

بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران

دکتر قدسی احقر*

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران است. جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه‌ی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران در سال ۱۳۸۵ است. حجم نمونه، براساس اصول علمی و فرمول تعیین حجم نمونه، ۳۰۰ نفر بوده که با استفاده از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای از جمعیت یاد شده انتخاب شده‌اند. برای بررسی پرسش‌های پژوهش از دو ابزار زیر استفاده شده است: الف) پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی براساس مدل ذقت، دارای ۲۶ پرسش پنج‌گزینه‌ای در چهار بُعد (فرهنگ سازمانی کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی و فرهنگ

* استادیار و عضو هیأت علمی پژوهشکده تعلیم و تربیت

بوروکراتیک)، به منظور سنجش فرهنگ سازمانی، ب) پرسشنامه‌ی ماسلاچ و جکسون شامل ۲۲ پرسش پنج گزینه‌ای در سه بُعد (خستگی عاطفی؛ مسخ شخصیت؛ عدم موفقیت فردی)، به منظور سنجش فرسودگی شغلی. برای تحلیل نتایج آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون رگرسیون چند متغیره با بهره‌گیری از روش حل گام به گام) به کار بسته شده است. نتایج پژوهش نشان داده است:

۱. ۵۱/۶ درصد از مدارس دوره‌ی راهنمایی دارای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، ۱۷/۶ درصد دارای فرهنگ مشارکتی و ۱۹ درصد دارای فرهنگ مأموریتی و فقط ۷/۸ درصد از مدارس دارای فرهنگ کارآفرینی، در سطح بالاتر از متوسط قرار دارند.

۲. ۳۵/۲۸ درصد از دبیران دوره‌ی راهنمایی دارای فرسودگی شغلی که ۷۰ درصد از آن‌ها در بُعد خستگی عاطفی و ۲۲/۱ درصد در بُعد عدم موفقیت و ۸/۸ درصد در بُعد مسخ شخصیت فرسوده و بالاتر از متوسط قرار دارند.

۳. از روی نمرات فرهنگ سازمانی مدارس می‌توان فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی را پیش‌بینی کرد. قدرت پیش‌بینی فرهنگ سازمانی کارآفرینی بیش از فرهنگ سازمان مشارکتی و فرهنگ سازمانی مشارکتی بیش از فرهنگ سازمانی مأموریتی و فرهنگ بوروکراتیک است.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی؛ فرهنگ کارآفرینی؛ فرهنگ مشارکتی؛ فرهنگ مأموریتی؛ فرهنگ بوروکراتیک؛ فرسودگی شغلی.

مقدمه

یکی از تحولات اساسی دنیای امروز، تغییر در شیوه‌ی نگرش به سازمان‌هاست. امروزه دنیا را دنیای سازمان‌ها می‌نامند و متولیان آن‌ها انسان است، یعنی انسان با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. فرهنگ سازمانی^۱ در حکم مجموعه‌ای از ویژگی‌های بسیار مهم دربرگیرنده‌ی ارزش‌های سازمان، شیوه‌ی انجام دادن امور و رفتار کارکنان را در هر سازمان مشخص می‌کند.

عامل تأثیرگذار و مهمی که موجب خود کنترلی، خودکارآمدی، نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها می‌شود. فرهنگ سازمانی حاکم بر آن‌هاست (ادگار،^۲ ۲۰۰۰).

رابینز^۳ (۱۹۹۸) برای فرهنگ سازمانی ده ویژگی مشخص کرده است که در هر سازمان با شدت و ضعف‌هایی متفاوت وجود دارد. این ویژگی‌ها شامل آزادی و استقلال فردی؛ حمایت مدیریت؛ هماهنگی و یکپارچگی؛ کنترل؛ سیستم پاداش؛ نوآفرینی و خلاقیت؛ شناخت سیستمی؛ الگوهای ارتباطی؛ خطرپذیری؛ تعارض‌پذیری؛ پذیرش ارزش‌ها و هنجارها هستند.

دافت^۴ (۲۰۰۱) براساس نیازهای محیطی (محیط متغیر، یا ثابت) و تمرکز استراتژی (تمرکز درون یا بیرونی) چهار نوع فرهنگ سازمانی را مشخص کرده است.

(۱) فرهنگ کارآفرینی؛^۵ (۲) فرهنگ مشارکتی؛^۶ (۳) فرهنگ مأموریتی؛^۷ (۴)

فرهنگ بوروکراتیک.^۸

-
- 1- Organizational Culture
 - 2- Edgard, M
 - 3- Rabins
 - 4- Daft, R
 - 5- The Adaptability Culture
 - 6- The Mission Culture
 - 7- The Clan Culture
 - 8- The Bureaucratic Culture

در فرهنگ کارآفرینی، تمرکز استراتژی سازمان بیرونی است که برای دستیابی به نیازها و خواسته‌های ارباب رجوع و مشتریان در محیطی پویا و متغیر عمل می‌کند در کارکنان تغییر و نوآوری، ریسک‌پذیری، آینده‌نگری، کار گروهی، آزادی و استقلال ایجاد می‌کند.

فرهنگ مشارکتی بر مشارکت اعضای سازمان در تصمیم‌گیری امور، انتظارات محیط تمرکز دارد و در کارکنان، احساس مسؤلیت و مالکیت، و تعهد بیشتر نسبت به سازمان ایجاد می‌کند (دفت، ۲۰۰۱).

طوسی (۱۳۷۲) معتقد است که فرهنگ مشارکتی تأکید بر شأن و مقام انسان در محیط کار دارد، احساس مالکیت را به وجود می‌آورد، ناتوان را نیرومند می‌سازد و سرانجام فرهنگ سکوت را در هم می‌شکند و دل و ذهن انسان را به زبان او پیوند می‌دهد.

فرهنگ مأموریتی خدمت به ارباب رجوع در محیط بیرون را مورد توجه قرار می‌دهد. نیاز به تغییرات سریع ندارد. کارکنان در مقابل سطح عملکرد مشخص پاسخگو هستند.

فرهنگ بوروکراتیک تمرکز درونی دارد و با محیط ثابت سازگار است. در این نوع فرهنگ، مشارکت کارکنان کم است، نظارت و کنترل بر محیط شدید است. با زبردستان به شیوه‌ی خودکامه برخورد می‌شود. به نظم، رتبه، جایگاه سازمانی و رعایت سلسله مراتب اهمیت زیاد داده می‌شود (دفت، ۲۰۰۱).

عواملی چون انفجار جمعیت دانش‌آموزان، ضعف انگیزه‌ی تحصیلی؛ بحران هویت، تنوع مشکلات عاطفی - روانی دانش‌آموزان؛ فقر فرهنگی - اقتصادی خانواده، چند شیفت کار کردن دبیران، پایین بودن حقوق آن‌ها، عدم

حمایت سیستم اداری و مدیریتی از آنان، دیران را با چالش روبه‌رو کرده است.

