانی و علائم مرتبط با فرسودگی شغلی نیز مرتبط است (Biware 2006). علاوه بر این، کیفیت کلاس درس با فرسودگی معلمان متفاوت است (هولگند و همکاران، ۲۰۱۵)، انگیزه دانش آموزان همبستگی منفی دارد (شن و همکاران، ۲۰۱۵).

علاوه بر این، چندین مطالعه به اثرات مخرب فرسودگی شغلی معلم بر دانش آموزان، تأثیرات فرسودگی شغلی معلم بر استرس دانش آموز (Dicke et al., 2005)، عملکرد معلم و غیبت (کیم و همکاران، ۲۰۱۹) اشاره کرده‌اند. و همچنین افزایش رفتار نادرست، همراه‌کننده و غیرحرفه‌ای (دربای، ۲۰۱۰)، کیفیت آموزش و موفقیت تحصیلی دانش آموزان (Pas و همکاران، ۲۰۱۲)، برای تحقیق و بررسی مهم است. از طرفی فرسودگی شغلی به دلایل مختلفی در کشور رواج یافته است. فرسودگی شغلی و پیامدهای آن در ایران چندان شناخته شده نیست. افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند ممکن است با درگیر شدن در تعارض با همکاران، ایجاد اختلال در محیط کار، و منجر به کاهش عملکرد شخصی بر همکاران خود تأثیر منفی بگذارند (ساعتچی، ۲۰۱۳). و این موارد برای معلمان بسیار مهم است (Pizalsk, 2002).

یا بخش قابل توجهی از فرسودگی شغلی معلمان (چنوفی و همکاران، ۲۰۱۲)، که یکی از بزرگترین مشکلات آموزشی در کشور است (روحانی و دیری، ۲۰۱۹). (مویس و دیگران). مطالعات نشان داد که معلمان به دلیل تعامل طولانی مدت با دیگران، مانند دانش آموزان و کارکنان، و حجم کاری سنگین، استرس دارند. مطالعه بر فرسودگی شغلی معلمان (جوادی، رسولی، نظری و حسنی، صابری، مروجی و ناصح، ۱۳۹۸) نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی پدیده‌ای رایج در این گروه کاری است (Pizalsk, 2002).

محققان دیگر استدلال کرده‌اند که فرسودگی شغلی به طور کلی، و همچنین در بین معلمان، اغلب به عنوان یک مشکل ذاتی این حرفه دیده می‌شود (Burnotite and Malinoskain, 2017)، به عبارت دیگر، احتمال وجود آن در بین معلمان و حرفه معلمی بیشتر است. خطر فرسودگی شغلی زیاد است (آرونسون و همکاران، ۲۰۱۶). امروزه فرسودگی شغلی معلمان یک مشکل جهانی بهداشت معلمان است (گارسیا، ۲۰۱۹).

بیشترین منابع در بین معلمان شامل حقوق نامناسب است در کم، عدم مدیریت مشارکت، درگیری زیاد و درگیری نقش‌ها است معلمان نمی‌توانند رابطه را تنظیم کنند روابط بین کلاسهای درس و دانش آموزان و همچنین عدم اثربخشی معلم در اجرای واژگان، یادگیری آمار اجتماعی پایین تر، شرایط کار، کمبود منابع و پشتیبانی اجتماعی مهارت‌های پیاده روی توسعه گفتار از سوی دیگر، فرسودگی شغلی و پیامدهای آن در ایران ناشناخته است، همانطور که در ۲ ژانویه ۲۰۱۳ در سمپوزیوم علوم سلامت روان در دانشگاه علوم پزشکی کاشان گزارش شد. (گرناند، ۲۰۱۷).

افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند بر همکاران خود تأثیر منفی می‌گذارند، با همکاران خود درگیری ایجاد می‌کنند و محیط کار را مختل می‌کنند و منجر به عملکرد شخصی پایین‌تر می‌شوند. وزارت معارف عشایری یک نهاد حاکمیتی ویژه برای مدارس است که معلمان مجبور به کوچ با عشایر هستند و بخشی از روند آموزش پس از کوچ عشایر صورت می‌گیرد. این ویژگی مشکلاتی را برای معلمان زبان خارجی و همچنین ویژگی‌های فرهنگی خاص فرهنگ‌های عشایری ایجاد می‌کند. (گارسیا، ۲۰۱۹).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با ایجاد فرهنگ سازمانی حرفه ای و ارتقای سلامت سازمانی می توان از مشکلات موجود در این فرآیند تا حدودی پیشگیری و اصلاح کرد. اگر از نقش فرهنگ سازمانی حمایت نشود، شرایط کار به یک اندازه دشوار می شود. مشکلات خاص این مدارس ممکن است مبنایی برای ترویج فرسودگی معلمان باشد (Dicke et al., 2005).
با توجه به اثرات منفی فرسودگی شغلی بر مدارس و ارتباط احتمالی آن با فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی، این رابطه نیاز به بررسی دقیق دارد. برای کمک به پاسخگویی به سوالات فوق، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال بود که آیا بین فرهنگ مدرسه و سلامت سازمانی و فرسودگی معلمان در مدارس آموزش عشایری رابطه وجود دارد؟

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق تعیین رابطه نقش فرهنگ و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان است. اهداف اختصاصی نیز شامل موارد زیر هستند:

- تعیین رابطه فرهنگ و سلامت سازمانی با خستگی عاطفی معلمان
- تعیین رابطه فرهنگ و سلامت سازمانی با مسخ شخصیت معلمان
- تعیین رابطه فرهنگ و سلامت سازمانی با احساس کفایت شخصی معلمان.

فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق شامل موارد زیر هستند:

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

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

در این بخش متغیرهای مورد بررسی تعریف و تشریح می گردند.

سلامت سازمانی

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کار خود می آیند و به کار در آنجا افتخار می کنند. در واقع سلامت سازمان عبارت است از: سلامت جسمی، روانی، ایمنی، تعلق، شایستگی و ارزیابی دانش، شایستگی و شخصیت گیرندگان و نیز اثربخشی توسعه توانایی های آنان و انجام وظایف محوله به زیر سیستم ها. (ساجی، ۲۰۱۴).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتار و تفکر اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد، می‌تواند به عنوان نقطه آغازی برای حرکت و سرزندگی یا مانعی بر سر راه تلقی شود (کاوینی، ۱۳۹۷). فرسودگی شغلی را حالت خستگی روانی و احساسی و جسمانی تعریف کرده‌اند که از طریق درگیری طولانی مدت در موقعیت‌هایی ایجاد می‌شود که از نظر احساسی، از فرد تقاضاهای زیادی می‌شود.

سلامت سازمانی

سلامت سازمانی شامل تاب‌آوری و بقای سازمان در محیط و سازگاری با آن، و همچنین ارتقاء و گسترش توانایی آن برای سازگاری بیشتر است. موقعیت‌های عاطفی دشوار از طریق درگیری‌های مزمن تعریف می‌شوند. در این پژوهش، فرسودگی شغلی نمره ای بود که معلمان از پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلچ به دست آوردند. مایلز ابعاد سلامت سازمانی را جهت گیری هدف، ارتباطی، حل مسئله، نوآوری، استقلال، سازگاری، استفاده از منابع انسانی و غیره در نظر می‌گیرد (Chenoufi et al., 2007).

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که برای توصیف تغییرات منفی در نگرش، خلق و خو و رفتار در مواجهه با استرس روانی مرتبط با کار استفاده می‌شود. این فرسودگی شغلی عمدتاً در مشاغل رخ می‌دهد که افراد بخش زیادی از زمان کاری خود را در تماس نزدیک با دیگران می‌گذرانند. رایج ترین تعاریف فرسودگی شغلی توسط مزلچ و جکسون ارائه شده است. فرسودگی شغلی یک علامت روانشناختی است که شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش خودکارآمدی شخصی است (زمانی، ۱۳۹۲).

