

تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران

علی جلیلی شیشوان^{۱*}، الهام طباطبایی عدنان^۲، فرحناز جلیلی شیشوان^۳

۱- استادیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، ۲- دبیر آموزش و پرورش و دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی ۳- مدرس دانشگاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۲۶

Regressive Analysis of the Organizational Health Inventory and Job Satisfaction with Job Burnout of Physical Education Teachers in Tehran Province

Ali Jalili Shishvan^{1*}, Elham Tabatabaie Adnan², Farahnaz Jalili Shishvan³

1- Assistant Professor, PayameNoor University, 2- Education secretary and Ph.D. student of Islamic Azad University 3- Master in University

Received: (2018/02/27)

Accepted: (2018/05/11)

Abstract

The purpose of this study was to analyze the behavioral factors of strategic and operational plans of public sports in Iran. Regarding the research goal, the present research is aimed at using a variety of applied-development research that is conducted in the field of strategic and analytical research. The statistical population of this research consisted of all members of the board of directors and chairmen of the federation of The purpose of this study was to regressive analysis of the organizational health and job satisfaction with Job burnout of physical education teachers of Tehran province. Statistical population included all physical education teachers in Tehran (N=1500). Based on the Morgan table 320 persons were chosen simple randomly method for research sample. The Hoy & Fildman (1997) questionnaire of organizational health inventory, and Jackson and Maslach (1985) questionnaire of Job Burnout, and Minnesota (2000) questionnaire of Job satisfaction were used to achieve the research objectives. Their reliability were studied in a pilot study with 30 subjects and calculated as 0.82, 0.89 and 0.79 respectively. Analysis of the collected data done by descriptive approach and inferential statistics methods, including K-S, and regression through SPSS software. Results of the research showed that there is a negative significant relationship between the organizational health inventory and Job burnout of physical education teachers. There is a positive significant relationship between the organizational health inventory and job satisfaction of physical education teachers. There is a negative significant relationship between the job satisfaction and Job burnout of physical education teachers.

Keywords

Organizational Health Inventory, Job Satisfaction, Job Burnout, Physical Education Teachers.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان تهران بود. جامعه آماری پژوهش، معلمان تربیت بدنی شهر تهران به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود که ۳۲۰ نفر از آن‌ها به طور تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از سه پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶)، پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلیچ و جکسون (۱۹۸۵) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۰) استفاده شده است. پایایی هر سه پرسشنامه در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۵ و ۰/۷۹ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف - اسمیرنوف و رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

سلامت سازمانی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

آموزش و پرورش به‌عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه به شمار می‌رود. امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از ارکان مهم رشد و توسعه قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجاکه بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش دانش آموزان در مدارس انجام می‌شود، مدارس به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردار هستند. در این راستا مدیران مدارس در صورتی می‌توانند وظیفه خطیری که بر دوش آن‌هاست را به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی داشته باشند (۶). عظمت و سرعت پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، بی‌تردید دگرگونی‌های اجتماعی و تحولات اقتصادی را به همراه خواهد داشت. بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی افراد و اشتغال آن‌ها به وجود می‌آید. امروزه سازمان‌های نوخواه و نوآور برای رسیدن به اهداف و برنامه‌های خود درصدد هستند تا راهکارهایی جهت سازگاری مطلوب کارکنان خود با چنین تغییرات عظیمی به وجود آورند. اکنون کشورهای درحال توسعه با توجه به مشکلات سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی دریافته‌اند که علل عقب‌ماندگی آن‌ها کمبود منابع فیزیکی نیست، بلکه مشکل آن‌ها در کمبود سرمایه انسانی دارای مهارت‌های علمی، پژوهشی، فنی و به‌بیان دیگر در کمبود انسان سالم و توسعه‌یافته نهفته است. هدف از رشد و توسعه اقتصادی-اجتماعی در هر کشوری، فراهم ساختن رفاه جسمانی و معنوی برای مردم آن کشور از طریق ارضای خواسته‌ها و تأمین نیازهای آن‌ها است (۵). در این رابطه رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم، پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد (۲). سلامت سازمانی یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی مدیر است. چنانچه جو ناسالمی در سطح سازمان ایجاد شود، مانع از رشد و پرورش شخصی و همچنین باعث ناخشنودی کارکنان آموزشی می‌شود و در نتیجه به میزانی قابل توجهی سطح کارایی و اثربخشی نظام آموزشی کاهش می‌یابد (۷). اعضای کادر آموزشی در یک سازمان سالم، نسبت به یکدیگر و کارشان علاقه وافری نشان می‌دهند و از روحیه بالایی برخوردار هستند، در چنین سازمانی اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای کارکنان وضع می‌شود (۲۱). از سویی دیگر هر ملتی درصدد ایجاد یک جامعه سالم است، یعنی جامعه‌ای که به اعضاء خود این امکان را بدهد تا

