



Determining the Relationship Between Job Burnout and Organizational Climate Among Employees of the Department of Education in Behshahr

Neda Esmaeili 

1. **Corresponding Author**, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Qaemshahr, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran.

E-mail: Ne_esmaeli@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article history: Received: 02 Sep 2024 Received in revised form: 28 Sep 2024 Accepted: 05 Dec 2024 Published online: 23 Jan 2025 Keywords: <i>Job Burnout, Organizational Climate, Education.</i>	Introduction: Job burnout is one of the serious challenges in educational organizations, which can negatively affect employee efficiency and motivation. On the other hand, organizational climate, as a key factor in the workplace, plays a crucial role in either reducing or increasing this burnout. This study aimed to determine the relationship between job burnout and organizational climate among employees of the Department of Education in Behshahr. Methods: This research is applied in purpose and descriptive–correlational in method. The statistical population consisted of 95 employees of the Department of Education in Behshahr during the 2018–2019 academic year, of which 76 individuals were selected using stratified sampling based on gender according to the Krejcie and Morgan table. Data collection instruments included the Maslach Burnout Inventory (1985) and the Halpin and Croft Organizational Climate Questionnaire (1963). Collected data were analyzed using SPSS software and Pearson correlation and regression tests. Results: According to Table 3, the calculated Pearson correlation coefficient (-0.141) with a significance level of 0.023 is smaller than the 0.05 error level, indicating that the obtained correlation coefficient is statistically significant. Therefore, there is a significant relationship between job burnout and organizational climate among employees. Conclusion: Overall, it can be concluded that managing and improving organizational climate acts as a strategic tool to reduce job burnout and enhance employee performance in the education sector. It is recommended that future studies examine the various dimensions of organizational climate in more detail and assess the role of each in reducing burnout. Additionally, the impact of organizational interventions in creating a positive and supportive work environment should be empirically evaluated. These findings can provide useful guidance for managers and educational decision-makers to improve working conditions and enhance the quality of education.
Cite this article: Esmaeili N . Determining the Relationship Between Job Burnout and Organizational Climate Among Employees of the Department of Education in Behshahr. Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences. 2024; 01 (04): 01-09. Doi: 10.22034/edus.2025.546059.1014 Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences is licensed under CC BY-NC 4.0. Web site: https://www.eduhealthsci.ir Email: eduhealthsci@gmail.com. © The Author(s). Publisher: Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Mazandaran Branch, Mazandaran, Iran.	





Extended Abstract

Introduction

Job burnout has increasingly become a critical issue in modern educational institutions, where the demands and pressures on employees can affect both individual well-being and overall organizational performance. Burnout, as a psychological syndrome, typically manifests through emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. In educational settings, employees such as teachers and administrative staff face continuous work pressures, including managing large volumes of tasks, dealing with diverse student needs, fulfilling administrative requirements, and adapting to educational reforms and technological innovations. These stressors, if not properly managed, can gradually erode employee motivation, satisfaction, and effectiveness, leading to decreased productivity and potential negative consequences for students' learning outcomes. On the other hand, organizational climate—defined as employees' shared perceptions of their work environment—plays a crucial mediating role in shaping how employees experience their workplace. A positive organizational climate, characterized by trust, support, collaboration, and open communication, can act as a buffer against the detrimental effects of job stress, helping employees maintain engagement, resilience, and a sense of purpose. Conversely, a negative or unsupportive organizational climate can exacerbate burnout, creating a cycle of stress, low morale, and inefficiency. Understanding the interaction between job burnout and organizational climate is therefore essential for educational managers and policymakers who aim to enhance workforce well-being, retain talented staff, and maintain high-quality education. Despite extensive research on job burnout and organizational climate in various professional contexts, there is limited empirical evidence specifically focusing on educational employees in smaller cities or local departments, where resource constraints, high workloads, and limited managerial support can intensify workplace stress. The present study addresses this gap by investigating the relationship between job burnout and organizational climate among employees of the Department of Education in Behshahr. By examining this relationship, the research seeks to provide insights into how organizational conditions influence employee experiences of burnout and to offer evidence-based recommendations for interventions aimed at creating a more supportive, motivating, and effective educational environment. This focus not only contributes to the academic understanding of workplace dynamics in education but also has practical implications for designing policies and programs that enhance staff well-being and organizational performance.