در تحقیقی، Mazlak و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که شش عامل سازمانی می‌توانند به طور موثر باعث فرسودگی شغلی شوند. حجم کار بالا، سطح مهارت در کار، دستمزد کم، عدم ارتباطات اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های شخصی و محیط کار. یکی از پیامدهای مسخ شخصیت مانند فرسودگی شغلی، تلاش برای ایجاد فاصله بین کارمند و دریافت کننده مزایای وی است که با نادیده گرفتن ویژگی‌ها و مزایای کارمند حاصل می‌شود. در مشاغل غیر خدمات انسانی، افراد از راه حل‌های شناختی نیز برای فاصله گرفتن از کار استفاده می‌کنند. زمانی که نسبت به کار خود احساس خستگی و افسردگی می‌کنند و نسبت به کار دیگران نگرش خنثی یا بدبینانه پیدا می‌کنند از این روش استفاده می‌کنند. در محیط کاری که استرس مزمن شدید، خستگی یا شک وجود دارد، غیرممکن نیست که فرد احساس کارآمدی خود را از دست بدهد (گرانند، ۲۰۱۷).

خود ناسازگاری همچنین می‌تواند با رشد ناکارآمد همراه باشد، زیرا زمانی که احساس خستگی یا کمک به دیگران مهم نیست احساس شایستگی و رضایت داشته باشید. با این حال، مشخص شده است که ناکارآمدی شغلی به موازات دو بعد دیگر فرسودگی شغلی به جای پیروی از دو بعد دیگر رخ می‌دهد. به نظر می‌رسد ناکارآمدی عمدتاً ناشی از کمبود کار و منابع



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

حمایتی است، در حالی که خستگی و سوء ظن ناشی از استرس محل کار، تعارضات اجتماعی و انتظارات کاری است (مسلخ و لیتز، ۲۰۰۸).

تحقیقات پیشین

یلدیز و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود بر روی پیش بینی کننده های حرفه ای و شخصی فرسودگی شغلی معلمان در ترکیه ذکر کردند که سطح تحصیلات معلمان (از بعد پیشرفت حرفه ای) یکی از پیش بینی کننده های فرسودگی شغلی معلمان است.

مطالعه ای توسط Hogendik و همکاران. (۲۰۱۸) در مورد تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم توسعه مهارت های آموزشی معلمان بر فرسودگی هیجانی (از بعد فرسودگی شغلی معلمان دانمارکی) نشان داد که توسعه حرفه ای مهارت های آموزشی معلمان در یک دوره ۵ ماهه باعث کاهش خستگی عاطفی آنها شد. کار می کند. آرونسون (۲۰۱۷) عوامل مختلفی را مرتبط با فرسودگی شغلی ذکر کرد که عبارتند از: پیشرفت شغلی و انصاف در محیط کار و همکاری (یکی از مولفه های اخلاق کاری) بخشی از عوامل فوق الذکر است. (گرناند، ۲۰۱۷).

رودریگز و همکاران (۲۰۱۷) از مدل معادلات ساختاری استفاده کرد تا به این نتیجه برسد که روابط بین معلمان و دانش آموزان، و همچنین با همکاران، برای فرسودگی شغلی آنها موثر است و اثرات روابط بین فردی بر فرسودگی شغلی معلمان دبیرستانی در مادرید را مطالعه کرد. آرویدسون و همکاران. در بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان سوئدی، خودکارآمدی پایین معلمان، تقاضاهای شغلی بالا، نتایج عملکرد آموزشی بالا، مدیریت ضعیف و سایر عوامل مؤثر یافتند. (گاریسا، ۲۰۱۹).

پلرون و همکاران (۲۰۱۶)، زمانی که نقش سبک تصمیم گیری و توسعه هویت را در فرسودگی شغلی معلمان ایتالیایی بررسی کردند، به این نتیجه رسیدند که سبک تصمیم گیری و توسعه هویت در فرسودگی شغلی مؤثر است و تصمیم گیری مشارکتی منجر به کاهش فرسودگی شغلی می شود. لایورمن و کونیگ (۲۰۱۶) با بررسی نقش توسعه شایستگی حرفه ای در کاهش فرسودگی شغلی معلمان آلمانی، به این نتیجه رسیدند که افزایش دانش آموزشی معلمان می تواند فرسودگی معلمان را کاهش دهد (Chenoufi et al., 2007).

