

بررسی رابطه ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد

سیفاله نظری^۱، سید علی سیادت^۲، محمدرضا عابدی^۳

چکیده: هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی از نوع همبستگی است. برای نیل به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه یکی ساختار سازمانی با اعتبار ۹۳ درصد و دیگری فرسودگی شغلی با اعتبار ۹۵ درصد استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر کرد است که تعداد آنها ۶۸۳ نفر است و در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ به تدریس اشتغال داشته‌اند. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، تعداد ۱۶۰ دبیر انتخاب شد و پرسشنامه میان آنان توزیع گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که ۱. بین ساختار مدارس متوسطه، از نظر پیچیدگی و فرسودگی شغلی دبیران، رابطه معنادار وجود ندارد؛ ۲. بین ساختار مدارس متوسطه، از نظر تمرکز و فرسودگی شغلی دبیران، رابطه معنادار وجود ندارد؛ ۳. بین ساختار مدارس متوسطه، از نظر رسمیت و فرسودگی شغلی دبیران، رابطه معنادار وجود ندارد؛ ۴. بین ویژگی‌های دموگرافیک دبیران مدارس متوسطه و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: پیچیدگی، تمرکز، رسمیت، ساختار سازمانی، فرسودگی شغلی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، اصفهان، ایران

۲. دانشیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، ایران

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۲/۰۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۸/۱۹

نویسنده مسئول مقاله: سید علی سیادت

E-mail: s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

مقدمه

فرسودگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ معرفی شد؛ به طور کلی، ظهور و رشد آن را مرهون زحمات هربرت فروید نبرگر (گارمن، ۲۰۰۲) در نیویورک و مسلش و پاینز در کالیفرنیا می‌دانند. پژوهشگران صاحب‌نظر در زمینه فرسودگی شغلی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند (مسلش، شافلی، و لیتز، ۲۰۰۱).

پاینز فرسودگی شغلی را سندرم خستگی جسمانی و عاطفی دانسته است که در نتیجه گسترش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس و علاقه نسبت به بیمار (مددجو) و کارمند ایجاد می‌شود (پاینز، آرونسون، و کاتری، ۱۹۸۱). فاربر (۱۹۸۴) در تعریف فرسودگی می‌نویسد: «فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی، و روحی است که در نتیجه رویارویی مستقیم و درازمدت با مردم و در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت‌فرسا است ایجاد می‌شود» (خلیفه سلطانی، ۱۳۷۷: ۲۳).

هریس در زمینه ارتباط پدیده‌هایی مانند فشار روانی و فرسودگی شغلی مدلی ارائه نموده است. در این مدل مشاغل روزانه، مثلاً، از عوامل فشارهای برون‌زا به‌شمار می‌آید که موجب تشدید فشار روانی، اضطراب، و بی‌زاری می‌شود و شدت آن به متغیرهای فردی، مانند سن، سابقه کار، میزان توانایی برای پیش‌بینی مشکلات، و وضعیت تأهل فرد، بستگی دارد (هریس، ۱۹۹۹). هیوز (۲۰۰۶) بر آن است که اگر درک فرد از شرایط کارش مثبت نباشد، فرد دچار فشار روحی می‌شود؛ به طوری که علائم نارضایتی و فرسودگی شغلی در فرد مشاهده می‌شود. همچنین، ساختار سازمانی دربرگیرنده طریقی است که، طی آن، وظایف افراد سازمان تقسیم و هماهنگ می‌شود. ساختار را با نمودارهای سازمان، شرح مشاغل، روش‌ها و قوانین و مقررات نشان می‌دهند. همچنین، با الگوهای اختیار، ارتباطات، و جریان کار ارتباط می‌یابد و زمینه ارتباط بین خرده‌نظام‌های اجتماعی و روانی و فنی را فراهم می‌آورد. این مقاله در نظر دارد تا به دو سؤال اساسی پاسخ دهد:

