



سنجش و مقایسه ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی) در کادر آموزشی و اداری منطقه سریش آباد

۱. شهرام اسکندری: کارشناسی دانشگاه فنی و حرفه ای کرمانشاه - آموزشکده فنی و مهندسی پسران کرمانشاه

۲. فواد قبادی: کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی تهران واحد جنوب

۳. محسن فقیرزاده: کارشناسی مدیریت علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قروه

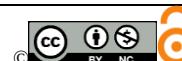
۴. جواد معظمی: کارشناسی معارف اسلامی (دینی و عربی) دانشگاه پیام نور واحد قروه

ایمیل نویسنده مسئول: sheskandari1979@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، سنجش و مقایسه مولفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی در بین کادر آموزشی و اداری آموزش و پرورش منطقه سریش آباد بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پژوهشی از نوع مقطعی و مقایسه‌ای بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان آموزشی و اداری منطقه سریش آباد بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۱۰۰ نفر (۵۰ نفر کادر آموزشی و ۵۰ نفر کادر اداری) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI) بود که روایی و پایایی آن در پژوهش حاضر تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آزمون تی مستقل استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کادر آموزشی و اداری در مولفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که کادر آموزشی نمرات بالاتری را کسب کردند. با این حال، در مولفه کاهش موفقیت شخصی تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. نتایج نشان می‌دهد که کادر آموزشی در معرض فشارهای روانی بیشتری قرار دارند و نیازمند توجه ویژه‌ای برای کاهش فرسودگی شغلی هستند.

کلیدواژه‌گان: فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، کاهش موفقیت شخصی، کادر آموزشی، کادر اداری، سریش آباد.



Assessment and Comparison of Job Burnout Dimensions (Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Reduced Personal Accomplishment) among Educational and Administrative Staff in Serishabad Region

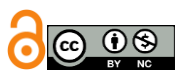
1. Shahram Eskandari*: Bachelor's Degree, Kermanshah University of Technology, Kermanshah Boys' Technical and Engineering College
2. Foad Ghabadi: Master's Degree, Islamic Azad University, Tehran South Branch
3. Mohsen Faghizadeh: Bachelor's Degree in Sports Management, Islamic Azad University, Ghorveh Branch
4. Javad Mo'azami: Bachelor's Degree in Islamic Studies (Religion and Arabic), Payame Noor University, Ghorveh Branch

*Corresponding Author's Email: sheskandari1979@gmail.com

Abstract

The main purpose of this research was to assess and compare the components of job burnout, including emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, among the educational and administrative staff of the Serishabad Education Department. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-analytical in terms of nature, following a cross-sectional and comparative design. The statistical population included all educational and administrative staff in the Serishabad region, from which 100 individuals (50 educational staff and 50 administrative staff) were selected as a sample using random sampling. The data collection tool was the standard Maslach Burnout Inventory (MBI), the validity and reliability of which were confirmed in the present study. Descriptive statistics and an independent t-test were used to analyze the data. The research findings showed that there is a significant difference between educational and administrative staff in the components of emotional exhaustion and depersonalization, with educational staff obtaining higher scores. However, no significant difference was observed between the two groups in the component of reduced personal accomplishment. The results indicate that educational staff are under greater psychological pressure and require special attention to reduce job burnout.

Keywords: *Job burnout, Emotional exhaustion, Depersonalization, Reduced personal accomplishment, Educational staff, Administrative staff, Serishabad.*



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از حیاتی ترین نهادهای اجتماعی، مسئولیت خطیر پرورش نسل آینده و انتقال ارزش های فرهنگی، علمی و دینی را بر عهده دارد. کارایی و اثربخشی این نظام بزرگ، وابستگی تام به عملکرد صحیح و بهینه تمامی ارکان و اجزای تشکیل دهنده آن است. در این میان، نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی و ارزشمندترین دارایی سازمان، نقشی غیرقابل انکار در تحقق اهداف آموزشی ایفا می کند. بدون وجود کارکنانی متعهد، سالم و باانگیزه، حتی بهترین امکانات مادی و ساختارهای سازمانی نیز قادر به پاسخگویی به نیازهای متغیر جامعه نخواهند بود. از این رو، توجه به سلامت روانی و شغلی تمامی افرادی که در این سیستم فعالیت می کنند، از اصول اولیه مدیریت آموزشی محسوب می شود (اسماعیلی، ۱۴۰۳).

در سازمان آموزش و پرورش، نیروی انسانی به دو گروه اصلی «کادر آموزشی» (معلمان و مربیان) و «کادر اداری» (کارکنان دفتری و اجرایی) تقسیم می شود. کادر آموزشی مستقیماً با فرآیند تدریس و تربیت دانش آموزان در ارتباط هستند و نقش مستقیمی در شکل گیری شخصیت آنان دارند، در حالی که کادر اداری با انجام امور اجرایی، بایگانی، هماهنگی و پشتیبانی، زیرساخت های لازم را برای فعالیت های آموزشی فراهم می آورند. اگرچه ماهیت فعالیت این دو گروه متفاوت است، اما هر دو با فشارهای شغلی، چالش های سازمانی و تعارضات محیط کار روبرو هستند. پژوهش ها نشان می دهد که سلامت روانی و عملکرد هر یک از این گروه ها بر کیفیت کل نظام آموزشی تأثیرگذار است و غفلت از نیازهای هر کدام می تواند به اختلال در کل سیستم منجر شود (موسوی پور و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از مهم ترین مخاطراتی که تهدیدی جدی برای سلامت شغلی کارکنان محسوب می شود، «فرسودگی شغلی» است. این سندروم که نتیجه استرس های مزمن محل کار است، دارای سه مولفه اصلی است: «خستگی هیجانی» که به احساس فرسودگی و تخلیه انرژی عاطفی اشاره دارد؛ «مسخ شخصیت» که در آن فرد نسبت به دیگران (مثل دانش آموزان یا همکاران) نگرش های منفی و سرد پیدا می کند؛ و «کاهش موفقیت شخصی» که شامل احساس ناکارآمدی و عدم رضایت از دستاوردهای شغلی است. مطالعات متعددی در ایران و جهان نشان داده اند که فرسودگی شغلی می تواند منجر به کاهش بهره وری، غیبت های مکرر، ترک خدمت و افت کیفیت آموزش شود (طولابی و همکاران، ۱۳۹۷؛ اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۲۰).

با وجود اهمیت این موضوع، بررسی ها نشان می دهد که شکاف ها و خلاءهای پژوهشی قابل توجهی در این زمینه وجود دارد. بسیاری از مطالعات انجام شده، تمرکز خود را بر روی معلمان در کلان شهرها گذاشته اند و کمتر به مقایسه وضعیت کادر اداری با کادر آموزشی پرداخته اند. همچنین، پژوهش های منطقه ای که به ویژگی های بومی و فرهنگی مناطق مختلف توجه داشته باشند، محدود است. منطقه سریش آباد به عنوان یکی از مناطق آموزش و پرورش شهرستان قروه، دارای ویژگی ها و چالش های خاص خود است که تاکنون مطالعه مستقلی برای سنجش و مقایسه میزان فرسودگی شغلی در بین کادر آموزشی و اداری این منطقه انجام نشده است. این خلاء پژوهشی باعث می شود که مدیران و برنامه ریزان آموزشی در این منطقه، اطلاعات دقیقی از وضعیت روانشناختی کارکنان خود نداشته باشند و ممکن است در تدوین مداخلات لازم با دشواری روبرو شوند (ناظم و علیزاده رنجبر، ۱۳۹۳).

تجارب پژوهشگران و دغدغه های محققان در حوزه مدیریت آموزشی نشان می دهد که درک تفاوت های موجود بین گروه های مختلف شغلی، کلید اصلی برای طراحی مداخلات موثر است. نویسندگان این پژوهش بر این باورند که فشارهای وارده بر معلمان (کادر آموزشی) با فشارهای وارده بر کارکنان دفتری (کادر اداری) متفاوت است و این تفاوت ها می تواند منجر به اشکال متفاوتی از فرسودگی شود. برای مثال، در حالی که

معلمان ممکن است بیشتر در معرض خستگی هیجانی ناشی از ارتباط مستقیم با دانش آموزان باشند، کارکنان اداری ممکن است به دلیل روتین‌های اداری و بوروکراسی، دچار کاهش موفقیت شخصی شوند. توجه به این ظرافت‌ها و مقایسه علمی این دو گروه، می‌تواند تصویر روشن‌تری از سلامت سازمانی منطقه ارائه دهد.

بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده و ضرورت شناخت وضعیت سلامت شغلی کارکنان منطقه سریش آباد، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش است که آیا بین کادر آموزشی و اداری منطقه سریش آباد از نظر مولفه‌های فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی) تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الف) پیشینه نظری

۱. تعریف و مفهوم فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰ میلادی توسط فرویدنبرگ در میان کارکنان خدمات انسانی مطرح شد. این مفهوم به حالتی روان‌شناختی اشاره دارد که در آن فرد احساس خستگی مفرط، ناتوانی در انجام کار و کاهش انگیزه را تجربه می‌کند. ماسلاچ و جکسون، از نظریه پردازان برجسته در این حوزه، فرسودگی شغلی را به عنوان یک سندروم روان‌شناختی ناشی از استرس‌های مزمن محیط کار تعریف می‌کنند که با سه بعد اصلی مشخص می‌شود. این پدیده نه تنها سلامت روان فرد را به خطر می‌اندازد، بلکه اثرات مخربی بر کارایی سازمان و روابط بین فردی دارد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۲۰).

۲. تاریخچه و روند تحول فرسودگی شغلی

در ابتدا، فرسودگی شغلی تنها به مشاغل خدماتی مانند پرستاری و تدریس محدود می‌شد، اما به تدریج پژوهشگران دریافتند که این پدیده در تمامی مشاغل و حتی مشاغل اداری نیز قابل مشاهده است. در دهه‌های اخیر، با تغییر شرایط کاری و افزایش فشارهای ناشی از بوروکراسی و تکنولوژی، تعاریف فرسودگی گسترده‌تر شد. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که فرسودگی یک پدیده ثابت و ایستا نیست، بلکه فرآیندی پویا است که می‌تواند با گذشت زمان و تغییر شرایط کاری شدت یا ضعف پیدا کند (طولابی و همکاران، ۱۳۹۷).

۳. ابعاد و مولفه‌های فرسودگی شغلی

طبق مدل معتبر ماسلاچ، فرسودگی شغلی دارای سه بُعد یا مولفه اصلی است:

- خستگی هیجانی: احساس تهی شدن از انرژی عاطفی و فیزیکی که ناشی از تعاملات مداوم و فشارهای شغلی است.
- مسخ شخصیت (بدرفتاری با دیگران): بروز نگرش‌های منفی، سردی و بی‌تفاوتی نسبت به مراجعان یا همکاران که معمولاً به عنوان یک مکانیزم دفاعی برای مقابله با استرس شکل می‌گیرد.

- کاهش موفقیت شخصی: ارزیابی منفی فرد از خود و کاهش احساس شایستگی و توانایی در انجام وظایف شغلی و کمک به دیگران.

این سه بُعد به طور همزمان در فرد مبتلا به فرسودگی شغلی ظاهر می‌شوند و شدت آن‌ها می‌تواند متفاوت باشد (اسماعیلی، ۱۴۰۳).

۴. نظریه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی

چندین نظریه برای تبیین فرسودگی شغلی وجود دارد. از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به «نظریه تعادل تقاضا-منابع» اشاره کرد که بیان می‌کند فرسودگی زمانی رخ می‌دهد که تقاضاهای شغلی بیش از منابع فردی برای مقابله با آن‌ها باشد. همچنین «نظریه حفظ منابع» نیز تأکید دارد که افراد

تلاش می‌کنند منابع ارزشمند خود (مانند انرژی، زمان و عزت نفس) را حفظ کنند و فرسودگی نتیجه از دست دادن این منابع یا تهدید شدن آنهاست. این نظریه‌ها کمک می‌کنند تا درک بهتری از عوامل ایجادکننده فرسودگی در کادر آموزشی و اداری پیدا کنیم (ناظم و علیزاده رنجبر، ۱۳۹۳).

ب) پیشینه تجربی

۱. پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

پژوهش‌های متعددی در ایران به بررسی فرسودگی شغلی در آموزش و پرورش پرداخته‌اند. در یکی از این مطالعات، سیدجلالی و همکاران (۱۴۰۰) به تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی معلمان بر اساس توسعه حرفه‌ای و مدیریت پرداختند و نشان دادند که ضعف در مدیریت و عدم حمایت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده قوی برای افزایش فرسودگی باشد. همچنین، موسوی پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی بر روی کارکنان اداری آموزش و پرورش استان مرکزی، رابطه بین سلامت روانی و ابعاد فرسودگی را بررسی کردند و دریافتند که کارکنان اداری نیز به همان اندازه معلمان در معرض خستگی هیجانی هستند، اگرچه منابع استرس آنها متفاوت است. در مطالعه‌ای دیگر، لطفی‌نیا و محسنی‌نیا (۱۳۸۹) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در میزان ابتلای معلمان به فرسودگی دارد. همچنین، اسماعیلی (۱۴۰۳) در بررسی خود رابطه معناداری بین جو سازمانی نامناسب و افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان بهشهر را گزارش کرد.

