



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی تاثیر انگیزه شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ايرانشهر

امین ملازهی^۱، آسیه نرماشیری^۲، جمیله شاهک زئی^۳، فرزاد درزاده^۴

۱-دکترای علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی

۲-کارشناسی ارشد علوم تربیتی-مدیریت آموزشی

۳-کارشناسی آموزش ابتدایی

۴-دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان

چکیده

اگر چه تدریس به دلیل توسعه منابع انسانی امری پاداش دهنده است. اما فشارهای روانی ویژه ای را ایجاد می کند که منجر به فرسودگی شغلی مسلش می شود. فرسودگی شغلی عبارت است از: خستگی عاطفی شخصیت و فقدان کارایی شخصی در کار پژوهش حاضر با توجه به هدف بررسی تاثیر انگیزه شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر ايرانشهر، کاملاً کاربردی بوده و نظام آموزش و پرورش به صورت اختصاصی می توانند از نتایج پژوهش بهره ببرند، از سوی دیگر پژوهش حاضر براساس نحوه داده‌ها توصیفی است که کاملاً غیر آزمایشگاهی محسوب می‌گردد چرا که در تلاش است متغیر انگیزش شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان بررسی و توصیف کند و در نهایت پژوهش حاضر با توجه به استفاده از پرسشنامه و شیوه اجرا پیمایشی محسوب می‌گردد. از این رو جامعه آماری پژوهش حاضر معلمان مقطع ابتدایی شهر ايرانشهر، به تعداد ۳۵۰ نفر می‌باشد و پاسخگویان پرسشنامه معلمان پایه ابتدایی دخترانه و پسرانه بوده، با توجه به محدود بودن جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران جوامع محدود، تعداد نمونه برابر با: ۱۸۳ نفر که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. در تحقیق حاضر از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه نیز به صورت استاندارد بوده که سوالات مربوط به متغیر انگیزش شغلی از رایت (۲۰۰۴)، و متغیر فرسودگی شغلی از مسلش (۱۹۸۵) گرفته شده است. با توجه به نتایج، بار عاملی استاندارد رابطه سازه انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی برابر ۰,۴۰ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه مطلوب و قوی است. مقدار بحرانی نیز ۴,۵۴۴ بدست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می شود.

کلمات کلیدی: انگیزش، انگیزه شغلی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان، ابتدایی، ايرانشهر.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱. مقدمه

گرچه اختلافات بی حد و آشکار بین رفتارهای آدمیان وجود دارد ولی کوشش های معینی وجود دارند که برای تمام دنیا یکسان است. در اینجا کوشش می شود که نقش اصلی، جهت انگیزه های مهم و اساسی انسان تعیین گردد. اساساً پویایی رفتار (زیر بنای رفتار) انسان، انگیزه است که او را به سوی ارضای نیازهای اساسی سوق می دهد به عبارت دیگر کنش هایی که فرد از خود نشان می دهد تماماً برای برقراری توازن و انسجام نیازهای انسانی است هرچند نمی توان به طور کامل جریان های آنها را دریافت. انسجام روانی فرد وابسته به تماس مناسب وی با محیط خارج و سطوح مناسب تحریکات یا اطلاعاتی است که دریافت می دارد. افراد بیشتر پذیرای اطلاعاتی می شوند که به خورد آنها داده می شود. حتی در شرایط ناگوار زندگی آشکار گردیده است که حداقل انگیزه و فعالیت که در هر فرد و در زمان های مختلف در نوسان است برای انسجام طبیعی روانی ضروری است تحت تأثیر بعضی شرایط مثلاً عدم تحریک های مناسب فرد احساس ملال ربی حوصلگی می کند و ممکن است کوشش نماید که سطح تحریک خود را از طریق انجام دادن بعضی امور گوناگون یا درگیر شدن با یک فعالیت هیجان آور انجام دهد برعکس تحت تأثیر تحریک یا فشارهای فوق العاده یا بیش از اندازه ممکن است فرد کوشش کند که سطح فعالیت و درون داد خویش را کاهش دهد.