۱. آیا بین ساختار مدارس متوسطه، از نظر پیچیدگی، تمرکز، و رسمیت، با فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟
۲. آیا بین میزان فرسودگی شغلی دبیران و ویژگی‌های دموگرافیک آن‌ها تفاوتی وجود دارد؟

پیشینه نظری پژوهش

بنا بر نظر شافلی، مسلش، و مارک، نشانگان روان‌شناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش کفایت شخصی است. آنان در مفهومی سه‌بعدی فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی را متأثر از فشار روانی، احساس تحت فشار قرار گرفتن، و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌دانند. مسخ شخصیت عبارت است از پاسخ منفی و سنگدلانه به مراجعانی که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از همان فرد هستند؛ برداشت منفی از مددجو؛ و در نهایت، کاهش یا نبود کفایت شخصی، کم‌شدن احساس شایستگی در انجام‌دادن وظایف و ارزیابی منفی فرد از خود در زمینه کار. آنان بر آن‌اند که فرسودگی شغلی ممکن است باعث کاهش کیفیت ارائه خدمات شود و عاملی باشد برای دست‌کشیدن از شغل، غیبت از کار، یا تضعیف روحیه کارکنان. نشانگان فرسودگی شغلی یک اختلال روانی نیست، ولی در طی زمان به آهستگی گسترش می‌یابد و ممکن است به ناتوانی روانی تبدیل شود (شافلی، مسلش، و مارک، ۱۹۹۴).

مسلش (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر می‌داند که عبارت‌اند از حجم کار زیاد، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ساختار سازمانی، تبعیض در محیط کار، و تضاد بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار. تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد که درصد درخور توجهی از افراد سازمان‌های فعال از این عارضه رنج می‌برند (مسلش، شافلی، و لیتزر، ۲۰۰۱). اگر به نشانه‌های فرسودگی شغلی توجه نشود و برای درمان آن اقدامی صورت نگیرد، هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند تحت تأثیر قرار می‌گیرند (مسلش، جکسون، و شافلی، ۲۰۰۱). با توجه به اهمیت فرسودگی شغلی و تأثیرات سوء آن، از زمانی که فروید نبرگر (۱۹۷۴) نخستین مقاله را درباره فرسودگی شغلی نوشت، تا کنون پژوهش‌های متعددی درباره فرسودگی شغلی انجام شده است.

پیشینه تجربی

درباره فرسودگی شغلی می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد: مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، بک (۱۹۸۳)، فاربر (۱۹۸۴)، جایارتین و همکاران (۱۹۸۶)، پن و همکاران (۱۹۸۸)، جاب و شل (۱۹۹۱)، هینر (۱۹۹۲)، فریزن و همکاران (۱۹۸۸)، مسلش و همکاران (۲۰۰۱)، گارمن (۲۰۰۲)، و کوکینوس (۲۰۰۷).

در ایران نیز پژوهش‌هایی درباره فرسودگی شغلی انجام شده است. پژوهشگران در این پژوهش‌ها به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (بدری گرگری، ۱۳۷۴؛ آتش‌افروز، ۱۳۸۶) و

مدیران (دموری، ۱۳۷۳؛ خلیفه سلطانی، ۱۳۷۷؛ بابلی، ۱۳۷۹) پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که در همه این گروه‌ها فرسودگی شغلی رایج است (احیاکننده، ۱۳۸۷).

