فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷ ، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۴
صفحه: ۲۷-۱۳

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No. 4, Winter 2026
Pages: 13-27

نقش میانجی انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط بین دی ان ای سازمانی و استحکام روانی با فرسودگی شغلی معلمان

فاطمه علی‌نژاد[۱]، برزو امیرپور[۲*]

چکیده

مقدمه: معلمان با توجه به ارتباط نزدیکی که با دانش آموزان دارند، در رشد و فرهنگ سازی جامعه نقش حیاتی دارند و هر اقدامی در جهت افزایش سلامت روان و بهبود عملکرد آن‌ها در سازمان آموزش و پرورش حائز اهمیت است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط میان دی ان ای سازمانی و استحکام روانی با فرسودگی شغلی معلمان بود.

روش بررسی: روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از حیث ماهیت کمی و از منظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی (مدل معادلات ساختاری) بود.جامعه آماری پژوهش شامل معلمان ابتدایی شهر سرپل ذهاب در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ با حداقل سه سال سابقه خدمت بود که بر اساس جدول کرجسی-مورگان و به روش در دسترس طبقه‌ای نسبتی ۲۰۵معلم (۱۰۰مرد و۱۰۵زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ(۱۹۸۱)، پرسشنامه دی ان ای سازمانی اردلان و همکاران(۱۴۰۰)، پرسشنامه استحکام روانی کلاف و همکاران(۲۰۰۲) و مقیاس انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط با استرس و فرسودگی شغلی کلاف و همکاران(۲۰۲۰) جمع آوری شدند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و نقش میانجی انگ کمک طلبی روانشناختی به کمک آزمون سوبل با استفاده از نرم افزارهای SPSS-28 و AMOS-26 انجام گرفت.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که که همه شاخص‌های مطلق، تطبیقی و مقتصد مدل مطلوب هستند. در این مدل، تاثیر منفی دی ان ای سازمانی بر انگ کمک طلبی، ۰/۲۹۷- (p=۰/۰۳۴) و بر فرسودگی شغلی، ۰/۱۶۱- (p<۰/۰۰۱) و همچنین تاثیر منفی استحکام روانی بر انگ کمک طلبی، ۰/۷۵۴- و بر فرسودگی شغلی، ۰/۶۹۰- (p<۰/۰۰۱) معنادار بود. هم‌چنین شواهد حاکی از تاثیر مثبت انگ کمک طلبی به مقدار ۰/۳۴۲ بر فرسودگی شغلی بود(p<۰/۰۰۱). علاوه بر این نتایج آزمون سوبل نشان داد که انگ کمک طلبی دارای نقش میانجی معنادار در رابطه بین دی ان ای سازمانی با فرسودگی شغلی (p<۰/۰۵، z=-۳/۸۲) و رابطه بین استحکام روانی با فرسودگی شغلی (p<۰/۰۵، z=-۴/۰۳) است.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش، الگوی پیشنهادی گام مثبتی در جهت شناخت عوامل موثر بر فرسودگی معلمان محسوب می‌شود و می‌تواند به عنوان الگویی مناسب برای تدوین و طراحی برنامه‌های پیشگیری از فرسودگی‌معلمان و افزایش بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها، مفیدباشد.

واژه‌های کلیدی: انگ کمک طلبی روانشناختی، استحکام روانی، دی ان ای سازمانی، فرسودگی

[۱] کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
[۲] دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
*(نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس ۰۹۳۶۰۲۲۵۵۰۳ ، پست الکترونیک: borzooamirpour@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۲

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

مقدمه

در تمامی نظام‌های آموزشی مدرسه رکن اصلی تعلیم و تربیت است. معلمان هم به عنوان الگوهای بانفوذ تعیلم و تربیت، یکی از حساس ترین شغل‌های جامعه را دارند. در همین راستا، سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از سازمان‌های زیربنایی جامعه، با هدف تربیت و پرورش نیروی انسانی کارآمد، تأثیر قابل‌توجهی بر سایر بخش‌های اجتماعی دارد. در واقع هر سازمان به‌عنوان گروهی از افراد یا مؤسسات که برای دستیابی به اهداف خاصی گرد هم آمده‌اند، نقش کلیدی در ساختار جوامع ایفا می‌کنند (۱).در این سازمان، مدرسه به‌عنوان نهاد آموزشی اصلی، نقش بسیار مهمی در انتقال ارزش‌های اجتماعی به نسل‌های آینده دارد و معلمان در این فرایند پیچیده، با چالش‌های متعددی مواجه‌اند (۲). از جهت آن که پایه و اساس هر جامعه‌ای وابسته به تعلیم و تربیت افراد آن جامعه است، اهمیت تلاش برای بهبود سلامت روان معلمان، علاوه بر سلامت جسمی آن‌ها روشن می‌شود. درحالی که در سال‌های اخیردانش درمورد عوامل مربوط به رفاه معلم به طور قابل توجهی افزایش یافته است، فرسودگی شغلی (job burnout) هنوز یک مسئله‌ی رایج در کار معلمان باقی مانده است (۳).حرفه معلمی به‌دلیل مواجهه روزانه با فشارهای روانی و استرس‌زا، به‌عنوان شغلی چالش‌برانگیز شناخته می‌شود (۴). فرسودگی شغلی، پاسخی طولانی‌مدت به این استرس‌ها است که می‌تواند به کاهش انگیزه، بدبینی و احساس ناکامی منجر شود و افزایش حجم کار و نیازهای متغیر روزمره از مهم‌ترین دلایل فرسودگی و ترک شغل در معلمان به شمار می‌روند (۵). شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در معلمان، از اهمیت بالایی برخوردار است (۶). در واقع فرسودگی شغلی پاسخی بلند مدت به استرس‌های عاطفی مرتبط با شغل است و این عوامل استرس‌زا به عوامل فردی، بین-فردی و سازمانی مربوط هستند (۷). مسلاچ و لایتر فرسودگی شغلی را با سه مولفه‌ی خستگی عاطفی (از دست رفتن سطح انگیزش) ، مسخ شخصیت (بدبینی نسبت به افراد دیگر) واحساس کاهش موفقیت فردی تعریف می‌کنند (۸). هم‌چنین سازمان بهداشت جهانی فرسودگی شغلی را نشانگانی ناشی از استرس در محل کار می داند و نشانه هایی چون احساس کاهش انرژی، افزایش فاصله ی ذهنی از شغل و کاهش کارایی حرفه ای را برای آن معرفی می-کند (۹). حجم کار سنگین و تقاضاهای شغلی دائما در حال تغییر به عنوان مهم ترین دلایل فرسودگی و ترک شغل در معلمان شناسایی شده‌اند (۵).

سرسختی و استحکام روان شناختی (mental toughness) نیز، به عنوان مجموعه ویژگی هایی که فرد را در مقابل تنش‌ها مقاوم می‌کند، از دیگر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی هستند (۶).استحکام روانی عاملی است که محققان همیشه برحیاتی بودن آن برای موفقیت در زمینه-های عملکردمحور سازمان در جهت نیل به اهداف تاکید کرده‌اند (۱۰). این سازه روانشناختی که از سازه‌های مرتبط با روانشناسی مثبت است، توانایی دست‌یابی به اهداف در برابر فشارعوامل تنش‌زاست؛ فرد دارای استحکام روانی علی‌رغم وجود چالش‌ها، تهدیدها و نگرانی‌ها، سطح بالایی از همسانی ذهنی و مقابله کارآمد را نشان می‌دهد (۱۱). و هم چنین می‌تواند در شرایط پیچیده خود را آرام نگه داشته وسطوح اضطراب پایین‌تری را نسبت به دیگران داشته باشد (۱۲). استحکام روانی می‌تواند یکی از مهم‌ترین عوامل مرتبط با بهزیستی روانشناختی و رضایت فرد از زندگی و استحکام در شرایط دشوار زندگی باشد (۱۳)؛ لذا بررسی این سازه در ارتباط با احساس انگ و عدم دریافت کمک‌های روانشناختی و فرسودگی شغلی در چهارچوب سازمانی محیط کار معلمان می‌تواند مفید باشد.