مویسا و همکاران (۲۰۱۵) این را با بررسی ۲۰۵ معلم با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلح و بررسی عوامل شخصی، کاری و سازمانی، بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و تعارض کاری و عوامل فردی و سازمانی در بین معلمان در لهستان دریافتند. آنها دریافتند که مولفه های فرسودگی شغلی و بدبینی را می توان بر اساس عوامل شغلی و سازمانی پیش بینی کرد. دیک و همکاران (۲۰۱۵) نتایج متفاوتی را نشان داد. این مطالعه به بررسی تأثیر توسعه شایستگی حرفه ای بر فرسودگی هیجانی می پردازد که یکی از مؤلفه های فرسودگی شغلی معلمان جوان آلمانی است. یافته ها حاکی از آن است که افزایش دانش و مهارت به جای کاهش خستگی عاطفی معلمان مبتدی مؤثر است (Arvidsson, 2016).

علاوه بر این، دیک و همکاران. (۲۰۱۵) در مطالعه دیگری مبنی بر اینکه آموزش دانش حرفه ای برای معلمان جدید مفید است زیرا به طور مؤثر مهارت های مدیریت کلاس و مهارت های مدیریت استرس را به معلمان جدید در آلمان می آموزد تا مشکلات عاطفی آنها را حل کنند. مدلیوا و همکاران (۲۰۱۵) از طریق تحقیقات تجربی در مورد تأثیر توسعه شغلی بر کاهش فرسودگی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

شغلی در قزاقستان نشان داد که کنترل هیجانی، آگاهی هیجانی، خودانگیختگی، به عنوان مثال. کنترل آگاهانه عواطف، همدلی، شناخت دیگران، عواطف، یعنی توانایی تأثیرگذاری بر وضعیت عاطفی دیگران و غیره می تواند منجر به کاهش فرسودگی شغلی و دستیابی به میانگین های متفاوتی بین گروه آزمایش و کنترل شود. خان و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه ای نشان دادند که عدم مشارکت در رهبری، حجم کاری بالا و تعارض نقش بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است. (گارسیا، ۲۰۱۹).

مطالعه بورقانی فراهانی و همکاران. (۱۳۹۶) با هدف بررسی تأثیر اخلاق و سلامت حرفه ای بر استرس و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی متوسطه شهر تهران انجام شد. این پژوهش از دو جهت هدف و از نوع توصیفی مناسب می باشد. این مطالعه شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهر تهران، حدود ۱۵۰۰ نفر در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ می باشد. نتایج نشان می دهد که اخلاق حرفه ای و سلامت به طور معناداری بر استرس ناشی از کار و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی دبیرستان های شهر تهران تأثیر منفی می گذارد. زمانی که ابراهیمی و عطزاده (۱۳۹۷) در دانشگاه علوم پزشکی شیراز به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای، حرفه ای گری و فرهنگ حرفه ای پرداختند، به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه ای و فرهنگ حرفه ای و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و بر این اساس به آموزش آنها ادامه می دهند (Arvidsson, 2016).

پژوهش مبلی و کیانی (۱۳۹۵) با هدف تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان معلمان ممتاز مدارس با میانجیگری درگیری کاری انجام شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. در سال تحصیلی ۲۰۱۴-۲۰۱۵ تعداد معلمان در کلیه مدارس استثنایی زنجان ۱۱۶ نفر بوده که در نمونه آماری قرار گرفتند. نتایج نشان می دهد که فرسودگی شغلی با سلامت روان با درگیری شغلی مرتبط است. (ساجی، ۲۰۱۴).

جوادی، رسولی، نظری و حسنی (۱۳۹۵) با بررسی نتایج ۱۸۰ معلم به استرس شغلی و نگرش های شغلی، تأثیرگذاران مستقیم فرهنگی و تعادل بین کار و خانواده، پیشرفت حرفه ای، حمایت سرپرست و حمایت از همسر پی بردند. مؤثر در برابر فرسودگی شغلی با استفاده از عوامل تنظیم کار. مطالعه شیخپور و همکاران. (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی پرداخت. نتایج نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی، وقت شناسی، استقلال و سودمندی اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی دار بود. زمانی که جوادی (۱۳۹۳) رابطه بین استقلال معلمان انگلیسی ایرانی (یکی از ابعاد فرهنگ حرفه ای) و فرسودگی شغلی آنها را بررسی کرد، بین این دو متغیر رابطه معکوس یافت. (Pizalsk ۲۰۰۲).