بایرون^۱ (۲۰۰۱) بر این باور است که ریشه‌های شکست و موفقیت را باید در فرهنگ سازمانی جستجو کرد. ماسلاچ^۲ (۲۰۰۴) معتقد است که حجم کار، زیاد، میزان کنترل و پاداش کم، نداشتن روابط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، جو بسته و ناسالم و فرهنگ سازمانی ضعیف از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی است.

ماسلاچ و جکسون^۳ (۱۹۹۹) فرسودگی شغلی را سندرمی می‌دانند که به صورت خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت و کارایی فردی متجلی می‌شود که در نتیجه استرس شغلی مزمن به وجود می‌آید.

اسپکتور^۴ (۲۰۰۰) معتقد است معلمانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند از لحاظ هیجانی خسته‌اند، انگیزه‌ی کار در آن‌ها کم است، افسرده هستند و انرژی و شور و هیجان اندکی برای انجام دادن کار دارند.

نتایج تحقیقات پیشین مبین آن است که نوع فرهنگ سازمانی بر انگیزش شغلی (ماهر^۵، ۲۰۰۵؛ گرین گلاس^۶، ۱۹۹۸؛ زارعی متین، ۱۳۷۴؛ محمدسعید، ۱۳۸۳)، عملکرد سازمانی (کابالرو، برمجولا، ۲۰۰۳؛ زبردست، ۱۳۸۳)، خلاقیت و نوآوری (کراک‌آور^۸، ۲۰۰۱؛ پاتریک^۹، ۲۰۰۱؛ ارغوانی، ۱۳۷۹)، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری امور (بولز^{۱۰}، ۲۰۰۰؛ رفیعان، ۱۳۸۰)، سطح

1- Bayrone.C

2- Maslach

3- Maslach & Jachson

4- Spector.B

5- Maher,C

6- Green glass

7- Caballero, M & Bermejo

8- Krakower, E

9- Patric,C

10- Bowles, B

اضطراب (ادگار^۱، ۲۰۰۱؛ دنیسون و میشرآ^۲، ۱۹۹۵)، استرس شغلی (راشینگ^۳، ۱۹۸۹؛ علامه، ۱۳۷۲)، افسردگی (حسینی، ۱۳۸۱؛ میلر^۴، ۱۹۹۹ و بران ورد^۵، ۲۰۰۲)، فرسودگی شغلی (وِبر و پلیسکین^۶، ۲۰۰۴، اسمارت و هام^۷، ۱۹۹۳) و بهره‌وری و کارایی (نارندرا^۸، ۲۰۰۱؛ مارک هاسلید^۹، ۲۰۰۳؛ حداد، ۱۳۸۱؛ مجیدی، ۱۳۸۰) تأثیر دارد.

فرسودگی شغلی نه فقط در زندگی حرفه‌ای معلمان تأثیر دارد، بلکه زندگی شخصی و اجتماعی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

معلمان فرسوده نسبت به دیگران رفتار منفی پیدا می‌کنند، اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند و به سبب احساس بی‌کفایتی و کاهش توانایی در انجام دادن کارها، تصمیم به ترک کار خود می‌کنند (اسپکتور، ۲۰۰۱).

فرسودگی شغلی سبب به وجود آمدن احساس ناامیدی، ناتوانی، بدگمانی، رنجش و شکست می‌شود. این عکس‌العمل‌های عصبی منجر به افسردگی می‌شوند.

معلمانی که بر اثر شغل و حرفه خود فرسوده شده‌اند، به طور مستقیم روی دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارند. اگر علائم و عوارض مخرب آن به موقع تشخیص داده شوند، قابل پیشگیری و درمان است. بنابراین تشخیص و پیشگیری و یافتن روش‌های مقابله و درمان آن لازم و ضروری است. به این ترتیب، پژوهش حاضر کوششی در پاسخ به یک سلسله مسائل مهم روانی، پرورشی در زمینه‌ی بررسی نقش فرهنگ سازمانی در فرسودگی شغلی است.

-
- 1- Edgar,N
 - 2- Denison & Mishra.C
 - 3- Rushing.W
 - 4- Miller
 - 5- Bronword
 - 6- Weber & Pliskin
 - 7- Smart & hamm
 - 8- Narendra
 - 9- Mark Huslid

هدف پژوهش

هدف کلی

بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس بر فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران.

اهداف جزئی

بررسی فرهنگ سازمانی مدارس دوره‌ی راهنمایی
بررسی میزان فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی
بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی مدارس بر میزان فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی.

سؤال‌های پژوهش

۱. فرهنگ سازمانی مدارس دوره‌ی راهنمایی چگونه است؟
۲. میزان فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی چگونه است؟
۳. آیا فرهنگ سازمانی مدارس بر میزان فرسودگی شغلی دبیران تأثیر دارد؟

نام‌گذاری متغیرها

متغیر مستقل: فرهنگ سازمانی دارای چهار بُعد است.
فرهنگ کارآفرینی؛ فرهنگ مشارکتی؛ فرهنگ مأموریتی؛ فرهنگ بوروکراتیک.

متغیر وابسته: فرسودگی شغلی

متغیر کنترل: دبیران زن؛ دوره‌ی راهنمایی؛ شهر تهران.

متغیر مداخله‌گر: سن دبیران؛ رشته تحصیلی؛ میزان درآمد.

تعریف عملیاتی

فرهنگ سازمانی: به وسیله‌ی پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی براساس مدل دفت، که دارای ۲۶ سؤال پنج گزینه‌ای (براساس مقیاس لیکرت) در ۴ بُعد

(فرهنگ سازمانی کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ بوروکراتیک) است، اندازه‌گیری شد (دفت، ۲۰۰۱).

فرسودگی شغلی: به وسیله‌ی پرسشنامه‌ی ماسلاچ و جکسون که دارای ۲۲ سؤال پنج‌گزینه‌ای در سه بُعد (خستگی عاطفی؛ مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) است، اندازه‌گیری شد (بایرون، ۱۹۹۲).

روش‌شناسی

جامعه مورد مطالعه شامل کلیه‌ی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران در سال ۱۳۸۵ است.

حجم نمونه و شیوه‌ی نمونه‌گیری

حجم نمونه براساس اصول علمی و فرمول تعیین حجم نمونه، ۳۰۰ نفر تعیین شده و روش آن نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ی بوده است. نمونه‌ها از پنج حوزه‌ی جغرافیایی شهر تهران (شمال، جنوب، مرکز، شرق، غرب) و یک منطقه‌ی آموزشی شهر تهران (مناطق ۱، ۶، ۱۸، ۷، ۹) و به صورت تصادفی انتخاب شده، سپس از هر منطقه‌ی آموزشی ۳۰ مدرسه و از هر مدرسه دو دبیر به صورت تصادفی انتخاب شده است.