Methods

This research is applied in purpose and descriptive–correlational in method. The statistical population consisted of 95 employees of the Department of Education in Behshahr during the 2018–2019 academic year, of which 76 individuals were selected using stratified sampling based on gender according to the Krejcie and Morgan table. Data collection instruments included the Maslach Burnout Inventory (1985) and the Halpin and Croft Organizational Climate Questionnaire (1963). Collected data were analyzed using SPSS software and Pearson correlation and regression tests.

Results

According to Table 3, the calculated Pearson correlation coefficient (-0.141) with a significance level of 0.023 is smaller than the 0.05 error level, indicating that the obtained correlation coefficient is statistically significant. Therefore, there is a significant relationship between job burnout and organizational climate among employees.

Conclusion

The findings of this study indicate a statistically significant relationship between job burnout and organizational climate among employees of the Department of Education in Behshahr. Specifically, results suggest that employees who perceive a positive organizational climate—characterized by supportive management, open communication, trust, and collaboration—experience lower levels of burnout, while those in less favorable organizational environments report higher emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. These findings reinforce the theoretical understanding that organizational climate acts as a key factor in shaping employee well-being and productivity. Addressing job burnout requires proactive strategies aimed not only at individual coping mechanisms but also at systemic improvements in the work environment. Interventions may include enhancing managerial support, promoting participatory decision-making, providing professional development opportunities, encouraging teamwork, and fostering a culture of recognition and appreciation. By cultivating a positive organizational climate, educational institutions can reduce the psychological strain on employees, improve job satisfaction, and ultimately enhance the effectiveness of educational services. Furthermore, the study underscores the importance of monitoring employee well-being regularly and implementing targeted programs to prevent burnout before it becomes pervasive. The implications of this research extend beyond the immediate context of Behshahr, offering insights applicable to similar educational settings where staff



face high workloads and organizational stress. Policymakers and administrators can utilize these findings to design structured interventions that strengthen the organizational climate and mitigate burnout, thereby improving employee retention and performance. Additionally, future research could explore the specific dimensions of organizational climate most influential in reducing burnout and examine the effectiveness of particular interventions empirically. Longitudinal studies could further clarify causal relationships and help develop predictive models for employee well-being in educational institutions. In conclusion, promoting a healthy organizational climate is not merely a supplementary factor but a strategic necessity for managing job burnout in educational settings. By prioritizing supportive and positive workplace environments, educational leaders can enhance staff resilience, engagement, and productivity, ensuring that employees are better equipped to fulfill their roles effectively. These actions ultimately contribute to a more motivated workforce, higher quality education, and improved outcomes for students, while also fostering sustainable, long-term organizational success.

Ethical Considerations

Funding

This research received no specific grant from any funding agency.

Authors' contribution

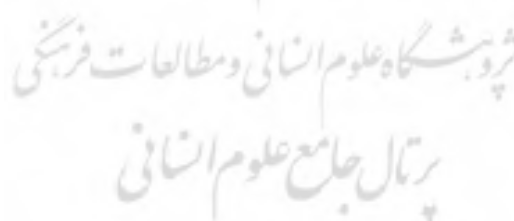
Conceptualization, Neda Esmaeili; Methodology, Neda Esmaeili; Software, Neda Esmaeili; Validation, Neda Esmaeili; Formal analysis, Neda Esmaeili; Investigation, Neda Esmaeili; Data curation, Neda Esmaeili, Neda Esmaeili; Writing - original draft, Neda Esmaeili; Supervision, Neda Esmaeili; Project administration, Neda Esmaeili.

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding this article.

Acknowledgments

The authors would like to express their gratitude to the authorities of Islamic Azad University, Qaemshahr Branch, as well as the participants who cooperated in this study.





تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر

ندا اسماعیلی  ID

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه علوم تربیتی، قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. رایانامه: Ne_esmaeli@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: فرسودگی شغلی یکی از چالش‌های جدی در سازمان‌های آموزشی است که می‌تواند کارایی و انگیزه کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر، جو سازمانی به‌عنوان عامل کلیدی در محیط‌های کاری، نقشی اساسی در کاهش یا افزایش این فرسودگی ایفا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر انجام شد.
تاریخ دریافت:	۱۴۰۳/۰۶/۱۲
تاریخ بازنگری:	۱۴۰۳/۰۸/۰۷
تاریخ پذیرش:	۱۴۰۳/۰۹/۱۵
تاریخ انتشار:	۱۴۰۳/۱۱/۰۴
کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، جو سازمانی، آموزش و پرورش.	روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل ۹۵ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۷۶ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۵) و پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) بود. داده‌ها پس از گردآوری با نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون تحلیل شدند.
	یافته‌ها: براساس نتایج جدول ۳ نشان داده شده است که همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۱۴۱-) با مقدار سطح معنی‌داری (۰/۰۲۳) کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، لذا این ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد. بنابراین بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
	نتیجه‌گیری: به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت و بهبود جو سازمانی به‌مثابه ابزاری راهبردی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش کارایی کارکنان آموزش و پرورش عمل می‌کند. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده به بررسی دقیق‌تر ابعاد مختلف جو سازمانی و نقش هر یک در کاهش فرسودگی شغلی بپردازند و همچنین تأثیر مداخلات سازمانی در ایجاد فضای کاری مثبت و حمایتی را به‌طور تجربی ارزیابی کنند. این نتایج می‌تواند راهنمای مناسبی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان آموزشی در جهت بهبود شرایط کاری و ارتقای کیفیت آموزش باشد.

استناد: اسماعیلی، ندا. تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر. نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزش و

علوم سلامت. ۱۴۰۳؛ ۰۱ (۰۴): ۰۹-۰۱. Doi: 10.22034/edus.2025.546059.1014



دسترسی به این نشریه علمی، رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپیو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است.

© نویسندگان.

| آدرس نشریه: <https://www.eduhealthsci.ir/> | ایمیل: eduhealthsci@gmail.com

ناشر: جهاد دانشگاهی واحد استان مازندران.

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا و توسعه‌ی پایدار ناگزیرند بیش از هر زمان دیگری به منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی خود توجه کنند (۱). در میان انواع سازمان‌ها، نهاد آموزش و پرورش جایگاه ویژه‌ای دارد، زیرا وظیفه‌ی خطیر تربیت نسل آینده، پرورش نیروی انسانی متخصص و انتقال ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی بر عهده‌ی آن است (۲). بدون تردید، کیفیت عملکرد کارکنان آموزش و پرورش و به‌ویژه معلمان، به‌طور مستقیم بر کیفیت یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اثرگذار است. در چنین شرایطی، سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ی موفقیت این سازمان به‌شمار می‌رود (۳). یکی از مشکلات مهمی که کارکنان در محیط‌های کاری به‌ویژه در نهادهای آموزشی با آن مواجه می‌شوند، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی مفهومی است که نخستین بار توسط «فرویدنبرگر» (۱۹۷۴) معرفی شد و به حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و ذهنی اطلاق می‌شود که در اثر مواجهه‌ی طولانی‌مدت با استرس‌های شغلی ایجاد می‌گردد (۴).

این پدیده معمولاً با نشانه‌هایی همچون کاهش انگیزه، احساس ناکارآمدی، بدبینی و بی‌علاقگی نسبت به شغل همراه است. در حوزه‌ی آموزش و پرورش، فرسودگی شغلی می‌تواند پیامدهایی جدی به همراه داشته باشد (۵). از جمله کاهش کیفیت تدریس، افت بهره‌وری کارکنان، افزایش غیبت و جابجایی شغلی، و در نهایت کاهش کیفیت خدمات آموزشی. از سوی دیگر، جو سازمانی به‌عنوان ادراک جمعی کارکنان از سیاست‌ها، رویه‌ها، هنجارها و روابط حاکم بر محیط کار، نقشی کلیدی در تبیین رفتار و نگرش افراد دارد. جو سازمانی می‌تواند مثبت و حمایتگر یا منفی و تنش‌زا باشد (۶).