خیزرولو (۲۰۱۳) که به بررسی نقش خودمختاری معلمان در فرسودگی شغلی در ایران و ترکیه پرداخت، به این نتیجه رسید که استقلال عمومی و ابعاد ارزیابی برنامه درسی، تصمیم گیری و حل مسئله در کاهش فرسودگی معلمان در ایران و ترکیه مؤثر است (Arvidsson, 2016).

اهمیت ارزیابی فرسودگی شغلی معلمان

با توجه به مطالب ذکر شده، ارزیابی میزان فرسودگی شغلی معلمان با در نظر گرفتن حساسیت نقش معلمان و قرار گرفتن این افراد در معرض فرسودگی شغلی و عوارض ناخوشایند فردی، سازمانی و ملی ضروری به نظر می رسد. قبل از بروز یک عارضه، اثبات علمی شیوع آن و عوامل مؤثر بر آن به منظور کاهش یا پیشگیری از آن نیز مهم است. تحقیقات ارتباط بین برون گرایی معلمان و فرسودگی شغلی را نشان داده است (Chenoufi et al., 2007). یعنی معلم برون رفته ای که با دیگران کنار



باشد. بهتر باش؛ علاوه بر این ، معلمان می توانند خود را درک کرده و راه حل های فنی مطبوعات کار را بیشتر کنند (Bernotaite et. Al., 2007).

از این گذشته ، اگر معلمان و مدیران امنیت شغلی داشته باشند ، آنها استخدام می شوند و قادر به استفاده از مهارت های یادگیری دانشگاه خواهند بود. اگر درمان برای مدیران و معلمان منصفانه باشد ، مدرسه عادلانه است و معلمان مدرسه صادق هستند. مدیران معلمان می توانند بدون به خطر انداختن شرایط کار ، نظرات خود را بیان کنند. اگر جو کلی آنها متعادل تر باشد ، روش هایی برای شکایت از محل کار و استراحت در محیط کار وجود دارد. به عبارت دیگر ، کار آنها با هدف جلوگیری از مسئولیت های خانواده و شخصی و همچنین وقت آزاد آنها و فرصتی برای مطالعه آنها در صورت داشتن فرصتی برای توسعه توانایی های شخصی خود است. محیط کار برای معلمان ایجاد شده و توانایی سوزاندن را کاهش می دهد (Bauer, 2006).

راهکاری موثر در پیشگیری از فرسودگی شغلی

با جمع بندی مطالب گفته شده، این راهکارها می توانند شامل موارد زیر باشند (Aronsson, 2017):

- ایجاد دوره های آموزشی برای معلمان به منظور آموزش چگونگی مقابله با فرسودگی شغلی و نیز کیفیت زندگی
- آموزش و افزایش مهارت های شغلی در معلمان
- در نظر گرفتن اوقاتی از روز به منظور انجام فعالیت های مفرح، تفریحات سالم، و فعالیت های ورزشی .
- استفاده از مشاوران و روان شناسان با تخصص های مرتبط در سازمان
- توجه به نوع روابط و مناسبات شغلی معلمان با یکدیگر در محیط کار
- توجه به محیط فیزیکی معلمان و در نظر گرفتن اقدامات لازم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد توان و امکانات سازمان
- در نظر گرفتن نیازهای مادی معلمان نظیر حقوق دریافتی ماهیانه ، امکانات و تسهیلات رفاهی
- در نظر گرفتن نیازهای غیر مادی معلمان نظیر : مورد تشویق قرار دادن کارکنان به هنگام موفقیت در کار خود، ایجاد انگیزه در معلمان مبنی بر این که شغلی در سازمان دارند حائز اهمیت است (Bernotaite et. Al., 2007).
- به کارگیری تمامی استعدادها (تجارب و تخصص) معلمان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن
- تاکید بیشتر بر برنامه های طراحی شغل مانند شرح شغل و شرایط از شغل برای جذب و به کارگیری معلمان به دلیل تاثیر گذاری این مولفه در کاهش فرسودگی شغلی (Arvidsson, 2016)
- با توجه به نبود و تحقیقات کافی و منسجم در زمینه ی تاثیر عوامل اجتماعی بر فرسودگی شغلی لازم است جهت انجام مطالعات و مقایسه های تطبیقی ، پژوهش هایی با تکیه بر عوامل جامعه ای فرسودگی شغل انجام می گیرد . نیز شایسته است رابطه بین عوامل جامعه ای و فرسودگی شغلی به صورت موردی ، با تکیه بر ابعاد مختلف آن مورد بررسی قرار گیرد (Aronsson, 2017).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

