

بررسی رابطه بین ابعاد منتخب کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان

نسیم خان به بینی* ۱، زهرا غفاری ۲، کیومرث نیازآذری ۳

۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، علوم و تحقیقات گلستان.

۲ مدرس دانشگاه فرهنگیان گرگان، گلستان.

۳ استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

* نویسنده مسئول: ایمیل: pajouhesh.edu@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد منتخب کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان در مدارس مقطع ابتدایی شهرستان رامیان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد. تحقیق حاضر، به لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی - پیمایشی، و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات جزء تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان رامیان می‌باشند که تعداد آنها ۳۸۰ نفر می‌باشد. و نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۲۰۰ نفر بوده که با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد می‌باشد. یافته‌ها در خصوص رابطه بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان حاکی از وجود رابطه معناداری می‌باشد. بین کلیه مولفه‌های منتخب کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج در مطالعات دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی، شهرستان رامیان.

مقدمه

در حال حاضر، آموزش و پرورش اثربخش و موفق به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع بشری نقشی حیاتی در رشد و شکوفایی یک جامعه ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسان متعهد و متخصص قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند (مشبکی، ۱۳۷۷). در این میان معلمین و کادر آموزشی به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقش بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد. بنابراین رهبران سازمان‌ها می‌کوشند محیطی مهیا کنند تا سلامت روحی و جسمی کارکنان را تامین نمایند و بتوانند بر فرسودگی شغلی کارکنان غلبه نموده و موجب بهبود سطح عملکرد شغلی کارکنان گردند (آراسته، ۱۳۸۱).

یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی^۱ است. این پدیده کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خود پنداره‌ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸).

از جمله اقشاری که فرسودگی شغلی به عنوان تجربه‌ای ناخوشایند در آنها بررسی شده است معلمان هستند؛ پژوهش‌هایی که در کشورهای مختلف در مورد فرسودگی شغلی صورت گرفته، بر روی معلمان بیشتر از گروه‌های شغلی دیگر بوده است. در این بررسی‌ها دیده شده که نارضایتی شغلی که یک شاخص عمده فرسودگی شغلی است، در معلمان بسیار بالا است (ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی هر سازمانی درصدد است از تمامی توانایی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان خود استفاده کند و استعداد بالقوه آنان را به بالفعل درآورد، برای این منظور بایستی فرصت‌ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان بوجود آورد. این امر جز با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که باعث افزایش بهبود عملکرد شغلی^۲ آنها می‌شود، مقدور نمی‌باشد. به عبارت دیگر استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یکسری اقدامات مثبت و سازنده‌ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را فراهم آورد در غیراینصورت نه تنها کارایی آنها افزایش نمی‌یابد بلکه ممکن است سازمان در جهت عکس آن سیر کند. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می‌گیرند (خدیوی و علیی، ۱۳۸۶).

امروزه، در مدیریت معاصر کیفیت زندگی کاری^۳ به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است، در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تاکید می‌شد. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۲). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های سازمانی بوده است (گوردن^۴، ۱۹۹۳). بنابراین با توجه به اینکه منابع انسانی مهمترین و اصلی‌ترین عنصر هر سازمانی محسوب می‌شود و کامیابی هر سازمانی در دستیابی به اهدافش در گرو منابع انسانی مطلوب می‌باشد، توجه کردن به نیازهای

¹ Job Burnout

² Job Performance

³ Quality of Work Life (QWL)

