

بررسی رابطه تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی  
شهرستان تربت حیدریه  
شیمای غیرتی<sup>۱\*</sup> و الهام فریبرز<sup>۲</sup>

Investigating the Relationship between Torbat-e-Heydarieh Primary School  
Teachers' Resilience and Job Burnout and Organizational Climate

Shima Gheirati<sup>1</sup>, Elham Fariborzi<sup>2</sup>

Abstract

The aim of the present study conducted in the academic year of 1396-1397 was the investigation of the possible relationship between Torbat-e Heydariyeh elementary school teachers' resilience on one hand and job burnout and organizational climate on the other hand. It was a quantitative, applied and correlational study in terms of nature, purpose, and research type, respectively. The population included all elementary urban and rural school teachers in the mentioned city (N= 900). The sample including 269 teachers was selected using a one-stage cluster sampling method. The data collection instruments were Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC, 2003), the Maslach Burnout Inventory (1981), and the questionnaire of organizational climate by Halpin and Craft (OCDQ, 2000). The data was analyzed using such tests as Pearson correlation coefficient, independent samples t-test, regression, one-way ANOVA, and skewness coefficient in SPSS (22). The results showed that resilience was significantly correlated with job burnout and organizational climate and job burnout was significantly correlated with organizational climate.

**Keywords:** Resilience, Job Burnout, Organizational Climate, Teachers

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ انجام گرفته است. این تحقیق از نظر ماهیت، کمی؛ از نظر هدف، کاربردی و از نوع، همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهری و روستایی شهرستان تربت حیدریه به تعداد ۹۰۰ نفر است. نمونه به روش خوشه‌ای یک مرحله‌ای انتخاب شده است و شامل ۲۶۹ نفر معلم مقطع ابتدایی است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه تاب‌آوری کانر-دیویدسون CD-RISC (۲۰۰۳)، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاش (مزلایچ، ۱۹۸۱) و پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۲۰۰۰) می‌باشد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، رگرسیون و ضریب چولگی به کمک نرم‌افزار آماری SPSS 22 تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** تاب‌آوری، فرسودگی شغلی، جو سازمانی، معلمان

1. M.A of Educational Administration, Islamic Azad University, Torbate Heydarieh Branch, Heydarieh Branch, Iran  
2. Faculty Member, Islamic Azad University, Mashad Branch, Mashad, Iran

Email: shgheirati@gmail.com

۱. دانشجوی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران  
۲. عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

تاب‌آوری را عامل توانمند سازکننده فرد در برقراری تعادل زیستی و روانی در شرایط سخت می‌دانند (سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶). همچنین تاب‌آوری از دیدگاه نیومن<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) به عنوان توانایی تطابق با دشواری‌ها مورد اشاره قرار گرفته است. آنچه مانع از پای درآمدن افراد در مقابل استرس می‌شود، روش‌هایی است که آن‌ها برای تعدیل استرس به کار می‌برند؛ این روش‌های کارآمد بر پایه ویژگی تاب‌آوری بروز می‌کند (مک‌آلیستر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). مفهوم فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۷۰ بیان شد (اینچ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳) و معمولاً به عنوان خستگی، کندی، تضعیف روحیه، نارضایتی، ناتوانی، پیری و کاهش انگیزه شغلی تعریف می‌شود. این عارضه به زمان کار بیش از حد مربوط نمی‌شود، بلکه به اختلال اجتماعی، عملکرد، مشکلات سلامت (اضطراب، افسردگی و غیره)، خواسته‌های کار، کمبود منابع (عدم کنترل کار و حمایت از همکاران و سرپرستان) و نتایج منفی کار (عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین) مربوط شود (شافلی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ بارن و همکاران، ۲۰۱۰؛ ینیر و کاسکان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). به عقیده مسلش<sup>۶</sup> «فرسودگی شغلی»<sup>۷</sup> سندرمی روانی است که شامل واکنش طولانی مدت به عوامل استرس‌زا در محل کار می‌باشد. اساساً، فرسودگی شغلی شامل تنش شدیدی است که منجر به نابرابری و یا عدم تجانس بین کارمند و محیط کار می‌شود. تأثیر کلی مواجهه مزمن کار همراه با استرس می‌تواند از عوارض آن باشد. بدون تهیه کامل منابع احساسی و روحی؛ تنش، خستگی، کارهای تکراری، و عوامل استرس‌زا می‌توانند ما را از پای درآورند. خستگی، بخش عمده فرسودگی شغلی است، اما مؤلفه دیگری نیز وجود دارد که آن را به عنوان سندرم مجزا از دیگر اختلالات نشان می‌دهد. مسلش و عده زیادی از دیگر محققان، یک مفهوم بالینی از فرسودگی شغلی را بر اساس بیش از سی سال تفحص توسعه داده‌اند (به نقل از هارول<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳). بنابراین فرسودگی شغلی پاسخی به استرس شغلی مزمن است که دارای سه بعد واکنشی خستگی مضمحل‌کننده، احساس بدبینی و جدا شدن از شغل و حس ناکارآمدی و عدم موفقیت است (کوین هارول، ۲۰۱۳). فرسودگی شغلی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه کاملاً شایع است و نشان دهنده هزینه‌های قابل توجه اقتصادی، اجتماعی و روانی کارکنان و کارفرمایان در این کشورها است. فرسودگی شغلی، نتیجه عوامل محیطی شامل عوامل سازمانی مانند تعارض نقش و ابهام نقش، فشار کاری، حقوق و دستمزد کم، جو ضعیف، قدرت تصمیم‌گیری کم، حمایت پایین مافوق، و عوامل اجتماعی مانند کاهش احترام و حمایت، و عوامل شخصیتی است (ینیر و