ابزارهای اندازه‌گیری

برای بررسی سؤال‌های پژوهش از دو ابزار استفاده شده است: الف) پرسشنامه‌ی مدل دفت که شامل ۲۶ سؤال پنج‌گزینه‌ای (براساس مقیاس لیکرت) در چهار بُعد فرهنگ سازمانی کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی و فرهنگ بوروکراتیک است و برای سنجش فرهنگ سازمانی مدارس استفاده شده است. ب) پرسشنامه‌ی ماسلاچ و جکسون که شامل ۲۲ سؤال پنج‌گزینه‌ای در سه بُعد (۱) خستگی عاطفی؛ (۲) مسخ شخصیت؛ (۳) عدم موفقیت فردی است و برای سنجش و فرسودگی شغلی استفاده شده است.

تعیین روایی محتوایی

ابتدا پرسشنامه‌ها (فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی) در اختیار هشت تن از اساتید متخصص (دو نفر متخصص روش تحقیق، دو نفر متخصص روان‌سنجی، دو نفر متخصص مدیریت و دو نفر روان‌شناسی) قرار داده شد تا درباره‌ی محتوای پرسشنامه و تناسب آن با سؤال‌ها و اهداف پژوهش قضاوت و داوری کنند. آنگاه نظرات آن‌ها گردآوری و سؤال‌هایی که همه‌ی اساتید روی آن‌ها توافق داشتند، نگهداری شدند. در مرحله بعد پرسشنامه‌ها مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفتند و سپس روی آزمودنی‌ها اجرا شدند.

محاسبه ضریب پایایی

برای تعیین ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از روش بازآزمایی و روش آلفای کراباخ استفاده شده است.

جدول ۱. محاسبه‌ی ضریب پایایی پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی با استفاده از «روش بازآزمایی و آلفای کراباخ»

ابعاد	کارآفرینی	مشارکتی	مأموریتی	بوروکراتیک	فرهنگ سازمانی
روش بازآزمایی	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۸۹
روش آلفای کراباخ	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۹۳

جدول ۲. محاسبه‌ی ضریب پایایی پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی با استفاده از «روش بازآزمایی و آلفای کراباخ»

مؤلفه	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی	فرسودگی شغلی
روش بازآزمایی	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۸۵	۰/۸۸
روش آلفای کراباخ	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۹۰

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، ضریب پایایی محاسبه شده، مؤید آن است که پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی از ضریب پایایی بالا، ثبات و همسانی درونی قابل قبول و رضایت‌بخش برخوردار است

و برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران مناسب است.

روش پژوهش

در این پژوهش از روش علی - مقایسه‌ای یا روش پس‌رویدادی استفاده شده زیرا پژوهشگر هیچ‌گونه دخالتی در روز حادثه نداشته و با مطالعه‌ی زمینه و شرایط قبلی در صدد جستجوی علل وقوع آن حادثه بوده است. تحقیق علی - مقایسه‌ای گذشته‌نگر بوده و سعی کرده است که از معلول به علت احتمالی پی ببرد.

شیوه‌ی تجزیه و تحلیل داده‌ها

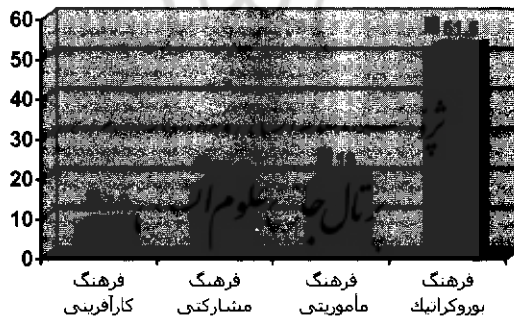
برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) و برای آزمون سؤال‌های پژوهش از آمار استنباطی (آزمون رگرسیون چند متغیره با استفاده از روش حل گام به گام) استفاده شده است.

تحلیل نتایج

در این بخش با بهره‌گیری از شاخصهای آمار توصیفی به بررسی سؤال‌های پژوهش در سطح جامعه‌ای که نمونه از آن انتخاب شده است، پرداخته می‌شود.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد پاسخ آزمودنی‌ها در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی مدارس دوره راهنمایی (در ابعاد فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی و فرهنگ بوروکراتیک)

گزینه‌ها فراوانی ابعاد	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		جمع
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
فرهنگ کارآفرینی	۲۰/۵	۶۶۰	۳۶/۳	۶۴۶	۲۵/۴	۲۵۰	۶/۵	۲۴	۱/۳	۱۸۲۰	۱۰۰
فرهنگ مشارکتی	۱۸/۵	۶۳۶	۳۳/۸	۵۶۸	۳۰/۱	۲۸۶	۱۵/۲	۴۶	۲/۴	۱۸۱۵	۱۰۰
فرهنگ مأموریتی	۱۴/۹	۶۲۰	۳۴/۳	۵۸۰	۳۱/۸	۲۸۰	۱۵/۳	۷۰	۳/۷	۱۸۲۰	۱۰۰
فرهنگ بوروکراتیک	۵/۹	۲۰۰	۱۰/۶	۶۰۰	۳۱/۹	۲۴۰	۳۹/۴	۲۳۰	۱۲/۲	۱۸۸۰	۱۰۰



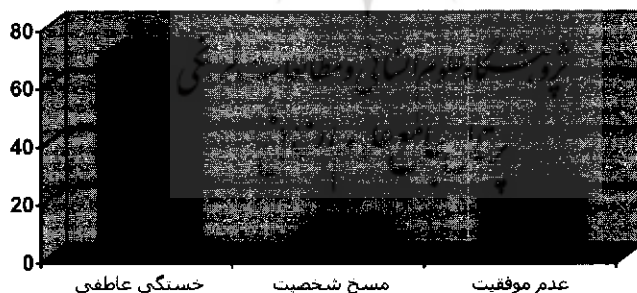
نمودار ۱. توزیع درصد پاسخ آزمودنی‌ها در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی مدارس با توجه به جدول و نمودار فوق ملاحظه می‌شود که ۷/۸ درصد از مدارس دوره‌ی راهنمایی دارای فرهنگ سازمانی کارآفرینی و ۱۷/۶ درصد فرهنگ مأموریتی و ۵۱/۶ درصد فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، در سطح بالاتر از متوسط قرار دارند. در مجموع نیمی از مدارس دوره‌ی راهنمایی، دارای

فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، بالاترین درصد و مدارس دارای فرهنگ سازمانی کارآفرینی، کمترین درصد را به خود اختصاص داده است.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد میزان فرسودگی شغلی دبیران

بر حسب ابعاد فرسودگی شغلی «خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت»