⁴ Gordon

روحي و جسمي کارکنان در تحقق این امر ضروري می‌نماید و باید هر چه بیشتر و بیشتر در جهت تامین و توجه به آنها گام برداشت. در واقع هدف کیفیت زندگی کاری، دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش‌هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زندگی کاری و غیرکاری می‌شود را ارتقاء بخشد (پارسا و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد اجتماعی که وظیفه تعلیم و تربیت افراد جامعه را برعهده دارد از سوی آحاد جامعه اعم از مردم، مسئولین و اندیشمندان مورد توجه و تاکید قرار گرفته است و همگی بر این باور هستند که رشد و توسعه یک کشور به پرورش انسان‌های آگاه و برخوردار از مسئولیت بستگی دارد چیزی که در ادبیات توسعه به عنوان توسعه انسانی مطرح است بنابراین نقش آموزش و پرورش در ساختن انسان‌های آگاه و پویا بر هیچ صاحب نظری پوشیده نیست و همگی بر تاثیر بی‌بدیل آموزش و پرورش متفق القولند. موضوع تحول در نظام آموزشی و توانمندسازی کارکنان که نهایتاً به افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌انجامد، موضوعی مهم، حیاتی و در عین حال بسیار پیچیده است. و برای دستیابی به یک تحول واقعی باید به تمام مولفه‌های تاثیرگذار بر این مسئله توجه نمود. محقق تلاش خواهد کرد تا با نتایج حاصل از این پژوهش بتواند گامی موثر در افزایش توان علمی و عملی مدیران و معلمان مدارس مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان رامیان برداشته باشد. با توجه به حساسیت فوق‌العاده عملکرد این سازمان در حوزه اجتماعی، فرهنگی، علمی و اقتصادی، انجام تحقیقات و پژوهش‌های کاربردی امری ضروری و اجتناب ناپذیر است تا از این طریق بتوان با بهبود روش‌های تصمیم‌گیری و اصلاح هنجارهای ساختاری و اداری به اهداف خود در سازمان و جامعه دست یابیم؛ لذا در این تحقیق، بدنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا بین ابعاد منتخب کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش پژوهش

روش بکارگرفته شده در این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی است و از نظر هدف کاربردی است. همچنین به دلیل اینکه رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، از نوع همبستگی است. این تحقیق از یک رویکرد پرسشنامه‌ای برای بررسی و پاسخگویی به سؤالات تحقیق بهره می‌برد. در تحقیق حاضر، پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی سنجش، که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است استفاده شده است. برای سنجش متغیرهای این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان رامیان تشکیل می‌دهند. برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان^۵ (جدول استاندارد تعیین حجم نمونه از جامعه آماری) استفاده شده است. بر اساس جدول مذکور برای جامعه آماری به تعداد ۳۸۰ نفر، حجم نمونه‌ای با تعداد ۱۹۱ نفر انتخاب شده است. برای رفع اثرات منفی پرسشنامه‌های ناقص به تعداد فوق ۱۰٪ افزوده شد و ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شد و نهایتاً ۲۰۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه تمام اعضاء جامعه از ارزش یکسانی برای محقق برخوردارند و جامعه نیز محدود و افراد جامعه همگن هستند ولی در گروه‌های مختلفی (پراکنده در مدارس) قرار دارند؛ روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

جدول شماره ۱- جزئیات پرسشنامه تحقیق

| شماره گویه | تعداد گویه‌ها | مولفه‌ها | پرسشنامه |
|------------|---------------|------------------------------|--|
| ۱-۳ | ۳ | محیط کار ایمن و بهداشتی | ابعاد منتخب کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) |
| ۴-۶ | ۳ | تامین فرصت رشد و امنیت مداوم | |
| ۷-۹ | ۳ | رابطه اجتماعی زندگی کاری | |

⁵ Krejcie & Morgan

| | | | |
|-------|----|-------------------------|---------------------------------------|
| ۱۰-۱۴ | ۵ | فضای فیزیکی در زندگی | |
| ۱۵-۱۷ | ۳ | توسعه قابلیت‌های انسانی | |
| ۱۸-۳۷ | ۲۲ | --- | فرسودگی شغلی مازلاچ و جکسون (۱۹۸۱) |