1. Newman
2. Mac alister
3. Enach
4. Schaufeli
5. Baran & Yener & Coskun
6. Maslach
7. Burnout
8. Harwell

کاوستان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳؛ کوچوک اوقلو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). عوامل مختلفی می‌تواند در تسهیل و تسریع یا در کاهش فرسودگی شغلی نقش داشته باشند، به عنوان مثال: ویژگی‌های شخصیت و عوامل روانشناختی مانند تاب‌آوری<sup>۳</sup> ممکن است در این مورد، اثرگذار باشد. تاب‌آوری عبارت است از کنار آمدن مؤثر با تغییرات سریع شکننده، حفظ سلامتی و توانمندی به هنگام مواجهه با رویدادهای تنش‌زا، انعطاف‌پذیری در مواجهه با موانع زندگی، تغییرات برای جستجوی راه‌های جدید از زندگی و کار، در زمانی که یک شیوه قدیمی درازمدت امکان‌پذیر نیست و انجام تمام موارد بالا بدون این که کار غیرعادی و مضر از ما صادر شود (کانر<sup>۴</sup> و دیوید سون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). تاب‌آوری به عنوان حیطه‌ای پرتعداد در سال‌های اخیر، به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی می‌پردازد که باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌شود (شاکرنیا و محمد پور، ۱۳۸۹). گارمزی و مستن<sup>۶</sup> (۱۹۹۱) عقیده دارند که تاب‌آوری، توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده است (به نقل از شاکری نیا و محمدپور، ۱۳۸۹). والر<sup>۷</sup> (۲۰۰۱)، تاب‌آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به به شرایط ناگوار می‌داند. در واقع تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های خود برای دستیابی به موفقیت استفاده کنند و بر چالش‌ها غلبه نمایند (آگایی و ویلسون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). فرویدنبرگر<sup>۹</sup> (۲۰۰۳) بر این باور است که افراد تاب آور، انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب‌زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفظ می‌کنند. اکثر محققان بر این اعتقادند که عوامل متعددی از جمله ویژگی‌های درونی روانی اجتماعی، حمایت اعضای خانواده و دوستان و حمایت دیگر نظام‌های اجتماعی در ایجاد و ارتقای میزان تاب‌آوری نقش دارند (حجت‌خواه، زکی‌بی و علیخانی، ۱۳۹۱).

از آنجا که عوامل فرسودگی شغلی، اثرات نامطلوب بر عملکرد فیزیکی و روانی معلمان ابتدایی دارد و سبب نارضایتی آن‌ها از محل کار می‌شود و با توجه به پژوهش‌ها، تاب‌آوری ممکن است با کاهش فرسودگی رابطه داشته باشد؛ از این رو، پژوهش حاضر به مطالعه تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه پرداخته است، به نحوی که با شناسایی عوامل فرسودگی بتواند باعث کاستن از میزان استرس در محیط کار شده و به تبع آن، سطح ارائه آموزش به دانش‌آموزان را ارتقا دهد.

1. Yener & Coskun
2. Kucukoglu
3. Resilience
4. Conner
5. Davidson
6. Garmezy & Masten
7. Waller
8. Agaibi & Wilson
9. Freadenberger

هایپین<sup>۱</sup> معتقد است که جو سازمانی مدرسه همان شخصیت مدرسه است (شیرکول، ۱۳۸۲). جو جو سالم و مطلوب ممکن است بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین معلمان به وجود آورد و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم ممکن است محیطی سرشار از سوءظن و استرس به وجود آورد و هرگونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه سازد (صادقی، فتحی، ۱۳۸۱). استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی<sup>۲</sup> نام دارد.

یکی از سازمان‌هایی که در آن تعامل انسان با محیط گسترده است، نظام آموزش و پرورش است که مدارس و به ویژه معلمان در آن، نقش تربیتی حساس و با اهمیتی دارند (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴). معلمان با تجربه، 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 مدرسه<sup>۳</sup> است. جو سازمانی مدرسه، یکی از عوامل مهمی است که بر روابط کارکنان آموزشی، معلمان و دانش‌آموزان در مدارس، اثر غیر قابل انکاری دارد و مجموعه حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی را در بر می‌گیرد. این جو ممکن است محیط مدرسه را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس آور یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر شود (میرکمالی، ۱۳۷۸).

شاکرینیا و محمدپور (۱۳۸۹) به رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آن‌ها رابطه منفی معنادار وجود دارد. متغیرهای سن، تاب‌آوری، استرس و بخش محل کار پرستاران توانستند فرسودگی شغلی پرستاران را پیش‌بینی کنند. بین گروه‌های شغلی پرستاران از لحاظ استرس و فرسودگی شغلی نیز تفاوت معناداری وجود داشت. امینی (۲۰۱۳) در پژوهشی رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که تاب‌آوری یکی از عوامل پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی است. در پژوهش بیگلو و همکاران (۱۳۹۳) میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی نشان داده شد. همچنین میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی نیز در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی بود؛ اما میزان فرسودگی شغلی در بعد درگیری در مقیاس فراوانی، متوسط و در مقیاس شدت، بالا گزارش شده است. اکبرزاده و پناه علی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه تعهد سازمانی، تاب‌آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش‌نشانی پرداختند؛ نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و تاب‌آوری، رابطه منفی و معنی‌دار