انسان فطرتاً کنجکاو است و او برای فهمیدن و رسیدن به تصویری معنی دار از دنیای خویش همواره در تلاش است. اگر فرد نتواند نظم و ترتیب را در محیط خویش بیابد قادر نیست که پاسخ های مثبت و مناسب نسبت به آنها داشته باشد. آداب و رسوم و قوانین اجتماعی تا حدودی انعکاس هایی از انگیزه نظم و فهم و پیش بینی هستند. کوشش بشر برای نظم، فهم و پیش بینی در کنجکاوی وی درباره خویشتن و جستجوی دانش درباره دنیای اطرافش آشکار می شود. برای این مقصود همواره تجارب جدید بر اساس پیش فرض های موجود و قدیمی مورد تعبیر و تفسیر قرار گرفته است. (آزاد صبان ۱۳۸ صفحه ۶۸)

با در نظر داشتن چالش هایی که سازمانهای امروزی با آنها مواجه اند و مزایای نشاط و شادکامی کارکنان در محیط های کار، نشاط و شادکامی را می توان بعنوان یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلند مدت سازمان در نظر گرفت. برخی از متفکران و صاحب نظران فلسفه، احساس نشاط و شادکامی را بهترین خوبی دانسته اند. توماس جفرسون، مخترع، سیاست مدار و سومین رئیس جمهور امریکا در اعلامیه مخصوص استقلال چنین آورده است: تعقیب نشاط و خوشبختی، یکی از حقوق اولیه و اساسی هر فرد است و ارزش و اهمیت آن به اندازه زندگی و آزادی است (غلامزاده، ۱۳۸۸، ۱).

با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری با نشاط کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع داشته اند، بر این اساس تعداد مقالات منتشر شده در این خصوص در طی یک دهه، افزایش چشمگیری داشته است (زارعی متین، ۱۳۸۸، ۹۱).

۳. روش پژوهش

در پژوهش حاضر با توجه به هدف بررسی تاثیر انگیزه شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرایران شهر، پژوهش حاضر کاملاً کاربردی بوده و سازمان آموزش و پرورش به صورت اختصاصی می تواند از نتایج تحقیق بهره ببرند، از سوی دیگر تحقیق حاضر براساس نحوه داده ها توصیفی است که کاملاً غیر آزمایشگاهی محسوب می گردد چرا که در تلاش است متغیر انگیزش شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان بررسی و توصیف کند و در نهایت پژوهش حاضر با توجه به استفاده از پرسشنامه و شیوه اجرا پیمایشی محسوب می گردد. از این رو جامعه آماری این پژوهش معلمان مقطع ابتدایی شهرایران شهر به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد و پاسخگویان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

معلمان پایه ابتدایی دخترانه و پسرانه می‌باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران جوامع محدود، تعداد نمونه برابر با: ۱۸۳ نفر

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot d^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma^2}$$

که در آن: N: اندازه حجم جامعه، Z: متغیر تصادفی با توزیع نرمال، e: خطای برآوردی پنج صدم. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر تصادفی طبقه ای خواهد بود. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه برای جمع داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق به صورت استاندارد بوده که سوالات مربوط به متغیر انگیزش شغلی از رایت (۲۰۰۴)، و متغیر فرسودگی شغلی از مسلس (۱۹۸۵) گرفته شده است.

جدول شماره (۱). ساختار پرسشنامه

منبع پرسشنامه	جمع سوالات	ابعاد متغیر	متغیرهای مورد بررسی
رایت (۲۰۰۴)	سوال ۳	تنوع مهارت	انگیزش شغلی
	سوال ۳	هویت وظیفه	
	سوال ۳	اهمیت وظیفه	
	سوال ۳	استقلال	
	سوال ۳	بازخورد در نتایج	
مسلس (۱۹۸۵)	سوال ۵	خستگی عاطفی	فرسودگی شغلی
	سوال ۹	عملکرد شخصی	
	سوال ۶	مسخ شخصیت	
	سوال ۵	درگیری	