این پرسشنامه‌ها توسط پاسخ دهندگان روی یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) و (از ۱ خیلی کم تا ۵ خیلی زیاد) پاسخ داده شده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه در این پژوهش از روش روایی محتوایی استفاده گردیده است. در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ^۶ استفاده شده است. بدین منظور تعداد ۳۰ پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع شد و سپس پایایی آن‌ها از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر محیط کار ایمن و بهداشتی ۰/۸۰۵، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم ۰/۷۰۰، رابطه اجتماعی زندگی کاری ۰/۸۱۹، فضای فیزیکی در زندگی ۰/۸۲۵، توسعه قابلیت‌های انسانی ۰/۷۵۰ و فرسودگی شغلی ۰/۹۰۳ محاسبه گردید. در تحقیق حاضر از روش‌های موجود در آمار توصیفی و استنباطی (جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، واریانس و درصد) و آمار استنباطی (تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون) جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده گردید. نرم‌افزار آماری مورد استفاده در این تحقیق نیز نرم‌افزار SPSS^۷ می-باشد. فرضیه‌های مورد بررسی در تحقیق حاضر عبارتند از:

فرضیه اصلی:

- بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

- بین محیط ایمنی و بهداشتی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین تامین فرصت رشد و امنیت با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رابطه اجتماعی زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فضای فیزیکی در زندگی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین توسعه قابلیت‌های انسانی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌ها

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیات از طریق آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S) پرداخته شده و سپس با استفاده از نتایج این آزمون از روش‌های آماری پارامتری یا ناپارامتری مناسب برای آزمون استفاده شده است. بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر خواهد بود:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 = \text{توزیع مشاهدات مورد بررسی نرمال است} \\ H_1 = \text{توزیع مشاهدات مورد بررسی نرمال نیست} \end{array} \right.$$

⁶ Cronbachs Alpha

⁷ Statistical Package for Social Science

جدول شماره ۲- آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S)

| نتیجه آزمون | سطح معنی داری | آماره | متغیرهای تحقیق |
|-------------|---------------|-------|------------------------------|
| نرمال است | ۰/۰۵۸ | ۱/۳۴۲ | کیفیت زندگی کاری |
| نرمال است | ۰/۲۸۷ | ۰/۸۷۶ | محیط کار ایمن و بهداشتی |
| نرمال است | ۰/۱۵۴ | ۱/۱۵۲ | تامین فرصت رشد و امنیت مداوم |
| نرمال است | ۰/۰۶۰ | ۱/۳۲۴ | رابطه اجتماعی زندگی کاری |
| نرمال است | ۰/۰۵۴ | ۱/۳۴۴ | فضای فیزیکی در زندگی |
| نرمال است | ۰/۰۵۱ | ۱/۴۲۵ | توسعه قابلیت‌های انسانی |
| نرمال است | ۰/۰۷۴ | ۱/۳۱۹ | فرسودگی شغلی |

مطابق نتایج جدول شماره ۲ با توجه به مقادیر سطح معنی داری به دست آمده برای متغیرهای مستقل تحقیق، چون این مقادیر بیشتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(sig > \alpha)$ می‌توان دریافت که فرض H_0 تأیید و فرض H_1 رد می‌شود. و بنابراین فرض نرمال بودن توزیع مشاهدات تأیید می‌شود لذا امکان استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک امکان پذیر است
آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۳ (میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل نمره، حداکثر نمره متغیرهای تحقیق) قابل بررسی می‌باشد.

جدول شماره ۳- اطلاعات مربوط به میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل نمره و حداکثر نمره متغیرهای پژوهش نمونه آماری

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | واریانس | حداقل نمره | حداکثر نمره | تعداد |
|------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------------|-------|
| محیط کار ایمن و بهداشتی | ۲/۳۳ | ۰/۹۴۲ | ۰/۸۸۹ | ۱/۰۱ | ۵ | ۲۰۰ |
| تامین فرصت رشد و امنیت مداوم | ۳/۶۸ | ۰/۷۹۶ | ۰/۶۳۴ | ۱/۰۲ | ۵ | |
| رابطه اجتماعی زندگی کاری | ۴/۷۹ | ۱/۱۲۵ | ۱/۲۶۸ | ۱ | ۵ | |
| فضای فیزیکی در زندگی | ۳/۳۸ | ۱/۱۳۸ | ۱/۲۹۵ | ۱ | ۵ | |
| توسعه قابلیت‌های انسانی | ۳/۱۳ | ۰/۹۰۸ | ۰/۸۲۶ | ۱ | ۵ | |
| فرسودگی شغلی | ۲/۳۳ | ۰/۹۴۱ | ۰/۸۸۵ | ۱ | ۵ | |