1. Halpin  
2. Burnout  
3. school organizational climate

و با رضایت سلامت روانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای تاب‌آوری، سلامت روانی و تعهد سازمانی به ترتیب قادرند تغییرات فرسودگی شغلی را در کارکنان آتش‌نشانی پیش‌بینی کنند. یافته نیتو<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در بررسی تاب‌آوری معلمان دبیرستانی آمریکا نشان داد چیزی که معلمان را وادار به ادامه حرفه خود می‌کند، بنیانی احساسی دارد. او تدریس را فعالیتی ذهنی توأم، با عشق، عصبانیت افسردگی و امید توصیف کرد. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان دادند که تاب‌آوری، میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کند و میزان فرسودگی شغلی آن‌ها را کاهش می‌دهد. منزس، فرناندیز و هرناندیز (۲۰۰۶) نشان دادند کسانی که از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. ادوارد و هرزیبسنسکی (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود دریافتند کارکنانی که از فنون تقویت‌کننده تاب‌آوری استفاده می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. هارول<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که کتابداران سطوح مختلفی از فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند و روش مناسب برای پیشگیری از فرسودگی شغلی کتابداران، ایجاد شرایط شغلی مناسب است که با مطالبات شغلی کتابداران تناسب داشته باشد. بر این اساس، در این پژوهش، محقق درصدد است تا به بررسی ارتباط تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه بپردازد. در این راستا فرضیات زیر مورد پژوهش قرار گرفته‌اند:

- ۱- بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی

روش تحقیق این پژوهش توصیفی-همبستگی است. کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه به ترتیب تعداد ۹۰۰ نفر، جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. ۲۶۹ نفر معلم با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان، از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای یک طرفه به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و ۲۶۹ پرسشنامه از معلمان مورد تحلیل قرار گرفت. در جدول (۱)، توزیع خصوصیات دموگرافیک ارائه شده است.

1. Nieto  
2. Harwell

جدول (۱) توزیع خصوصیات دموگرافیک

معلمان		گروه	
درصد فراوانی	فراوانی	زیرگروه‌ها	ویژگی
۸/۴۶	۱۲۶	مرد	جنسیت
۲/۵۳	۱۴۳	زن	
۱۰۰	۲۶۹	کل	
۵/۴	۱۲	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
۷۱	۱۹۱	کارشناسی	
۶/۲۴	۶۶	کارشناسی ارشد	
۱۰۰	۲۶۹	کل	
۳/۹	۲۵	کمتر از ۵ سال	سابقه شغلی
۱۶	۴۳	۶ تا ۱۰ سال	
۱/۴۰	۱۰۸	۱۱ تا ۱۵ سال	
۷/۱۶	۴۵	۱۶ تا ۲۰ سال	
۹/۸	۲۴	۲۱ تا ۲۵ سال	
۹/۸	۲۴	۲۶ سال به بالا	
۱۰۰	۲۶۹	کل	

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه تاب‌آوری کانر-دیویدسون (CD-RISC، ۲۰۰۳)، پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (مزلاج) ۱۹۸۱ است که در ادامه تشریح می‌شوند:

۱- پرسشنامه تاب‌آوری کانر-دیویدسون (CD-RISC، ۲۰۰۳): این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش میزان تاب‌آوری در افراد مختلف است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه به ترتیب کاملاً غلط: صفر؛ تا حدودی غلط: یک؛ نظری ندارم: دو؛ تا حدودی درست: سه و کاملاً درست: چهار می‌باشد. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سؤالات با هم جمع می‌شوند. این امتیاز، دامنه‌ای از ۰ تا ۱۰۰ را خواهد داشت. هر چه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر میزان تاب‌آوری بیشتر فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. نقطه برش این پرسشنامه امتیاز ۵۰ می‌باشد. به عبارتی، نمره بالاتر از ۵۰ نشانگر افراد دارای تاب‌آوری خواهد بود و هر چه این امتیاز، بالاتر از ۵۰ باشد، به همان میزان، شدت تاب‌آوری فرد نیز بالاتر خواهد بود و برعکس. در پژوهش بشارت و همکاران (۱۳۸۶) روایی و پایایی این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است (به نقل از حق رنجبر و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حق رنجبر و همکاران (۱۳۹۰) نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد

آزمون قرار گرفت که آلفای ۰/۸۴ برای این پرسشنامه به دست آمد. بنابراین می‌توان گفت این ابزار از پایایی مناسبی برخوردار است.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل (مزلاج) ۱۹۸۱: این آزمون توسط مسلسل (۱۹۸۱) ساخته شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت فردی در چارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و به خصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی؛ شخص، احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. سؤالات (۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۱، ۲، ۳) مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی می‌باشند. سؤالات (۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) نیز مربوط به خرده مقیاس شخصیت‌زدایی می‌باشند و همچنین سؤالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی می‌باشند. امتیازبندی گزینه‌های این آزمون بدین صورت می‌باشد که به هرگز، امتیاز صفر؛ خیلی کم، امتیاز یک؛ کم، امتیاز دو؛ متوسط، امتیاز سه؛ متوسط به بالا، امتیاز چهار؛ زیاد امتیاز پنج؛ و خیلی زیاد، امتیاز شش داده می‌شود. البته سؤالات (۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱) این پرسشنامه جهت امتیازبندی به صورت معکوس و سؤالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) به صورت مستقیم محاسبه می‌شوند. برای این پرسشنامه دو نوع مقیاس قابل استفاده است.