۲. پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

در سطح بین‌المللی نیز مطالعات گسترده‌ای در این زمینه انجام شده است. ارگون و کوشکون (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی نوع رهبری مدیران مدارس و تأثیر آن بر فرسودگی معلمان در فرآیند آموزش از راه دور پرداختند و نتایج نشان داد که فقدان حمایت کافی مدیران در بحران‌ها، خستگی هیجانی را به شدت افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، لی و همکاران (۲۰۲۳) فرسودگی شغلی را در کارکنان اداری دانشگاه‌های چین بررسی کردند و دریافتند که کارکنان اداری به دلیل فشارهای بوروکراتیک و تکراری بودن کار، بیشتر در معرض کاهش موفقیت شخصی هستند تا خستگی هیجانی خالص. این پژوهش‌ها تأکید دارند که اگرچه ماهیت شغل متفاوت است، اما نیاز به حمایت سازمانی برای پیشگیری از فرسودگی در هر دو گروه آموزشی و اداری یک ضرورت مشترک است.

روشناسی

روش انجام این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و گردآوری داده‌ها، توصیفی-پژوهشی از نوع مقطعی و مقایسه‌ای است. در این مطالعه تلاش شده است تا وضعیت موجود متغیرهای مورد بررسی سنجیده شده و تفاوت‌های بین گروه‌های مورد مطالعه مقایسه گردد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی همکاران فرهنگی شامل کادر اداری و کادر آموزشی منطقه سریش‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ می‌باشد. برای انتخاب نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. بر این اساس، حجم نمونه شامل ۵۰ نفر معلم (کادر آموزشی) و همچنین ۲۵ نفر از کادر اداری و ۲۵ نفر از کادر آموزشی دیگر (که مجموعاً با گروه معلمان ترکیب شده یا به عنوان گروه‌های مجزا در نظر گرفته می‌شوند) انتخاب گردیدند تا مقایسه دقیقی بین این گروه‌ها امکان‌پذیر باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد و معتبر «فرسودگی شغلی ماسلاچ» است. این پرسشنامه توسط کریستینا ماسلاچ و سوزان جکسون در سال ۱۹۸۱ طراحی و ساخته شده است. این ابزار شامل ۲۲ گویه است که سه بُعد اصلی فرسودگی شغلی را می‌سنجد: عامل اول «خستگی هیجانی» شامل ۹ گویه، عامل دوم «مسخ شخصیت» شامل ۵ گویه و عامل سوم «کاهش موفقیت شخصی» شامل ۸ گویه می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری

پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (از «هرگز» با امتیاز ۱ تا «همیشه» با امتیاز ۵) است. در پژوهش‌های متعدد قبلی، روایی و پایایی این پرسشنامه تأیید شده است؛ به طوری که در مطالعات داخلی و خارجی، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برای ابعاد مختلف آن بین ۰/۷۰ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. همچنین در پژوهش حاضر، برای اطمینان از سازگاری ابزار با جامعه آماری، پایایی مجدداً محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۹ و ۰/۸۲ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار بالای ابزار در این مطالعه است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و نمرات پژوهش استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و مقایسه میانگین نمرات فرسودگی شغلی بین کادر آموزشی و اداری از آزمون تی مستقل استفاده گردید. کلیه محاسبات و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS در نسخه ۲۶ انجام پذیرفت.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) ابعاد فرسودگی شغلی در کل نمونه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
خستگی هیجانی	۱۰۰	۳,۴۵	۰,۸۲	۱,۲۲	۵,۰۰
مسخ شخصیت	۱۰۰	۲,۸۰	۰,۷۵	۱,۰۰	۴,۸۰
کاهش موفقیت شخصی	۱۰۰	۲,۶۵	۰,۶۸	۱,۱۲	۴,۵۰

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی ابعاد فرسودگی شغلی را برای کل نمونه (۱۰۰ نفر) نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، میانگین به دست آمده برای مولفه خستگی هیجانی (۳,۴۵) بالاتر از سایر مولفه‌ها است که نشان‌دهنده سطح نسبتاً بالای فرسودگی هیجانی در بین کارکنان مورد مطالعه می‌باشد. پس از آن، به ترتیب مولفه‌های مسخ شخصیت (۲,۸۰) و کاهش موفقیت شخصی (۲,۶۵) قرار دارند.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار استاندارد ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس گروه شغلی

متغیر	گروه شغلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خستگی هیجانی	کادر آموزشی	۵۰	۳,۸۵	۰,۷۵
	کادر اداری	۵۰	۳,۰۵	۰,۶۸
مسخ شخصیت	کادر آموزشی	۵۰	۳,۱۰	۰,۷۰
	کادر اداری	۵۰	۲,۵۰	۰,۶۵
کاهش موفقیت شخصی	کادر آموزشی	۵۰	۲,۷۰	۰,۷۲
	کادر اداری	۵۰	۲,۶۰	۰,۶۴

در جدول ۲، وضعیت فرسودگی شغلی در دو گروه کادر آموزشی و اداری به طور جداگانه مورد مقایسه قرار گرفته است. همانطور که مشاهده می‌شود، میانگین نمرات در هر سه مولفه (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی) در گروه کادر آموزشی بالاتر از گروه کادر اداری است. این امر نشان می‌دهد که به طور کلی کادر آموزشی در وضعیت نامساعدتری از نظر فرسودگی شغلی نسبت به همکاران اداری خود قرار دارند.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری (Sig)
خستگی هیجانی	۰,۰۸۵	۰,۱۵۶
مسخ شخصیت	۰,۰۷۸	۰,۲۱۰
کاهش موفقیت شخصی	۰,۰۹۲	۰,۰۹۵

جدول ۳ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای هر سه مولفه فرسودگی شغلی بزرگتر از ۰,۰۵ است (خستگی هیجانی: ۰,۱۵۶، مسخ شخصیت: ۰,۲۱۰، کاهش موفقیت شخصی: ۰,۰۹۵). بنابراین، با توجه به اینکه سطح معناداری از آستانه ۰,۰۵ بیشتر است، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود و استفاده از آزمون‌های پارامتریک (مانند t مستقل) مجاز است.

جدول ۴. نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه ابعاد فرسودگی شغلی در کادر آموزشی و اداری

متغیر	گروه	میانگین	درجه آزادی	t	سطح معناداری (دو طرفه)
خستگی هیجانی	آموزشی / اداری	۳,۰۵ / ۳,۸۵	۹۸	۵,۶ ۵	۰,۰۰۱
مسخ شخصیت	آموزشی / اداری	۲,۵۰ / ۳,۱۰	۹۸	۴,۴ ۸	۰,۰۰۱
کاهش موفقیت شخصی	آموزشی / اداری	۲,۶۰ / ۲,۷۰	۹۸	۰,۷ ۳	۰,۴۶۵

جدول ۴ نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت معنادار بین دو گروه را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، برای مولفه خستگی هیجانی مقدار t برابر با ۵,۶۵ و سطح معناداری ۰,۰۰۱ به دست آمده است که از ۰,۰۵ کمتر است؛ بنابراین بین کادر آموزشی و اداری از نظر خستگی هیجانی تفاوت معناداری وجود دارد و کادر آموزشی خستگی بیشتری دارند. همچنین برای مولفه مسخ شخصیت، سطح معناداری ۰,۰۰۱ است که نشان‌دهنده تفاوت معنادار بین دو گروه به نفع کادر اداری (کادر آموزشی نمره بالاتری دارند). اما در مورد مولفه کاهش موفقیت شخصی، سطح معناداری ۰,۴۶۵ به دست آمده است که بزرگتر از ۰,۰۵ است؛ بنابراین بین کادر آموزشی و اداری از نظر کاهش موفقیت شخصی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که وضعیت فرسودگی شغلی در بین کارکنان منطقه سریش‌آباد، به ویژه در کادر آموزشی، نیازمند توجه جدی است. بررسی‌ها حاکی از آن است که کادر آموزشی نسبت به همکاران اداری خود، تجربه شدیدتری از خستگی هیجانی و مسخ شخصیت دارند. به عبارت دیگر، معلمان و مربیان در این منطقه بیشتر در معرض احساس تهی شدن از انرژی عاطفی و فاصله گرفتن احساسی از مراجعان خود هستند. با این حال، در مولفه سوم یعنی کاهش موفقیت شخصی، تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای بین دو گروه مشاهده نشد که نشان می‌دهد هر دو گروه، فارغ از نوع وظایف، احساس مشابهی از کارآمدی و اثربخشی شغلی دارند. این یافته‌ها به وضوح نشان می‌دهد که ماهیت کار آموزشی که مستلزم ارتباط مستقیم و مداوم با دانش‌آموزان است، فشارهای روانی متفاوتی را نسبت به کارهای اداری ایجاد می‌کند.

یافته‌های این پژوهش با نتایج بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی همسویی قابل توجهی دارد. در سطح داخلی، نتایج پژوهش سیدجلالی و همکاران (۱۴۰۰) که نشان دادند معلمان به دلیل فشارهای ناشی از مدیریت و توسعه حرفه‌ای دچار فرسودگی می‌شوند، با یافته‌های حاضر مبنی بر خستگی هیجانی بالاتر در معلمان مطابقت دارد. همچنین، پژوهش موسوی پور و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی سلامت روانی کارکنان اداری پرداختند، تأیید می‌کند که اگرچه کارکنان اداری فرسودگی را تجربه می‌کنند، اما ابعاد آن با کادر آموزشی متفاوت است. در سطح بین‌المللی نیز مطالعه ارگون و کوشکون (۲۰۲۳) که نشان داد عدم حمایت مدیران منجر به افزایش فرسودگی در معلمان می‌شود، با نتایج این پژوهش در خصوص آسیب‌پذیری کادر آموزشی هم‌خوانی دارد. علاوه بر این، پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۳) که بر روی کارکنان اداری انجام شد، با یافته ما مبنی بر عدم تفاوت معنادار در کاهش موفقیت شخصی بین دو گروه هم‌راستا است، زیرا هر دو گروه در ساختارهای بوروکراتیک بزرگ دچار احساس ناکارآمدی مشابهی می‌شوند.

تبیین این نتایج بر اساس نظریه‌های موجود در مدیریت آموزشی، به ویژه «نظریه حفظ منابع»، بسیار گویا است. طبق این نظریه، فرسودگی زمانی رخ می‌دهد که منابع فردی (مانند انرژی، زمان و عاطفه) تهدید یا از دست می‌روند. کادر آموزشی به دلیل ماهیت شغلشان که مستلزم سرمایه‌گذاری عاطفی سنگینی است، منابع خود را سریع‌تر از کادر اداری مصرف می‌کنند و در نتیجه بیشتر در معرض خستگی هیجانی قرار می‌گیرند. همچنین «نظریه تعادل تقاضا-منابع» توضیح می‌دهد که وقتی تقاضاهای شغلی (مثل مدیریت کلاس درس و پاسخگویی به والدین) از منابع فردی فراتر رود، فرد دچار فرسودگی می‌شود. در کادر اداری، اگرچه تقاضاها وجود دارند، اما ماهیت کار بیشتر جنبه اجرایی و کمتر تعاملی دارد که منجر به نوع متفاوتی از فشار می‌شود.

از دیدگاه پژوهشگران این مطالعه، تفاوت‌های مشاهده شده بازتابی از واقعیت‌های محیط کار در مدارس و ادارات آموزش و پرورش است. معلمان در منطقه سریش‌آباد، مانند بسیاری از مناطق دیگر، با چالش‌های متعددی از جمله تعداد زیاد دانش‌آموزان، کمبود امکانات آموزشی و انتظارات بالا از سوی اولیا مواجه هستند که مستقیماً بر بعد عاطفی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در مقابل، کارکنان اداری اگرچه با فشارهای بوروکراتیک و کاغذبازی روبرو هستند، اما تعاملات انسانی کمتر و فشار عاطفی شدیدتری را نسبت به معلمان تجربه نمی‌کنند. این تفاوت در ماهیت استرسورها، دلیل اصلی تفاوت در ابعاد فرسودگی بین این دو گروه است.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که اگرچه هر دو گروه کادر آموزشی و اداری در معرض فرسودگی شغلی هستند، اما کادر آموزشی از وضعیت حساس‌تری برخوردار است و نیاز به حمایت‌های ویژه‌ای دارد. نتایج این پژوهش تأکید می‌کند که برنامه‌ریزان آموزشی باید رویکردهای متفاوتی را برای هر گروه اتخاذ کنند. برای معلمان، باید بر تقویت مهارت‌های مقابله‌ای با استرس و کاهش بار عاطفی تمرکز کرد، در حالی که برای کارکنان اداری، بهبود جو سازمانی و شفافیت وظایف می‌تواند در کاهش فرسودگی موثر باشد. نادیده گرفتن این تفاوت‌ها می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری کلی سیستم آموزشی شود.

در پایان، باید به محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشت اشاره کرد. از جمله مهم‌ترین محدودیت‌ها می‌توان به حجم نمونه محدود و انجام پژوهش در یک منطقه جغرافیایی خاص (سریش‌آباد) اشاره کرد که تعمیم‌دهی نتایج به سایر مناطق را با محدودیت همراه می‌سازد. همچنین، استفاده از خود گزارش‌دهی در پرسشنامه‌ها ممکن است با سوگیری‌های پاسخ‌دهندگان همراه باشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، این مطالعه در مناطق دیگر و با حجم نمونه بالاتر تکرار شود و همچنین متغیرهای مداخله‌گر دیگری مانند سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گیرند تا تصویر کامل‌تری از عوامل موثر بر فرسودگی شغلی در آموزش و پرورش ترسیم گردد.

سپاسگزاری

کمال تشکر را از تمامی کادر آموزشی و اداری منطقه سریش آباد داریم که در تکمیل پرسشنامه‌ها و همکاری در مراحل مختلف این پژوهش، یاری‌گر ما بودند.

منابع

- اسلامی، زینب، و ولیان، محمدتقی. (۱۳۹۵). تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش (مورد مطالعه: دبیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بجنورد). در کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری.
- اسماعیلی، ندا. (۱۴۰۳). تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر. رویکردهای نوین در مدیریت آموزش و علوم سلامت، ۱(۴)، ۹-۱.
- حمیدی شیخ احمدی، فرزاد، عبدلی، آسیه، نجف پور، لیلا، و آذری، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی فرسودگی شغلی در معلمان. در پنجمین همایش بین المللی علوم تربیتی، مشاوره، روانشناسی و علوم اجتماعی. همدان.
- سیدجلالی، کاملیا، دانشور، زرین، خدیوی، اسداله، و طالبی، بهنام. (۱۴۰۰). تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی معلمان بر اساس توسعه حرفه ای و مدیریت. مدیریت مدرسه، ۹(۲)، ۵۱-۷۲.
- طولابی، زینب، پوراشرف یاسان، اله، و عباس پور، حیدر. (۱۳۹۷). فراتحلیل مطالعات فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی ایران (مطالعه موردی: مدارس ایران). فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت، ۳۴(۳)، ۱۰۰-۸۳.
- عنوان پایان‌نامه: بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. (۱۳۹۶). [کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت].
- لطفی‌نیا، حسین، و محسنی‌نیا، حسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)، ۳(۱۱)، ۹۳-۱۰۶.
- موسوی پور، سعید، فقیهی، علیرضا، رفیعی، محمد، و غریبی، فرزانه. (۱۳۹۲). سلامت روانی، ابعاد فرسودگی شغلی و هوش سازمانی کارکنان اداری آموزش و پرورش استان مرکزی. در دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم.
- ناظم، فتاح، و علیزاده رنجبر، تینا. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲) (پیاپی ۱۸)، ۹۱-۱۰۸.
- Ergün, M., & Coşkun, B. K. (2023). Investigation of leadership type of school administrators and burnout of teachers according to teacher perceptions in the emergency distance education process. *International Journal of Progressive Education*, 19(1), 62-83.
- Kryshtanovych, M., Akimova, L., Akimov, O., Parkhomenko-Kutsevil, O., & Omarov, A. (2022). Features of creative burnout among educational workers in public administration system. *Creativity Studies*, 15(1), 116-129.
- Lei, M., Alam, G. M., & Hassan, A. B. (2023). Job burnout amongst university administrative staff members in China—a perspective on sustainable development goals (SDGs). *Sustainability*, 15(11), 8873.
- Mehraban, J. (2021). The mediating role of organizational indifference in the relationship between job burnout and administrative health of education staff in Tabriz. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 55-82.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602-616.
- Teyfur, M. (2021). Investigation of professional burnout levels of secondary school administrators according to some variables. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(3), 44-56.