با توجه به اینکه فرضیه‌ها از نوع رابطه‌ای می‌باشد و همچنین کلیه متغیرها نرمال می‌باشند جهت بررسی میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از روش آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که خروجی آن با استفاده از نرم افزار SPSS.20 به شرح زیر است. اگر تأثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی شود، ممکن است نتایج متفاوتی حاصل شود. برای تأثیر این عوامل به طور همزمان از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. و با توجه به تأیید همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته به بررسی رابطه کمی میان متغیرهای مستقل و وابسته پرداخته تا به صورت یک مدل ارائه گردد.

جدول شماره ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره

| متغیر وابسته | متغیرهای مستقل | ضریب همبستگی پیرسون | ضریب متغیر در معادله (β) | T | خطای معیار (SE) | سطح معنی-داری | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده |
|--------------|------------------------------|---------------------|----------------------------------|--------|-----------------|---------------|--------------|------------|----------------------|
| فرسودگی شغلی | محیط کار ایمن و بهداشتی | -۰/۳۷۰ | -۰/۱۱۲ | -۱/۸۲ | ۰/۰۶۱ | ۰/۰۷۰ | | | |
| | تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم | -۰/۵۵۷ | -۰/۴۶۱ | -۶/۸۶ | ۰/۰۷۱ | ۰/۰۰۰ | | | |
| | رابطه اجتماعی زندگی کاری | -۰/۳۹۷ | -۰/۱۶۵ | -۴/۳۲ | ۰/۰۴۹ | ۰/۰۰۰ | | | ۰/۵۶۴ |
| | فضای فیزیکی در زندگی | -۰/۳۶۵ | -۰/۱۵۱ | -۲/۹۶ | ۰/۰۴۷ | ۰/۰۰۳ | | ۰/۵۷۱ | |
| | توسعه قابلیت‌های انسانی | -۰/۲۸۰ | -۰/۱۶۹ | -۲/۹۳۰ | ۰/۰۵۸ | ۰/۰۰۴ | | ۱/۹۳۴ | |

مطابق جدول شماره (۴) میزان همبستگی برابر ۰/۲۳۳- شده است. که با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ که این مقدار کمتر از مقدار $\alpha=0.1$ یعنی $(Sig < \alpha)$ می‌توان دریافت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین محیط کار ایمن و بهداشتی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. یعنی می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه‌ی منفی و معناداری (۰/۵۵۸-) وجود دارد. همچنین بین رابطه اجتماعی زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه‌ی منفی و معناداری (۰/۴۲۲-) وجود دارد. نهایتاً می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین فضای فیزیکی در زندگی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه‌ی منفی و معناداری (۰/۳۶۳-) وجود دارد. بین توسعه قابلیت‌های انسانی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان رابطه‌ی منفی و معناداری (۰/۲۸۰-) وجود دارد.

نتایج حاصل از ضرایب معادله رگرسیون، نشان می‌دهد که ۴۶٪ از تغییرات متغیر فرسودگی شغلی را تأمین فرصت رشد و امنیت توجیه می‌کند. و ۱۶٪ متغیر رابطه اجتماعی زندگی کاری، ۱۵٪ متغیر فضای کلی در زندگی، ۱۶٪ متغیر توسعه قابلیت‌های انسانی این تغییرات را توجیه می‌کند. با توجه به ضرایب می‌توان گفت که متغیر تأمین فرصت رشد و امنیت نسبت به متغیر مستقل دیگر بیشترین تاثیر را در فرسودگی شغلی دارد. متغیر محیط کار ایمن و بهداشتی برای پیش بینی فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار نمی‌باشند.

بحث و نتیجه گیری:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد. از نتیجه این تحقیق می‌توان دریافت که کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه منفی و معنی‌داری با فرسودگی شغلی آنان دارد. در حقیقت با بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری شاهد کاهش فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان رامیان خواهیم بود. لذا باید مدیران ارشد با برنامه‌ریزی مدون علمی به بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان پرداخته تا بتوانند از اثرات زیان‌بار فرسودگی شغلی جلوگیری نمایند. با توجه به اینکه نقش فرسودگی شغلی در کاهش بهره‌وری از اهمیت چندانی برخوردار است، تقویت عوامل کاهنده فرسودگی شغلی می‌تواند دسترسی به اهداف سازمان را برای رهبران آسانتر نماید. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان یکی از محورهای عمده و اساسی پژوهش در پهنه علم علوم تربیتی، مدیریت آموزشی و روانشناسی می‌باشد. پژوهش‌های تعدادی از پژوهشگران از قبیل یافته‌های؛ هرنندی (۱۳۹۴)، ناظم و علیزاده رنجبر (۱۳۹۳)، منتظری (۱۳۹۲)، صادق فیضی و همکاران (۱۳۹۱)، ملکی آوارسین و همکاران (۱۳۹۱)، مکبری‌نیا (۱۳۹۰)، اشتیاق (۱۳۸۹)، برگارد و همکاران (۲۰۱۵) و نیذارسید و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه دارد. بنابراین انتظار می‌رود کارکنانی که از کیفیت بالاتری در کار خود برخوردارند از فرسودگی شغلی کمتری برخوردار باشند. در دو حالت افراد در سازمان می‌توانند احساس کنند که کیفیت زندگی کاری بهبود یافته است، یکی از نتیجه عملکرد خودش و حالت دیگر ناشی از سیاست‌های سازمان در جهت افزایش بهره‌وری باشد این موضوعات به فرد نیروی بیشتری جهت انجام کارش می‌بخشد و موجب ادراک بهبود کیفیت زندگی کاری می‌گردد که در نهایت موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد (ناظم و علیزاده رنجبر، ۱۳۹۳).

مراجع:

- اشتیاق، مهدیه (۱۳۸۹). رابطه بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان مرکز مخابرات. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۱). رضایت‌شغلی اعضای هیات علمی فارغ‌التحصیل خارج از کشور. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. شماره ۲۷-۲۸ (پیاپی ۱۲۲). صص ۹۷-۱۲۵.
- پارسا، شلر؛ کسرایی، شکوفه؛ عبدی، رضا؛ رادمنش، منصور و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۴). رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه. فصلنامه رفاه اجتماعی. ۱۴(۵۴)، ۸۳-۶۱.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال سوم، شماره ۳، صص ۵۰-۲۵.
- خدیوی، اسدالله و علیی، حسن (۱۳۸۶). بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه علوم تربیتی. سال اول، شماره ۲، صص ۱۷۲-۱۵۰.
- صادق فیضی، جعفر؛ مرتضی پیری و خدیجه طسوجی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، نور، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- کشاورز، محسن؛ خادمی، سیدحسین؛ شماعیان رضوی، نازنین و عباسپور، صدیقه (۱۳۹۲). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهدسازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی. فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره اول، شماره ۳، صص ۵۸-۵۱.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری. مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انطباق اجتماعی. تهران: واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد.

- مکبری‌نیا، مریم (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه شاهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر.
- ملکی‌آوارسین، صادق؛ خدیوی، اسداله و خانکشی‌زاده، حسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین‌شهر. فصلنامه علوم تربیتی. سال ۵، شماره ۲۰، صص ۹۳-۱۱۰.
- منتظری، سمیه‌السادات (۱۳۹۲). کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی ناحیه دو یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- 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)، ۹۱-۱۰۸.
- هرندی، مصطفی (۱۳۹۴). تبیین ویژگیهای روان‌سنجی مقیاس کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با فرسودگی شغلی در کارکنان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- Bragard, I.; Dupuis, G. & Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine*. 22(4):227-34.
- Gordon Judith R. (1993). "A Diagnostic Approach To Organizational Behavior". 4th Ed . Boston: Allyn and Bacon. Inc.
- Nizar B. Said, Filipe Nave, and Filomena Matos (2015). The Quality of Working Life among Nurses in Pediatric Setting. *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences*. <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2015.01.3>.