در تحقیق حاضر نیز از مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای برای پاسخ سوالات استفاده شده است. از میان روش‌های متعددی که برای تعیین اعتبار اندازه‌گیری وجود دارد روایی صوری برای این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است و برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این ترتیب که بعد از توزیع ۳۰ پرسشنامه به عنوان آزمون ابتدایی مقدار آلفا با استفاده از نرم‌افزار SPSS (۲۲،۰۰) به دست آمد. به گفته نونالی اگر آلفای کرونباخ از ۰،۷ بیشتر باشد، پرسشنامه دارای پایایی است. براساس جدول شماره (۲)، از آنجا که مقدار آلفای مربوط به هر متغیر و آلفای کل از ۰،۷ بیشتر است. تمامی متغیرها به طور مجزا و کل متغیرها با یکدیگر پایا می‌باشند.

جدول شماره (۲). نتایج آلفای کرونباخ برای هر یک از ساخته‌های تحقیق

ردیف	نام متغیر	آلفای کرونباخ
۱	انگیزش شغلی	۰،۷۸۹
۲	عدالت سازمانی	۰،۸۱۴



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با توجه به ماهیت و سطح اندازه‌گیری متغیرها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t تک نمونه‌ای از طریق نرم افزار SPSS22 استفاده گردیده است. علاوه بر آن به منظور آزمون فرضیات از روش‌های معادلات ساختاری در قالب نرم افزار AMOS22 استفاده شده است.

یافته های پژوهش

از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت.

جدول شماره (۳). آزمون K-S در جهت بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها

معنی داری	کولموگروف اسمیرنوف	متغیرها
۰,۱۲۷	۲,۷۹۸	انگیزش شغلی
۰,۲۰۲	۱,۵۱۸	فرسودگی شغلی

همانطور که در جدول شماره (۳)، مشاهده می‌شود مقدار سطح معنی‌داری در تمامی متغیرها از مقدار خطای ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد پس فرض صفر تایید می‌شود، یعنی متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند. بنابراین با توجه به نرمال بودن متغیرها برای تایید مدل و پاسخ به فرضیات از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos استفاده شده است.

از آنجایی که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن داده‌ها را تایید کرد، بدین ترتیب برای آزمون فرضیه‌ها و سایر آزمون‌های آماری از آمار پارامتریک استفاده گردید. در پژوهش حاضر جهت مناسب بودن وضعیت عامل‌ها از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. بر طبق این آزمون، در هر کجا که عدد معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ باشد میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود ندارد و متغیر از وضعیت متوسطی برخوردار خواهد بود، اما چنانچه عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ باشد این بدان معناست که میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود دارد. اگر مقادیر حد بالا و پایین مثبت باشد وضعیت متغیرها مناسب و اگر حد بالا و پایین منفی باشد وضعیت متغیرها نامناسب می‌باشد. جدول شماره (۴)، نتایج این آزمون را نشان داده است

جدول شماره (۴). نتایج شاخص‌های پژوهش از لحاظ مناسب بودن

فاصله اطمینان ۹۵٪	میانگین اختلاف	Sig	df	T	شاخص‌ها
۰,۶۴۷	۰,۷۲۱	۰,۰۰۰	۱۸۲	۹,۱۴۲	انگیزش شغلی
۰,۲۹۸	۰,۳۵۷	۰,۰۰۰	۱۸۲	۴,۷۸۶	فرسودگی شغلی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