واقعیت خود، دیگران و طبیعت را درک کرده و دچار غرور در مورد دانش خود و تصور باطل برتری بر همه نشوند و از این دانش در جهت رشد و تعالی خود و دیگران استفاده کنند (۱۱). بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند (۲۰).

از پیامدهای کار در سازمان می‌توان به فرسودگی شغلی اشاره کرد که جنبه‌های منفی زندگی شغلی و سازمانی قلمداد می‌شود. مفهوم فرسودگی شغلی برای اولین بار از سوی فرویدنبرگر^۱ در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به حصول نتیجه دلخواه منجر نمی‌شود (۱). فرسودگی شغلی زیان‌های زیادی برای فرد و سازمان دارد. اولین آسیب فرسودگی شغلی رنج بردن از فرسودگی بدن است. افرادی که از این عارضه رنج می‌برند، اصولاً دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. آن‌ها دچار افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل، وجود نگرش‌های منفی به خود، شغل و سازمان و به‌طور کلی نسبت به زندگی می‌شوند و نهایتاً این که اغلب مبتلایان احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصیت را گزارش می‌کنند (۱۱). از سویی دیگر فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان و دانشمندان علم و مدیریت را به خود جلب کرده است. استفاده فنی و تخصصی از واژه‌ی فرسودگی شغلی به فرویدنبرگر، کسی که اولین مطلب را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر درآورد بر می‌گردد. بسیاری از افراد فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یک پدیده می‌پندارند، اما پژوهشگرانی مانند پانیس و آرون سون^۲ بر این باورند که فرسودگی شغلی خود یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی است (۱۳). از سویی دیگر رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند. اما اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل اجتماعی و روانی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر، لذت مناسبی برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی خواهد بود (۱۸). رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود و عبارتست از وضعیتی که در آن افراد از شغل خود و سایر شرایط وابسته اظهار رضایت می‌کند. به‌بیان دیگر رضایت شغلی حدی از احساسات و

نگرش‌های مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. در واقع رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (۱۹). در رابطه با ارتباط دو متغیر از سه متغیر سلامت سازمانی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در حوزه‌های مختلف و همچنین سازمان‌های ورزشی تحقیقات متعددی انجام شده است، اما در رابطه با ارتباط این سه متغیر با یکدیگر به ویژه در بخش معلمان تربیت بدنی تحقیقات محدودی انجام شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. بیرانوند (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد دریافت که بین سلامت سازمانی مدرسه و رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۸). ملکی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تاثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی دریافت که انتصاب کارکنان بر اساس تناسب بین شغلی و شاغل از هر نظر (سن و جنسیت، سطح تحصیلات، و...) می‌تواند رضایت شغلی را به دنبال داشته باشد (۱۴). آرام (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر نورآباد پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد (۴). اعتمادی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی اصفهان دریافت که علل فردی، اقتصادی، اجتماعی و سازمانی در فرسودگی شغلی معلمان موثر است. بین نظرات معلمان مرد و زن در علل سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. ولی در علل فردی و اقتصادی - اجتماعی تفاوت نظرات آنان معنادار نبود. همچنین بین علل فرسودگی شغلی و مدت اشتغال رابطه معنادار مشاهده شد (۹). مقدم و همکاران (۱۳۸۴) تحقیقی با عنوان بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی معلمان انجام داد که نتایج پژوهش نشان داد بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۱۶). نظریور صمصامی (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بیشترین میزان رضایت، رضایت از مدیر است و کمترین میزان رضایت، رضایت از مسایل اقتصادی است. مهرمند (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با فرسودگی شغلی

