



تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان

معصومه حسن زاده

کارشناسی علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی ، دانشگاه پیام نور

masoumeh.hasanzadeh509@gmail.com

۰۹۱۵۴۳۰۹۷۴۲

چکیده :

فرسودگی شغلی را از عوارض مرتبط با کار می دانند. فرسودگی شغلی واکنشی به فشار شغلی طولانی مدت یا مزمن است و با سه بعد اصلی توصیف می شود: خستگی شدید، منفی بافی (حس همذات پنداری کمتر با شغل) و احساس افت در توانایی شغلی. فرسودگی شغلی با پیامدهایی همچون کاهش کارایی فرد و ایجاد عوارض جسمانی و روانی در کارکنان همراه است. با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش و شغل معلمی و تاثیر آن بر رشد و تربیت افراد جامعه ، لذا فرسودگی شغلی در این قشر از اهمیت بسیاری برخوردار است. از این رو با توجه به اهمیت فرسودگی شغلی و پیامدهای منفی آن بر روی فرد و سازمان، لذا ضروریست به شناسایی عوامل موثر بر آن پرداخته شود. این پژوهش به روش توصیفی - تحلیلی بر آن است تا به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی در معلمان بپردازد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی ، عدالت سازمانی ، معلم .



۱- مقدمه :

قسمت عمده زندگی هر شخص صرف اشتغال می‌گردد، می‌توان گفت افراد بیش از نیمی از اوقات بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند. (رضوی ، قربانی ، کلاته ترابی ، شگرف نخایی و طبرایی ، ۱۳۹۳) منابع استرس شغلی در محیط کار، شامل عوامل محیطی و فیزیکی، عوامل انسانی و عوامل سازمانی است، و اگر شخص قادر به مقابله مؤثر با این استرسورها نباشد، در صورت طولانی شدن، این مسئله منجر به کاهش رضایت شغلی و در نهایت منجر به فرسودگی شغلی می‌شود (دشتی س، فرادمل ج، سهیلی زاد م، شهرآبادی ر. صالحی نیا ح. ۱۳۹۴) مهم ترین تعریف از فرسودگی شغلی، بر پایه نظریه ی روانی اجتماعی مسلک (۱۹۸۱) که سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی را در نظر می‌گیرد، ارائه شده است. (Kohler , 2013)

فرسودگی شغلی یک سندرم روا نشناختی است که به عنوان پاسخ طول کشیده به استرسورهای بین فردی مزمن در کار در نظر گرفته می‌شود و سه بعد کلیدی این پاسخ شامل خستگی مفرط، احساس بدبینی و گسیختگی از کار و احساس ناکارآمدی و فقدان موفقیت فردی است : (Maslach & Leiter , 2016)

خستگی عاطفی: به احساس کم آوردن از نظر عاطفی و تحلیل منابع عاطفی فرد اطلاق می‌شود. این بعد از سندرم فرسودگی شغلی، بعد استرسی و پایه فرسودگی شغلی است .

مسخ شخصیت: به پاسخ منفی، یا کاملاً جداشده به دیگر افراد اطلاق می‌گردد که غالباً فقدان کمال گرایی را شامل می‌شود؛

کاهش موفقیت فردی: به کاهش احساس کارآمدی و تولیدگراییانه بودن در محیط کار اطلاق می‌شود؛ این احساس خودکارآمدی کاهش یافته، با افسردگی و ناتوانی در تطبیق دادن خود با مقتضیات شغل در ارتباط است و می‌تواند در نبود حمایت اجتماعی تشدید شود.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان ارائه می‌شود و می‌تواند عاملی برای غیبت از کار، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت پذیری باشد. (ساعتچی ، ۱۳۹۳)

یکی از چالشهای پیش روی حوزه آموزش و پرورش، کاهش انرژی و نیروی کاری معلمان است که موجب می‌گردد تعدادی از معلمان کارایی و اثربخشی خود را از دست داده و حتی در برخی از موارد قبل از سن بازنشستگی از سیستم آموزشی خارج شوند. این پدیده به عنوان فرسودگی شغلی در معلمان توصیف می‌گردد . فرسودگی شغلی اولین بار توسط هربرت فریدنبرگر در سال ۱۹۸۰ مورد استفاده قرار گرفت . فریدنبرگر فرسودگی شغلی را به عنوان : « شکست، خستگی و تقاضاهای بیش از حد توان » تعریف نمود که منجر به کم رنگ شدن اهداف، علایق و تمایلات در افراد می‌گردد . محققان به بررسی فرسودگی شغلی به عنوان عامل پشت پرده تحلیل رفتن نیروها در حوزه آموزشی پرداخته اند تا بتوانند عواملی که باعث بروز فرسودگی شغلی در معلمان میشود را شناسایی نمایند . این عوامل میتواند موجب مشکلات زیادی در حوزه یادگیری و رفتار با دانش آموزان در کلاس درس، همچنین کاهش زمان مناسب جهت آموزش رضایت بخش برنامه درسی و مواجهه با تراکم زیاد دانش آموزان در یک کلاس باشد. (Fiorilli, Schneider, Buonomo, & Romano, 2019) وقتی معلمان به نقطه ای میرسند که باور میکنند ادامه کار در این شرایط برایشان ممکن نیست، کلاس و تدریس را رها می‌کنند. از جمله عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی ، عدالت سازمانی است .

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است . امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکارتر شده است . سازمانهای امروزی در واقع



مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر پیامدهای سازمانی (فرسودگی شغلی، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و...) جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند و دچار ابهام و تعارض نقش می شوند. حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار همانند انتقام جویی کنند. همچنین امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف در محیط کار و در شکل حاد آن، استعفا از کار می تواند از جمله پیامدهای عدم عدالت در سازمانها باشد.

اشاره به این نکته حائز اهمیت است که فرسودگی شغلی در کارکنان منجر به نگرش های منفی و رفتارهای غیر معقول، تخریب شخصیتی، تأثیر منفی خستگی های روحی و از بین رفتن انگیزه در عملکرد آنان برای اجرای وظایف می شود. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند از مباحث اساسی، خصوصا برای درک رفتار سازمانی است.

قبری و معجونی (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال کاری پرداختند. نتایج نشان داد رهبری مخرب رابطه مستقیم، مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی و اهمال کاری معلمان و همچنین رابطه مستقیم، منفی و معناداری با عدالت سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد، عدالت سازمانی رابطه مستقیم، منفی و معنادار با فرسودگی شغلی و اهمال کاری معلمان در سطح ۰/۰۵ دارد، اهمال کاری معلمان رابطه مستقیم، مثبت و معنادار با فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۵ دارد، رهبری مخرب به واسطه عدالت سازمانی و اهمال کاری رابطه غیرمستقیم و معنادار در سطح ۰/۰۵ با فرسودگی شغلی دارد و عدالت سازمانی به واسطه اهمال کاری رابطه غیرمستقیم و معنادار در سطح ۰/۰۵ با فرسودگی شغلی دارد.

یافته های پژوهش احمدی و نادری (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت حاکی از آن بود که بین متغیرهای پیشرفت کارکنان، تعهد عاطفی، دل بستگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر دارد. ولی فلات زدگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر معناداری مشاهده نشد. همچنین بین متغیرهای پیشرفت کارکنان، تعهد عاطفی، دل بستگی شغلی و فلات زدگی شغلی با تمایل به ترک خدمت نیز رابطه معناداری وجود نداشت. اثر متغیرهای فلات زدگی شغلی و فرسودگی شغلی بر متغیر ادراک از عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار نبود. ولی اثر پیشرفت شغلی، تعهد عاطفی، دل بستگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی به لحاظ آماری در سطح $p < 0.05$ معنادار بود.

اندکازلکی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام، تعارض نقش در کارکنان نشان دادند عدالت سازمانی رابطه معکوس و معنی داری با ابهام و تعارض نقش و همچنین فرسودگی شغلی دارد. علاوه بر آن، نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که عدالت توزیعی قوی ترین پیش بین و عدالت تعاملی ضعیف ترین پیش بین برای ابهام، تعارض نقش می باشد. همچنین عدالت توزیعی و عدالت تعاملی قوی ترین پیش بین و عدالت رویه ای ضعیف ترین پیش بین برای فرسودگی شغلی می باشد.

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان به شیوه توصیفی و از نوع کتابخانه ای انجام شده است و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی از قبیل کتب، مقالات و پایان نامه ها می باشد.



۳- بحث درباره یافته ها

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. عنوان عدالت، آرمانی انسانی است و سابقه ای به قدمت عمر بشر دارد. از سپیده دم آفرینش، بشر آن را به عنوان یک گرایش باطنی شناخته و به آن روی آورده و مبنای قوانین و قضاوت قرار داده است. هیچ چیز به اندازه پایمال شدن حق ضعیف و مظلوم برای فطرت بشر زجرآور و نفرت انگیز نیست و هیچ چیز به اندازه بی عدالتی، کینه و دشمنی در قلب ها پدید نمی آورد. عدالت اقتضا می کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود، هیچ کس در یک حد نماند و زمینه ی شکوفایی استعدادها فراهم می شود. یک سازمان معتدل باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن زیباترین باشد عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمانهای امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی منجمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است.

واژه عدالت در لغت به معانی: الف) موزون بودن در برابر بی تناسبی ب) مساوات در برابر تبعیض ج) اعطاء حق ذی حق در برابر جور د) رعایت استحقاق افراد در افاضه وجود در برابر امتناع از افاضه وجود به آنچه امکان وجود، بکار رفته است؛ معنی دیگری غیر از معانی مذکور نیامده است. عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در بر گیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان، همکاران و سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی باشد. عدالت سازمانی را بررسی ادراک افراد از انصاف و برابری در سازمان تعریف کردند. (امیدی نژاد، ۱۴۰۲)

اولین تعاریف درباره عدالت به سقراط، افلاطون و ارسطو منسوب است. یکی از مهمترین پرسشهای سقراط در مورد سرشت عدالت بود. بعد از سقراط، شاگردش افلاطون در کتاب جمهوری _ مهمترین اثر خود_ بحثی را عدالت نامید که نخستین و قدیمی ترین بحث تفصیلی درباره عدالت در فلسفه سیاسی قدیم است. افلاطون در کتاب جمهوریت در پی این پرسش بود که چرا مرد با فضیلتی مانند سقراط حکیم در جامعه آن روز یونان محکوم به مرگ شد، انگیزه او تحلیل و تبیین عدالت در جامعه آتن بود و اینکه مفهوم عدالت چیست. به نظر افلاطون عدالت وقتی حاصل می شود که در دولت هر کسی به کاری که شایسته آن است بپردازد، به همانگونه انسان عادل نیز انسانی است که اجزای سه گانه روح او (غضب، شهوت و عقل) تحت فرمانروایی عقل، هماهنگ باشند. گرینبرگ (۱۹۹۰) اولین کسی بود که برای اولین بار درباره عدالت سازمانی صحبت کرد. او توجه به دو مساله عدالت و بیطرفی را به عنوان عالی ترین مفاهیم سازمانی مطرح کرد. عدالت سازمانی به شیوه های رفتاری با کارکنان گفته می شود که احساس آنها از عدالت ادراک شده را نشان می دهد.

۳- ۱. مولفه های عدالت سازمانی

۳- ۱- ۱. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی ارزیابی فرد از عدالت در توزیع منابع بین طرفین یک مبادله اجتماعی است. طبق این دیدگاه: افراد توزیع خروجی ها را تا جایی که متناسب با میزان مشارکت شغلی باشد، عادلانه می دانند.



۳- ۱- ۲. عدالت رویه‌ای

به عنوان عدالت درک شده از رویه‌های استفاده شده در گرفتن تصمیمات تعریف می‌شود. رویه‌های عادلانه مواردی هستند که به طور مداوم اعمال می‌شوند، متأثر از علایق شخصی نیستند، بر اساس اطلاعات معتبر و قابل تصحیح هستند، نگرانی‌های افراد تحت تأثیرشان را منعکس می‌کنند و مطابق با معیارهای اخلاقی هستند. به طور خلاصه عدالت رویه‌ای به بررسی آثار مثبت و منفی تصمیم‌های مدیران بر کارمندان آن‌ها از نظر میزان شفاف و منصفانه بودن اجرای این تصمیمات می‌پردازد.

۳- ۱- ۳. عدالت مراوده‌ای

اشاره دارد به تعاملات بین کارفرما، سرپرست بخش و کارکنان یک سازمان با همدیگر، اخلاق تعریف شده و مطلوب می‌بایست مبتنی بر احترام، اطلاعات و اخلاق باشد. وقتی افراد توضیحی دریافت کرده‌اند که ناقص و فاقد جزئیات است (یعنی بی‌عدالتی اطلاعاتی) و یا بدون عزت و احترام به آن‌ها ارائه شده باشد (یعنی بی‌عدالتی بین فردی)، احساس می‌کنند که ناعادلانه با آن‌ها رفتار شده است.

عدالت مراوده‌ای از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا وقتی تصور می‌شود که سطح بالایی از این عدالت وجود دارد، واکنش‌های منفی کارکنان در برابر بی‌عدالتی‌های توزیعی و یا رویه‌ای کاهش می‌یابد. مدیران بطور کلی توانایی ارتقاء عدالت تعاملی را دارند. شاید قدرت محدودی برای تغییر سیستم پاداش یا رویه‌های سازمانی برای ارزیابی عملکرد داشته باشند، اما مطمئناً می‌توانند به کارمندان خود محترمانه توضیحات کاملی ارائه دهند. (یپهاری، ۱۳۹۸)

مطالعات نشان می‌دهد که برداشت کارکنان از هر مؤلفه عدالت سازمانی بر عملکرد کاری آن‌ها تأثیر دارد. از پیامدهای ناعدالتی در سازمان میتوان به موارد زیر اشاره کرد :

کاهش کارایی کارکنان و فرسودگی شغلی

شروع به رفتارهای عقب نشینانه از کار

همکاری کمتر با کارکنان

کاهش کیفیت کار

دزدی و فشارهای روانی در محیط کار

۳- ۲. عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی

اصطلاح فرسودگی شغلی یا کارزدگی اولین بار در دهه ۱۹۷۰ توسط روانشناسی به نام "هربرت فرودینگر" به معنی پاسخ روانی یک فرد به عوامل استرس‌زای مزمن معرفی شد. وی معتقد بود فردی که از فرسودگی رنج می‌برد خود را کمتر از دیگران می‌داند و احساس می‌کند از کارهایش قدردانی نمی‌شود. فرسودگی شغلی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد. فرسودگی یک شرایط پزشکی نیست، ولی در دسته‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها، به عنوان یک عامل تأثیرگذار روی وضعیت سلامتی و در راهنمای آماری تشخیصی، به عنوان شرایط مستلزم رسیدگی



بالینی فهرست شده است. بر این اساس، تعریف فرسودگی شغلی خستگی شدید ذهنی و فیزیکی ناشی از استرس مزمن در محیط کار است. تعریف فرسودگی شغلی ارائه شده توسط سازمان بهداشت جهانی به این شرح است: سندرم ناشی از استرس مزمن محل کار که به خوبی مدیریت نشده است.

فرسودگی شغلی، خستگی مفرط عاطفی است که بعد از سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به خدمت کردن به دیگران در فرد دیده می‌شود. این مسئله ممکن است هیجانات زیادی را به دنبال داشته باشد در اصل این مشکل نوعی اختلال است که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در مقابل فشارهای روانی و در ارتباط با کار ایجاد می‌شود. گاهی اوقات نشانه‌های فروپاشی هیجانی ذهنی و جسمی در فرد دیده می‌شود. هر چند ممکن است فرسودگی ناشی از کار در هر کسی بروز کند؛ اما اکثراً در افرادی دیده می‌شود که شرایط شخصیتی و کاری خاصی دارند.

۳-۲-۱. نشانه‌های فرسودگی شغلی :

با وجود اینکه فرسودگی شغلی به عنوان اختلال روانی شناخته نمی‌شود، این بدان معنا نیست که نباید آن را جدی گرفت. این‌ها تعدادی از رایج‌ترین نشانه‌های فرسودگی هستند:

بیگانگی نسبت به فعالیت‌های مرتبط با شغل: افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، شغل خود را به صورت فزاینده‌ای استرس‌زا و طاقت‌فرسا می‌بینند. آن‌ها ممکن است نسبت به شرایط کاری خود و افرادی که با آن‌ها کار می‌کنند بدبین شوند. همچنین احتمال دارد از نظر احساسی از کار خود فاصله گرفته و نسبت به آن بی‌حس و بی‌انگیزه شوند.

علائم فیزیکی: استرس مزمن امکان بروز علائم فیزیکی مانند سردرد و دل‌درد یا بیماری‌های مربوط به روده را به دنبال می‌آورد.

فرسودگی احساسی: فرسودگی شغلی حس تهی شدن، کم آوردن و خستگی در افراد ایجاد می‌کند. افرادی که مبتلا به این عارضه می‌شوند، اغلب انرژی لازم برای انجام کارها را ندارند.

کاهش عملکرد: فرسودگی شغلی معمولاً روی فعالیت‌های روزمره در محل کار یا در منزل (برای کسانی که وظیفه اصلی‌شان شامل مراقبت از اعضای خانواده و رسیدگی به امور خانه است) تأثیر می‌گذارد. این افراد حسی منفی نسبت به وظایف دارند. آن‌ها در تمرکز دچار مشکل هستند و معمولاً خلاقیت خود را از دست می‌دهند.

این مسئله بعضی از علائم مشابه مشکلات سلامت روان، از جمله افسردگی را به دنبال دارد. افراد دارای افسردگی، احساسات و افکاری منفی نه تنها درباره شغل‌شان، بلکه پیرامون همه جنبه‌های زندگی را تجربه می‌کنند. علائم افسردگی همچنین شامل از دست دادن



علاقه، احساس ناامیدی، علائم مشکلات ادراکی و فیزیکی و همچنین فکر کردن به خودکشی می‌شود. افرادی که فرسودگی ناشی از شغل را تجربه می‌کنند، همچنین در معرض ریسک تشدید افسردگی هستند. (ژیانی، ۱۴۰۲)

فرسودگی شغلی در معلمان تبدیل به بخش قابل توجهی از دغدغه‌های اصلی آموزش و پرورش و محیط‌های آموزشی گردیده چراکه می‌تواند هم به ثبات شخصی معلمان و هم در حوزه تدریس اثرگذار باشد. در این چالش، معلمان مجبور به کار بیشتر میشوند که راه را بر روی شرایط استرس‌زا هموار مینماید. زمانی که این موقعیت اتفاق می‌افتد، سه بعد با علائم قابل مشاهده شامل فرسودگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت به وجود می‌آید.

تدریس در ذات خود یک حرفه بسیار پرتنش و استرس‌زا میباشد و یکی از سه حرفه پراسترس در دنیاست. مطالبات و انتظارات بالا از معلمان، فشار زیادی را بر آنان وارد می‌سازد. عوامل متعددی، مانند خصوصیات فردی، اجتماعی و اداری، این رویه را تشدید میکند. این تشوها چه به صورت جداگانه یا در کنار عوامل دیگر میتواند منجر به فرسودگی معلمان در مسیر شغلی-آموزشی گردد

الف (عوامل فردی

زمانی که معلم شروع به تدریس میکند، عوامل شخصی استرس‌آوری که از این حرفه نشأت میگیرند، بر سطوح رفتارهای شخصی اثرگذار میشود. این امر میتواند وابسته به شرایط کار در درون مدرسه باشد که این نیز متأثر از دیدگاه‌های خود فرد نسبت به جهان و نحوه رسیدگی به موفقیت و شکست در کار، حاصل میگردد. این مفروضات از ایده منشأ کنترل که میتواند شامل عوامل خارجی و داخلی باشد، می‌آید. افرادی که باور دارند بر رفتار خودکنترل دارند میتوانند بر پیامدها تأثیر بگذارند و قادر به کنترل بهتر استرس می‌باشند. این افراد عمیقاً معتقدند که مسئول آنچه اتفاق می‌افتد، خودشان می‌باشند؛ که این مورد به عنوان فرض منشأ کنترل درونی در نظر گرفته میشود. (Bas, 2011) این ذهنیت میتواند در شیوهای که معلمین با مشکلات استرس‌آور روبرو میشوند، مهم باشد و باعث می‌گردد هرگونه موفقیتی را که تجربه می‌کنند تحت کنترل شرایط قرار گیرد و این زمانی است که معلمین اجازه میدهند افکار منفی بر آنان غلبه نماید.

ب (عوامل اجتماعی

درحالی‌که عوامل فردی بر سلامت معلم میتواند به طور درونی اثر بگذارد، عوامل اجتماعی نیز میتوانند موجب تقویت استرس و یا مانع از ایجاد آن گردند. عوامل بیرونی از نوع روابط بین کارکنان، ارائه حمایت توسط همکاران در امر تدریس و تعامل بین دانش‌آموزان میباشد. وجود و یا عدم وجود حمایت‌های اجتماعی میتواند یک معلم ممتاز بپرورد و یا یک معلم شکست خورده را به وجود بیاورد. تعارض و روابط آسیب‌زا بین کادر مدرسه یکی از دلایل اصلی عدم موفقیت در کلاس میباشد.

ج (عوامل اداری

این عوامل میتواند به عنوان عنصر توسعه یافته عوامل اجتماعی در نظر گرفته شود تا مدارس و ادارات بتوانند معلمین را از حمایت‌هایی که منجر به کاهش استرس و مدیریت علائم فرسودگی میشود، برخوردار کنند. بااین حال، زمانی که این حمایت‌ها در دسترس نیست و یا به



صورت دائمی ارائه نمی‌گردد، خطر تشدید اثرات این علائم به وجود می‌آید. این موضوع در گستره وسیعی از ادارات به صورت بزرگترین عوامل فرسودگی خود را نشان می‌دهد که همان کمبود پشتیبانی اداری برای معلمان است. (پوررجب، پناهی درجه، صادقی و باباحمدی میلانی، ۱۳۹۹)

حمایتهای سازمانی بالا، منجر به رضایت شغلی بیشتر و کاهش نرخ فرسودگی شغلی می‌گردد. این به این معنی است که اگر قوانین مدرسه از طرف ادارات به صورت ساختاریافته ارائه گردد و برنامه‌های پیش از وقوع پیش‌بینی گردد، میتواند بر احساسات معلم در کلاس درس تأثیر بگذارد. معلمان میتوانند از طریق برنامه‌های آموزشی که دربرگیرنده آموزش رفتار در کلاس و آموزش دانشگاهی در چارچوب برنامه درسی هستند از مدارس خود حمایت بیشتری دریافت کنند.

۴- نتیجه گیری

فرسودگی شغلی مشکل مهمی است که بسیاری از معلمان با آن مواجه میشوند. این احساس اغلب موجب به وجود آمدن نتایج شخصی و آموزشی منفی میگردد که به نوبه خود منجر به بروز بیشتر خستگی در معلمان میشود. عوامل متعددی میتوانند به بروز آن کمک کند، از جمله عدالت سازمانی. فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها نگرشها و تعهدات آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند هم چنین با توجه به مواردی که اهمیت عدالت سازمانی را نشان می‌دهد باید مدیران نسبت به متغیرهای عدالت سازمانی آگاهی بیشتری داشته باشند. امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی بویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری می‌باشد. و سازمان‌ها باید هر چه بیشتر عادلانه باشند و تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند باید رفتارهای منصفانه را منعکس کند. مدیران در نقش‌شان به عنوان رهبر، با تصمیمات سازمانی زیادی روبرو هستند که برسیاست‌ها و رویه‌های روزانه تأثیر می‌گذارد و اینکه کارکنان تا چه اندازه این سیاست‌ها و موضوعات سازمانی را منصفانه درک می‌کنند یک نگرانی بزرگ است. در نتیجه باید توجه داشت که توسعه و حفظ رفتارهای عادلانه، و ایجاد احساس و ادراک عدالت در سازمان و کارکنان، برای افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان، تعهد و وفاداری، انگیزه‌های تلاش و عملکرد فردی و جمعی آنان، ضروری است.

منابع

- اندکازلکی، مهری، سروقد، سیروس، و برزگر، مجید. (۱۳۹۲). رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام، تعارض نقش در کارکنان. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۸(۲۸)، ۹۳-۱۰۶.
- احمدی، شهرزاد، نادری، محمدعلی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۱(بهار و تابستان ۱۳۹۸)، ۱۰۵-۱۳۲
- امیدی نژاد، محبوبه. (۱۴۰۲). عدالت سازمانی، <https://mindtoolbox.ir/article/9235>
- بهاری، ریحان. (۱۳۹۸). عدالت سازمانی و مدیریت منابع انسانی، <https://behtime.ir/main>



پوررجب معصومه، پناهی درجه اکبر، صادقی حسین، باباحمدی میلانی ستار. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، ۵ (۴۲): ۳۴-۵۵

دشتی س، فرادمل ج، سهیلی زاد م، شهرآبادی ر. صالحی نیا ح. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در بین کارکنان بهداشتی و درمانی شهرستان همدان در سال ۱۳۹۱. مجله علمی پژوهان پژوهان علمی مجله. ۱۳ (۱): ۹-۱

رضوی س.م، قربانی ع، کلاته ترابی ح، شگرف نخایی م، طبرایی ی. (۱۳۹۳). شیوع فرسودگی شغلی و آن رابطه با وضعیت فیزیکی محل کار در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار علوم. ۲۰ (۵): ۶۶۵-۷۳

ژیانی، سامان. (۱۴۰۲). فرسودگی شغلی چیست؟ نشانه‌ها، راه‌های درمان و عوامل ایجاد آن، [/https://karboom.io/mag/articles](https://karboom.io/mag/articles)

ساعتچی م. (۱۳۹۳). بهداشت روانی در کار. تهران: ویرایش

قنبری، سیروس، معجونی، حسین. (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال‌کاری. پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱۰ (۳)، ۶۹-۹۸

Bas, G. (2011). *Teacher student control ideology and burnout: Their correlation*. Australian Journal of Teacher Education (Online), 36(4), 84.

Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I., & Romano, L. (2019). *Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers*. Psychology in the Schools, 56(5), 781-79.

Kohler S. (2013). *Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working*. New York.: Springer Science Business Media; p.49.

Maslach C, Leiter MP. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry. 15(2):103-11.