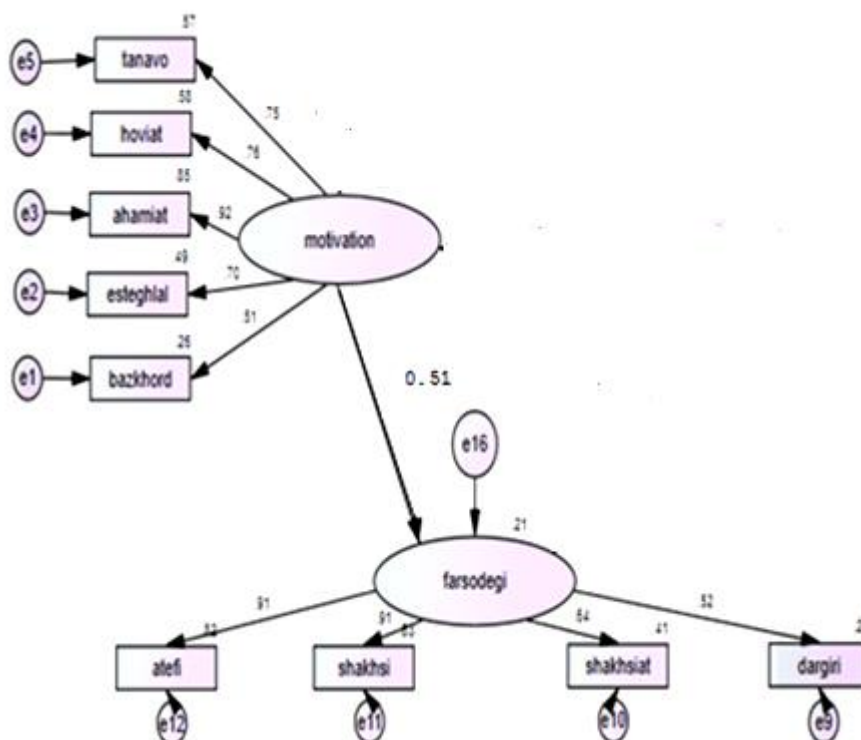
ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل‌های مفهومی پژوهش، مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از روش تحلیل عاملی سنجیده شده است. ابتدا از روش تحلیل عاملی مرتبه اول سوالات پرسشنامه به عنوان گویه‌های سنجش متغیرهای پژوهش مورد سنجش قرار می‌گیرند. در جدول شماره (۵)، تجزیه و تحلیل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش ارائه گردیده است.

جدول شماره (۵). تجزیه و تحلیل مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

متغیرها	گویه	ضریب استاندارد	p-value	نتیجه
انگیزش شغلی	تنوع مهارت	۰,۷۵	***	مناسب
	هویت وظیفه	۰,۷۶	***	مناسب
	اهمیت وظیفه	۰,۹۲	***	مناسب
	استقلال	۰,۷۰	***	مناسب
	بازخورد در نتایج	۰,۵۱	***	مناسب
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۰,۹۱	***	مناسب
	عملکرد شخصی	۰,۹۱	***	مناسب
	مسخ شخصیت	۰,۶۴	***	مناسب
	درگیری	۰,۵۲	***	مناسب

با توجه به جدول شماره (۵)، در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان بیان نمود که مقدار بار عاملی تمامی گویه‌ها بالای ۰,۴ می‌باشد بنابراین به جز توانایی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش توانسته‌اند مدل را به خوبی بسنجند. در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۰,۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱,۹۶ باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود، هم‌چنین مقادیر کوچکتر از ۰,۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۹۵ است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش معادلات ساختاری و نرم افزار Amos22 استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت نمودار (۱) است



نمودار شماره (۱) خروجی نرم افزار ایموس

نتایج حاصل از تایید فرضیه پژوهش مبنی بر تاثیر انگیزش شغلی بر فرسودگی شغلی، در جدول شماره (۶)، نشان داده شده است.

جدول شماره (۶). نتایج حاصل از تایید فرضیه پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر	مقدار بحرانی	P	نتیجه
۱	انگیزش شغلی <----> فرسودگی شغلی	۰.۵۱	۴.۵۴۴	***	تایید