الف: مقیاس فراوانی: هرگز (صفر)؛ چندبار در سال (۱)؛ یک بار در ماه (۲)؛ چند بار در ماه (۳)؛ یک بار در هفته (۴)؛ چند بار در هفته (۵)؛ و هر روز (۶).

ب: مقیاس شدت: هرگز (صفر)؛ خیلی کم (۱)؛ کم (۲)؛ متوسط (۳)؛ متوسط بالا (۴)؛ زیاد (۵)؛ و خیلی زیاد (۶).

مسلسل و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت‌زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. همچنین بهنیا (۱۳۷۹) ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۷ و بدری گرگوری (۱۳۷۴) بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند. با عنایت به استاندارد بودن پرسشنامه فرسودگی شغلی، این پرسشنامه دارای اعتبار لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی می‌باشد. مسلسل و جکسون برای تعیین روایی پرسشنامه از سه روش استفاده کرده‌اند که عبارتند از:

- ۱- محاسبه همبستگی نمره افراد در پرسشنامه حاضر با نمره‌ای که فردی کاملاً آشنا به فرد می‌داد؛
- ۲- محاسبه همبستگی ابعاد تجربه شغلی با فرسودگی شغلی؛
- ۳- محاسبه همبستگی نمره افراد در

این پرسشنامه و پیامدهای مختلفی که فرض شده است با فرسودگی مرتبط است. پایایی این پرسشنامه توسط محقق با استفاده از آلفای کرانباخ برابر با ۰/۸۳ به دست آمد.

۳- پرسشنامه جو سازمانی هاپین و کرافت ۲۰۰۰: این پرسشنامه توسط هاپین و کرافت در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت لیکرت و گزینه خیلی کم، ۱ نمره؛ تا خیلی زیاد، ۵ نمره تعلق می‌گیرد.

خرده مقیاس‌های پرسشنامه جو سازمانی هاپین و کرافت شامل روحیه گروهی (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴)، مزاحمت (گویه‌های ۵، ۶، ۷، ۸)، صمیمیت (گویه‌های ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲)، علاقمندی (گویه‌های ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، ملاحظه‌گری (گویه‌های ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰)، فاصله‌گیری (گویه‌های ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴)، نفوذ و پویایی (گویه‌های ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸) و تأکید بر تولید (گویه‌های ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲) می‌باشد. روایی کل این پرسشنامه ۰/۸۲ است. همچنین پایایی بعد تأکید ۰/۵۵ بر تولید؛ روحیه ۰/۷۵؛ بعد ملاحظه‌گری ۰/۵۹؛ بعد علاقمندی ۰/۷۳؛ بعد صمیمیت ۰/۶۰؛ بعد مزاحمت ۰/۶۸؛ بعد فاصله‌گیری ۰/۲۶ و بعد نفوذ ۰/۸۴ بوده است. پایایی این پرسشنامه توسط محقق با استفاده از آلفای کرانباخ برابر با ۰/۸۳ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون،  $t$  مستقل، و رگرسیون به کمک نرم افزار آماری SPSS 22 تحلیل شدند.

### یافته‌ها

۱. آزمون فرضیه اول: بین تاب آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این رابطه از طریق آزمون‌های آماری در جداول شماره ۲، ۳، ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول (۲): نتایج ضریب همبستگی بین تاب آوری با فرسودگی شغلی معلمان

متغیر	فرسودگی شغلی معلمان		
	خستگی عاطفی	شخصیت زدایی	فقدان موفقیت فردی
تاب آوری	۰/۰۰۷	-۰/۱۳۱*	۰/۴۳۹**
			۰/۱۸۹**

\*\* $P < 0.01$       \* $P < 0.05$

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که بین تاب آوری با فرسودگی شغلی معلمان ( $p < 0.01$ ) و  $r = 0.189$ ) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس‌های تاب آوری با خستگی عاطفی معلمان ( $p > 0.05$  و  $r = 0.007$ ) رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین تاب آوری با شخصیت‌زدایی معلمان ( $p < 0.05$  و  $r = -0.131$ ) رابطه معناداری معکوس وجود دارد و بین تاب آوری با فقدان موفقیت معلمان ( $p < 0.01$  و  $r = 0.439$ ) رابطه معنادار مثبت وجود دارد.



جدول (۳): ضریب همبستگی متغیر تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی

خطای معیار	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
برآورد	تعدیل شده	همبستگی	
۱۴/۹۸۶	۰/۰۳۲	۰/۰۳۶	۰/۱۸۹

طبق جدول (۳)، مقدار ضریب همبستگی ۰/۱۸۹ و ضریب تعیین ۰/۰۳۶ به دست آمد. به عبارتی ۳/۶ درصد از واریانس متغیر تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی قابل تبیین است.

جدول (۴): نتایج تحلیل رگرسیون متغیر تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۲۳۲/۴۷۶	۱	۲۲۳۲/۴۷۶	۹/۹۴۱	۰/۰۰۲
باقیمانده	۵۹۹۶۳/۸۱۴	۲۶۷	۲۲۴/۵۸۴		
کل	۶۲۱۹۶/۲۹۰	۲۶۸			

طبق جدول (۴)، F با مقدار ۹/۹۴۱ در سطح  $0.05 < 0.002 < 0.05$  معنی‌دار است و از F جدول بحرانی با مقدار ۳/۸۹ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بزرگتر است؛ بنابراین متغیر فرسودگی شغلی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری می‌باشد.