در یک جو سازمانی مثبت که در آن اعتماد، احترام، همکاری و عدالت حاکم است، کارکنان احساس ارزشمندی و امنیت کرده و انگیزه‌ی بیشتری برای انجام وظایف خود دارند. برعکس، در شرایطی که جو سازمانی منفی باشد و ویژگی‌هایی چون بی‌اعتمادی، عدم حمایت مدیریتی، تبعیض و فشارهای بی‌مورد حاکم گردد، احتمال بروز فرسودگی شغلی به‌شدت افزایش می‌یابد (۷). پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های جو سازمانی و میزان فرسودگی شغلی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. در محیط‌های کاری که جو سازمانی سالم برقرار است، کارکنان کمتر در معرض استرس و خستگی شغلی قرار می‌گیرند. در مقابل، محیط‌های ناسالم با ضعف ارتباطات، فشار کاری بالا و فقدان حمایت اجتماعی، زمینه‌ساز افزایش فرسودگی شغلی هستند (۸). با این حال، بسیاری از مطالعات انجام‌شده عمدتاً در سازمان‌های صنعتی یا بخش‌های درمانی صورت گرفته و کمتر به حوزه‌ی آموزش و پرورش پرداخته‌اند. این در حالی است که ماهیت کار معلمان و کارکنان آموزشی، به دلیل تعامل مستمر با دانش‌آموزان، والدین و مدیران، حساسیت‌ها و پیچیدگی‌های خاص خود را دارد و آنان بیش از بسیاری از مشاغل دیگر در معرض استرس شغلی قرار دارند (۹). با توجه به اهمیت حیاتی آموزش و پرورش در توسعه‌ی کشور، شناخت و بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان این حوزه ضروری است. یکی از این عوامل که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد، جو سازمانی است. اگر مدیران آموزش و پرورش بتوانند جوی مثبت، حمایتگر و انگیزشی ایجاد کنند، احتمال بروز فرسودگی شغلی کاهش یافته و بهره‌وری کارکنان افزایش خواهد یافت. در مقابل، غفلت از این موضوع می‌تواند به تضعیف انگیزه‌ها، کاهش کیفیت آموزشی و در نهایت افت سرمایه‌ی انسانی منجر شود. بنابراین، پرسش اصلی این پژوهش آن است که: آیا بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد؟ و در صورت وجود، این رابطه به چه میزان و در چه ابعادی قابل تبیین است؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند ضمن غنی‌تر ساختن ادبیات پژوهشی در این حوزه، راهکارهایی عملی برای مدیران و سیاست‌گذاران آموزش و پرورش فراهم آورد تا با بهبود جو سازمانی، از فرسودگی شغلی کارکنان جلوگیری کرده و کیفیت خدمات آموزشی را ارتقاء دهند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه این تحقیق شامل کلیه کارکنان (رسمی، قراردادی، پیمانی) اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر که بنا بر استعلام از کارگزینی اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر برابر با ۹۵ نفر بود که در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ مشغول به کار بودند. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۷۶ نفر، به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است و با استفاده از داده‌های حاصل از پاسخ‌های افراد، فرضیات تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار گرفتند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان در سال ۱۹۸۵ توسط مسلسل ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال می‌باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند و به خصوص برای سنجش پیگیری از پدیده‌ی فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای، مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می‌شود. این مقیاس دارای ۳ مولفه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی می‌باشد. دامنه‌ی نمره هر سوال از (۰) تا (۶) تغییر می‌نماید. مجموع نمرات سوالات هر مقیاس، نشان دهنده‌ی نمره فرد در آن مقیاس است. در این پرسشنامه، گزینه مابین (هرگز، کم، گاهی، متوسط، زیاد و همیشه) معرف نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ می‌باشد و اکتساب نمره‌ی بیشتر نیز نشان دهنده‌ی مشکلات بیشتر است.