گزینه‌ها	خیلی کم		کم	متوسط		زیاد	خیلی زیاد		جمع
	فراوانی	درصد		فراوانی	درصد		فراوانی	درصد	
فراوانی ابعاد									
خستگی عاطفی	۲۰۲	۱۰/۲	۱۲۰	۶/۲	۲۷۰	۱۳/۶	۶۰۰	۳۰/۲	۱۹۸۳
مسخ شخصیت	۹۸۰	۵۷/۳	۴۰۰	۲۳/۴	۱۸۰	۱۰/۵	۵۰	۵/۹	۱۷۱۰
عدم موفقیت	۸۰۰	۴۳/۹	۳۰۰	۱۶/۵	۲۲۰	۱۷/۵	۱۲۰	۱۲/۲	۱۸۲۰
فراوانی	۱۹۸۳		۸۲۰		۷۷۰		۹۲۰		۵۵۳۱
درصد	۳۵/۹۶		۱۴/۸		۱۳/۹۶		۱۶/۶۸		۱۰۰



نمودار ۲. توزیع درصد میزان فرسودگی شغلی دبیران بر حسب ابعاد فرسودگی شغلی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود ۳۵/۲۸ درصد دبیران دوره‌ی راهنمایی دچار فرسودگی شغلی هستند و در سطح بالاتر از متوسط قرار دارند. ۷۰ درصد آن‌ها در بُعد خستگی عاطفی و ۲۲/۱ درصد آن‌ها در بُعد عدم موفقیت و ۸/۸

درصد آن‌ها در بُعد مسخ شخصیت و بالاتر از متوسط قرار دارند. نتیجه این‌که فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی در بُعد خستگی عاطفی در بالاترین سطح و در بُعد مسخ شخصیت در پایین‌ترین سطح قرار دارد.

بررسی سؤال سوم پژوهش

«آیا فرهنگ سازمانی مدارس بر فرسودگی شغل دبیران تأثیر دارد؟»

برای پاسخ دادن به سؤال پژوهش فوق اثر فرهنگ سازمانی در ابعاد فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مأموریتی و فرهنگ بوروکراتیک بر فرسودگی شغلی دبیران با بهره‌گیری از آزمون رگرسیون چندمتغیره مقایسه شد که نتیجه‌ی آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵. شاخصها و آمارهای تحلیل رگرسیون در زمینه‌ی سؤال سوم پژوهش

خطای معیار	مجذور ضریب همبستگی R^2	ضریب همبستگی چندمتغیره R
۱۱/۴	۰/۰۳	۰/۱۶

نتایج: جدول فوق نمایان‌گر این است که از میان ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ کارآفرینی دارای بیش‌ترین ضریب همبستگی با فرسودگی شغلی است و به تنهایی ۰/۰۳ از واریانس فرسودگی شغل را تبیین می‌کند.

جدول ۶. آزمون تحلیل واریانس رگرسیون

منبع تغییرات	شاخص آماری	مجموع مجذورات S.S	درجه آزادی d.f	میانگین مجذورات M.S	آزمون F	سطح معناداری
					F	
اثر رگرسیون		۷۸۲/۹۳	۱	۷۸۳/۳۹	۷/۷۷	۰/۰۰۴
	باقی‌مانده	۲۴۵۲۱	۲۵۷	۱۰۷/۱۴		
جمع		۲۶۳۴۵	۲۵۸			

همان‌طور که مشاهده می‌شود مشارکت فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی در تبیین متغیر فرسودگی شغل معنادار است. بدین ترتیب جدول

فوق بیانگر این نکته است که میان فرهنگ سازمانی در بُعد کارآفرینی با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. رابطه‌ی مشاهده شده منفی و معکوس است.

جدول ۷. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده‌اند

شاخص‌ها / منبع تغییرات	ضریب تفکیکی رگرسیون (b)	خطای معیار	ضریب استاندارد تفکیک رگرسیون B	آزمون F	سطح معناداری
فرهنگ کارآفرینی	-۰/۴۱	۰/۱۴۳	۰/۱۶	-۲/۸۷	۰/۰۰۴
مقدار ثابت	۵۲/۳	۲/۵۴		۲۳/۶	۰/۰۰۱

جدول فوق مبین این واقعیت است که فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی در فرسودگی شغلی دبی‌ران مؤثر است و از روی نمرات متغیر فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی می‌توان نمره فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد.

$$\hat{Y} = 52/3 + (-0/41)X_1$$

جدول ۸. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده‌اند

شاخص‌های آماری / منبع تغییرات	ضریب تفکیکی رگرسیون (B)	ضریب همبستگی پارهای	آزمون F	سطح معناداری
فرهنگ مشارکتی	۰/۱۶۳	۰/۱۴	۲/۳۵	۰/۰۲
فرهنگ مأموریتی	۰/۰۶۶	۰/۰۵۴	۱/۰۱	۰/۳
فرهنگ بوروکراتیک	۰/۰۷۳	۰/۰۷۸	۱/۴	۰/۱۶

با توجه به جدول فوق، در مرحله‌ی اول متغیرهایی که وارد معادله نشده‌اند، عبارت از فرهنگ سازمانی مشارکتی، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ بوروکراتیک هستند.

طبق اطلاعات این جدول متغیر فرهنگ سازمانی در بُعد مشارکتی، بیشترین ضریب همبستگی با فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد و در مرحله‌ی دوم وارد معادله رگرسیون می‌شود.

جدول ۹. شاخصها و آمارهای تحلیل رگرسیون در زمینه‌ی سؤال سوم پژوهش

«در مرحله‌ی دوم»

خطای معیار	ΔR^2	مجذور ضریب همبستگی R^2	ضریب همبستگی چند متغیره R
۱۰/۰۱۱	۰/۰۰۵	۰/۰۳۵	۰/۲۰

با وارد کردن متغیر فرهنگ سازمانی در بُعد مشارکتی، مقدار واریانس تبیین شده به ۰/۰۳۵ درصد افزایش می‌یابد، به عبارت دیگر بعد از کنترل فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی متغیر فرهنگ سازمانی در بُعد مشارکتی می‌تواند ۰/۰۰۵ درصد از واریانس متغیر فرسودگی شغلی را تبیین کند.

جدول ۱۰. آزمون تحلیل واریانس رگرسیون

سطح معناداری	آزمون F	میانگین مجذورات M.S	درجه آزادی d.f	مجموع مجذورات S.S	شاخص آماری
					منبع تغییرات
۰/۰۰۳	۶/۴۲	۶۵۸	۲	۱۳۲۵	اثر رگرسیون
		۱۰۳	۲۵۶	۲۵۰۰۶	باقی مانده
			۲۵۸	۲۶۲۴۳	جمع کل

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مشارکت فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی و بُعد فرهنگ مشارکتی در تبیین متغیر فرسودگی شغل معنادار است. جدول فوق نمایان‌گر این نکته است که میان فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی و بُعد فرهنگ مشارکتی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. رابطه مشاهده شده منفی و معکوس است.