جدول (۵): ضرایب رگرسیونی متغیر تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی

مدل	ضریب b	خطای استاندارد	بتا	t	سطح معنی‌داری
ضریب ثابت	۲۹/۴۹۹	۶/۲۸۴		۴/۶۹۵	۰/۰۰۰۱
تاب‌آوری	۰/۲۶۸	۰/۰۸۵	۰/۱۸۹	۳/۱۵۳	۰/۰۰۲

بر اساس یافته‌های جدول ۵، متغیر تاب‌آوری ( $0.05 < 0.002 < 0.05$ )،  $t = 3.153$ ) پیش‌بین کننده مثبت فرسودگی شغلی است.

۲- آزمون فرضیه دوم: بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این رابطه از طریق آزمون‌های آماری در جداول شماره ۶، ۷، ۸، و ۹ ارائه شده است.

جدول (۶): نتایج ضریب همبستگی بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان

متغیر	تاب‌آوری	مازحمیت	صمیمیت	علاقتمندی	ملاحظه‌گری	فاصله‌گیری	نفوذ و پویایی	تاکید بر تقابل	روحیه گروهی
تاب‌آوری	**۰/۱۷۷	**۰/۲۵۶	۰/۰۲۲	۰/۴۷۰	**۰/۱۵۵	**۰/۳۳۶	**۰/۱۷۸	**۰/۲۰۱	**۰/۴۲۸

\*\*  $P < 0.01$  و \*  $P < 0.05$

نتایج ضریب همبستگی جدول (۶) نشان می‌دهد بین تاب آوری با جو سازمانی معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/428$ ) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس‌های تاب آوری با روحیه گروهی معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/177$ )؛ تاب آوری با تأکید بر تولید معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/256$ )؛ تاب آوری با فاصله‌گیری معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/470$ )؛ تاب آوری با ملاحظه‌گری معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/155$ )؛ تاب آوری با علاقمندی معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/336$ )؛ تاب آوری با صمیمیت معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/178$ )؛ و تاب آوری با مزاحمت معلمان ( $p < 0/01$  و  $r = 0/201$ ) رابطه معناداری وجود دارد. و بین تاب آوری با نفوذ و پویایی ( $p > 0/05$  و  $r = 0/022$ ) رابطه معناداری وجود ندارد.

به منظور تاب آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی از رگرسیون دومتغیری استفاده شد.

جدول (۷): ضریب همبستگی متغیر تاب آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار برآورد
۰/۴۲۸	۰/۱۸۳	۰/۱۸۰	۱۱/۹۵۷

بر اساس یافته‌های جدول (۷)، مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۲۸ و ضریب تعیین ۰/۱۸۳ به دست آمد. به عبارتی ۱۸/۳ درصد از واریانس متغیر تاب آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی قابل تبیین است.

جدول (۸): نتایج تحلیل رگرسیون متغیر تاب آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۸۵۷۰/۵۴۹	۱	۸۵۷۰/۵۴۹	۵۹/۹۴۶	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۳۸۱۷۳/۳۱۷	۲۶۷	۱۴۲/۹۷۰		
کل	۴۶۷۴۳/۸۶۶	۲۶۸			

بر اساس یافته‌های جدول (۸)  $F$  با مقدار ۵۹/۹۴۶ در سطح  $0/05 < 0/0001$  معنی‌دار است و از  $F$  جدول بحرانی با مقدار ۳/۸۹ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بزرگتر است؛ بنابراین متغیر جو سازمانی قادر به پیش‌بینی تاب آوری می‌باشد.

جدول (۹): ضرایب رگرسیونی متغیر تاب آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی

مدل	ضریب b	خطای استاندارد	بتا	t	سطح معنی‌داری
ضریب ثابت	۷۳/۶۱۷	۵/۰۱۴		۱۴/۶۸۳	۰/۰۰۰۱
تاب آوری	۰/۵۲۶	۰/۰۶۸	۰/۴۲۸	۷/۷۴۲	۰/۰۰۰۱

متغیر تاب آوری ( $0/05 < 0/0001$ )،  $t = 7/742$  پیش‌بین کننده مثبت جو سازمانی است.

۳- آزمون فرضیه سوم: بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی این رابطه از طریق آزمون‌های آماری در جداول شماره ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ ارائه شده است.

جدول (۱۰): نتایج ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی

متغیر	جو سازمانی
روحیه گروهی	۰/۲۶۶**
تأکید بر تولید	۰/۶۵۲**
نفوذ و پویایی	-۰/۶۰۵**
فاصله‌گیری	۰/۱۰۷
ملاحظه‌گری	۰/۲۳۶**
علاقه‌مندی	۰/۳۸۷**
صمیمیت	-۰/۲۴۹**
مزاحمت	-۰/۳۱۳**
جوسازمانی	۰/۱۸

  

فرسودگی شغلی	جو سازمانی
خستگی عاطفی	۰/۱۶۶**
شخصیت‌زدایی	-۰/۰۳۹
فقدان موفقیت فردی	۰/۱۵۱**
فرسودگی شغلی	۰/۲۹۵**

\*P&lt;۰/۰۵

\*\*P&lt;۰/۰۱

نتایج جدول (۱۰) بیانگر این است که بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی ( $p < ۰/۰۱$ ) و رابطه معناداری وجود دارد. ( $r = ۰/۲۹۵$ )

بر اساس یافته‌های جدول (۱۰)، بین خرده مولفه‌های خستگی عاطفی با روحیه گروهی ( $p < ۰/۰۱$  و  $r = ۰/۲۶۶$ )؛ خستگی عاطفی با تأکید بر تولید ( $p < ۰/۰۱$  و  $r = ۰/۶۵۲$ )؛ خستگی عاطفی با علاقه‌مندی ( $p < ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۳۸۷$ ) رابطه معناداری وجود دارد.

بین خرده مولفه‌های خستگی عاطفی با نفوذ و پویایی ( $p < ۰/۰۱$  و  $r = -۰/۶۰۵$ )، خستگی عاطفی با ملاحظه‌گری ( $p < ۰/۰۱$  و  $r = -۰/۲۳۶$ )، خستگی عاطفی با مزاحمت ( $p < ۰/۰۱$  و  $r = -۰/۳۱۳$ )، خستگی عاطفی با صمیمیت ( $p < ۰/۰۱$  و  $r = -۰/۲۴۹$ ) رابطه معناداری معکوس وجود دارد.

بین خرده مولفه‌های خستگی عاطفی با فاصله‌گیری ( $p > ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۱۰۷$ )؛ خستگی عاطفی با جوسازمانی ( $p > ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۱۸$ ) رابطه معناداری وجود ندارد.

بین خرده مولفه‌های شخصیت‌زدایی با تأکید بر تولید ( $r=0/348$  و  $p<0/01$ )، شخصیت‌زدایی با علاقمندی ( $r=0/285$  و  $p<0/05$ )، شخصیت‌زدایی با صمیمیت ( $r=0/121$  و  $p<0/05$ )، شخصیت‌زدایی با جوسازمانی ( $r=0/162$  و  $p<0/01$ ) رابطه معناداری وجود دارد.

بین خرده مولفه‌های شخصیت‌زدایی با نفوذ و پویایی ( $r=-0/209$  و  $p<0/01$ ) رابطه معناداری معکوس وجود دارد.

بین خرده مولفه‌های شخصیت‌زدایی با روحیه گروهی ( $r=0/072$  و  $p>0/05$ )، شخصیت‌زدایی با فاصله‌گیری ( $r=0/080$  و  $p>0/05$ )، شخصیت‌زدایی با ملاحظه‌گری ( $r=0/035$  و  $p>0/05$ )، شخصیت‌زدایی با مزاحمت ( $r=0/039$  و  $p>0/05$ ) رابطه معناداری وجود ندارد.

بین خرده مولفه‌های فقدان موفقیت فردی با روحیه گروهی ( $r=0/314$  و  $p<0/01$ )؛ فقدان موفقیت فردی با تأکید بر تولید ( $r=0/330$  و  $p<0/01$ )؛ فقدان موفقیت فردی با نفوذ پویایی ( $r=0/155$  و  $p<0/05$ )؛ فقدان موفقیت فردی با فاصله‌گیری ( $r=0/638$  و  $p<0/01$ ) و فقدان موفقیت فردی با ملاحظه‌گری ( $r=0/120$  و  $p<0/05$ )؛ فقدان موفقیت فردی با علاقمندی ( $r=0/375$  و  $p<0/05$ )؛ فقدان موفقیت فردی با صمیمیت ( $r=0/152$  و  $p<0/05$ )؛ و فقدان موفقیت فردی با جوسازمانی ( $r=0/489$  و  $p<0/01$ ) رابطه معناداری وجود دارد.

بین خرده مولفه فقدان موفقیت فردی با مزاحمت ( $r=0/051$  و  $p>0/05$ ) رابطه معناداری وجود ندارد.

بین خرده مولفه‌های فرسودگی شغلی با روحیه گروهی ( $r=0/330$  و  $p<0/01$ )؛ فرسودگی شغلی با تأکید بر تولید ( $r=0/701$  و  $p<0/01$ )؛ فرسودگی شغلی با فاصله‌گیری ( $p<0/01$ ) و فرسودگی شغلی با علاقمندی ( $r=0/525$  و  $p<0/01$ )؛ و فرسودگی شغلی با جوسازمانی ( $r=0/295$  و  $p<0/01$ ) رابطه معناداری وجود دارد.

بین خرده مولفه‌های فرسودگی شغلی با نفوذ پویایی ( $r=0/87$  و  $p<0/01$ )؛ و فرسودگی شغلی با مزاحمت ( $r=-0/201$  و  $p<0/01$ ) رابطه معناداری معکوس وجود دارد.

بین خرده مولفه‌های فرسودگی شغلی با ملاحظه‌گری ( $r=0/095$  و  $p>0/05$ )؛ و فرسودگی شغلی با صمیمیت ( $r=-0/066$  و  $p>0/05$ ) رابطه معناداری وجود ندارد.

به منظور آزمون فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی از رگرسیون دومتغیری استفاده شد.

جدول (۱۱) ضریب همبستگی متغیر فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی

خطای معیار برآورد	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
۱۲/۶۴	۰/۰۸۳	۰/۰۸۷	۰/۲۹۵

طبق جدول (۱۱)، مقدار ضریب همبستگی  $0/295$  و ضریب تعیین  $0/087$  به دست آمد. به عبارتی  $8/7$  درصد از واریانس متغیر فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی قابل تبیین است.

جدول (۱۲) نتایج تحلیل رگرسیون متغیر فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۴۰۵۹/۸۰۴	۱	۴۰۵۹/۸۰۴	۲۵/۳۹۵	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۴۲۶۸۴/۰۶۲	۲۶۷	۱۵۹/۸۶۵		
کل	۴۶۷۴۳/۸۶۶	۲۶۸			

بر اساس یافته‌های جدول (۱۲)، F با مقدار  $25/395$  در سطح  $0/05 < 0/0001$  معنی‌دار است و از F جدول بحرانی با مقدار  $3/89$  در سطح معنی‌داری  $0/05$  بزرگتر است؛ بنابراین متغیر جو سازمانی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی می‌باشد.