پرسشنامه جو سازمانی توسط هالپین و کرافت در سال ۱۹۶۳ تدوین گردید که دارای ۳۲ گویه بوده و هدف این پرسشنامه سنجش میزان جو سازمانی می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۸ مولفه (صمیمیت، نشاط، مانع، تظاهر به کار بر تولید، کناره‌جویی و ملاحظه‌گری و اعتماد) را می‌سنجد که این هشت بُعد به ویژگی‌های رفتاری مربوط می‌شوند. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت درجه بندی شده است.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه و استخراج داده‌ها، به کمک نرم افزار آماری (SPSS)، آنالیز صورت گرفت. در بخش آمار استنباطی از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

در این قسمت، آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق، ارائه شده است که شامل میانگین و انحراف استاندارد بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با جو سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر می‌باشد. یافته‌های [جدول ۱](#) میانگین و انحراف ابعاد فرسودگی شغلی در دو گروه مورد بررسی نشان می‌دهد. بیشترین میانگین در بین ابعاد فرسودگی شغلی مربوط به بُعد فقدان موفقیت فردی (۲۴/۹۴) و کمترین میانگین مربوط به بُعد شخصیت‌زدایی در بین زنان (۸/۵۷) می‌باشد.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار ابعاد فرسودگی شغلی دو گروه

متغیر	مرد		زن	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
فرسودگی شغلی	۴۲/۶۷	۱۲/۲۴	۴۷/۲	۱۲/۰۳
خستگی عاطفی	۹/۲	۸/۱۴	۱۳/۰	۹/۲۲
فرسودگی شغلی	۹/۰۵	۲/۸۵	۸/۵۷	۳/۴۲
فقدان موفقیت فردی	۲۳/۲۲	۸/۶۴	۲۴/۹۴	۹/۳۴

یافته‌های [جدول ۲](#) میانگین و انحراف معیار متغیر جو سازمانی را به تفکیک گروه‌ها نشان می‌دهد. میانگین و پراکندگی نمرات در بین مردان و زنان به ترتیب برابر با ۱۱۵/۱۵، ۱۱۴/۳۵، ۷/۹۷ و ۷/۲۴ می‌باشد.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار متغیر جو سازمانی دو گروه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد
جوسازمانی	مرد	۱۱۵/۱۵	۷/۹۷
	زن	۱۱۴/۳۵	۷/۲۴

بر اساس نتایج جدول ۳ نشان داده شده است که همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۱۴۱-) با مقدار سطح معنی داری (۰/۰۲۳) کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، لذا این ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می باشد. بنابراین بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی پیرسون بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی

شاخص آماری	تعداد	همبستگی محاسبه شده	سطح خطا	سطح معناداری
متغیرهای پژوهش				
فرسودگی شغلی	۷۷	-۰/۱۴۱	۰/۰۵	۰/۰۲۳
جو سازمانی				