جدول ۱۱. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده‌اند

ابعاد فرهنگ سازمانی	شاخصها	ضریب تفکیکی رگرسیون (B)	خطای معیار	ضریب استاندارد تفکیک رگرسیون B	آزمون t	سطح معناداری
فرهنگ کارآفرینی		-۰/۵۸	۰/۱۷۱	-۰/۲۷۸	-۳/۵۲۱	۰/۰۰۱
فرهنگ مشارکتی		-۰/۴۰۳	۰/۲۱۷	۰/۱۶۴	-۲/۴۱	۰/۰۲
مقدار ثابت		۴۲/۶	۳/۲۸	—	۱۲/۸۷	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، فرهنگ سازمانی در بُعد فرهنگ کارآفرینی و بُعد فرهنگ مشارکتی در فرسودگی شغلی دبیران مؤثر است. از روی نمرات متغیر فرهنگ سازمانی در ابعاد کارآفرینی و مشارکتی می‌توان نمره‌ی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد.

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 42/6 + (-0/58) X_1 + (0-/403) X_2$$

جدول ۱۲. متغیرهایی که در مرحله‌ی دوم وارد معادله‌ی رگرسیون نشده‌اند

منبع تغییرات	شاخصهای آماری	ضریب استاندارد	ضریب همبستگی پارهای	آزمون F	سطح معناداری
فرهنگ مأموریتی		۰/۰۱	-۰/۰۰۶	-۰/۱۱	۰/۹۳
فرهنگ بوروکراتیک		۰/۰۴۱	۰/۰۴۱	۰/۸	۰/۵۶

با توجه به جدول فوق، متغیرهایی که در مرحله‌ی دوم خارج از معادله‌ی رگرسیون قرار دارند؛ فرهنگ سازمانی در بُعد مأموریتی و فرهنگ سازمانی در بُعد بوروکراتیک است که از لحاظ آماری با کاهش فرسودگی شغلی رابطه‌ای معنادار وجود ندارد. نتیجه

می‌گیریم که بر اساس نمرات فرهنگ سازمانی مدارس دوره‌ی راهنمایی می‌توان فرسودگی شغلی دبیران را پیش‌بینی کرد.

قدرت پیش‌بینی فرهنگ سازمانی کارآفرینی بیش از فرهنگ سازمانی مشارکتی و فرهنگ مشارکتی بیش از فرهنگ سازمانی و مأموریتی و فرهنگ بوروکراتیک است.

بحث و نتیجه‌گیری

محیط متغیر و به سرعت در حال تحول امروز به ویژه تحولات عظیم و بی‌سابقه در زمینه‌ی فن‌آوری و پیشرفت‌های شگرف، جهان را با همه‌ی گستردگی به دهکده‌ای جهانی مبدل کرده است. تحولات عظیم علم و تکنولوژی چند دهه‌ی اخیر، کلیه‌ی ارکان نظام‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و چالش‌هایی را پدید آورده است. سازمان‌های امروز باید برای حفظ بقای خود در محیط متحول و رقابتی، تغییرات عمیق و همه‌جانبه در فرهنگ سازمانی خود ایجاد کنند. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ، جو سالم، کارآفرینی و پویایی، نیروهای خلاق، نوآور و هوشیار هستند، تهدیدها و محدودیت‌ها را می‌شناسند، درباره‌ی امکانات و فرصت‌ها چالش می‌کنند تا با مناسب‌ترین شیوه، از آن‌ها استفاده کنند. آینده دلخواه را ترسیم و پیش‌بینی می‌کنند و برای بقا در بلندمدت، خود را با محیط سازگار می‌کنند، شرایط و موقعیت‌ها را واقع‌بینانه بررسی و ایجاد می‌کنند تا به زندگی بهتر دست یابند.

فرهنگ سازمانی عاملی مهم در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدارس است. فرهنگ سازمانی نظام ارزش‌ها، باورها و آداب و رسوم مشترک یک سازمان است.

یافته‌های این پژوهش نشان داده است که نیمی (۵۱/۶ درصد) از مدارس دوره‌ی راهنمایی دارای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک؛ ۱۹ درصد فرهنگ مأموریتی؛ ۱۷/۶ درصد فرهنگ مشارکتی و ۷/۸ درصد فرهنگ کارآفرینی، بالاتر از متوسط قرار دارند. اکثر محققان در مورد نوع فرهنگ سازمانی در

مدارس اتفاق نظر دارند و بر این باورند که تفاوتی بسیار زیاد میان فرهنگ سازمانی رایج در مدارس و فرهنگ سازمانی ایده‌آل و مطلوب وجود دارد (ملایی‌نژاد، ۱۳۷۶؛ هاشمیان، ۱۳۷۷؛ زارعی متین، ۱۳۷۴؛ اسمارت^۱، ۲۰۰۱؛ مارکو^۲، ۲۰۰۱). نتایج این تحقیقات با نتایج حاضر همخوانی و تناسب دارد.

نتایج تحقیقات پیشین مبین آن است که در مدارس دارای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، مدیر بر روش‌های رسمی، خشک، اقتدارگرایانه و خودکامه تأکید می‌ورزد و رضایت‌مندی و انگیزش شغلی کارکنان و معلمان در سطح پایین قرار دارد.

نتایج تحقیقات چندلر^۳ (۲۰۰۳) بیان‌گر آن است که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر روابط انسانی است. در فرهنگ کارآفرینی و مشارکتی معلمان از روحیه‌ای بالا برخوردارند و بدون درگیری با هم کار می‌کنند، رضایت شغلی بالاست، آزادی و استقلال، نوآفرینی و خلاقیت، سیستم پاداش، هماهنگی و انسجام، توجه به رهاوردها و اعضای سازمان، در مدارس حاکم است. اما در مدارس که فرهنگ سازمانی بوروکراتیک حاکم است، مدیر در انجام کارها تأکید می‌ورزد و نظارت و کنترل بسیار شدید است و مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری در امور مدرسه ضعیف است، در چنین فرهنگی ارتباطات مؤثر و سازنده میان دانش‌آموزان، معلمان و مدیران بسیار ضعیف است.

نتایج پژوهش لاوسن^۴ (۲۰۰۵) مبین آن است که مهارت‌های ارتباطی، میان‌فردی معلمان و دانش‌آموزان در مدارس که فرهنگ سازمانی آن کارآفرینی

1- Smart. B

2- Marcou. A

3- Chandler

4- Lowson

و مشارکتی است، به طور معنادار بیش تر از مهارت‌های ارتباطی، میان‌فردی معلمان و دانش‌آموزانی است که فرهنگ سازمانی آن‌ها بوروکراتیک است.