با توجه به مدل معادلات ساختاری (نمودار ۱) و جدول (۶) انگیزش شغلی به عنوان متغیر مستقل در سطح اطمینان ۹۵٪ بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد و ضریب تأثیر آن ۰/۵۱ می باشد و نشان دهنده تأثیر مثبت و مستقیم انگیزش شغلی بر فرسودگی شغلی است. یعنی به ازای یک واحد تغییر در انگیزش شغلی ۰.۵۱ واحد تغییر در فرسودگی شغلی، در جهت مستقیم ایجاد خواهد شد. در این پژوهش شاخص های برازش مناسب مدل شامل شاخص ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب RMSEA که در آن مقدار پایین تر از ۰/۰۸ را نشان دهنده برازش مناسب مدل می دانند. از سوی دیگر تحقیگران مقدار مجذور کای نسبی مناسب را کمتر از ۳ قابل قبول می دانند. نمرات شاخص های CFI, IFI, TLI, NFI, RMSEA, AGFI, GFI بین صفر تا یک متغیر است که هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده برازش مناسب مدل است که البته نمرات بالای ۰.۹۰ مناسب ترین برازش مدل را دارد. روش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تخمین مورد استفاده، حداکثر راست نمایی می‌باشد. این روش شاخص‌های مناسبتری را نسبت به سایر روش‌های تخمین گزارش می‌کند. البته در این روش باید پیش شرط‌هایی از جمله چند متغیره، داده‌های پرت و نمونه مناسب بررسی شود. در این پژوهش داده پرتی مشاهده نشد و نرمال بوده نیز با آزمون کروموگروف اسمیرنوف تایید شد. برای برازش مدل فوق از نرم افزار AMOS استفاده شده است که شاخص‌های کلی آن به شکل جدول شماره (۷)، است.

جدول شماره (۷). سنجش مناسب بودن مدل پژوهش

نوع شاخص	نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در الگوی مورد نظر	نتیجه‌گیری
مطلق	CMIN	---	۴۷/۰۴۶	برازش الگو مناسب است
	Value -P	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۳۲	برازش الگو نامناسب است
تطبیقی	TLI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶۹	برازش الگو مناسب است
	CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷۸	برازش الگو مناسب است
مقتصد	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۱	برازش الگو مناسب است
	PNFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۶۴۸	برازش الگو مناسب است
	PCFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۶۷۴	برازش الگو مناسب است
	(CMIN/DF)	کمتر از ۵	۱/۵۱۸	برازش الگو مناسب است

با توجه به جدول (۷)، مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری مربوط به مدل مفهومی پژوهش در حد استاندارد بوده و می‌توان از این مدل برای سنجش فرضیه‌های پژوهش استفاده نمود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج، بار عاملی استاندارد رابطه سازه انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی برابر ۰,۴۰ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه مطلوب و قوی است. مقدار بحرانی نیز ۴,۵۴۴ بدست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود. درک انگیزش و آگاهی از اجزای تشکیل دهنده آن برای درک رابطه آن با خودمدیریتی مسیرشغلی ضروری است. انگیزش مبتنی بر تشویق‌ها و تنبیه‌های کنترل شده توسط سازمان است، انگیزش مبتنی بر تجربیات ارزشمند و مثبتی است که فرد بطور مستقیم از وظایف کاری خود کسب می‌نماید. این تجربیات مثبت برای تحریک، درگیر نمودن، مشارکت و انرژی بخشیدن به افراد به وسیله کارشان مورد استفاده قرار می‌گیرند. از مباحث اساس سازمانها و مدیریت به ویژه مدیریت آموزش و پرورش می‌توان به انگیزه شغلی اشاره کرد. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. اینکه چرا انسانها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا برخی کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می‌دهند و کارمندان دیگر برای انجام حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرند، از مبحث انگیزشی است. معلمان به علت فعالیتهای شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می‌کنند و نیز به خاطر زحمت‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای ناهنجار دانش آموزان صرف می‌کنند، دائماً در اضطراب و تنش به سر می‌برند، مگر با روشهای علمی و مؤثر مقابله ای بتوانند فشارهای ناشی از محیط مدرسه را تحت کنترل درآورند. افزون بر این، مشکلات محیط اجتماع و تأمین مایحتاج زندگی نیز