بحث

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه ای معنادار وجود دارد. به بیان دیگر، ادراک کارکنان از جو حاکم بر سازمان می تواند به میزان زیادی سطح فرسودگی شغلی آن ها را پیش بینی کند. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش های یوو (Yoo) و همکاران (۲۰۲۱) (۵) و جونز (Jones) و همکاران (۲۰۲۰) (۱۱) همسو بود. هر چه جو سازمانی مثبت تر، حمایت گتر و عادلانه تر باشد، میزان خستگی عاطفی، بدبینی و احساس ناکارآمدی کارکنان کمتر خواهد بود؛ و برعکس، جو سازمانی منفی، همراه با فشارهای بی مورد، عدم اعتماد، نبود حمایت مدیران و تبعیض، زمینه ساز افزایش فرسودگی شغلی می شود. این نتیجه با پژوهش های پیشین همخوانی دارد. مطالعات متعددی در محیط های کاری مختلف مانند سازمان های صنعتی، بیمارستان ها و مؤسسات آموزشی نشان داده اند که کیفیت جو سازمانی از عوامل تعیین کننده ی سلامت روانی و حرفه ای کارکنان است (۶). نتایج تحقیق حاضر نیز تأیید می کند که در آموزش و پرورش، به دلیل حساسیت وظایف و تعامل مستمر معلمان و کارکنان با دانش آموزان، همکاران و والدین، نقش جو سازمانی در شکل گیری یا پیشگیری از فرسودگی شغلی حتی پررنگ تر است. از دیدگاه نظری می توان گفت جو سازمانی بستری است که استرس های شغلی در آن معنا پیدا می کنند. کارکنانی که خود را در محیطی امن، محترم و حمایت گر می بینند، فشارهای شغلی را به شکل چالش و فرصت رشد تلقی می کنند، نه تهدید (۱۰). در چنین فضایی، توان افزایی روانی افزایش می یابد و کارکنان انگیزه بیشتری برای تداوم فعالیت دارند. در مقابل، جو منفی سازمانی باعث می شود کوچک ترین فشارها و چالش های شغلی به تهدیدی جدی برای سلامت روانی و جسمی کارکنان تبدیل گردد. این امر به تدریج منجر به بروز خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی می شود. از نظر کاربردی، یافته های پژوهش پیامدهای مهمی برای مدیران و سیاست گذاران آموزش و پرورش دارد. ایجاد جو سازمانی مثبت می تواند از طریق تقویت روابط انسانی و اعتماد متقابل، فراهم سازی فرصت های رشد و پیشرفت شغلی، توجه به عدالت سازمانی و ارزیابی منصفانه عملکرد، ایجاد کانال های مؤثر برای ارتباطات باز و شفاف و حمایت مدیران از کارکنان در شرایط دشوار محقق شود (۷). چنین اقداماتی نه تنها به کاهش فرسودگی شغلی کمک می کند بلکه باعث افزایش رضایت شغلی، ارتقای کیفیت تدریس و در نهایت بهبود بهره وری کل نظام آموزشی خواهد شد. همچنین نتایج این مطالعه نشان می دهد که برای کاهش فرسودگی شغلی نباید صرفاً به مداخلات فردی مانند آموزش مهارت های مقابله با استرس یا مشاوره فردی بسنده کرد، بلکه باید به اصلاح ساختارها و روابط سازمانی نیز توجه شود

(۱۲). در واقع، فرسودگی شغلی صرفاً یک مشکل فردی نیست بلکه پدیده‌ای سازمانی است که ریشه در جو حاکم بر محیط کار دارد. در مجموع، پژوهش حاضر اهمیت دوچندان توجه به جو سازمانی در آموزش و پرورش را نشان می‌دهد. بهبود جو سازمانی نه تنها مانع بروز فرسودگی شغلی می‌شود بلکه با ارتقای انگیزه و سلامت روانی کارکنان، کیفیت خدمات آموزشی را نیز به سطح بالاتری می‌رساند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت جو سازمانی یکی از کلیدهای اصلی در کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت آموزش است. برای پژوهش‌های آینده نیز پیشنهاد می‌شود رابطه بین ابعاد مختلف جو سازمانی مانند اعتماد، حمایت مدیران و عدالت سازمانی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به صورت جزئی‌تر بررسی شود، پژوهش‌های مقایسه‌ای در میان استان‌ها یا مقاطع تحصیلی مختلف انجام گیرد و همچنین مداخلات عملی مانند دوره‌های توانمندسازی مدیران برای ایجاد جو سازمانی مثبت طراحی و اثرات آن بر کاهش فرسودگی شغلی مطالعه شود.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت و بهبود جو سازمانی به مثابه ابزاری راهبردی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش کارایی کارکنان آموزش و پرورش عمل می‌کند. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده به بررسی دقیق‌تر ابعاد مختلف جو سازمانی و نقش هر یک در کاهش فرسودگی شغلی بپردازند و همچنین تأثیر مداخلات سازمانی در ایجاد فضای کاری مثبت و حمایتی را به‌طور تجربی ارزیابی کنند. این نتایج می‌تواند راهنمای مناسبی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان آموزشی در جهت بهبود شرایط کاری و ارتقای کیفیت آموزش باشد.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این تحقیق هیچ بودجه‌ای دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم سازی، ندا اسماعیلی؛ روش شناسی، ندا اسماعیلی؛ نرم افزار، ندا اسماعیلی؛ اعتبارسنجی، ندا اسماعیلی؛ تحلیل، ندا اسماعیلی؛ تحقیق، ندا اسماعیلی؛ مدیریت داده، ندا اسماعیلی؛ نوشتن - آماده سازی پیش نویس اصلی، ندا اسماعیلی؛ نظارت، ندا اسماعیلی؛ مدیریت پروژه، ندا اسماعیلی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله مراتب قدردانی خود را از مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، همچنین از همکاری آزمودنی‌های شرکت کننده در اجرای این پژوهش ابراز می‌دارند.