دافت^۱ (۲۰۰۱) بر این باور است که در فرهنگ سازمانی کارآفرینی، تمرکز استراتژیک سازمان بر محیط بیرونی است، برای دستیابی به نیازها، خواست‌های ارباب‌رجوع در یک محیط، پویا عمل می‌کند و تغییر، نوآوری، ریسک‌پذیری، آینده‌نگری، کار گروهی و اعتماد متقابل در کارکنان ایجاد می‌کنند و دوستی، صداقت، امانت‌داری، اعتماد بین همکاران تقویت می‌شود.

در فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، تمرکز درونی و سازگار با محیط ثابت است. ساختار سازمانی، نوع کار و مقررات خشک و انعطاف، روابط رسمی و بر اساس سلسله مراتب انجام می‌گیرد و بازخورد ارتباطات مشکل و طولانی است (دافت، ۲۰۰۱).

نتایج پژوهش وبر^۲ (۲۰۰۱) نشان داده است که فرهنگ سازمانی و بوروکراتیک حاکم بر مدرسه منشاء بروز واکنش‌های منفی، نارضایتی و فشارهای روانی و استرس است. فرهنگ و جوّ سالم و مطلوب حاکم بر مدرسه بر روابط حرفه‌ای معلمان، بازده و نتایج کار و خودکارآمدی، تأثیر مثبت دارد و وسیله‌ای برای اثربخشی و کارآمدی در مدرسه است.

یافته‌های این پژوهش مبین آن است که ۳۵/۲۸ درصد از دبیران دوره‌ی راهنمایی فرسودگی شغلی دارند که ۷۱ درصد از آن‌ها در بُعد خستگی عاطفی، ۲۲/۱ درصد آن‌ها در بُعد عدم موفقیت، ۸/۸ درصد آنان در بُعد مسخ شخصیت فرسوده‌اند و بالاتر از سطح متوسط قرار دارند.

1- Daft

2- Weber

نتایج این پژوهش با نتایج پارکر^۱ (۱۹۹۱)؛ فریدمن^۲ (۱۹۹۹)؛ یارهدی^۳ (۲۰۰۰)؛ پرسر^۴ و دیگران (۲۰۰۳)؛ محمدی سعید (۱۳۸۴)؛ شریعت پناهی (۱۳۷۶) و نصیرزاده (۱۳۷۸) هم‌خوانی و تناسب دارند.

گوردون^۵ (۲۰۰۲) معتقد است که فرسودگی شغلی، فرسودگی روانی ناشی از کار زیاد، استرس غیرقابل تحمل در طول مدت‌زمان است که منجر به طیفی از پیامدهای جسمی، عاطفی، رفتاری و میان فردی می‌شود. این سندرم در مشاغلی که با انسان سر و کار دارد، بیش‌تر دیده می‌شود.

نتایج پژوهش مارتینز^۶ (۲۰۰۴) نشان داده است که فرسودگی ناشی از کار بیش از حد، سرکوفتگی، سردرگمی میان توقعات و اولویت‌ها، نگرانی از امنیت شغلی، آشفتگی از مسؤلیت زیاد و انجام وظایف با مزد کم است.

بارون و گیرن‌برگ^۷ (۱۹۹۰) بر این باورند که در مجموع فرسودگی شغلی یک سندرم فرسودگی عاطفی، فیزیکی و ذهنی است که توأم با احساس پایین بودن عزت نفس، احساس پایین بودن خود - ارزش‌مندی و ناشی از حضور استرس‌های شدید و طولانی‌مدت است.

پیترز^۸ (۲۰۰۱) فرسودگی شغلی را حالتی از فرسودگی جسمی، هیجانی و روانی می‌داند که از قرار گرفتن در موقعیت‌های هیجانی طاقت‌فرسا ناشی می‌شود.

-
- 1- Parker. M
 - 2- Friedman. A
 - 3- Yarhadi. B
 - 4- Proseer, D & other
 - 5- Gordon. M
 - 6- Martinez. C
 - 7- Baron & Greenberg
 - 8- Pitera. B

کارکنان فرسوده در برابر دیگران رفتار منفی دارند، اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند و احساس بی‌کفایتی می‌کنند (اسپکتور^۱، ۲۰۰۰).
 نتایج پژوهش بارون برن^۲ (۲۰۰۴) مبین آن است که یکی از علل فرسودگی شغلی معلمان پایین بودن حقوق آن‌ها در مقایسه با سایر گروه‌های شغلی است و پیامد فوری فشارهای روانی، فشارهای شغلی در محیط کار فرسودگی شغلی است.

نخستین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی جسمانی است. براساس گزارش‌های به دست آمده افرادی که از این عارضه رنج می‌برند، دچار کمبود انرژی، احساس فرسودگی بیش از حد، سردرد، حالت تهوع و کم‌خوابی هستند. دومین آسیب فرسودگی شغلی، فرسودگی روانی است. این‌گونه افراد دچار افسردگی، احساس درماندگی، عدم کارایی و پیشرفت و ترقی در شغل، نگرش منفی نسبت به خود و شغل خود، محل کار و به طور کلی نسبت به زندگی هستند (بارون و گیرن‌برگ، ۱۹۹۰).

نتایج پژوهش هیدبتر (۲۰۰۰) نشان داده است که میزان فرسودگی شغلی کارکنان در همه‌ی ابعاد فرسودگی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت عدم موفقیت) از میزان استاندارد جهانی بالاتر است.

یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که براساس نمرات فرهنگ سازمانی مدارس می‌توان فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی را پیش‌بینی کرد. قدرت پیش‌بینی فرهنگ سازمانی کارآفرینی بیش از فرهنگ سازمانی مشارکتی و فرهنگ مشارکتی بیش از فرهنگ سازمانی مأموریتی و فرهنگ بورکراتیک است.

1- Spector. A

2- Baron Bern. C

یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات لی و آشفورت^۱ (۱۹۹۶)؛ دیپو^۲ و همکاران (۱۹۹۹)؛ مالت^۳ و دیگران (۲۰۰۰)؛ کیلفدر^۴ و همکاران (۲۰۰۱)، بکر^۵ (۲۰۰۰)؛ رهنما (۱۳۷۹)؛ و عربی (۱۳۷۵) همخوانی و تناسب دارد.

امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگون وجود دارد. یکی از پیامدهای فوری استرس شغلی، فشارهای روانی پدیده‌ی فرسودگی شغلی است.

نتایج پژوهش والز و بنجامین^۶ (۲۰۰۰) نشان داده است که افرادی که در مشاغل انسانی شاغل هستند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. معلمان و مشاوران از قربانیان استرس و فرسودگی شغلی هستند.

نتایج پژوهش بنت^۷ و دیگران (۲۰۰۲) نشان داده است که میان فرهنگ سازمانی کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و منفی وجود دارد. میان فرهنگ سازمانی بوروکراتیک و فرسودگی شغلی رابطه‌ی مثبت وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

نتایج پژوهش کالچمن^۸ (۲۰۰۲) مؤید آن است که پیشرفت مدرسه تابع فرهنگ سازمانی کارآفرینی و مشارکتی و اثربخشی مدیریت آموزشی است و با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی و معکوس دارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق حاضر تناسب و مطابقت دارد.