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اضطراب و تنش معلمان را دوچندان کرده است. معلم عامل اساسی تربیت و نوسازی اجتماعی است. با کاربرد شیوه های جدید ارتباطی و استفاده از فناوری های مدرن، باز هم نقش اساسی در پیشبرد هدف های آموزشی بر عهده معلم است. موفق شدن به عنوان یک معلم نیاز به شناخت همه جانبه ی شناخت دارد که شامل شناخت عوامل موثر بر آن و شیوه های افزایش انگیزش در افراد و گروه است. در حقیقت اغلب موارد این توانایی برانگیخته کردن مردم است که معلمان خود را از معلمان متوسط جدا می کند. انگیزش به عنوان یک ابزار ارزشمند می تواند رفتار کارکنان را به شیوه ای هدایت کند که اهداف سازمانی تأمین شود و از آن جایی که انگیزه شغلی کارکنان می تواند جهت دهنده رفتار های کاری آنان باشد، لذا این انگیزه ها می تواند بر رفتار های اختیاری آن ها نیز تأثیر گذار باشد. بنابراین می توان گفت که وقتی کارکنان دارای انگیزه باشند و از شغل خود احساس رضایتمندی نمایند ناخواسته وظایف خود را با دقت بیشتری انجام می دهند و رفتار هائی را از خود نشان می دهند که در زمره وظایف سازمانی آن ها نمی باشد. بنابراین مشخص می شود که نگرش ها و رفتار های کاری کارکنان می تواند تحت تأثیر انگیزش شغلی آن ها قرار گیرد و موجب شود که فراتر از انتظارات عمل کنند رفتار های فراتر از خود نشان دهند. بنابراین با توجه به نتایج پیشنهادات زیر مطرح می شود:

۱. مدیران مدارس برای مشکلات مادی معلمان یک صندوق در نظر بگیرند و به صورت نوبتی و بر اساس نیاز معلمان به صورت وام در اختیار آنها قرار دهند.
۲. برگزاری جلسات ماهیانه توسط مدیران مدارس جهت مطرح کردن مشکلات حرفه ای معلمان و کمک به رفع این مشکلات.
۳. شرایطی در محیط مدرسه برای معلمان مدارس آن دسته از عواملی که مربوط به مدیریت می باشد و باعث اختلال در روند کاری می شود مطرح کنند، مثلاً در صندوق پیشنهادات.
۴. یک صندوق انتقاد و پیشنهاد در مدرسه تهیه شود که معلمان بتوانند درباره مسائل و مشکلات شغلی خود به صورت نامه صحبت کنند و مدیران به آنها دقت کنند.
۵. قدر دانی از زحمات معلمان با تقدیم تقدیر نامه و یا اجرای همایش ها مختلف.
۶. مدیران مدارس به معلمانی که مسئولیت شغلی خود را به طور کامل و به نحو احسن انجام میدهد قدردانی کند.
۷. مدیران عالی رتبه سعی کنند هر یک از معلمان را بر اساس توانایی های خود در جای آموزشی مناسب خود قرار دهند نه براساس موقعیت سیاسی و اجتماعی.

منابع

- آزاد ، حسین (۱۳۸۲) آسیب روانی ۲، انتشارات بعثت ، تهران.
- مهداد ، ع. قایلی، ف. (۱۳۹۴). پیش بینی رفتار های شهروندی سازمانی از طریق حمایت سازمانی، هویت سازمانی، و سرمایه روان شناختی در میان زنان. فصلنامه زن و فرهنگ. ۲۲ (۴)، ۲۵۹.
- Ganges, M., Deci, E. L. (2015). SelfDetermination Theory And Work Motivation. Journal Of Organizational Behavior, 26: 331362.
- Diefendorff, G. M., Seaton, G.A. (2015). Work Motivation, In J. D. Wright(Ed), International Encyclopedia Of The Social And Behavioral Science (Second Edition), Oxford: Elsevier, 686680.
- Walker, W. A. (2002). A Partial Test Of The Vallerand Hierarchical Model Of Intrinsic And Extrinsic Motivation. The Thesis Of Ph.D Of Philosophy, University Of Houston.



- Mohsen, F., Nawaz, M., Khan, M. (2011). Coaching As A Predictor Of Motivation And Job Involvement: Evidence From Banking Sector Of Pakistan. *European Journal Of Social Sciences*, 22(3): 13406.

- Lambert, E.G., Paoline, E. A. (2012). Exploring Potential Antecedents Of Job Involvement An Exploratory Study Among Jail Staff. *Criminal Justice And Behavior*, 39 (3): 286264.