References

1. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. Int J Environ Res Public Health. 2022 ;19(3):1780. doi: [10.3390/ijerph19031780](https://doi.org/10.3390/ijerph19031780)
2. Roy I. Le syndrome d'épuisement professionnel : définition, typologie et prise en charge [Burnout syndrome: definition, typology and management]. Soins Psychiatr. 2018 ;39(318):12-19. doi: [10.1016/j.spsy.2018.06.005](https://doi.org/10.1016/j.spsy.2018.06.005)
3. Sullivan D, White KM, Frazer C. Factors Associated with Burnout in the United States Versus International Nurses. Nurs Clin North Am. 2022;57(1):29-51. doi: [10.1016/j.cnur.2021.11.003](https://doi.org/10.1016/j.cnur.2021.11.003)

4. Vidak M, Barac L, Tokalic R, Buljan I, Marusic A. Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. *Sci Eng Ethics*. 2021 ;27(2):24. doi: [10.1007/s11948-021-00298-6](https://doi.org/10.1007/s11948-021-00298-6)
5. Yoo J, Chung SE, Oh J. Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. *J Perianesth Nurs*. 2021;36(1):24-29. doi: [10.1016/j.jopan.2020.04.009](https://doi.org/10.1016/j.jopan.2020.04.009)
6. Vidak M, Tomić V, Buljan I, Tokalić R, Marušić A. Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: A qualitative study. *Account Res*. 2024;31(7):847-873. doi: [10.1080/08989621.2023.2173586](https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586)
7. Teresi M, Pietroni DD, Barattucci M, Giannella VA, Pagliaro S. Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Front Psychol*. 2019 ;10:1356. doi: [10.3389/fpsyg.2019.01356](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356)
8. Cheng YH. Railway safety climate: a study on organizational development. *Int J Occup Saf Ergon*. 2019 ;25(2):200-216. doi: [10.1080/10803548.2017.1361591](https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1361591)
9. Sohrabi Y, Yarmohammadi H, Pouya AB, Arefi MF, Hassanipour S, Poursadeqiyani M. Prevalence of job burnout in Iranian nurses: A systematic review and meta-analysis. *Work*. 2022;73(3):937-943. doi: [10.3233/WOR-210283](https://doi.org/10.3233/WOR-210283)
10. Eales S. A focus on mental health. *Br J Nurs*. 2019 ;28(18):1213. doi: [10.12968/bjon.2019.28.18.1213](https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.18.1213)
11. Jones N, Teague GB, Wolf J, Rosen C. Organizational Climate and Support Among Peer Specialists Working in Peer-Run, Hybrid and Conventional Mental Health Settings. *Adm Policy Ment Health*. 2020 ;47(1):150-167. doi: [10.1007/s10488-019-00980-9](https://doi.org/10.1007/s10488-019-00980-9)
12. Mutonyi BR, Slåtten T, Lien G, González-Piñero M. The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Serv Res*. 2022;22(1):637. doi: [10.1186/s12913-022-08042-x](https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x)