آموزگاران ناحیه یک شهرستان ارومیه در سال تحصیلی (۸۷-۸۶) دریافت که بین سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی آموزگاران رابطه معنادار وجود دارد (۱۵). عزیزی مقدم (۱۳۸۷) نیز در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران مدارس راهنمایی دریافت که بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد (۶). علی نژاد (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای دریافت بین ابعاد سازمانی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳). همچنین هینون و ساریما (۲۰۰۹) در پژوهش خود در کشور فنلاند به این نتیجه رسیدند که افزایش خشنودی شغلی کارکنان با افزایش تعهد سازمانی همراه است و در نهایت منجر به افزایش سلامت سازمانی می‌شود (۱۲). فیتنس (۲۰۰۳) نیز در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که هر چه یک سازمان جو سالمی داشته باشد، یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد و همچنین دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی بوده، نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی بهره می‌گیرند (۱۰).

همان طوری که مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان داد فرسودگی شغلی و رضایت شغلی عواملی چند بعدی بوده و عوامل متعددی بر آن‌ها تأثیر گذار هستند. یکی از عواملی که می‌تواند بر فرسودگی و رضایت شغلی معلمان تأثیر داشته باشد، سلامت سازمانی است. ویژگی این عامل این است که هم به محیط بیرونی و هم محیط درونی مدرسه توجه می‌کند، بنابراین می‌تواند به عنوان تبیین و پیش بینی کننده فرسودگی و رضایت شغلی در نظر گرفته شود، از اینرو پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد سلامت سازمانی و رضایت شغلی در مدرسه چه رابطه‌ای با فرسودگی معلمان تربیت بدنی دارد؟

روش شناسی

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل معلمان تربیت بدنی شهر تهران به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود که ۳۲۰ نفر از آن‌ها به طور تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از سه پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶)، پرسشنامه فرسودگی مزلیج و جکسون (۱۹۸۵) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۰) استفاده شده است. هر سه پرسشنامه بومی سازی شده و روایی صوری و محتوایی آن به تایید ۱۵ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی رسید. پایایی

2. Fetnes

متأهل؛ ۶/۸٪ دارای مدرک کاردانی، ۶۲/۸۱٪ دارای مقطع کارشناسی و ۳۰٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری؛ ۳۴/۶۹٪ سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۲۹/۷٪ سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۶/۲۵٪ دارای سابقه کاری بالای ۳۰ سال؛ ۴۷/۱۸٪ در مقطع ابتدایی، ۵۲/۸۱٪ در مقطع دبیرستان؛ ۹۲/۸۱٪ در رشته تربیت بدنی و ۷/۱۸٪ دارای مدرک غیر تربیت بدنی بودند.

هر سه پرسشنامه در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف - اسمیرنوف و رگرسیون با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که ۶۶/۸۸٪ معلمان تربیت بدنی زن و ۳۳/۱۲٪ مرد؛ ۱۸/۷۵٪ مجرد و ۸۱/۲۵٪ جدول ۱، آمار توصیفی مربوط به مولفه های تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۱. مدل رگرسیونی سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی

r	r ²	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن
-۰/۵۰۴	۰/۲۵	۰/۱۲۷	۱/۸۳

جدول ۲. رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق سلامت سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۴۱/۳۳	۱	۱۴۱/۳۳	۷/۱۲۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۵۴۴۲/۰۲۳	۳۱۸	۱۷/۱۱		
مجموع	۵۵۸۳/۲۵۳	۳۱۹			

ارتباط معکوس معناداری بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی مشاهده می‌شود.