- میرزائیان، ا. مهرداد، ع. (۱۳۹۶). پیش بینی تلاش شغلی و رفتار های شهروند سازمانی از طریق ابعاد انگیزش شغلی. مجله دست آورد های روان شناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۶، دوره چهارم، سال ۲۴، شماره ۱، صص ۱۲۶۱۱۱.

- Krasman, J. (2012). Putting Feedback Seeking Into Context: Job Characteristics And Feedback Seeking Behaviour. *Personnel Review*, 42(1): 5066.

- Kholghifard, S., Salehi, M. & Fanni, H. (2014). The Correlation Between Job Motivation And Organizational Citizenship Behavior Of The Staff Of Headquarters And ViceChancellor Departments Of Yasuj University Of Medical Sciences. *Journal Of Yasuj University Of Medical Sciences*, 19(6): 553561. (In Persian)

- محمد زاده، ع. و مهرروزان، آ. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

- Deci, E.L. Ryan, R. (2000). The “What” And “Why” Of Goal Pursuits: Human Needs And The SelfDetermination Of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(2): 227–268.

- Holzberger, D. Philipp, A. & Kunter, M. (2014). Predicting Teachers’ Instructional Behaviors, The Interplay Between SelfEfficacy And Intrinsic Needs. *Contemporary Educational Psychology*, 39, 100–111.

- Bakker, A. B. (2005). Flow Among Music Teachers And Their Students: The Crossover Of Peak Experiences. *Journal Of Vocational Behavior*, 66(1), 26– 44.

- Kunter, M. Frenzel, A. Nagy, G. Baumert, J. & Pekrun, R. (2011). Teacher Enthusiasm: Dimensionality And Context Specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36: 289–301.

- Moe, A. Pazzaglia, F. & Ronconi, L. (2010). When Being Able Is Not Enough. The Combined Value Of Positive Affect And SelfEfficacy For Job Satisfaction In Teaching, *Teaching And Teacher Education*, 26(5): 1145–1153.

- غلامزاده، سمیه، ۱۳۸۸، "بررسی رابطه عوامل موثر بر شادکامی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.

- عظیم پور، ا.؛ مصرآبادی، ج. و یار محمدزاده، پ. (۱۳۹۶). تعیین گری بلیس در بین معلمان ابتدائی و متوسطه اول و دوم شهر های شمالی استان آذربایجان غربی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال هجدهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶، (پیاپی ۶۸)، صص ۱۱۰۱۰۲.

[17] مصطفوی، ا.؛ قاسمی نژاد، م. ع. و شکاری، م. ر. (۱۳۹۴). مقایسه خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی کتابداران زن و مرد دانشگاه های دولتی شهر تهران. فصلنامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی فناوری اطلاعات)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ۸ (۲۸)، ۶۱–۷۴.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

-[اراشدی ، و. ؛ فروغانف م. حسینی ، م. ع. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی استان تهران، مدیریت ارتقای سلامت، ۱ (۲)، ۱۵-۲۲.

-زارعی متین، حسن، ۱۳۸۸، "مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته"، چاپ اول، تهران، انتشارات آگه.

- Kreuter, E. (2003). Why Career Plateaus Are Healthy, Cpa Journal/Old. Htm.

-خسروی قره چه، ح. ؛ خسروی قره چه، ص. ؛ بابائی، ا. ؛ علیپور، ع. م. سلیمی م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کیفیت محیط زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان اداره زندان های خراسان شمالی، اصلاح و تربیت، ۱۲ (۱۴۷)، ۱۷-۲۱.

-Lancaster, J., & Stanhope, M. (2004). Community And Public Health Nursing (6th Ed.), USA: Mosby Co.

- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.) (1993). Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research. Washington, DC: Taylor & Francis.

-یزد درخواستی، ع. ؛ رحیمیف ح. و حسن آقائی، ه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنائی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۷ (۴)، ۱۳۳-۱۵۰.

- بیرامی ، م. ؛ هاشمی، ت. ؛ قهرمانزاده، ع. و علائی، پ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سلامت روان شناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان های دولتی تبریز، تحقیقات علوم رفتاری، ۹ (۲)، ۱۴۷-۱۴۱.

-Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual, 2nd Ed Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.