توصیه عملی

با توجه به رابطه فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی، پیشنهاد می شود به منظور کاهش فرسودگی شغلی به عوامل فرهنگ سازمانی توجه بیشتری شود. با توجه به رابطه فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی، پیشنهاد می شود در حوزه برنامه درسی، ساختار آموزشی و فرآیندهای مختلف آموزشی و آموزشی به انسجام سازمانی توجه بیشتری شود. با توجه به رابطه فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی، پیشنهاد می شود رهبری غالب سازمان را برای کاهش فرسودگی معلمان در نظر گرفته و روش های مناسب را اتخاذ کند (Chennoufi et al., 2007). با توجه به ارتباط بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی، توصیه می شود به همسویی فعالیت ها و وظایف با اهداف سازمانی بیشتر توجه شود (Bernotaite et. Al., 2007).

نتیجه گیری

در نظام آموزشی، کیفیت کار بسیاری از افراد به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر تحصیل دانش آموزان تأثیر می گذارد، اما در این میان نقش معلمان پررنگ تر است و یکی از مهم ترین دلایل کاهش بازدهی معلمان، پدیده فرسودگی شغلی است. با توجه به نقش مهم معلمان در جامعه، این مقاله از روش های علمی برای بررسی فرسودگی شغلی معلمان در جهت بررسی مفهوم فرسودگی شغلی، عوامل فرسودگی شغلی معلمان، علائم و نشانه های فرسودگی شغلی و نقش فرهنگ سازمانی در فرسودگی شغلی معلمان، بررسی عوامل سازمانی فرسودگی شغلی و راهکارهای مقابله با فرسودگی شغلی استفاده نموده است. بر اساس نتایج این مطالعه، میان فرهنگ سازمانی و تأثیر آن در سلامت کار معلمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. نتایج تحقیق همچنین نشان می دهد که عوامل مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی فرهنگ سازمانی و تعامل بین آن ها و نیز عواملی مانند پشتیبانی سازمانی، درک معلمان و انگیزه آنها در کار می تواند بر روابط بین فرهنگ و سلامت سازمان و استهلاک معلمان تأثیر بگذارد. توجه به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی در کنار شخصیت افراد، پیشینه و کیفیت روابط با افراد دیگر عواملی هستند که همراه با فرهنگ سازمانی و سلامت سازمان می توانند بر فرسودگی معلمان تأثیر بگذارند. برای توضیح بیشتر این یافته باید گفت که فرسودگی شغلی تابعی از عوامل مختلف درونی و بیرونی است و محیط و علی الخصوص فرهنگ و سلامت سازمانی می تواند نقش کلیدی و تعیین کننده ای در افزایش یا کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد.