ساختار، به منزله یکی از ارکان اصلی سازمان، بر الگوی روابط درون سازمان، اختیارات، و ارتباطات دلالت دارد (فردریکسون، ۱۹۹۸: ۶۳) و بر حسب سه عنصر اساسی پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز تعریف می‌شود (دفت، ۱۹۹۸؛ رایبیز، ۱۹۸۷). ساختار سازمانی حاصل فراگرد سازماندهی و طراحی سازمان است و چگونگی توزیع کارها، قدرت، و اختیار را در سازمان نشان می‌دهد (الیس و دیک، ۲۰۰۳). به عبارت دیگر، ساختار سازمانی عبارت است از نظام رسمی روابط اختیارات که چگونگی هماهنگ ساختن افراد و کنش‌هایشان و به‌کارگیری منابع برای نیل به اهداف سازمانی را تحت کنترل دارد. دفت (۱۳۷۷) بر آن است که اگرچه در خصوص اجزا و ابعاد ساختار سازمانی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است، مهم‌ترین ابعاد ساختاری عبارت است از رسمی‌گرایی، تخصصی‌بودن، استانداردسازی، سلسله‌مراتب، پیچیدگی، تمرکز، حرفه‌گرایی، و نسبت‌های پرسنلی. ولی اغلب نظریه‌پردازان و پژوهشگران مدیریت بر سه بُعد پیچیدگی، رسمی‌گرایی، و تمرکزگرایی اتفاق نظر دارند (ساعتچی، ۱۳۷۶: ۶۰).

یافته‌های پژوهش حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد، با افزایش عدم اطمینان محیطی در آینده، ساختار مطلوب سازمان‌ها ساختاری ارگانیک با پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز سازمانی کم خواهد بود، اما ساختار سازمانی موجود بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران ساختاری مکانیک است که از پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز سازمانی بالایی برخوردار است. در پایان پژوهش با اجرای آزمون T یک نمونه‌ای در سطح اطمینان ۹۵ درصد $\text{sig} > 0/05$ به‌دست آمد. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش تأیید شده است، یعنی بین ساختار موجود و مطلوب بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق کردنائیج و همکاران (۱۳۸۸) حاکی از آن است که بین همه ابعاد دهگانه فرهنگ و ساختار سازمانی کارآفرینانه (به‌جز ریسک‌پذیری) رابطه معناداری وجود دارد. اما نتایج آزمون رگرسیون نشان داد مؤلفه‌های حمایت مدیریت، سیستم پاداش، و سیستم کنترل، بیش از سایر مؤلفه‌ها، بر ساختار سازمانی کارآفرینانه اثری معنادار داشته‌اند.

هدف کلی تحقیق عبارت است از تعیین رابطه بین ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرکرد.

اهداف اختصاصی تحقیق نیز به شرح زیر است:

- تعیین رابطه بین ساختار مدارس متوسطه از نظر پیچیدگی و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه؛

- تعیین رابطه بین ساختار مدارس متوسطه از نظر تمرکز و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه؛
 - تعیین رابطه بین ساختار مدارس متوسطه از نظر رسمیت و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه.
- سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین ساختار سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرکرد ارتباطی وجود دارد یا خیر؟ و سؤالات فرعی نیز عبارت‌اند از:
- آیا بین ساختار مدارس متوسطه از نظر پیچیدگی و فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟
 - آیا بین ساختار مدارس متوسطه از نظر تمرکز و فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟
 - آیا بین ساختار مدارس متوسطه از نظر رسمیت و فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟
 - آیا بین میزان فرسودگی شغلی دبیران و ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تأهل، نوع دبیرستان، سابقه خدمت، و مدرک تحصیلی) آن‌ها تفاوتی وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر کرد در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ است. شمار دبیران بالغ بر ۶۸۳ نفر است (۳۶۷ نفر مرد و ۳۱۶ نفر زن). برای تعیین حجم نمونه آماری دبیران مدارس متوسطه با استفاده از ۳۰ پرسشنامه مقدماتی واریانس جامعه برآورد شد. به دلیل اینکه افراد مورد مطالعه فقط یک گروه و آن هم گروه دبیران بودند، با استفاده از فرمول خطای استاندارد ضریب همبستگی (مولوی، ۱۳۷۹) حجم نمونه بالغ بر ۱۶۰ نفر به دست آمد (۷۵ نفر مرد و ۵۹ نفر زن). بنابراین، برای نمونه‌گیری نخست از بین دبیرستان‌های پسرانه و دخترانه نواحی دوگانه آموزش و پرورش شهر کرد چهار دبیرستان دخترانه و چهار دبیرستان پسرانه انتخاب شد و در هر دبیرستان پرسشنامه‌ها توزیع گردید. در مجموع ۱۶۰ نفر از هشت دبیرستان دخترانه و هشت دبیرستان پسرانه انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه مجزا استفاده شد:

۱. پرسشنامه ساختار سازمانی: این پرسشنامه بر اساس ساختار سازمانی جرالدهیگ ترجمه شده است و حاوی ۶۳ سؤال بسته پاسخ (پیچیدگی ۳۱ سؤال، تمرکز ۱۳ سؤال، و رسمیت ۱۹ سؤال) است که بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت تهیه شده است. روایی آن از نوع محتواسـت.

برای سنجش روایی آن، با استفاده از آرای استادان محترم گروه علوم تربیتی، سؤالات در سه متغیر- پیچیدگی، تمرکز، و رسمیت - اندازه‌گیری شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که اعتبار آن ۹۳ درصد برآورد گردید و حاکی از اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری است. همچنین، پایایی به شیوه دو نیمه‌سازی نیز محاسبه شد و ۸۹ درصد و ۸۵ درصد برای هر نیمه پرسشنامه به‌دست آمد.

۲. پرسشنامه تلفیقی فرسودگی شغلی: این پرسشنامه شامل ۵۵ سؤال بسته پاسخ است و بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت تهیه شده است.

روایی پرسشنامه وابسته به محتواست؛ بدین صورت که پرسشنامه مقدماتی در اختیار استادان راهنما و مشاور قرار گرفت و پس از دریافت و اعمال دیدگاه‌های ایشان پرسشنامه تهیه و توزیع گردید. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردید. ضریب پایایی درونی برابر با ۹۵ درصد برآورد شد.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح- آمار توصیفی و استنباطی- با استفاده از نرم‌افزار SPSS19 انجام شد. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، میانگین، و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندمتغیری، و تحلیل مانوا استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

به دلیل به‌هم‌پیوستگی سه سؤال اول این پژوهش، سؤالات و روش آماری آن‌ها با هم مطرح می‌شود:

- آیا بین ساختار مدارس متوسطه از نظر پیچیدگی و فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟
- آیا بین ساختار مدارس متوسطه از نظر تمرکز و فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟
- آیا بین ساختار مدارس متوسطه از نظر رسمیت و فرسودگی شغلی دبیران رابطه‌ای وجود دارد؟

برای محاسبه رابطه بین ساختار مدارس متوسطه از نظر رسمیت، تمرکز، و پیچیدگی با فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که جدول ۱ نتایج آن را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پیچیدگی، تمرکز، رسمیت و فرسودگی شغلی

پیچیدگی	تمرکز	رسمیت	کل ساختار	فرسودگی	
۱	٪۷۲۲	٪۷۶۵	٪۹۵۶	-٪۷۵	پیچیدگی
-	۰	۰	۰	۰	
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	
٪۷۲۷	۱	٪۶۷۸	٪۸۴۹	-٪۴۷	تمرکز
۰	-	۰	۰	٪۵۵۶	
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	
-۷۵۶	٪۶۷۸	۱	٪۸۸۸	-٪۸	رسمیت
۰	۰	-	۰	٪۳۱۵	
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	
٪۹۵۶	٪۸۴۹	٪۸۸۸	۱	-٪۵۷۷	کل ساختار
۰	۰	۰	-	٪۳۴۴	
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	
-٪۷۵	-٪۴۷	-٪۰۸	٪۷۷	۱	فرسودگی
٪۳۴۴	٪۵۵۶	٪۳۱۵	٪۳۳۴	-	
۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، اگرچه همبستگی بین سه ویژگی ساختار سازمانی- پیچیدگی، تمرکز، و رسمیت- بسیار بالاست، همبستگی بین این متغیرها و فرسودگی شغلی درخور ملاحظه نیست. بنابراین، در پاسخ به سه سؤال فوق می‌توان گفت که بین ساختار مدارس متوسطه از نظر پیچیدگی، تمرکز، رسمیت، و فرسودگی شغلی همبستگی معناداری وجود ندارد.