جدول (۱۳) ضرایب رگرسیونی متغیر فرسودگی شغلی با جو سازمانی

مدل	ضریب b	خطای استاندارد	بتا	t	سطح معنی‌داری
ضریب ثابت	۹۹/۴۷۸	۲/۶۰۶		۳۸/۱۷۳	۰/۰۰۰۱
فرسودگی شغلی	۰/۲۵۵	۰/۵۱	۰/۲۹۵	۵/۰۳۹	۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول (۱۳)، متغیر فرسودگی شغلی ( $0/05 < 0/0001$ )  $t = 5/039$  پیش‌بین کننده مثبت جو سازمانی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: به منظور بررسی رابطه بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دو متغیری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس‌های تاب‌آوری با خستگی عاطفی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین تاب‌آوری با شخصیت‌زدایی معلمان رابطه معناداری معکوس وجود دارد و بین تاب‌آوری با فقدان موفقیت معلمان رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی از رگرسیون دو متغیری استفاده شد. متغیر فرسودگی شغلی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری می‌باشد. یافته‌های این پژوهش در مورد رابطه بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی با تحقیقات شاکری‌نیا و

محمدپور (۱۳۸۹)، امینی (۱۳۹۲)، اکبرزاده و پناه‌علی (۱۳۹۳)، نیتو (۲۰۰۵)، کانرو دیویدسون (۲۰۰۳)، منزس، فرناندیز و هرناندیز (۲۰۰۶)، ادوارد و هرزیبینسکی (۲۰۰۷) تناسب و همخوانی دارد و با تحقیقات سردارزاده و همکاران (۱۳۹۵)، در بعضی از مؤلفه‌ها تناسب و همخوانی ندارد.

فرضیه دوم: به منظور بررسی رابطه بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دو متغیری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین خرده مقیاس‌های تاب‌آوری با روحیه گروهی معلمان، تاب‌آوری با تأکید بر تولید معلمان، تاب‌آوری با فاصله‌گیری معلمان، تاب‌آوری با ملاحظه‌گری معلمان، تاب‌آوری با علاقمندی معلمان، تاب‌آوری با صمیمیت معلمان و تاب‌آوری با مزاحمت معلمان رابطه معناداری وجود دارد. بین تاب‌آوری با نفوذ و پویایی رابطه معناداری وجود ندارد. به منظور بررسی رابطه تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی از رگرسیون دو متغیری استفاده شد. متغیر جو سازمانی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری می‌باشد. یافته‌های این پژوهش در مورد بررسی رابطه بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان ابتدایی با تحقیقات اکبرزاده و پناه‌علی (۱۳۹۳)، هارول (۲۰۰۸)، نیتو (۲۰۰۵) در بعضی از مؤلفه‌ها تناسب و همخوانی دارد.

فرضیه سوم: به منظور رابطه بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی از ضریب همبستگی و رگرسیون دو متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد بین بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های خستگی عاطفی با روحیه گروهی؛ خستگی عاطفی با تأکید بر تولید و خستگی عاطفی با علاقمندی رابطه معناداری وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های خستگی عاطفی با نفوذ و پویایی، خستگی عاطفی با ملاحظه‌گری، خستگی عاطفی با مزاحمت، خستگی عاطفی با صمیمیت رابطه معناداری معکوس وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های خستگی عاطفی با فاصله‌گیری، خستگی عاطفی با جو سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین خرده مؤلفه‌های شخصیت‌زدایی با تأکید بر تولید، شخصیت‌زدایی با علاقمندی، شخصیت‌زدایی با صمیمیت، شخصیت‌زدایی با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های شخصیت‌زدایی با نفوذ و پویایی رابطه معناداری معکوس وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های شخصیت‌زدایی با روحیه گروهی؛ شخصیت‌زدایی با فاصله‌گیری؛ شخصیت‌زدایی با ملاحظه‌گری، شخصیت‌زدایی با مزاحمت، رابطه معناداری وجود ندارد.

بین خرده مؤلفه‌های فقدان موفقیت فردی با روحیه گروهی؛ فقدان موفقیت فردی با تأکید بر تولید، فقدان موفقیت فردی با نفوذ پویایی؛ فقدان موفقیت فردی با فاصله‌گیری و فقدان موفقیت فردی با ملاحظه‌گری، فقدان موفقیت فردی با علاقمندی؛ فقدان موفقیت فردی با صمیمیت؛ و فقدان موفقیت فردی با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین خرده مؤلفه فقدان موفقیت فردی با مزاحمت نیز رابطه معناداری وجود ندارد. بین خرده مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با روحیه