-
- 1- Lee & Ashforth
 - 2- Depew.M
 - 3- Mallet.A
 - 4- Kilfedder.C
 - 5- Bakker.D
 - 6- Walles & Bengamin
 - 7- Benth,M
 - 8- Kalichman,F

نتایج تحقیقات چن^۱ و همکاران (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی، عوامل فردی، سازمانی و حمایت اجتماعی است.

نتایج پژوهش لاوانکو^۲ (۲۰۰۳) نشان داده است که فرهنگ سازمانی ضعیف، جو بسته و ناسالم در مدرسه، منجر به آشفتگی روانی، فشارهای روانی، فشارهای شغلی می‌شود که به سلامت سازمانی، سلامت عمومی دانش‌آموزان و معلمان لطمه می‌زند. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق حاضر و همخوانی دارد.

نتایج پژوهش شوفلی^۳ (۲۰۰۴) مؤید آن است که فرهنگ سازمانی بوروکراتیک منشاء بروز واکنش‌های منفی، نارضایتی، فشارهای روانی و استرس است که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق حاضر همسو و تناسب دارد.

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی است که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و درازمدت با دانش‌آموزان به وجود می‌آید. نشانه‌های آن احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است (حسینیان، ۱۳۷۷).

فرسودگی شغلی، پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست رفتن انگیزه‌ی، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در محیط زندگی فرد است (واتکینز، ۱۹۸۳).

نتایج تحقیقات پیشین مؤید آن است که استرس در محیط کار، فشارهای کاری، تعارض‌ها، نومییدی‌ها مهم‌ترین علت فرسودگی هستند که موجب پیری زودرس می‌شوند و آثار آن به صورت کاهش بهره‌وری و نارضایتی شغلی ظاهر می‌شود.

1- Chen, M

2- Lavanco

3- Shoufeli

4- Watkinze

دبیرانی که سندرم فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند خسته، بی‌رمق و بدون اشتیاق، دارای احساس بی‌اهمیت بودن و به رسمیت شناخته نشدن هستند.

ماسلاچ (۲۰۰۴) نقش حجم کار زیاد، میزان کنترل کم، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزش میان ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر و مهم می‌داند.

سندرم فرسودگی شغلی بر روند اثربخشی، کارآمدی خدمات معلمان و بهداشت روانی، عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان اثر منفی می‌گذارد و دانش‌آموزان را با مشکلات و موانع متعدد روبه‌رو می‌سازد.

بدین ترتیب اگر نشانه‌های فرسودگی شغلی تشخیص داده نشود و تحت درمان قرار نگیرد، هم مدرسه‌ای که دبیران در آنجا کار می‌کنند، متحمل خسارت می‌شود و هم عملکرد شغلی و حرفه‌ای آن‌ها کاهش می‌یابد. علاقه، انگیزه، نارضایتی، ناسازگاری شغلی، غیبت در کار، مسامحه، تمایل به ترک کار و جابه‌جایی از جمله پیامدها و نتایج درازمدت ابتلا به فرسودگی شغلی است.

فهرست منابع

الف) فارسی

- ارغوانی، فاطمه (۱۳۷۹). بررسی فرهنگ سازمانی با خلاقیت سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، مجتمع عالی قم، قم.
- حدادیان، فاطمه (۱۳۸۱). بررسی فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش منطقه ۴ در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران.
- حسینیان، سیمین (۱۳۷۸). فرسودگی شغلی در مجموعه مقالات دومین سمینار راهنمایی و مشاوره. تهران: انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی تهران.
- حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات ترمه.
- رایینز، استیفن بی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. جلد اول و سوم. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رفیعیان، داوود (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در دبیرستان‌های پسرانه استان لرستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه. تهران.
- رهنما، سکینه (۱۳۷۰). رابطه انگیزش شغلی با فرسودگی شغلی مدیران شهر میانه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۴). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی. پایان نامه دکتری. دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، تهران.
- زارعی متین، حسن (۱۳۸۱). مبانی مدیریت و فرهنگ‌سازی. قم: نشر روح.

زبردست، کریم (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

شریعت پناهی، سیده مریم (۱۳۷۶). بررسی مقایسه میزان فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی ایران. تهران طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). مشارکت (در مدیریت و مالکیت). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

علاقه‌بند، علی (۱۳۷۷) جو سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. دوره پنجم.

علامه، محسن. (۱۳۷۲). تأثیر فرهنگ سازمانی در بهره‌وری نیروی انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

کریمی، علی (۱۳۸۰). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در استرس دبیران دوره راهنمایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران

کوپر، کاری ال (۱۳۷۳). فشار روانی (راههای شناخت و مقابله). ترجمه‌ی مهدی قراچه‌داغی و ناهید شریعت‌زاده. تهران: انتشارات رشد.

گرین، جودیت و الیوبرا، مانوئلادی (۱۳۸۰). کاربرد آزمون‌های آماری در پژوهش علوم رفتاری. مترجم: علی دلاور. تهران: انتشارات ارسباران.

محمدی سعید، محمدجواد (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران.

ملایی نژاد، اعظم (۱۳۷۶). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان در ادارات مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا. تهران

- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات شروین.
- نصیرزاده، ابوالفضل (۱۳۷۸). بررسی خصوصیات فردی معلمان دوره آموزش ابتدایی با فرسودگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی. تهران.
- نوروزی، حمید (۱۳۷۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی. تهران.
- هاشمیان، محمدرضا (۱۳۷۷). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس. تهران.

ب) انگلیسی

- Alford Chandler. (2003). Teacher Sense of Efficacy and the Organizational Health of School, in *Elementary School in Elementary School, Journal*, Vol (93), (P.P. 355-372).
- Bakker, A.B, Schaufli, W.B. (2000). Professional Burnout: Study among General Mediation *Journal of Organizational Behavior*, Col(21), 425-441.
- Baron & Byrne. (2000). Social Psychology, *Understanding Human Interaction*, P.P. 130-132.
- Baron & Girmberg (1990). Relationship between hardiness and risk of burnout in a sample of 92 nureses working in cology and AIDS wards. *Psychotherapy and Psychosomatics*, Vol (66), (P. P. 78-82).
- Baron Byrne (2004). *Investigation causal links to burnout for elementary*. Intermediate, and secondary teachers. Canada, Ontario.
- Baron, R. A, Greenberg, Y. (1990) *Behavior in organication*. Allyn and Bacon. Third Edition.
- Bayrone, C. (2001). *Organizational strategy, Structure, and process*, New York: MC Grawhill.
- Benjamin, L. & Walz, G. (2000). Sfor the 90: Counseling for omorrow. *Journal of Guidance & Counseling* (P.P 19-26).
- Bent, M. & et al. (2000). Effect of cognitive-behavioral treatments to PTSD on anger. In *social issue: Pottraumatic stress disorder*, 17, 113-131.