به منظور تعیین سهم متغیرهای پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز در فرسودگی شغلی از تحلیل رگرسیون به شیوه ورود و گام به گام استفاده شد. جدول ۲ نتایج رگرسیون به شیوه ورود را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای بررسی رابطه بین فرسودگی و متغیرهای پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۵۵۳	٪۷۹۸	۱۱۰۵/۸۸۷	۵	۵۵۲۹/۴۳۵	رگرسیون
		۱۳۸۵/۴۷۱	۱۵۰	۲۰۷۸۲۰/۵۸۴	باقی‌مانده
			۱۵۵	۲۱۳۳۵۰/۰۱۹	کل

همان طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، رابطه معناداری بین متغیرهای پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز با فرسودگی شغلی وجود ندارد. اگرچه این رابطه معنادار نبوده است و لازم نیست کار ادامه یابد، برای مشاهده ضرایب بنا، تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام استفاده شد که جدول ۳ نتایج آن را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون و ضرایب β مربوط به رابطه بین پیچیدگی، تمرکز، و رسمیت با فرسودگی شغلی

متغیرها	B	S	ضریب بتا	t	سطح معناداری
پیچیدگی	-۰۳ -۳/۲۳۲E	٪۲۹۹	-٪۰۱	-۰/۰۰۷	٪۹۹۴
تمرکز	٪۲۰۹	٪۵۶۹	٪۴۴	٪۳۶۷	۷۱۴
رسمیت	-٪۲۰۹	٪۴۹۷	٪۵۴	-٪۵۴	٪۶۷۴

در جدول ۳ رابطه هیچ یک از متغیرهای مدیریتی با فرسودگی شغلی معنادار نیست، بنابراین، هیچ کدام از معادله رگرسیون خارج نشده‌اند. برای محاسبه رابطه بین فرسودگی شغلی و ویژگی‌های دموگرافیک از تحلیل مانوا استفاده شد که جدول ۴ نتایج آن را نشان می‌دهد.