منابع

۱. ابراهیمی، حسین؛ نویدیان، علی؛ عامری، محمود و صادقی، مهدی. (۱۳۹۳). فرسودگی شغلی، ابعاد و عوامل مرتبط با آن در کارکنان عملیاتی فوریت های پزشکی، فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. ۱۱، صص ۲۶-۱۶.
۲. بشلیده، کیومرث؛ تقی-پور، منوچهر؛ هاشمی شیخ-شبنانی، اسماعیل و جزایری، زبیده. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان زن مقطع راهنمایی، مشاوره کاربردی. دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره ۱، شماره ۱.
۳. بیانی، علی-اصغر و سمیعی، رضا. (۱۳۹۳). نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی، آموزش بهداشت و ارتقای سلامت. ۲ (۴)، صص ۳۲۱-۳۱۲.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۴. جوادی، رحم خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، علی-محمد و حسنی، جعفر. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان: ارائه مدل ساختاری، فصلنامه توسعه حرفه-ای. شماره ۳، صص ۳۷-۵۰.
۵. جعفرنژاد، محمدباقر. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق حرفه-ای و تعهد سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران مطالعه موردی: مدیران مدارس آموزش و پرورش شهرستان مرند در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴. دومین کنگره بین-المللی توان-مندسازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روان-شناسی و علوم تربیتی، تهران، مرکز توان-مندسازی مهارت-های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
۶. ساعتچی، محمود و عسگریان، مهناز. (۱۳۹۳). آزمون-های روان-شناختی. چاپ چهارم. نشر ویرایش.
۷. شیخه-پور، زانیا؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه-پور، محمد و زینالی، شبنم. (۱۳۹۴). فهرست مقالات بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور، مدیریت اسلامی. شماره ۹، صص ۲۴۱-۲۲۵.
۸. صابری، حمیدرضا؛ مروجی، علیرضا و ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶، طب جنوب. ۱۴ (۱)، صص ۴۱-۵۰.
۹. عسگری، زهرا؛ عابدی سروستانی، احمد و محبوبی، محمدرضا. (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار، اخلاق در علوم و فناوری. ۱۲ (۳)، صص ۶۴-۵۷.
۱۰. مطلبی، کبری و کیانی، قمر. (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان معلمان مدارس استثنایی: نقش میانجی مشارکت شغلی، فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. ۶ (۳)، صص ۶۰-۵۲.
۱۱. Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarstrom, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. BMC Public Health. 17 (1), ۲۶۴.
۱۲. Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J., & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers - a cross-sectional analysis. BMC Public Health. 16 (1), 823. doi:10.1186/s12889-016-۳۴۹۸-۷
۱۳. Bauer J, Stamm A, Virnich K, Wissing K, Müller U, Wirsching M, et al. (2006) Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. Int Arch Occup Environ Health.;79 (3): 199-204.
۱۴. Bernotaite, L., & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. Int J Occup Med Environ Health. 30 (4), 629-۶۴۰. doi:10.13075/ijomh.1896.00943
۱۵. Cano-Garcia FJ, Padilla-Munoz EM, Carrasco-Ortiz MA. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. Pers Individ Dif. 2005; 38 (4): 929-4۰. doi:10.1016/j.paid.2005.06.016
۱۶. Chennoufi, L., Ellouze, F., Cherif, W., Mersni, M., & M'Rad M, F. (2012). [Stress and burnout among Tunisian teachers]. Encephale. 38 (6): 480-4۸۷. doi:10.1016/j.encephale.2011.12.012
۱۷. Dicke, T., Elling, J., Schmeck, A., & Leutner, D. (2015). Reducing reality shock: The effects of classroom management skills training on beginning teachers. Teaching and Teacher Education. 48: 1-۱۲. doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.01.013
۱۸. Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M., & Leutner, D. (2015). Beginning teachers' efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity, and the influence of professional knowledge. Contemporary Educational Psychology. 41: 62-7۲.



۱۹. Dyrbye, L. N., Massie, F. S., Jr., Eacker, A., Harper, W., Power, D., Durning, S. J., . . . Shanafelt, T. D. (2010). Relationship between burnout and professional conduct and attitudes among US medical students. *Jama*. 304 (11): 1173-1180. doi:10.10۰۱/۰۰۰۰.۲۰۱۰.۱۳۱۸
۲۰. Garcia-Arroyo, J. A., Osca Segovia, A., & Peiro, J. M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychol Health*. 1-۲۱. doi:10.1080/08870446.2019.1568013
۲۱. Hoglund, W. L., Klingle, K. E., & Hosan, N. E. (2015). Classroom risks and resources: Teacher burnout, classroom quality and children's adjustment in high needs elementary schools. *J Sch Psychol*. 53 (5): 337-۳۵۷. doi:10.1016/j.jsp.2015.06.002
۲۲. Hoogendijk, C., Tick, N. T., Hofman, W. H. A., Holland, J. G., Severiens, S. E., Vuijk, P., & van Veen, A. F. D. (2018). Direct and indirect effects of Key2Teach on teachers' sense of self-efficacy and emotional exhaustion, a randomized controlled trial. *Teaching and Teacher Education*. 76: 1-1۳.
۲۳. Hoy, W.K., & Miskel, C., G. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. New York, MC Grow hill.
۲۴. Jennings, P., Frank, J., Snowberg, K., Coccia, M., & Greenberg, M. (2013). Improving classroom learning environments by Cultivating Awareness and Resilience in Education. *School Psychology Quarterly*. 28: 374-۳۹۰.