گروهی؛ فرسودگی شغلی با تأکید بر تولید؛ فرسودگی شغلی با فاصله‌گیری؛ فرسودگی شغلی با علاقمندی؛ فرسودگی شغلی با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با نفوذ پویایی؛ و فرسودگی شغلی با مزاحمت، رابطه معناداری معکوس وجود دارد. بین خرده مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با ملاحظه‌گری؛ و فرسودگی شغلی با صمیمیت رابطه معناداری وجود ندارد. به منظور آزمون فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی از رگرسیون دو متغیری استفاده شد. متغیر جو سازمانی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد. یافته‌های این پژوهش در مورد ارتباط بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی معلمان ابتدایی با تحقیقات سردارزاده و همکاران (۱۳۹۵)، بیگلو، غفاری و مصیب زاده (۱۳۹۳)، اکبرزاده و پناه‌علی (۱۳۹۳)، نیتو (۲۰۰۵)، آلبرشت و همکاران (۲۰۰۹) تناسب و همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱. وزارت آموزش و پرورش تدابیری جهت برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت یا کارگاه‌های آموزشی جهت آشنایی روش‌های افزایش تاب‌آوری و راه‌های کاهش فرسودگی شغلی جهت اثربخشی جو سازمانی معلمان برگزار نماید.
۲. نشست‌ها و همایش‌هایی خاص در خصوص تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی برگزار نمایند. همچنین توزیع بولتن‌ها و فیلم‌های آموزشی و کمک آموزشی، برگزاری نشست‌های اقدام پژوهی در ادارات آموزش و پرورش توسط گروه‌های آموزشی جهت بحث پیرامون تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی و بهره‌مندی از دیدگاه‌های سایر مدیران، معلمان، و کارشناسان موفق، در ارتقای اهداف مورد نظر معلمان می‌تواند مؤثر باشد.
۳. با توجه به رابطه معنادار بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان در این پژوهش، از آنجایی که آشنایی بیشتر با عوامل تاب‌آور و نقش مؤثر آن در بهبود فرسودگی شغلی، سعی شود زمینه و بستر حضور معلمان در نقشی فراتر مد نظر قرار گرفته تا موجبات تحقق اهداف پژوهش مورد نظر توسط معلمان فراهم گردد.
۴. با توجه به رابطه معنادار بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان پیشنهاد می‌گردد که به صورت مستقیم و به روش تجربی، نقش آموزش ظرفیت‌ها و مهارت‌های تاب‌آوری و پیش‌بینی‌کننده‌های مربوط به آن بر فرسودگی شغلی در بین معلمان مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد.
۵. با توجه به رابطه معنادار بین تاب‌آوری با جو سازمانی معلمان، شرایطی باید فراهم گردد تا معلمان ضمن آشنایی با میزان تاب‌آوری خود باعث ارتقای سطح جو سازمانی گردند.

## منابع

- بشارت، محمدعلی؛ ساداتی، مریم؛ شاه‌محمدی، خدیجه؛ نادعلی، حسین؛ زبردست، عدرا (۱۳۸۷)، «رابطه تاب‌آوری و سخت‌کوشی با موفقیت ورزشی و سلامت روانی در ورزشکاران»، *روانشناسی معاصر*، ۳، ۲(۶)، ۳۸-۴۹.
- حجت‌خواه، محسن؛ زکی‌بی، علی و علیخانی، مصطفی (۱۳۹۴)، «رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه»، *روانشناسی: روان‌شناسی تحلیلی شناختی*، ۱۱، ۳۵-۴۴.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام؛ صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶)، «تاب‌آوری سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی»، *روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۱۳، ۲۹۵، ۳-۲۹.
- سید عباس‌زاده، میرمحمد؛ قلاوندی، حسن (۱۳۸۴)، «بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان‌های دخترانه»، *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱(۲)، ۱۱۰-۸۹.
- شاکری‌نیا، ایرج و محمدپور، مهری (۱۳۸۹)، «رابطه استرس و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن»، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۲(۱۴)، ۱۶۹-۱۶۱.
- شیرکول، ماندانا (۱۳۸۲)، «عوامل مؤثر در بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان نابینا، ناشنوا و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران*.
- صادقی، عباس؛ فتحی، بهمن (۱۳۸۱)، «بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهر ماسال»، *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، شماره ۵، ۷۸-۵۵.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۸)، *روابط انسانی در آموزشگاه*، چاپ اول، نشر یسپرون.

- Agaibi, C. E, Wilson, J. P (2005), "Trauma, PTSD, and Resilience", *A review of the literature, Trauma, Violence*. 6(3), 195-216.
- Barran, G. Yildis, B, M. Inci, F. Ongor, M. Ceran, A (2010), "Analysis of Burnout levels of teacher", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 975-980.
- Conner, K.M; Davidson, J.R.T (2003), "Development of a new resilience scale: the conner-davidson resilience scale (CDRISC)", *Deperssion and anxiety*, 18, 76-82.
- Enach, R. G (2013), "Burnout Syndrome and Work Accidents" *Procedia- Social and Behavioral Science*, 78, 170-178, Available online at <http://www.sciencedirect.com>.
- Freadenberger, H, J (2003), *Burnout: The high cost of high achievement*, NewYork: Doubledy.
- Garmezy, N. & Masten, A (1991), *The protective e role of competence indicators in children at risk*, In E. M. Cummings, A. L. Green, & K. H.
- Harwell, K (2013), "Burnout and Job Engagement Among Business Librarians", *Library Leadership & Management*, 27(1), 1-19.
- Kucukoglu, H (2014), "Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 2741-2746, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.647>.



- Mc Allister, Mck Innon, J (2009) , “the importance of teaching and learning resilience in the health disciplines; A critical review of the literature”, *Nurses education today*; 29, 371-379.
- Schuafeli, W, B. Taris, T, W (2010), “Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or Three Different kind Employ Well-being?”, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Waller, M A (2001), “Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept”, *American Journal of Orthopsychiatry*, 71(3), 290-297.
- Yener, M. & coskun, O (2013), “Using Job Resources and Demands in Predicting Burnout, Procedia Social and Behavioral Sciences”, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 99(9), 869-876.