جدول ۴. تحلیل مانوای مربوط به رابطه بین متغیرهای دموگرافیک و متغیرهای فرسودگی شغلی، پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات پیش بینی	قدرت
سن	پیچیدگی	۳	۱۱۶/۸۴۲	۰/۵۱۴	۰/۶۷۳	۰/۵۱۷	۰/۱۵۱
	تمرکز	۳	۱۰۰/۵۶۲	۳۲۹/۲	۰/۰۸۰	۰/۰۷۴	۰/۵۶۸
	رسمیت	۳	۴۶/۰۴۷	۰/۶۱۳	۰/۶۰۸	۰/۰۲۰	۰/۱۷۳
	کل ساختار	۳	۴۲۵/۷۱۴	۰/۶۲۰	۰/۶۰۴	۰/۰۲۱	۰/۱۷۵
	فرسودگی	۳	۲۳۵۶/۱۳۶	۱/۹۳۳	۰/۱۳۰	۰/۰۶۲	۰/۴۸۴
جنسیت	پیچیدگی	۱	۱۳/۵۸۹	۰/۰۶۰	۰/۷۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵۷
	تمرکز	۱	۱۴/۲۹۹	۰/۳۳۱	۰/۵۶۶	۰/۰۰۴	۰/۰۸۸
	رسمیت	۱	۲/۰۲۹	۲/۰۲۹-۰۲	۰	۰/۹۸۷	۰/۰۵۰
	کل ساختار	۱	۵۷/۹۱۶	۰/۰۸۴	۰/۷۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۶۰
	فرسودگی	۱	۲۰/۴۷۳	۲۰/۴۷۳	۰/۰۱۷	۰/۸۹۷	۰/۰۵۰
وضعیت تاهل	پیچیدگی	۱	۲۲/۳۴۹	۰/۰۹۸	۰/۷۵۴	۰/۰۰۱	۰/۰۶۱
	تمرکز	۱	۶۹/۹۳۷	۱/۶۱۹	۰/۲۰۷	۰/۰۱۸	۰/۲۴۲
	رسمیت	۱	۳۳/۹۶۶	۰/۴۵۳	۰/۵۰۳	۰/۰۰۵	۰/۱۰۲
	کل ساختار	۱	۵۲/۷۴۰	۳۴۲۵/۸۴۶	۰/۰۷۲	۰/۷۸۲	۰/۰۵۹
	فرسودگی	۱	۳۴۲۵/۸۴۶	۶۶۵/۳۶۶	۲/۸۱۱	۰/۰۹۷	۰/۳۸۲
مدرک تحصیلی	پیچیدگی	۲	۱۳۳۰/۷۳۲	۱۲۵/۶۹۰	۲/۹۳۰	۰/۰۵۹	۰/۵۵۸
	تمرکز	۲	۲۵۱/۳۸۰	۱۳۷/۳۵۳	۲/۹۱۰	۰/۵۶۰	۰/۵۵۸
	رسمیت	۲	۲۷۴/۷۰۶	۲۳۶۱/۲۵۷	۱/۸۳۰	۰/۱۶۶	۰/۳۷۲
	کل ساختار	۲	۴۷۲۲/۷۱۴	۱۱۸۱/۸۱۰	۳/۴۳۸	۰/۵۳۷	۰/۶۳۱
	فرسودگی	۲	۲۳۶۳/۶۲۱	۳۳۱/۰۸۷	۰/۹۷۰	۰/۳۸۳	۰/۲۱۴

ادامه جدول ۴. تحلیل مانوای مربوط به رابطه بین متغیرهای دموگرافیک و متغیرهای فرسودگی شغلی، پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات	قدرت پیش بینی
پیچیدگی	۱۳۲۴/۳۴۹	۴	۳۳۱/۰۸۷	۱/۴۵۸	۰/۲۲۲۲	۰/۵۶۲	۰/۴۳۶
تمرکز	۱۴۶/۶۰۹	۴	۳۶/۶۵۲	۰/۸۴۹	۰/۴۹۸	۰/۰۳۷	۰/۲۶۱
رسمیت	۵۵۲/۹۷۱	۴	۱۳۸/۲۴۳	۱/۸۴۹	۰/۱۲۸	۰/۰۷۷	۰/۵۳۹
کل ساختار	۴۲۱۶/۸۵۰	۴	۱۰۵۴/۲۱۲	۱/۵۳۵	۰/۱۹۹	۰/۰۵۶	۰/۴۵۷
فرسودگی	۱۱۱۳۵/۲۰۵	۴	۲۷۸۳/۸۰۱	۲/۲۸۴	۰/۰۶۷	۰/۰۹۴	۰/۶۴۴
پیچیدگی	۷۱۷/۲۶۰	۱	۷۱۷/۲۶۰	۲/۴۶۹	۰/۱۲۰	۰/۰۲۷	۰/۳۴۳
تمرکز	۱۶۰/۹۸۸	۱	۱۶۰/۹۸۸	۲/۷۲۸	۰/۰۵۷	۰/۰۴۱	۰/۴۸۰
رسمیت	۱۱۵/۷۲۳	۱	۳۳/۹۶۶	۰/۴۵۳	۰/۵۰۳	۰/۰۰۵	۰/۱۰۲
کل ساختار	۱۱۵/۷۲۳	۱	۱۱۵/۷۲۳	۱/۵۴۲	۰/۲۱۸	۰/۰۱۷	۰/۲۲۳
فرسودگی	۱۷۴/۶۳۰	۱	۱۷۴/۶۳۰	۰/۱۴۳	۰/۷۰۶	۰/۲۰۲	۰/۰۶۶

سابقه خدمت

نوع دبیرستان

همان طور که در جدول ۴ دیده می‌شود، بین سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، نوع دبیرستان، و فرسودگی رابطه‌ای وجود ندارد. علاوه بر تعیین رابطه بین سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و نوع دبیرستان، فرسودگی شغلی رابطه این متغیرها با متغیرهای مدیریتی پیچیدگی، تمرکز، و رسمیت نیز محاسبه شد که این رابطه‌ها نیز معنادار نیست.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به بررسی رابطه ساختار سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرکرد پرداخته است. پس از توزیع پرسشنامه و گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص شد که هیچ کدام از مؤلفه‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز) با فرسودگی شغلی رابطه معناداری ندارند. همچنین، رابطه ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنس،

وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار، و نوع دبیرستان) با فرسودگی شغلی بررسی شد و معلوم گردید این رابطه هم معنادار نیست.

یافته‌های این تحقیق با پژوهش‌های زهرائیان (۱۳۸۵) همخوانی دارد، اما با پژوهش‌های (۱)، رضاپور (۱۳۸۴)، (۱۹۹۱) و خلیفه سلطانی (۱۳۸۷) همخوانی ندارد.

دلیل این امر را شاید بتوان این گونه توصیف کرد که اولاً، دو مؤلفه پیچیدگی و رسمیت از شاخص‌های سازمان‌های بوروکراتیک است و دربردارنده سلسله‌مراتب، تقسیم کار، و تخصص‌گرایی که از ویژگی‌های سیستم بوروکراتیک مبتنی بر عقلانیت است. و، به زعم رابینز (۱۹۸۷)، صاحبان قدرت معمولاً ساختاری را برمی‌گزینند که کنترل را حفظ کند، پیچیدگی را کاهش و تمرکز و رسمیت را افزایش دهد زیرا آنها قادر به برقراری عدم تمرکز نیستند. در عین حال، شواهدی دال بر وجود رابطه عکس بین تمرکز و پیچیدگی وجود دارد و در خصوص رابطه تمرکز و رسمیت مدارک و شواهد نتایج متناقضی را نشان می‌دهد (ساعتچی، ۱۳۷۶: ۳۲). ثانیاً، از آنجا که سازمان‌های آموزشی مورد مطالعه پیش از آنکه بر مبنای دستاوردهای علمی، به منزله ابزارهای عقلانی، فعالیت کنند بر اساس ذوق و سلیقه مدیران و به صورت احساسی و عاطفی اداره می‌شوند، یکی از دلایل دستیابی به چنین نتایجی است. بر اساس یافته‌های پژوهش و مبانی نظری ارائه شده، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر وجود ساختار مکانیکی در دبیرستان‌های مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود که ساختار سازمانی به سمت ارگانیکی سوق داده شود؛
- با توجه به تأثیر مثبت ساختار ارگانیکی بر کاهش میزان افسردگی شغلی، توصیه می‌شود برای افزایش کارایی و اثربخشی در سطح مدارس متوسطه از مؤلفه‌های ساختار ارگانیکی استفاده شود؛
- بر رعایت عدم تمرکز در جهت اداره امور کارکنان تأکید شود؛
- مدیران آموزشی باید از طریق ایجاد محیط سالم کاری و توسعه روابط انسانی سبب افزایش بهره‌وری نیروی کار و کاهش فرسودگی شغلی نیروی کار شوند.

منابع

آتش‌افروز، ع. (۱۳۸۶). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی مقطع ابتدایی استان خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

احیاکننده، م. (۱۳۸۷). تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۳(۳۸): ۱۷۱-۱۶۳.

بابلی، ع. (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای آن‌ها. *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، ۲(۲۶): ۳۵-۲۳.

بدری گرگری، ر. (۱۳۷۴). *سندرم روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

حسن‌زاده، ح.؛ خنیفر، ح.؛ کولیوند، ح.؛ و عسگری، ن. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی ساختار سازمانی بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۳(۷): ۶۴-۴۱.

خلیفه سلطانی، ا. (۱۳۷۷). *بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

دفت، ر. (۱۳۷۷). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*. ترجمه علی پارسائیان و اعرابی. جلد اول، چاپ دوم، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

دموری، د. (۱۳۷۳). *عوامل تعدیل‌کننده رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط شغلی در مدیران وزارت راه و ترابری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری و مدیریت، دانشگاه تهران.

رایبیز، ا. (۱۳۸۶). *تئوری سازمان*. ترجمه الوانی و دانایی‌فرد. چاپ دوم. تهران: انتشارات موج.

رضاپور، غ. (۱۳۸۴). *بررسی میزان انطباق رویه‌های مدیریتی مدیران با ساختار ارگانیکی و مکانیکی در دبیرستان‌های شهر کاشان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان.

زهرائیان، ز. (۱۳۸۵). *بررسی نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در مورد میزان ارتباط رفتارهای مدیریتی مدیران گروه‌های آموزشی با مؤلفه‌های ساختار سازمانی (ارگانیکی-مکانیکی)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.

ساعتچی، م. (۱۳۷۶). *روانشناسی بهره‌وری*. تهران: انتشارات نشر و ویرایش.

کردنائیج، ا.؛ مقیمی، م.؛ قناتی، س.؛ و یزدانی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران. *مجله مدیریت دولتی*، ۳(۱): ۱۳۴-۱۱۹.

مولوی، ح. (۱۳۸۹). *راهنمای عملی SPSS 10-13-14 در علوم رفتاری*. اصفهان: جهاد دانشگاهی.

Beck, C. & Gargiuio, R.M. (1983). Burnout in teachers of retarded and non retarded children. *Journal of Educational research*, 76(3): 226- 232.

- Daft, R. L. (1998). *Organization theory and design*, 6th Edition. McGraw – Hill.
- Ellis, S. P. (2003). *Introduction to organizational behavior*. McGraw – Hill.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 2(77): 325- 337.
- Fredrickson, J. (1998). *The Strategic decision process and organizational behavior*. McGraw –Hill.
- Friesn, D., Prokop, C. M. & Soross, J.C. (1998). Why teachers burnout. *Educational Research Quarterly*, 2 (12): 9-12.
- Garman, A. (2002). Staff burnout and patient satisfaction. *Journal of occupational health psychology*, 2 (7): 235- 241.
- Harris, R.B. (1999). Reviewing nursing stress according to a propose adaption framework. *Advances in marking science*. 11(2): 23-43.
- Huebner, A., (1992). Burnout among school psychologists. *School psychologist Quarterly*. 7(1): 129-136.
- Hughes, J. C. (2006). *Teacher stress, teacher- efficacy, and standardized testing: A study of New York City public school teachers*. Retrieved on 20 January 2008 from [http: proquest](http://proquest). Published ph. D. Dissertation, University of Fordham.
- Jayaratine, S., Chess, W. A., & Kunkel, D, A. (1986). Burnout: Its impact on child welfare workers and their spouses, *social work*, 37(5): 58-59.
- Jupp, J.J. & Shaul, v. (1991). Burnout in student counseling. *Counseling psychology Qurerly*. 4(3): 67-157.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary schools teachers. *British Journal of Educational psychology*, 77 (1): 229-243.
- Maslach, C. & Jakson, S.E & Schaufeli, W. (2001). *Manual of the Maslash Burnoul Inventory* (2 nd ed). Palo alto: consuling psychologists press Inc.
- Maslach, C. Schaufeli, W., & Liter, MP. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52 (2): 397-422.

- Pen, M., R. & Foat, D. (1988). The relationship between job satisfaction and burnout: A study of human service professionals. *Administration in Mentality*, 15(2): 157-165.
- Pines, A., Aronson, E. & Katry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free press.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C. & Marek, T. (1994). *Professional burnout: Recent development in theory and research* (1st ed). Washington D.C.: Taylor and Francis.