ویژگی‌های سازمانی مدارس به‌عنوان عوامل مهمی شناخته می‌شوند که می‌توانند تأثیر مثبتی بر نیروی کار معلمان در سطوح ملی، منطقه‌ای، مدرسه و معلم داشته باشند که پیشگیری از فرسودگی و داشتن انگیزه برای دریافت کمک های روانشناختی و درمانی در سطح فردی مورد نظر هستند(۱۴). این سازمان‌ها باید از درونی شدن ویژگی‌های منفی جلوگیری کرده و اقداماتی برای حذف رفتارها و ساختارهای معیوب انجام دهند (۱۵). در این راستا، مطالعه DNA سازمانی (organizational DNA) می‌تواند به‌عنوان ابزاری مؤثر برای رسیدن به این اهداف مطرح شود.مفهوم DNA سازمانی به‌عنوان یک چارچوب مهم برای درک و تحلیل ویژگی‌ها و عملکردهای سازمان‌ها

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

معرفی شده است. این مفهوم با تأکید بر آنکه هر سازمان مانند یک موجود زنده دارای ویژگی‌های منحصر به فرد است، می‌تواند به شناسایی نیازها و اصلاحات لازم برایسازگاری و نوآوری در سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش کمک کند (۱۶). چهار بُعد اصلیDNA سازمانی شامل حقوق تصمیم‌گیری، محرک‌ها، اطلاعات و ساختار است و می‌تواند به تقویت قدرت سازمان و هم‌افزایی کارکنان کمک کند (۱۶). عابدینی و همکارانش نیز در پژوهشی چهار محور اصلی حق تصمیم‌گیری، عوامل انگیزشی، ساختار شبکه‌های ارتباطی سازمان و اطلاعات سازمانی را برای دی ان ایسازمانی شناسایی کردند (۱۵).سازمان هایی مثل آموزش و پرورش با توجه به اثری که بر پویایی و توالی جامعه دارند نیازبه تغییر و نوآوری دارند تا بتوانند همسو با جامعه‌ی مدام در حال تغییر، تغییر کنند و به چالش‌های موجود پاسخ مناسب داده و از فرصت‌ها استفاده کنند (۱۷)؛ در این راستا دی ان ای سازمانی ابزاری است که برای الگوبرداری و تغییر به کمک سازمان‌ها می‌آید(۱۵).نافی در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافت که چهار بلوک سازنده DNAسازمانی (حق تصمیم‌گیری، انگیزه‌ها، اطلاعات و ساختار سازمانی) تاثیر مستقیم قابل‌توجهی بر عملکرد داخلی و خارجی سازمان دارند؛ و ابعاد DNAسازمانی به عنوان یک منبع کلیدی برای سازمان‌ها برای افزایش مزیت رقابتی در نظر گرفته می‌شوند که برای عملکرد سازمانی اهمیت بالایی دارد (۱۸).

یکی از متغیرهایی که در حوزه مطالعات فرسودگی شغلی می تواند به درک عوامل روانشناختی دخیل در این وضعیت شغلی کمک کند، انگ کمک طلبی روانشناختی (stigma help-seeking psychology) است. انگ به معنی بی اعتبار کردن و بی ارزش دانستن یک فرد به دلیل ویژگی های اوست؛ به طوری که منجر به تجربیات اجتماعی منفی، انزوا، طردشدن، به حاشیه رانده شدن و تبعیض می‌شود (۱۹). ون دالن از انگ به عنوان یک ویروس اجتماعی یاد است که می تواند سریع تر از ویروس کووید-۱۹ گسترش می‌یابد(۲۰). مشکل انگ و برچسب‌گذاری مرتبط با اختلالات روانی یکی از موانع اصلی در دستیابی به خدمات روانشناختی غیرمستقیم است. طبق گزارش سازمان بهداشت جهانی، درصد قابل توجهی از افراد مبتلا به اختلالات روانی در کشورهای با درآمد پایین از خدمات درمانی استفاده نمی‌کنند و این وضعیت در ایران نیز قابل مشاهده است (۲۱). در این زمینه معلمان به‌دلیل انتظارات بالا از خود، ممکن است احساس شرم و تردید بیشتری برای مراجعه به کارشناسان داشته باشند و این انگ‌های اجتماعی ممکن است آن‌ها را از دریافت کمک بازدارد (۲۲). به طور کلی انگ تحت تاثیر نظام‌های ارزشی، فرهنگی و زمینه‌ای است (۱۹). فلین چهار نوع انگ را که با رفتار کمک طلبی گره خورده‌اند معرفی می‌کند: انگ عمومی، انگ شخصی یا انگ ادراک شده دیگری، انگ زدن به خود و انگ ساختاری (۲۳). مطالعه کمک‌طلبی روانشناختی به درک عواملی که باعث تصمیم‌گیری برای جست‌وجوی کمک روانشناختی می‌شود، کمک می‌کند. با توجه به نقش مهم نگرش در رفتار کمک‌طلبی، شناسایی عوامل مرتبط با آن می‌تواند به توسعه راهبردهای مداخله‌ای مؤثر کمک کند و از میزان پایین مراجعه برای دریافت خدمات بهداشت روان و عواقب ناشی از آن بکاهد. این مطالعه به‌ویژه با توجه به دانش محدود در مورد رفتار کمک‌طلبی در ایران می‌تواند به‌طور بالقوه دسترسی به خدمات سلامت روان را افزایش داده و نتایج مثبتی در ابعاد شخصی، آموزشی و اجتماعی به همراه داشته باشد (۲۴). با توجه به نکات یاد شده، بررسی انگ کمک‌طلبی روانشناختی و تأثیر آن بر سلامت روان و فرسودگی شغلی معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. علاوه بر این، با توجه به اینکه تمامی ابعاد انگ کمک‌طلبی روانشناختی با سلامت روان فرد رابطه معکوس دارند، بررسی این ابعاد در راستای پیش‌بینی فرسودگی شغلی از اهمیت بالایی برخوردار است (۲۵).

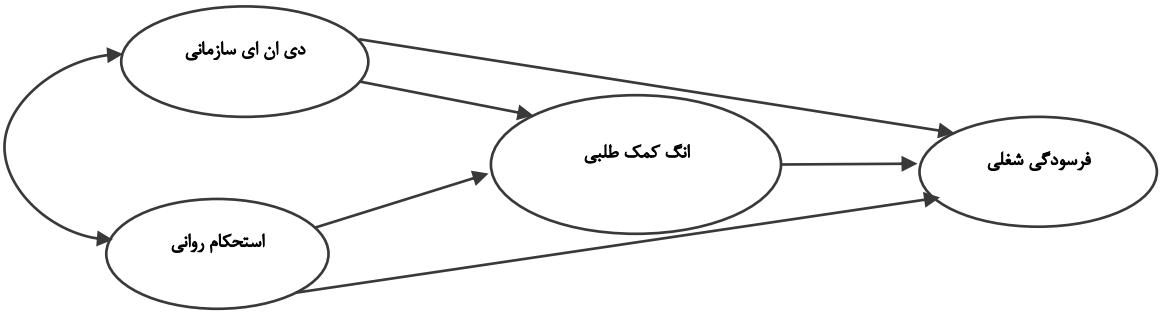
بنابراین، نتایج این مطالعه می‌تواند به درک بهتر مسئله فرسودگی شغلی در معلمان و ارائه راهکارهایی برای بهبود وضعیت روانی آن‌ها کمک کند.شناخت و بررسی روابط بینDNA سازمانی، استحکام روانی و فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی انگ کمک‌طلبی روانشناختی می‌تواند راهنمایی برای پژوهش‌های آینده در جهت پیدا کردن راهکارهایی برای کنترل این مشکلات باشد. ساخت یک مدل برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی در معلمان

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

می‌تواند برای مدیران و تصمیم‌گیران سازمان آموزش و پرورش مفید باشد.



شکل۱: مدل پیشنهادی اولیه ازروابط بین متغیرهای پژوهش

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی و مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیهمعلمان ابتدایی شاغل در آموزش و پرورش شهر سرپل ذهاب بود که دست کم سه سال از سابقه تدریس آن‌ها سپری شده است و در بازه زمانی تکمیل ابزارهای جمع آوری داده های پژوهش، یعنی زمستان ۱۴۰۲ تا بهار ۱۴۰۳ ساکن شهر سرپل ذهاب بودند (N=۴۵۵). به علت وجود زیرگروه‌ها در جامعه‌ی مورد مطالعه و حفظ نسبت ها بر اساس جنسیت، نمونه گیری به صورت در دسترس طبقه‌ای نسبتی انجام شد. به این نحو که معلمان جامعه آماری مورد مطالعه بر اساس جنسیت به دو زیرگروه مرد و زن تقسیم شد سپس با توجه به درصد هر جنس در جامعه، با همان نسبت افراد نمونه از میان معلمان زیرگروه‌های زنان و مردان انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس جدول پیشنهادی کرجسی-مورگان با در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه، ۲۰۵ (۱۰۰مرد و ۱۰۵ زن) برآورد شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل شاغل بودن در اداره آموزش و پرورش سرپل ذهاب، داشتن دست کم سه سال سابقه‌ی کاری و موافقت با شرکت در پژوهش و همچنین ملاک‌های خروج آزمودنی‌ها از پژوهش، ناقص بودن پرسشنامه دریافتی، داشتن اختلالات جدی روانشناختی و مصرف دارو و داشتن اعتیاد به مواد مخدر بودند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه توسط مسلاچ در سال ۱۹۸۱ ساخته شده و دارای ۲۲سوال است که به سنجش سه مولفه‌ی فرسودگی شغلی (شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد و به‌ویژه برای سنجش پدیده‌ی فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند معلمان و پرستاران به کار برده می‌شود.خستگی عاطفی ۹ گویه، مسخ شخصیت ۵ گویه و فقدان موفقیت فردی ۸ گویه دارد. در این ابزار از طیف پنج-گزینه‌ای لیکرت استفاده شده‌است (شامل خیلی کم نمره۱، کم نمره۲، تا اندازه‌ای نمره۳، زیاد نمره۴، خیلی زیاد نمره۵). حد پایین نمرات ۲۲، حد متوسط نمرات ۶۶ و حد بالای نمرات۱۳۰ است. در نمرات بین ۱ تا ۲۲ میزان متغیر در جامعه ضعیف، در نمرات بین ۲۲ تا ۶۶ میزان متغیر در جامعه متوسط و در نمرات بالای ۶۶ میزان متغیر در جامعه بالا است. در مطالعه‌ی کوچی پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد (خستگی عاطفی ۰/۸۱، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و فقدان تحقق شخصی ۰/۷۹) (۲۶). روایی پرسشنامه در پژوهش مسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) از طریق تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی مورد تایید قرار گرفت (۲۷). در مطالعه کوچی نیز برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده و از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات ، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می دهد ، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید (۲۶).

پرسشنامه دی ان ای سازمانی: این پرسشنامه با کوشش اردلان و همکارانش با بهره گیری از ابعاد ارائه شده برای دی ان ای سازمانی توسط همیلتون (۲۰۰۵) در ایران طراحی شده

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

است؛ شامل ۲۸ گویه است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (شامل خیلی کم نمره۱، کم نمره۲، تا اندازه‌ای نمره۳، زیاد نمره۴، خیلی زیاد نمره۵) طراحی شده‌است.در پژوهش اردلان و همکارانش(۱۴۰۰)، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که این پرسشنامه از چهار عامل حق تصمیم گیری با ۷ گویه، اطلاعات با ۷ گویه، ساختار سازمان با ۷ گویه و محرک ها نیز با ۷ گویه تشکیل می‌شود. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای حق تصمیم‌گیری ۰/۸۱، اطلاعات ۰/۸۲، ساختار سازمان ۰/۸۶ و محرک‌ها ۰/۸۳ محاسبه شد؛ پایایی کلی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه هم مورد تایید متخصصان قرار گرفت(۲۸).

مقیاس انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط با استرس و فرسودگی شغلی: این پرسشنامه توسط کلاف و همکاران(۲۰۲۰) برای سنجیدن انگ به عنوان مانعی برای کمک طلبی روانشناختی در هنگام تجربه استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی طراحی شده است و دارای ۱۳ گویه است که چهار مولفه‌ی انگ ساختاری (گویه‌های ۱تا۴)، انگ زدن به خود (گویه‌های ۵تا۷)، انگ ادراک‌شده دیگری (گویه‌های ۸تا۱۰) و انگ شخصی (گویه‌های ۱۱تا۱۳) را می‌سنجد. نحوه-ی پاسخ‌گویی به سوالات نیز بر اساس طیف هفت درجه‌ای لیکرت از گزینه‌ی بسیار مخالفم تا بسیار موافقم، است. ثبات درونی برای کل مقیاس ۰/۸۴ و برای مولفه‌های آن از ۰/۶۲ تا ۰/۸۴ متغیر بوده است و ضریب بازآزمون ۰/۸۷ محاسبه شده است (۲۹). نتیجه‌ی تحلیل عاملی تاییدی در پژوهش خیرالهی و همکارانش ، چهار عامل انگ ساختاری، انگ زدن به خود، انگ ادراک شده دیگری و انگ شخصی را برای این پرسشنامه تایید کرد. آن‌ها هم‌چنین به این نتیجه رسیدند که روایی همگرایی این مقیاس با سلامت روان مطلوب است وپایایی آن را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۸ و برای انگ ساختاری ۰/۷۳، انگ زدن به خود ۰/۷۶، انگ ادراک شده دیگری ۰/۸۱ و انگ شخصی ۰/۸۵ محاسبه کردند (۲۵).

پرسشنامه استحکام روانی: این پرسشنامه توسط کلاف و همکارانش در سال ۲۰۰۲ طراحی و ساخته شده و دارای ۴۸ ماده است که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از نمره ۱، به شدت مخالفم تا نمره ۵، به شدت موافقم) نمره‌گذاری و با توجه به نمرات پاسخ‌دهندگان برای آن یک نمره میانگین محاسبه می‌شود (۳۰). نیکولاس و همکارانش (۲۰۰۸) برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی سازه استفاده کردند که وجود همبستگی معنادار بین نمره‌های پرسشنامه استحکام روانی و نمرات تصور خود (۰/۴۲)، رضایت از زندگی (۰/۵۶) و خودکارآمدی (۰/۶۸) نشان دهنده روایی خوب پرسشنامه است؛ (۳۰).

فاتحی و یوسفی نیز برای سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ را برای کل آن ۰/۸۶ به دست آوردند که با توجه به ماهیت سازه که معرف صفت ریز شخصیتی در انسان است، حاکی از مطلوبیت پایایی ابزار است (۳۱). کربلائی پور و همکارانش نیز در پژوهش خود برای کل پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱۱ و برای بعد مبارزه جویی، تعهد، مهار و اعتماد به ترتیب ضرایب ۰/۷۲۱، ۰/۷۵۵، ۰/۷۶۱ و ۰/۷۶۶۸ را به دست آوردند (۳۰).

ابتدا به روش کتابخانه‌ای اطلاعات کافی از پیشینه گردآوری و پرسشنامه‌ها آماده شدند. سپس پس از هماهنگی آموزش و پرورش منطقه و اخذ مجوز، با رعایت اخلاق پژوهش پرسشنامه‌های آماده در بین معلمان سرپل ذهاب توزیع شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آن‌هابا کمک شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار بررسی شدند و سپس ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با رعایت پیش فرض‌های آماری به کمک نرم افزارهای SPSS-28 و AMOS-26 انجام گرفت. در نهایت به شرکت کننده‌های پژوهش این اطمینان داده شد که شرکت در این مطالعه کاملا اختیاری است و شرکت در پژوهش با هیچ گونه آسیب یا ضرر احتمالی برای فرد همراه نخواهد بود مشخصات شرکت کننده-ها کاملا محرمانه حفظ شده و پس از بررسی پاسخ‌های آن‌ها، فقط نتایج حاصل در پژوهش آورده می‌شود. همچنین این پژوهش کد اخلاق به شماره IR.PNU.REC.1403.138 را از کارگروه و کمیته مصوب اخلاق در پژوهش دانشگاه پیام نور دریافت کرده است.

نتایج

یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که ۵۲/۲ درصد معلمان، زن و ۴۸/۸ درصد آن‌ها، مرد بودند و در رده سنی ۲۳ سال تا ۵۵ سال قرار داشتند؛ میانگین سن آن‌ها برابر ۳۳/۲۵

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

سال بود و میانه سن آن‌ها برابر با ۳۰ سال بود که نشان دهنده این است که معلمان شرکت کننده در این پژوهش اکثرا افرادی جوان بودند. از نظر سابقه‌ی تدریس معلمان در بازه ۳ تا ۳۵ سال قرار داشتند و میانگین سابقه‌ی تدریس آن‌ها ۸/۲۱ سال بود. بیشتر معلمان شرکت کننده در پژوهش یعنی ۸۷/۸ درصد، متاهل و ۱۲/۲ درصد مجرد بودند. نوع استخدام بیشتر آن‌ها یعنی ۷۳/۱ درصد رسمی و منبع استخدام بیشتر آن‌ها یعنی ۵۸/۵ درصد نیز دانشگاه فرهنگیان بود.

جدول ۱: مشخصات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
دی ان ای سازمانی	۸۵/۰۳	۸/۱	۶۵	۱۲۱
حق تصمیم گیری	۲۱/۱	۳/۶	۱۱	۳۰
اطلاعات	۲۱/۲۷	۳/۷	۱۲	۳۰
ساختارسازمان	۲۱/۳۳	۳/۷	۱۱	۳۵
محرک ها	۲۱/۳	۴/۰۵	۱۰	۳۲
استحکام روانی	۶۸/۸	۶/۸	۴۸	۸۵
انگ کمک طلبی	۳۹/۲	۵/۰۲	۲۶	۵۲
انگ ساختاری	۱۲	۲/۷	۵	۱۸
انگ زدن به خود	۹/۱۱	۲/۳	۳	۱۵
انگ ادراک شده	۹/۰۳	۲/۵	۳	۱۵
انگ شخصی	۹/۰۵	۲/۴	۳	۱۵
فرسودگی شغلی	۶۶/۹	۶/۹	۵۰	۹۳
خستگی عاطفی	۲۷/۱۱	۴/۱	۱۷	۳۸
مسخ شخصیت	۱۵/۳	۳/۱	۷	۲۵
فقدان موفقیت فردی	۲۴/۵	۴/۰۷	۱۴	۳۹

جدول ۲ : رابطه بین متغیرها بر حسب ضریب همبستگی پیرسون

		دی ان ای سازمانی	استحکام روانی	انگ کمک طلبی	فرسودگی شغلی
دی ان ای سازمانی	ضریب همبستگی	۱	۰/۶۳۵**	-۰/۲۵۹**	-۰/۲۰۶*
	سطح معنی داری	---	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳
استحکام روانی	ضریب همبستگی		۱	-۰/۴۲۴**	-۰/۴۰۲**
	سطح معنی داری		---	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
انگ کمک طلبی	ضریب همبستگی			۱	۰/۸۴۸**
	سطح معنی داری			---	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی				۱
	سطح معنی داری				----

**: سطح معنی داری ۰/۰۱ *: سطح معنی داری ۰/۰۵

مطابق جدول ۲ بین دی‌ان‌ای سازمانی و استحکام روانی ارتباط مستقیم معنی‌داری وجود دارد با ضریب همبستگی ۰/۶۳۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ ؛ بین دی‌ان‌ای سازمانی و انگ کمک‌طلبی ارتباط معکوس معنی‌داری وجود دارد با ضریب ۰/۲۵۹- و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ ؛ هم‌چنین بین دی‌ان‌ای سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط معکوس معنی‌داری وجود دارد با ضریب همبستگی ۰/۲۰۶- و سطح معنی داری ۰/۰۱۳ .

یکی از پیش فرض‌های مهم و حیاتی در معادلات ساختاری کوواریانس محور، پیروی داده‌ها از توزیع نرمال چند متغیره است که لازمه‌ی آن پیروی توزیع متغیرها به طور مستقل از توزیع نرمال تک متغیره است. طبق بررسی انجام شده فرض نرمال بودن چند متغیره داده ها تایید شد و به منظور ارزیابی مدل درونی پژوهش از جدول اثرات مستقیم استفاده شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

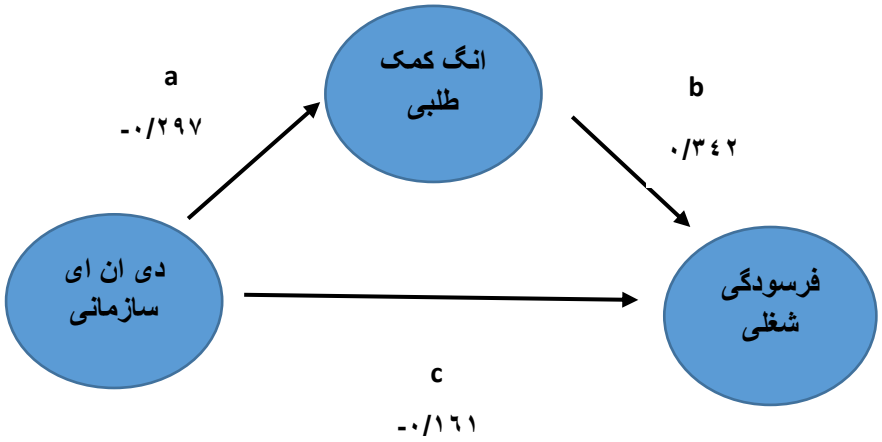
جدول ۳: ضرایب مستقیم مدل مفهومی پژوهش

مسیر مستقیم	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	ناحیه بحرانی	سطح معنی داری	معنی داری
دی ان ای سازمانی* انگ کمک طلبی	-۰/۲۹۷	۰/۰۲۶	۲/۶۲	۰/۰۳۴	پذیرش
دی ان ای سازمانی* فرسودگی شغلی	-۰/۱۶۱	۰/۰۴۸	۳/۳۷۶	۰/۰۰۰	پذیرش
استحکام روانی*انگ کمک طلبی	-۰/۷۵۴	۰/۱۰۰	۳/۷۶۴	۰/۰۰۰	پذیرش
استحکام روانی* فرسودگی شغلی	-۰/۶۹۰	۰/۰۹۷	۴/۰۳۳	۰/۰۰۰	پذیرش
انگ کمک طلبی* فرسودگی شغلی	۰/۳۴۲	۰/۰۸۴	۴/۰۷۰	۰/۰۰۰	پذیرش

با توجه جدول ۳ اگر مقدار ناحیه بحرانی از عدد ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان از این امر است که اثر مسیر معنی دار است. با توجه به مقدار ناحیه بحرانی و مقدار سطح معنی داری برای مسیر اول که برابر ۰/۰۳۴ و کمتر از ۰/۰۵ و برای سایر مسیرها برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۱ است می توان نتیجه گرفت که اثر مسیرهای مستقیم معنی دار هستند.

به منظور بررسی نقش میانجی انگ کمک طلبی روانشناختی از آزمون سوبل استفاده شد. این میانجی گری با دو فرضیه مورد بررسی قرارگرفته است.

فرضیه **(الف):** انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط بین دی ان ای سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان به طور معنی داری نقش میانجی را ایفا می کند.



شکل ۲: مدل مفهومی فرضیه (الف)

جدول ۴: نتایج آزمون سوبل نقش میانجی انگ کمک طلبی در فرضیه (الف)

مسیر a		مسیر b		آماره	شاخص
ضریب	انحراف استاندارد	ضریب	انحراف استاندارد	تقریب z	VAF
۰/۲۹۷-	۰/۰۲۶	۰/۳۴۲	۰/۰۸۴	-۳,۸۲	۰/۳۸۷

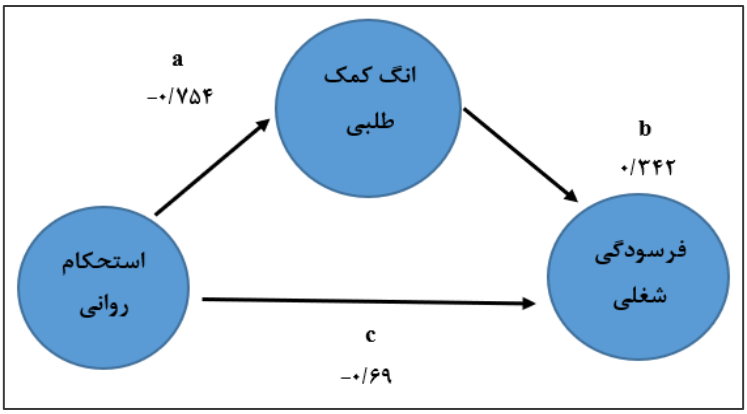
مسیر a : دی ان ای سازمانی ← انگ کمک طلبی
مسیر b: انگ کمک طلبی ← فرسودگی شغلی
مسیر c: دی ان ای سازمانی ← فرسودگی شغلی

مطابق جدول فوق مقدار قدر مطلق آماره تقریب z با آزمون سوبل برابر ۳/۸۲ و بزرگتر از ۱/۹۶ است یعنی با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر آزمون رد می‌شود یعنی نقش میانجی متغیر انگ کمک طلبی بین رابطه دی‌ان‌ای سازمانی و

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]
CC BY- NC 4.0

فرسودگی شغلی تایید می‌شود و با بهبود دی ان ای سازمانی، انگ کمک طلبی کاهش می‌یابد و با کاهش آن، فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. همچنین میزان شاخص VAF برابر ۰/۳۸۷ و مقداری بین ۰/۲ و ۰/۸ است بنابراین نقش میانجی متغیر انگ کمک طلبی، جزئی است و کامل نیست یعنی تا حدودی نقش متغیر میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند.

فرضیه (ب): انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط بین استحکام روانی با فرسودگی شغلی معلمان به طور معنی داری نقش میانجی را ایفا می‌کند.



شکل ۳: مدل مفهومی فرضیه (ب)

جدول۵: نتایج آزمون سوبل نقش میانجی انگ کمک طلبی در فرضیه (ب)

مسیر a		مسیر b		آماره	شاخص
ضریب	انحراف استاندارد	ضریب	انحراف استاندارد	تقریب z	VAF
-۰/۷۵۴	۰/۱۰۰	۰/۳۴۲	۰/۰۸۴	-۴/۰۳	۰/۲۷۲

مسیر a : استحکام روانی ⟵ ا نگ کمک طلبی

مسیر b: انگ کمک طلبی ⟵ فرسودگی شغلی

مسیر c: استحکام روانی ⟵ فرسودگی شغلی

مطابق جدول فوق مقدار قدر مطلق آماره تقریب z برای آزمون سوبل برابر ۴/۰۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ است یعنی با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر آزمون رد می‌شود یعنی نقش میانجی (واسطه) متغیر انگ کمک طلبی بین رابطه استحکام روانی و فرسودگی شغلی تایید می‌شود؛ یعنی با بهبود استحکام روانی، انگ کمک طلبی کاهش می‌یابد و با کاهش آن، فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. همچنین میزان شاخص VAF برابر ۰/۲۷۲ و مقداری بین ۰/۲ و ۰/۸ است؛ بنابراین نقش میانجی متغیر انگ کمک طلبی، جزئی است و کامل نیست یعنی تا حدودی نقش متغیر میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند.

تحلیل عامل تاییدی، روشی است که نشان می دهد به چه میزان گویه‌های سنجش یک سازه یا متغیر پنهان در پژوهش به درستی انتخاب شده اند که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول۶ : خلاصه عملکرد مدل پژوهش

تعداد پارامترهای مورد نیاز	۳۷۴۱
تعداد پارامترهای برازش شده در مدل	۱۷۸
خی دو	۴۲۵۱/۶
درجه آزادی	۳۵۶۳
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

جدول۷ : خلاصه شاخص های برازش مدل تاییدی

شاخص	خی دو	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSRA	GFI
برازش مدل تاییدی	۳۷۴۱	۱/۱۹۳	۰/۹۹۹	۰/۹۹۵	۰/۰۳	۰/۹۹۶

CFI و NFI، شاخص هایی هستند که برازش مدل پیشنهاد شده به مدل مستقل را می سنجند و به ترتیب در مدل برابر ۰/۹۹۹ و ۰/۹۹۵ هستند. با توجه به این که مقادیر ۰/۹ و بالاتر قابل قبول می باشند، این اندازه ها نیز نمایانگر برازش قابل قبول مدل هستند.RMSRA متوسط باقی مانده های بین کوواریانس مشاهده شده نمونه و مدل مورد انتظار برآورد شده از جامعه است که بنابر توصیه لوهلین مقدار کمتر از ۰/۰۸ به معنای برازش خوب می باشد.

GFI نیز مقدار نسبی واریانس ها و کوواریانس ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می کند. ویژگی خاص شاخص GFI این است که مدل به حجم نمونه بستگی ندارند. دامنه تغییرات این دو شاخص بین صفر و یک می باشد و مقدار برابر یا بزرگ تر از ۰/۹۰ نمایانگر برازش مطلوب است؛ همانطور که در جدول آمده است مقدار GFI برابر ۰/۹۹۶ است که نشانگر برازش مطلوب است. در نتیجه از تمامی شاخص ها اینطور استنباط می شود که مدل پژوهش برازش مطلوبی دارد.

جهت بهبود مدل مورد بررسی از پیشنهاد شاخص MI استفاده شد و مدل تا حد ممکن در برازش بهبود یافت جدول شاخص MI برای کوواریانس به شرح زیر است:

جدول۸: جدول بهبود شاخص برازش مدل پژوهش

رابطه	شاخص MI	بهبود به ازای تغییر
er20 ⟷ er61	۱۲/۵۱	۰/۴۲۴
er19 ⟷ er60	۱۶/۱۸	۰/۵۲۲
er11 ⟷ er52	۱۲/۵۶	۰/۴۹۷

مطابق جدول فوق بهترین پیشنهاد نرم افزار بر اساس شاخص MI ایجاد ارتباط بین باقیمانده ۶۰ (۶۰er) و باقیمانده ۱۹ (۱۹er) است با بیشترین مقدار شاخص MI که برابر ۱۶/۱۸ است.پس از اصلاح مدل شاخص های مدل اندکی بهبود یافته است که خلاصه نتایج آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۹: شاخص های برازش مدل

شاخص	خی دو	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSRA	GFI
برازش مدل تاییدی	۳۷۴۱	۱/۱۹۳	۰/۹۹۹	۰/۹۹۵	۰/۰۳	۰/۹۹۶

مطابق جدول فوق شاخص های مورد بررسی در مدل اندکی کاهش یافته است که نشان دهنده بهبود نسبی مدل است با توجه به این که شاخص های برازش مدل در سطح خوبی قرار دارند و نشان از برازش خوب مدل دارند.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی انگ کمک طلبی روانشناختی در ارتباط میان دی ان ای سازمانی و استحکام روانی با فرسودگی شغلی معلمان انجام شد. نتایج به دست آمده از پژوهش نقش میانجی متغیر انگ کمک طلبی را در رابطه‌ی بین دی ان ای سازمانی با فرسودگی شغلی و رابطه‌ی بین استحکام روانی و فرسودگی شغلی تایید کرد؛ یعنی با بهبود دی ان ای سازمانی، انگ کمک طلبی کاهش و با کاهش آن فرسودگی نیز کاهش می‌یابد. هم‌چنین با افزایش استحکام روانی نیز، انگ کمک طلبی و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابند و برعکس. بررسی شاخص‌ها همچنین نشان داد که نقش میانجی انگ کمک طلبی در این روابط جزئی است یعنی تا حدودی می‌تواند نقش متغیر میانجی را ایفا کند. یافته‌های پژوهش پرانکاواسین و همکاران(۳۲) با یافته‌های پژوهش حاضر به جهت این که نشان دهنده‌ی رابطه‌ی مثبت و معنی دار انگ با فرسودگی شغلی هست، همسو اند. این پژوهش هچنین با نتایج پژوهش لی و کیم(۳۳) از این جهت

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]
CC BY- NC 4.0

همسو هستند که هردو تاثیر استحکام روانی را بر رضایت شغلی، مولفه‌های سازمانی و در نهایت بر فرسودگی شغلی نشان می‌دهند. پژوهش‌های عابدینی و همکاران(۱۵)، محمدی پور و همکاران(۳۴) و السکن و همکاران(۳۵) با پژوهش حاضر هم سو اند و بر اهمیت شناسایی دی ان ای سازمانی و ابعاد آن در سازمان‌ها تاکید می‌کنند زیرا مولفه‌های دی ان ای، فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند و به تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمان و تصمیم گیری درباره‌ی نحوه‌ی برخورد با آن‌ها در جهت بهبود سازمان کمک می‌کنند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت وجود روابط معنادار متقابل بین مولفه‌های انگ کمک طلبی روانشناختی، استحکام روانی، دی ان ای سازمانی و فرسودگی شغلی که در این پژوهش نشان داده شد، تاییدی بر اهمیت در نظر گرفتن ابعاد سازمانی، روانشناختی و به ویژه روانشناسی مثبت گرا در کنار یکدیگر برای دست یابی به روابط جامع تر و معنادار تر است؛ طبق نتایج به دست آمده هم ویژگی‌های سازمانی مدرسه و هم میزان استحکام روانی در معلمان در مواجهه با با شرایط و چالش‌های شغل معلمی بر میزان تجربه‌ی فرسودگی شغلی در طی سال‌های خدمت در آن‌ها تاثیرگذار است؛ بهبود مولفه‌های سازمانی از جمله سطوح تصمیم گیری، انگیزه‌های مادی و معنوی و عوامل اداری و همچنین اقدامات در جهت افزایش استحکام و سرسختگی روانی کارکنان می‌توانند در کاهش فرسایش شغلی در آموزش و پرورش موثر باشد. همچنین در این ارتباط میزان داشتن احساس انگ یا بدبینی نسبت به مراجعه برای دریافت خدمات و کمک‌های روانشناختی در موارد مورد نیاز توسط معلمان برای بهبود علائم و مشکلات روانشناختی نقش میانجی را ایفا می‌کند وو می‌تواند تاثیرگذار باشد. دونالدسون و لی(۳۶) بیان می‌کنند که مداخلات روانشناسی مثبت گرا در محیط کار می‌تواند موجب بهبود مواردی چون عملکرد شغلی، افزایش مشارکت شغلی و کاهش میزان استرس شغلی شود و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی و قصد ترک خدمت را موجب شود؛ ایجاد تعادل بین این دو نوع بعد در سازمان‌ها با توجه به روابط معناداری که متغیرهای آن‌ها با یکدگیر دارند، به نتایج کامل تر و مطلوب تری منتهی خواهدشد. با توجه به روابط معنا دار بین مولفه‌های فرسودگی شغلی، دی ان ای سازمانی، استحکام روانی و انگ کمک طلبی روانشناختی، اهمیت شناسایی مدل دی ان ای سازمانی در سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش مشخص می‌شود. هنالد و سیلورمن اظهار می‌کنند که کلید رسیدن به مقصد عملیاتی سازمان در جهان امروزی به طور قوی با چهار عنصر اصلی خصوصیات سازمانی با نام‌های رهبری، فرهنگ، مدیریت و اعمال منابع انسانی همراه است(۳۷). مهم است که هر سازمان بتواند نوع دی ان ای خود را شناسایی کند زیرا چنین درکی از سازمان برای حل مسائل سازمانی و هم‌چنین در انتخاب مشاوران مناسب و دیگر منابع مورد نیاز برای توسعه و پیشرفت سازمان مهم و ضروری است؛با توجه دقیق به امور روزانه سازمانی و انطباق آن‌ها با انواع دی ان ای، نه تنها می‌توان نوع دی ان ای سازمان را تشخیص داد بلکه می‌توان آن را به اثربخش ترین شیوه غنا بخشیده و به آن توسعه داد. این کار را با استفاده از رهبری و مدیریت مناسب و بهره گیری از مشاوران شایسته می توان انجام داد. همچنین با توجه به یافته‌های این پژوهش که ارتباط دو سویه و قوی‌ای را بین استحکام روانی و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد، اهمیت این بعد در شخصیت و ویژگی-های روانی کارمندان هم در جهت کاهش فرسودگی و هم در جهت افزایش عملکرد و رضایت شغلی نمایان می‌شود؛ مطالعات گذشته نیز نیز استحکام روانی را به عنوان یک عامل حیاتی که عملکرد شغلی کارکنان را در سازمان‌ها افزایش می-دهد معرفی کرده‌اند؛ هم‌چنین استحکام روانی به عنوان یک مفهوم سازنده‌ی حیاتی برای کمی سازی عملکرد شناسایی شده است که با سطوح بالای درگیری کاری و عملکرد شغلی در میان کارکنان مرتبط است. در تبیینی دیگر از نتایج پژوهش حاضر که نقش انگ را در محیط کار معلمان نشان می‌داد، می‌توان گفت نگرشی که مدیران و دیگر کارکنان به افراد نیازمند کمک روانشناختی دارند و حتی نگرش منفی‌ای که خود این افراد نسبت به خود پیدا می‌کنند، از درمان مشکلات روانی معلمان جلوگیری می‌کند لذا تمام انواع انگ در سازمان نیاز است که کنترل شوند تا در راستای بهزیستی روانی کارکنان، بهبودی سازمان حاصل شود (۱۵،۱۸).

نتیجه‌گیری

بررسی حاضر در مجموع نشان داد که بین مولفه‌های انگ کمک طلبی روانشناختی، دی ان ای سازمانی، استحکام روانی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد وانگ کمک طلبی نقش متغیر میانجی اندکی را در ارتباط بین دی ان ای سازمانی و استحکام روانی با فرسودگی شغلی ایفا می‌کند. به

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که چهار متغیر بررسی شده در این پژوهش در رابطه با یکدیگر از عوامل مهم و تاثیرگذار بر مدرسه و معلمان و در نتیجه تعلیم و تربیت بهتر دانش آموزان و فرهنگ سازی صحیح در جامعه هستند. بنابر نتایج حاصل شده از این پژوهش ویژگی های سازمانی و مولفه‌های مربوط به آن‌ها در سازمان آموزش و پرورش از جمله سطوح تصمیم گیری، محرک‌ها یا انگیزه‌های مادی و معنوی برای ترغیب کارکنان، اطلاعات و ساختار باید به طور دقیق شناسایی شوند و درجهت بهبود آن‌ها متناسب با نیازهای کارکنان به ویزه نیازهای روانشناختی تلاش شود؛ در این صورت خدمات روانشناختی مورد نیاز برای معلمان فراهم و معلمان بدون داشتن احساسات منفی و برچسب زنی از این خدمات بهره برده و در شرایط پیچیده و دشوار شغلی استحکام بیشتری از خود نشان داده و از آسیب‌هایی چون افت عملکرد شغلی، کاهش انگیزه و در نهایت فرسودگی شغلی پیشگیری شود.

علی رغم وجود پیشینه‌ی پژوهشی محدود در این زمینه در داخل و خارج از کشور، نتایج این مطالعه اهمیت در نظر داشتن عوامل سازمانی و روانشناختی بررسی شده را در تصمیم‌های سازمانی با سطوح مختلف روشن کرد.

محدودیت‌های مطالعه

در پژوهش حاضر، موانع و محدودیت‌های متعدد تأثیرگذار بر تعمیم نتایج ذکر شده است. عواملی مانند ویژگی‌های شخصیتی و شبکه‌های حمایتی اجتماعی که در این پژوهش بررسی نشده‌اند که می‌توانند بر تجربه انگ و استحکام روانی تأثیربگذارند. محدودیت‌های دیگر پژوهش شامل کمبود داده‌های کاربردی در زمینه دی‌ان‌ای سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان، سطح انگیزشی پایین کارکنان برای مشارکت و استفاده از ابزارهای خودگزارشی همراه چالش‌های مرتبط با مطلوبیت اجتماعی نیزهستند. همچنین، به دلیل طراحی توصیفی-همبستگی پژوهش، نمی‌توان روابط علی را از یافته‌ها استنباط کرد.

به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می شود متغیرهای مرتبط دیگری همچون میزان درآمد، امیدواری، درگیری شغلی و قصد ترک خدمت و ... را مد نظر قرار داده و با ادغام آن‌ها با متغیرهای پژوهش به نتایج گسترده تری دست یابند. جهت رفع محدودیت پژوهش حاضر در زمینه جامعه آماری و دست یابی به یافته‌های با ثبات تر و معتبرتر، پیشنهاد می‌شود این مطالعه بر روی جامعه آماری گسترده تری در سطح استان و کشور انجام شود؛ همچنین برای سنجش بهتر متغیرهای پژوهش فقط به پرسشنامه اکتفا نشود و از سایر روش‌های جمع آوری داده معتبر در روانشناسی و علوم تربیتی استفاده شود.

با توجه به نتایج پژوهش و اثر مثبت و معنی دار استحکام روانی بر فرسودگی شغلی، به مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با مدیریت صحیح و آموزش مهارت‌های روانشناختی، استحکام روانی معلمان خود را افزایش دهند. تحقیقات نشان دادند استحکام روانی علاوه بر اینکه به عوامل بیولوژیکی فرد مربوط است، می‌تواند آموخته شود و توسعه یابد. بنابراین مسئولین و مدیران سازمان می-توانند با ایجاد کارگاه‌های آموزش مهارت‌های روانشناختی از جمله کارگاه آموزش استحکام روانی برای معلمان نسبت به کاهش فرسودگی معلمان اقدام نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش به دلیل اهمیت گسترده دی ان ای سازمانی در تشخیص نقاط ضعف و قوت و جنبه‌های دیگر، نسبت به شناخت و شناسایی مدل دی ان ای خود اقدام نماید تا بتواند با تحکیم نقاط قوت و بهبود نقاط ضعف، عملکرد و بازدهی کارکنان خود را افزایش دهد. در این زمینه مدیران ارشد حتی می‌توانند از دی ان ای سازمان‌های موفق الگوبرداری کنند و با پیاده سازی اصول و ابعاد آن‌ها در سازمان آموزش و پرورش ، از فواید آن بهره ببرند. در نهایت با عنایت به نقش انگ کمک طلبی بر روی فرسودگی شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود مدارس با ایجاد محیطی امن و فرهنگ سازی و حتی ارائه خدمات روانشناختی به معلمان، نگرش‌های انگ زنی را در میان معلمان کاهش دهند.

سپاس‌گزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش که در انجام این مطالعه همکاری داشته‌اند ،قدردانی به عمل‌آورند.

حامی مالی

تمام هزینه‌های پژوهش به طور کامل توسط نویسندگان تأمین شده و این کار بدون وجود هرگونه حمایت مالی انجام شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

تضاد منافع

این پژوهش بدون حمایت مالی از سازمان خاصی اجراشده است و هیچ گونه تضاد منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

مشارکت نویسندگان

این اثر مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است و در هر دو نویسنده در طراحی عنوان، تحلیل داده‌ها نگارش پیش‌نویس و نسخه نهایی مشارکت و آن را مطالعه و تأیید کرده‌اند.

References

1. Güloğlu E, Bekmezci M, Ul Rehman W, Jalil F, Sheikh L. The impact of teacher's perceptions on organizational DNA to organizational commitment. Multicultural Education. 2021; 7(10): 561-574.
2. Mousavi MR, Darvishi V, Makari Norani M. The Relationship between Mental Toughness and Job Crafting among Physical Education Teachers of Ahvaz. Quarterly Journal of Education Studies, 2021; 6(24): 32-44. [Persian]
3. Pyhalto K, Pietarinen J, Haverinen K, Tikkanen, L, Soini T. Teacher burnout profiles and proactive strategies. Eur J Psychol Educ. 2020; 36: 219-242.
4. .. Agyapong B, Brett-MacLean P, Burback L, Agyapong V, Wei Y. Interventions to reduce stress and burnout among teachers: A scoping review. Int J Environ Res public health. 2023; 20(9): 1-22.
5. Juvonen S, Toom A. Teachers' expectations and expectations of teachers: Understanding teachers' societal role. In: Martin M, Thrupp M, editors. Finland's famous education system: Unvarnished insights into Finnish schooling. Singapore: Springer Nature Singapore; 2023;121-35.
6. Tahmasbi A. The Relationship between Job Burnout and Mental Health: Moderating Role of Psychological Hardiness and Organization-Based Self-Esteem. Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies. 2020; 7(1): 91-108. [Persian]
7. Mohammadi S, Hannani S, Amiri F, Azadi N, Kamali N. Job burnout and its related factors among surgical technologists. Journal of holistic nursing and midwifery. 2022; 32(1): 40-48. [Persian]
8. Mahmoudi O. The Structural Model of the Relationship between Motive Incongruence and Job Burnout with an Emphasis on the Mediating Role of Intrinsic Motivation among Teachers Who Graduated from Farhangian University. Journal of Teacher's Professional Development, 2020; 7(3): 35-54. [Persian]
9. Harrison JE, Weber S, Jakob R, Chute CG. ICD-11: an international classification of diseases for the twenty-first century. BMC Med Inform Decis Mak. 2021; 21(Suppl 6):206.
10. Ruparel N, Choubisa R, Seth H, Dubey S. Mental toughness for employees: Towards conceptual clarity and scale development. Int J Product Perform Manag. 2022; 72(6): 1791-1818.
11. Hengen KM, Alpers GW. Stress makes the difference: Social stress and social anxiety in decision-making under uncertainty. Front Psychol. 2021; 12, 5782: 1-16.
12. McCordick D, Wolfson S, Neave N. Personality characteristics of UK Association Football referees. J Sport Behav. 2019; 42(4): 493 - 508.
13. Qi W, Shi J, Cui L. Family contagion of mental toughness and its influence on youth mental well-being: Family cohesion as a moderator. Pers Individ Differ. 2023; 202, 111963.
14. Nguyen TD. Linking school organizational characteristics and teacher retention: Evidence from repeated cross-sectional national data. Teach Teach Educ Educ. 2021; 97, 103220.
15. Abedini S, Feiziz T, Sarlak M A, Gramipour M. Identify the Organizational DNA model in the IRIB organization. Semiannual Journal of Iran Futures Studies, 2020; 4(2): 157-179.
16. Abdel-Raheem ABED, Saad M. Organizational Personality as a Moderating Variable of the Relationship between Organizational DNA and Innovative Performance. J Bus. 2019; 7(3): 131-139.
17. Asaadi MR, Hoseini AA, Aibaghi Esfahani S, Ghafourian Shagerdi A. The Role of Organizational DNA in Melli Bank Branches Performance by Considering the Mediating Role of Reputational Capital & the Ethical Atmosphere of the Organization. Ethics in Science and Technology. 2021; 16 (3):32-40 [Persian]
18. Nafei W. The role of organizational DNA in improving organizational performance: A study on the industrial companies in Egypt. Int Bus Res. 2015; 8(1): 110-117.
19. Subu MA, Wati DF, Netrida N. Types of stigma experienced by patients with mental illness and mental health nurses in Indonesia: A qualitative content analysis. Int J Ment Health Syst. 2021; 15(77): 1-12.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

20. Taghva A, Ghonabadi Nezhad A. Stigma during the COVID-19 pandemic: Important but overlooked. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry. 2022; 8(6): 50-55. [Persian]
21. Heydari A, Meshkinyazd A, Soodmand P. Mental illness stigma: A concept analysis. Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2014; 11 (3): 218-228. [Persian]
22. Roskar S, Kralj D, Andriessen K, Krisinska K, Vinko M, Podlesek A. Anticipated self and public stigma in suicide prevention professionals. Front psych. 2022; 13, 931245: 1-8.
23. Flinn RE. Testing the Progressive Model of Help-Seeker Self-Stigma [dissertation]. Las Cruces (NM): New Mexico State University; 2021.
24. Aalipour K, Abbasi M, Ghadampour E. The Effectiveness of the Training Package of Quality of Life in School on Help-seeking and Academic Satisfaction of Students. Social Psychology Research. 2023; 13(51): 93-107. . [Persian]
25. Kheyrollahi R, Farghadani A, Janbozorgi M, Shaterian Mohammadi A. Psychometric properties of the psychological help -seeking stigma scale toward occupational stress and burnout: for mental health professionals. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry, 2023; 10(3): 17-23. [Persian]
26. Kouchi, A. (2015). Examining the effect of conflict in the workplace on occupational depression according to the role of the organizational climate of Mehran customs employees. [Master's Thesis of Business Administration, Islamic Azad University of Ilam]. (In Persian, 1394).
27. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav. 1981; 2(2): 99-113.
28. Ardalan MR, Niaz Azari M, Erfanizadeh F. Designing and Validating an Organizational DNA Questionnaire. Journal of executive management. 2020; 13(26): 7-30. [Persian]
29. Clough BA, Hill M, Delaney M, Casey LM. Development of a measure of stigma towards occupational stress for mental health professionals. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 2020; 55, 941-951.
30. Karbalaeipour H, Benisi P, Jomehri F, Nasrolahi B. A Study on the Structural Relationship between Psychological Capital and Mental Toughness: Mediating Role of Ambiguity Tolerance with Happiness. Journal of Applied Family Therapy. 2021; 2(1):220-243. [Persian]
31. Fatehi Dehaghani A, Yousefi F. The Mediating Role of Mental Toughness in the Relationship between Parenting Styles and Flourishing. Developmental Psychology: Iranian Psychologists. 2018; 14(54): 108-120. [Persian]
32. Pranckevecine A, Endriulatiene A, Zardechaite K, Marksaityte R. Self-stigma of seeking help and job burnout in mental health care providers: the comparative study of Lithuanian and the USA samples. Work place Behav Health. 2019; 34(2):129-148.
33. Lee M, Kim B. Effects of the employees' mental toughness on organizational commitment and job satisfaction: Mediating psychological well-being. Adm Sci. 2023; 13(5):133-151.
34. Mohammadpoori M, Nasr ESfahani D, Poorfarahmand B. Studying of Organizational DNA in Esfahan Province Sport and Youth Offices. International Journal of Human Resource Studies, 2014; 4(3):125-138. [Persian]
35. Elsakaan RAM, Ragab AA, El-gharbawy A, Ghanem, A. The impact of the organizational DNA on the institutional excellence of Alexandria Petroleum Companies through improving organizational performance as a mediating variable. Open access library Journal. 2021; 8: 1-13
36. Donaldson SI, Lee JY, Donaldson SI. Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis. Int J Appl Posit Psychol. 2019; 4: 113-134.
37. Honold L, Silverman R.Organizational DNA: Diagnosis Your Organization for Increased Effectiveness. California. Davies Black publishing Palo Alto, 2002.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]

CC BY- NC 4.0

The meditating role of psychology help-seeking stigma in relationship between organizational DNA and mental toughness and job burnout among teachers

Alinezhad F[1], Amirpour B[2*]

[1] MA, Department of General Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran
[2] Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: Considering the vital role of educators in the culture of society and their close relationship with students, any efforts to increase mental health and improve their performance within the educational organization deserves attention. Given the scarce research on the connection between organizational DNA and psychological components among teachers, this question arises: Can the psychological help seeking stigma play a mediating role in the relationship between organizational DNA and mental toughness with teachers' job burnout?

Materials and Methods: The present study utilized a method that was objective, quantitative by nature, and descriptive in terms of correlation type (structural equation model) .The statistical population of the research included all primary and special education teachers in the Sarpol Zahab in the academic year 2023-2024 who had a minimum of three years of educational work experience. Employing the Krejci- Morgan table and stratified random sampling, a total of 205 teachers (100 male and105 female) were selected. The research background utilized the library method, and data was gathered using Meshach's job burnout questionnaire (1981), Ardalan et al.'s organizational DNA questionnaire (1400), Clough's mental toughness questionnaire (2002) and Clough et al.'s psychological help-seeking stigma scale concerning occupational stress and Job burnout (2020. The proposed model was evaluated through structural equation modeling (SEM) and the mediating effect of psychological help-seeking stigma was assessed using the Sobel test using SPSS-28 and AMOS-26 software.

Results: The findings indicated that all the absolute, comparative and parsimonious indicators of the model demonstrated favorable fitness .In the examined structural model, the negative effect of organizational DNA on help-seeking stigma, -0/297 (p=0/034) and job burnout, -0/161 (p<0/001), as along with the negative effect of mental toughness on help-seeking stigma, -0/754 and job burnout, -0/690 (p<0/001), were found to be significant. Furthermore, the findings indicated that help-seeking stigma positively influenced job burnout by 0/342 (p<0/001). Additionally, the Sobel test indicated that help-seeking stigma significantly mediated the connection between organizational DNA and burnout (p<0/05, z=-3/82) as well as the relationship between psychological resilience and burnout (p<0/05, z=-4/03).

Conclusion: The findings of this study indicate that the proposed model played a crucial role in recognizing the significant factors contributing to teacher burnout and can serve as a model for designing burnout prevention programs for educators while increasing their psychological well-being.

Keywords: Stigma, Mental toughness, Organizational DNA, Burnout, Psychological help-seeking

This paper should be cited as:

Alinezhad F, Amirpour B. ***The meditating role of psychology help-seeking stigma in relationship between organizational DNA and mental toughness and job burnout among teachers***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2026:17(4): 13-27.

**** Corresponding Author:***
Email: borzooamirpour@pnu.ac.ir
Tel: 09360225503
Received: 2025.02.18 ***Accepted: 2025.12.23***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i4.20926]