با توجه به نتایج جدول ۱ و ۲ و با تأکید بر میزان F به دست آمده و مقدار دوربین واتسن، می‌توان مطرح نمود که شرایط پیش بینی فرسودگی شغلی از طریق سلامت سازمانی وجود دارد و

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش‌بینی طریق فرسودگی شغلی از سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی کننده	R ²	میزان B	ضریب بتا	t
فرسودگی شغلی	سلامت سازمانی	۰/۲۵	- ۲/۳۷۱	- ۰/۴۲	- ۴/۷۳

ترتیب که با افزایش سطح سلامت سازمانی، فرسودگی کاهش می‌یابد. همچنین سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی قابلیت پیش بینی ۲۵٪ فرسودگی شغلی آن‌ها را دارد.

با نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به ضرایب رگرسیونی تک متغیری می‌توان مطرح نمود که ارتباط معکوس معناداری بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده می‌شود. بدین

جدول ۴. مدل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی

r	r ²	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن
۰/۶۹۷	۰/۴۸	۰/۱۳۱	۱/۹۸

جدول ۵. رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی سلامت سازمانی از رضایت شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۷۹/۴۷	۱	۱۷۹/۴۷	۱۰/۱۶۲	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۹۴۱/۴۹۲	۳۱۸	۱۲/۳۹		
مجموع	۴۱۲۰/۹۶۲	۳۱۹			

با توجه به نتایج جدول ۴ و ۵ و با تأکید بر میزان F به دست آمده و مقدار دوربین واتسن، می‌توان مطرح نمود که شرایط پیش تربیت بدنی مشاهده می‌شود.

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش‌بینی سلامت سازمانی از رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی	R^2	میزان B	ضریب بتا	t	سطح معنی‌داری
سلامت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۴۸	۳/۲۶۹	۰/۵۲	۷/۲۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد با توجه به ضرایب رگرسیونی تک متغیری می‌توان مطرح نمود که ارتباط مستقیم معناداری بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سطح رضایت شغلی، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین رضایت شغلی قابلیت پیش‌بینی ۴۸٪ سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی را دارد.

جدول ۷. مدل رگرسیونی فرسودگی و رضایت شغلی

r	r^2	خطای استاندارد برآورد	مقدار دوربین واتسن
-۰/۷۲۵	۰/۵۶	۰/۱۹۲	۱/۸۱

جدول ۸. رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق رضایت شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۶۴/۳۹	۱	۱۶۴/۳۹	۱۵/۹۲	۰/۰۰۱
باقیمانده	۴۱۷۹/۷۲۳	۳۱۸	۱۳/۱۴		
مجموع	۴۳۷۴/۱۱۳	۳۱۹			

با توجه به نتایج جدول ۷ و ۸ و با تأکید بر میزان F به دست آمده و مقدار دوربین واتسن، می‌توان مطرح نمود که شرایط پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق رضایت شغلی وجود دارد و ارتباط معکوس معناداری بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مشاهده می‌شود.

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش‌بینی فرسودگی از طریق رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی کننده	R ²	میزان B	ضریب بتا t	سطح معنی‌داری
فرسودگی شغلی	رضایت شغلی	۰/۵۶	- ۳/۴۲۸	- ۹/۳۴	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد با توجه به ضرایب رگرسیونی تک متغیری می‌توان مطرح نمود که ارتباط معکوس معناداری بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با کاهش سطح رضایت شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. همچنین رضایت شغلی قابلیت پیش‌بینی ۵۶٪ فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی را دارد.

جدول ۱۰. مدل رگرسیونی فرسودگی با رضایت شغلی و سلامت سازمانی

r	r ²	خطای استاندارد بر آورد	مقدار دوربین واتسن
- ۰/۸۲۱	۰/۶۷	۰/۱۳۹	۱/۹۲

جدول ۱۱. رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی از رضایت شغلی و سلامت سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۹۸/۶۲	۱	۱۹۸/۶۲	۱۷/۳۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۵۱۲۹/۴۸۶	۳۱۸	۱۶/۱۳		
مجموع	۵۳۲۸/۱۰۶	۳۱۹			

با توجه به نتایج جدول ۱۰ و ۱۱ و با تأکید بر میزان F به دست آمده و مقدار دوربین واتسن، می‌توان مطرح نمود که شرایط پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق رضایت شغلی و سلامت سازمانی وجود دارد و ارتباط معکوس معناداری بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی و سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی مشاهده می‌شود.

جدول ۱۲. ضرایب رگرسیونی مرتبط با پیش‌بینی فرسودگی از طریق رضایت شغلی و سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی کننده	R ²	میزان B	ضریب بتا t	سطح معنی‌داری
فرسودگی شغلی	رضایت شغلی	۰/۶۷	- ۴/۷۲۶	- ۱۰/۴۱	۰/۰۰۱
	سلامت سازمانی		- ۳/۸۲۹	- ۹/۵۸	

سازمانی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین رضایت شغلی و سلامت سازمانی قابلیت پیش‌بینی ۶۷٪ فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی را دارد.

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد با توجه به ضرایب رگرسیونی چند متغیری می‌توان مطرح نمود که ارتباط معکوس معناداری بین فرسودگی شغلی با سلامت سازمانی و رضایت شغلی مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش سطح رضایت شغلی و سلامت

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل رگرسیونی سلامت سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی بود. در این راستا نتایج پژوهش نشان داد بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر هرچه سلامت سازمانی در مدارس افزایش پیدا میکند فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی کاهش مییابد که نتایج پژوهش با یافته‌های تحقیقات عزیزی مقدم (۱۳۸۷) و مهرمند (۱۳۸۸) همسو است (۶ و ۱۵). سلامت سازمانی در هر هر سازمان به ویژه در مدارس بیانگر این است که مدارس در چارچوب قوانین و مقررات و همچنین در صحت و سلامت وظایف خود را انجام میدهد. همچنین سلامت سازمانی در مدارس و آنچه مربوط به معلمان تربیت بدنی است بیانگر این است مدیران مدارس و معلمان تربیت بدنی در چارچوب قوانین تدوین شده ارتباطی مناسب با یکدیگر برقرار کرده و امور مربوط به تربیت بدنی به درستی انجام میشود. در صورت چنین محیطی در مدارس میتوان پیش بینی کرد که معلمان تربیت بدنی در یک محیطی آرام و سالم به وظایف خود پرداخته و در نتیجه فرسودگی شغلی در آن‌ها کاهش پیدا کند. در این راستا با توجه به ارتباط معکوس معنادار سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی در استان تهران توصیه میشود مدیران مدارس مناسبات و روابط کاری معلمان را به طور شفاف مشخص کنند و انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روشهای انجام کار را به روشنی تعریف کنند. در این راستا هرچه بین مدیران مدارس و معلمان تربیت بدنی احترام، اعتماد متقابل و همکاری وجود داشته باشد و مدیران از معلمان تربیت بدنی بیشتر حمایت کنند و به معلمان تربیت بدنی به عنوان همکار حرفهای توجه ویژه داشته باشند، میتوان انتظار داشت که از میزان فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی کاسته شود. و معلمان تربیت بدنی که با روحیه بالا، کار و فعالیت آموزشی خود را با اشتیاق انجام دهند. در بعد یگانگی نهادی که مربوط به محیط بیرون از مدارس است، هرچه معلمان تربیت بدنی در مقابل فشارها و خواسته‌های نامعقول والدین و گروههای خارجی محافظت شوند و مدرسه بتواند در مقابل نیروهای مخرب بیرونی موفقتر عمل کند، از میزان فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی کاسته خواهد شد. لذا مدیران مدارس باید به محیط بیرونی و سازمان رسمی و غیر رسمی موجود در محیط مدارس توجه ویژه داشته باشند و اجازه ندهند که این گونه سازمانها فشار مضاعف بر معلمان تربیت بدنی وارد کنند و خواسته‌های نامعقول خود را بر آن‌ها تحمیل کنند. از سویی دیگر با توجه به اینکه معلمان تربیت بدنی از نظر عاطفی

حساس به نظر میرسند، ضروری است، مدیران مدارس در روابط خود به این مورد مهم توجه داشته باشند و با معلمان تربیت بدنی رابطهای دوستانه و صمیمی برقرار کنند و مراقب روحیه حساس آن‌ها باشند و انتظارات و خواسته‌های خود را صریحاً به آن‌ها بیان کنند و با آن‌ها به طور مبهم ارتباط برقرار نکنند. همچنین برای کاهش فرسودگی شغلی ضروری است مدیران مدارس وسایل و امکانات مورد نیاز معلمان تربیت بدنی را به راحتی در دسترس آن‌ها قرار دهند و به آن‌ها اعتماد کافی داشته باشند. مدیران مدارس بهتر است اهداف مدرسه را به روشنی برای معلمان تربیت بدنی و دانش آموزان اعلام کنند و در صورت امکان آن‌ها را به صورت مکتوب به معلمان تربیت بدنی ارائه دهند.

در بخش دیگری نتایج پژوهش نشان داد، بین سلامت سازمانی مدارس استان تهران و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های آرام (۱۳۸۹)، هینون و سارینا (۲۰۰۹)، علی نژاد (۱۳۹۲)، ملکی (۱۳۹۰)، بیرانوند (۱۳۹۱)، و فیتنس (۲۰۰۳) همسو است (۳، ۴، ۸، ۱۰ و ۱۴). وجود محیطی جدی و منظم در مدرسه موجب افزایش روحیه کاری و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی میشود. در صورت وجود چنین بستری در مدارس، به نظر میرسد معلمان تربیت بدنی بیشتر از شغل خود رضایت خواهند داشت و در نتیجه در اجرای وظایف خود در قبال دانش‌آموزان بیشتر اهتمام خواهند داشت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دو از تصور نخواهد بود. لذا توصیه میشود مدیران مدارس برای جلب وفاداری، اعتماد و همکاری معلمان تربیت بدنی از طریق ایجاد عدالت سازمانی، تدوین آیین‌نامه‌های شفاف، در نظر گرفتن سیستمهای پاداش روشن و عدالت محور تلاش بیشتری انجام دهند. همچنین مدیران مدارس با هماهنگی مدیران استان در خصوص ایجاد زمینه‌های رضایت شغلی مانند در نظر گرفتن امکانات تفریحی و رفاهی برای افزایش رضایت شغلی که موجب افزایش سطح سلامت سازمانی مدارس می‌شود تلاش بیشتری انجام دهند. یافته‌های پژوهش مبین این است که رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری دارد که نتایج تحقیق با یافته‌های مقدم و همکاران (۱۳۸۷) همسو است (۱۶). رضایت شغلی در هر سازمانی به ویژه در بین معلمان تربیت بدنی موجب افزایش بهره‌وری می‌شود. همچنین موجب میشود فرد نسبت به سازمان تعهد بیشتری پیدا کرده سلامت ذهنی و فیزیکی فرد افزایش پیدا کرده، روحیه فرد افزایش یابد و از زندگی کاری خود رضایت داشته باشد. در صورتی که نارضایتی شغلی منجر به مواردی مانند اضطراب، افسردگی، تنش، روابط فردی آسیب دیده، فراموشی و عدم تمرکز حواس

(۱۳۸۸)، عزیزی مقدم (۱۳۸۷) همسو است (۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۵ و ۱۶۱۴). همان طوری که در یافته‌های پژوهش مشخص شد وقتی سلامت سازمانی و رضایت شغلی به طور همزمان در جهت ارتباط با فرسودگی مورد بررسی قرار گرفتند توان پیش بینی آن‌ها از فرسودگی شغلی افزایش پیدا کرد. در هزاره سوم دارایی‌های نامحسوس ارتباط و تاثیر قابل توجهی بر یکدیگر دارند و هر چه این نوع داراییها در یک سازمان به ویژه در مدارس و معلمان تربیت بدنی بیشتر مورد توجه قرار گیرند در توفیق سازمانها و مدارس بیشتر میتوانند موثر باشند. معلمان تربیت بدنی که در بین سایر معلمان تربیت بدنی به دلیل کمتر رسمی بودن کلاسهای تربیت بدنی با دانشآموزان ارتباط بهتری برقرار میکنند، بیشتر میتوانند در توفیق و جهتگیریهای آینده دانشآموزان موثر باشند. در این راستا توصیه میشود مدیران مدارس و مدیران آموزش و پرورش زمینهای رضایت شغلی و سلامت سازمانی را با پرهیز از یکجانبه گرایی و همچنین استقرا عدالت محوری و شایسته سالاری افزایش دهند تا معلمان تربیت بدنی کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند. در صورت استقرا چنین وضعیتی میوان انتظار داشت با داشتن معلمان تربیت بدنی راضی سلامت سازمانی در مدارس افزایش و فرسودگی شغلی به حداقل برسد، همچنین تحقیق اهداف درس تربیت بدنی بیشتر شود.

گردد. از سویی دیگر نیازهای مادی و اقتصادی برای معلمان تربیت بدنی به دلیل داشتن نیازهای سطح پایین از اهمیت خاصی برخوردار است. به همین جهت ضروری است اقدامات لازم جهت تأمین نیازهای سطح پایین از جمله حقوق و مزایای شغلی، امنیت شغلی معلمان تربیت بدنی با هماهنگی مدیران و مسئولین ذیربط فراهم شود تا به مرور زمان معلمان تربیت بدنی فرسودگی شغلی پیدا نکنند. همچنین برای ایجاد علاقه به کار در معلمان تربیت بدنی ضروری است مسئولان آموزشی اقداماتی در جهت افزایش امکانات رفاهی معلمان بردارند. به طور مثال راهکارهایی جهت رفع تبعیض از حقوق معلمان تربیت بدنی در مقایسه با سایر مشاغل و کارکنان دولت، فراهم کردن زمینه تحصیل معلمان در رشتههای مختلف علوم ورزشی، تأمین مسکن برای معلمان تربیت بدنی با تخصیص وامهای بلند مدت کم بهره، فراهم کردن تسهیلات رفاهی بیشتر در زمینه درمانی پیشنهاد میشود. یافتههای پژوهش در بخش آخر بیانگر این است که فرسودگی شغلی با سلامت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معکوس معنادار دارد و سلامت سازمانی با رضایت شغلی قابلیت پیش بینی ۶۷٪ فرسودگی شغلی را دارند که نتایج پژوهش با بخشی از یافته‌های آرام (۱۳۸۹)، هینون و سارینا (۲۰۰۹)، علی نژاد (۱۳۹۲)، ملکی (۱۳۹۰)، بیرانوند (۱۳۹۱)، و فیتنس (۲۰۰۳)، مهرمند

منابع

- 1- Aiken, L., Poghosan. D., Factor, structure of the Maslach Burnout Inventory: An analysis of data from large scale cross sectional survey of nurses from, 2009, p; 23-26.
- 2- Alagheband, A. School organizational health, Management Quarterly in Education, 1999, 2, PP: 14-23. (Persian)
- 3- Alinejad, H. The Relationship between Organizational Health of Schools and Job Satisfaction of Primary Teachers, M.A. Thesis, Mazandaran University, Faculty of Humanities and Social Sciences, 2013, P. 1. (Persian)
- 4- Aram, Z. The Relationship between Organizational Health and Organizational Intelligence with Job Satisfaction among School Managers in Noorabad, M.A. thesis Azad University Marvdasht branch, Faculty of Educational Sciences, 2010, P. 1. (Persian)
- 5- Arezoomandi, F. A Study on the Relationship between Quality of Work Life and Burnout in Teachers and School Managers in Takestan, , M.A. thesis, Shahid Rajaei Teacher Training University. Educational Management, 2009, P. 1. (Persian)
- 6- Azizi Moqaddam A. A Survey of the Relationship between Organizational Health of Schools and Teachers' Burn out in Secondary Schools (Mahabad 2007-2008). TLR. 2009; 1 (36) :1-22. (Persian)
- 7- Bahrami, S., Rajaeepour, S., Keyvanara, M. Raesei, A.R., Kazemi, I., A study of the relationship between managers' decision making styles and organizational health in Isfahan University of Medical Sciences, 2012, 9(3): 96-104. (Persian)
- 8- Beyranvand, S., Investigating the relationship between organizational health and job satisfaction among male secondary school high school students in Khorramabad in the academic year (2011-2012), Institute of Information Science and Technology of Iran, 2012, P. 1. (Persian)
- 9- Etemadi, O., Faghih, M., Investigating the Causes of Burnout in Elementary School Teachers in Isfahan, Occupational and Organizational Counseling Quarterly, 2008, 2(2): 73-88. (Persian)

- 10- Fatness, L.E., Job satisfaction: sage Publication Thousand Oaks London New Delhi . 2003, p: 78-91.
- 11- Forum, E., Healthy society, translated to Persian by: Tabrizi A. Tehran: Behjat publishers, 2000, p: 37-32.
- 12- Heinonen, S. & Sarima, R., Burnout job satisfaction through quality of work life-how can telework help Hong Lu, E, Alison, K.V. 2009, P: 101-105.
- 13- Khajepour, R., Beershak, B., Ghazi. GH. Investigating burnout syndrome in counselors and psychiatrists, Quarterly Journal of Thoughts and Behaviors, 1998, 3: 40-54. (Persian)
- 14- Maleki, S., The Effect of Administrative Health on Job Satisfaction among Central Library Staff at the Astane Ghodes Razavi, M.A. thesis, Meshad Payame Noor University, 2011, p.1. (Persian)
- 15- Mehrmand, A., Investigating the relationship between organizational health of schools with burnout of teachers in district 1 of Urmia, M.A. thesis, Faculty of Human Literature and Urmia University, 1999, p. 1. (Persian)
- 16- Moghadam Moghadam, M.M., Hoseini Tabatabaei, F., Jomepoor, A., A Survey on the Prevalence of Burnot Syndrome Among the Teachers in Primary School, Developmental Psychology, 2005, 5: 43-54.
- 17- Nazarpour Samsami, P., A Study of Correlations Between Teachers' Personality Charactersitics and Job Satisfaction In Masgedsoleiman in 1383-84 Academic Year, Journal of Science and Research in Educational Sciences, 2013, 10, 121-146. (Persian)
- 18- Parhizkar, K., Human Resource Management and Employment Administration, Tehran, Didar publisher, 1994, P; 52-53. (Persian)
- 19- Shafeabadi, A. Career guidance and job counseling and job selection theories, Tehran, Rooshd Publisher, 1997, P: 69-72. (Persian)
- 20- Vohara, N., Influence of positive characteristics on organizational commit ment and job satisfaction and organizational health of India middle manager submitted to journal of psychology for publication, 2010, P: 98-100.
- 21- WHO, Guide lines for the primary prevention of mental neurological and psychological disorders: staff burnout division of mental health Geneva: Who, 1998, 91-108.