- Bowles, B. (2000). *The impact of school organizational culture on the academic achievement of elementary students*, South Corlina State University. (Abstract Internet).
- Caballero, M.M, Bermejo, F.F. (2003). Prevalence and factors associated with burnout in a health area. *Aten primaria*, 27,313-7.
- Chen, W. William, L. V. & Laura.P. (1999). Assessment of job related burnout among health education specialists in *Quarterly of Community, Health Education*, 94 Vol (14). (P.P. 207-214).
- Daft, Ri Chardl. (2001). *Organization Theory & Design*. (5th ed). South-western cokkege pub.
- Denison, D.R., & Mishra, A.K. (1995). *Toward a theory of organization science*. Vol 6, Iss,2.
- Depew, M. (1999). Psychological preparation for invasive medical and dental procedures. *Journal of Behavioral Medicine*, 6, 7-40.
- Dpew, C.L., Gordon, M. & Yorder, L. H. (1999). The relationship of burnout, stress and hardiness in nursesina military medical center: Areplica tedescriptive study. *Journal of Burn Care Rehabilitation*, vol (20), (P.P. 515-522).
- Edgar, N. (2001). An empirical investigation the relationship between organizational culture and ogranizational performance in a large public sector organization, the George Washington University, Internet.
- Friedman, J. (1991). High and Low burnout schools: schools culture aspects of teachers burnout, *Educational research*, No (6), Vol (84), (P.P. 325-333).
- Gordon, M. (1999). Burnout in Psychiatric nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 34, (P. P. 383-396).
- Gordon, M. (2002). Work-related stress and occupational burnout in aidsoregivers: test of a coping modle with nurses providing aids care, magazine Aidsicare.
- Greenglass, E.R. (1998). Longevity, gender and health: A psychocultural perspective. Paper presented and the meeting of the *International society of heath psychology in Montreal*.
- Greenglass. (1998). Motivation need of sampled fortune-500 CEOs: Relation to organization outcomes, *Perceptual and motor skills*, Vol (75), (P.P. 595-612).
- Huebner, E. (2000). Professional sunder stress; *psychology in the schools*, Vol (3), (P.P 40-43).

- Kalichman. (2002). *Human Resource Management*. The Modulate fact of organization political perception on the adverse effect of work stress- the case of bank industry.
- Kilfedder, C. (2000). The relative influence of personal and workplace descriptors on stress. *Br J Nurs*; 9(13): 879-80.
- Krakower, E. (2001). The effects of a stress management training programme on police officers. *International review of applied psychology*, 33,25-31.
- Lavanco. (2003). The process and dimension of burnout in psychotherapeutic work: A factor analysis study. *Professional psychology*. 13,293-301.
- Lawson, R. (2005). *Organizational change the role of organizational culture and organizational learning psychological record*, Volless 2.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996) A meta analytic examination of the correlates of the 3 dimension of job burnout. *J. of APP. Psy.* Vol(81), (P.P. 123-133).
- Leeg Ashforth, B. (1996). Special problems of police officers: Stress-related issues and interventions. *The counseling psychologist*, 11,55-64.
- Maher, C (2005). Differential Engagement in self-reactive in flyences in cognitivity based motivation organizational. *behavior and human decision processes august*, (P.P. 99-113).
- Mallet, K., & et al. (2000). Relationships among burnout, death anxiety, & social support in hospice and critical care nurses. *psycal Rep.* Vol (68), 3pt2. Jun, (P.P. 1347-1359).
- Marcouo, A. (2000). *Organizational culture and performance, proposing and testing a model, organization science*, Vol (4), Iss2.
- Markhuslid & et al. (2003). Effects of hostility on platelet reactivity to psychological stress in coronary heart disease patients and healthy controls. *Psychosomatic medicien*, 58, 143-149.
- Martinez, J. (2004). *Assessing quality, outcome and performance management*. Geneva: World Health Organization.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1991). *The maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists.
- Maslach, C. (2004). *Job burnout*. Annual Review of psychology.
- Miner, J. B. (1999). *Organizational behavior: performance and productivity*. New York, Randomhouse.

- Narendra. R. (2001). *Case studies: Fiji, Corporate culture and productivity, case studies in asia and he pacific*. Asia productivity organiation.
- Parker. (1991). *Burnout, self-rate and supervisor, rate job performance, and absenteeism among nurses, of behmed*, vol (18), (P.P. 578-599).
- Patric, C. (2001). The type A behavior pattern: An update on conceptual, assessment, and intervention research. *Behavioral medicine update* 6(4) m 7-10.
- Perdo R. Gill. (1998). Monte and Jose M-Perio' university of valencia; A study on significant sourses of the burnout synters for the mentally disabled; *Psychology in spain*. Vol 2. No. 1, 116-123.
- Pines AM. (1998). Nurse's burnout. *J of psychosoc nurs ment health*. 38:23-33.
- Piters. (2001). *An Investigation of the relationship between transformational leadership and constructive organizational culture*, Marywood university, abstract internet.
- Proseer, D., & (2003). Mental health, burnout and job satisfaction among hospital and communibased mental, health staff, brit. *J. of, pst*, vol (269). (P.P. 334-337).
- Rabinz. (1998). Organizational culture and performance, paper presented attheannual meeting of *the association for the study of higher educational sadiego*.
- Rushing, W. A. (1980). *Organizational size, Rule, and surveillance*, in J. A. litterer (ed), *organizations: Structure and behavior*, 3 rd ed, New York: John Wiley, (P.P. 396-405).
- Schaufeli. (2004). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and practice*, Vol. 14, No.7.
- Smart & Hamm. (1993). Predictors of burnout in critical nurses. *Heart lung*, vol 22 (6) No V, (P.P. 534-541).
- Smart, J. C., & Hamm, R. E. (2000). Organizational culture and effectiveness in2-year colleges, *Research in higher education*, vol (34), Issn.
- Spector, A (2000). Factors related to nursing burnout: Areview of empirical knowledge. *Issues mental health nursing*. Vol. 15(4), Jul. (P. P. 331-358).
- Spector, P. (2000). *Industrial and organizational psychology*. New York: John wiley and sons, Inc.

- Weber, X., & Pliskin, N. (2004). The effects of information system integration and organizational culture on a firms effectiveness, *Information & management*. Vol (30), Iss2.
- Yarhady, B. (2000). Determinants and correlates of burnout in U.S.A universities. *J. Educ*, add. No (3), Vol (29). (P.P. 80-92).
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/quer y.fcgi>.
<http://www.csc.scc.gc.ca/text/rsrch/region al/summary9c.shtml>.





پرويشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني