

رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان

دکتر مژگان سپاه منصور*

دکتر منصوره شهریار احمدی**

ناهید شهمی***

چکیده

تعیین رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان که هدف پژوهش حاضر است؛ با استفاده از پرسش نامه فرسودگی شغلی لی و آشفورت (۱۹۹۶)، کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۹) و رضایت شغلی کورنل و مینه سوتا (۱۳۷۶) بر روی ۳۸۱ نفر از معلمان شهر تهران (۱۱۵ نفر مرد و ۲۶۶ نفر زن) که با استفاده از روش نمونه گیری چند مرحله ای انتخاب شده بودند، مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیر کیفیت زندگی و متغیر فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معناداری وجود دارد، بدین معنی که با کاهش کیفیت زندگی، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می یابد و بالعکس. همچنین بین متغیر رضایت شغلی با متغیر فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معناداری مشاهده شده است. بدین معنی که با کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می یابد. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که متغیر کیفیت زندگی و رضایت شغلی در تحلیل رگرسیونی و در تحلیل مسیر بر متغیر فرسودگی شغلی معلمان تأثیرگذار بوده است.

کلید واژه ها: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی، معلمان.

مقدمه

به طور کلی پژوهش های انجام شده درباره فرسودگی شغلی (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱) آن را به عنوان سندرمی در پاسخ به فشارهای حاد بین فرد و شغل در نظر گرفته است. نونت (۱۹۹۷) معتقد است، فرسودگی شغلی بر اساس انقباض های عضلانی (بعد هیجانی)، از هم پاشیدگی شخصیت، راه های ناقص غلبه بر استرس و همچنین خود ارزیابی منفی شناخته

* دکترای روان شناسی و عضو هیأت علمی دانشکده علوم اجتماعی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

** دکترای روان شناسی و عضو هیأت علمی دانشکده علوم اجتماعی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

*** کارشناس ارشد روان شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

می‌شود. افرادی که به سندرم فرسودگی شغلی دچار می‌شوند، احساساتی از قبیل بی حالی و یک نواختی را تجربه می‌کنند و دیگر انگیزه پیشرفت چندانی را نشان نمی‌دهند.

پژوهشگران و صاحب نظران در چند نکته اتفاق نظر دارند:

۱- فرسودگی شغلی به نحوی با زندگی مدرن و امروزی ارتباط دارد. این مفهوم مربوط به محیط کاری است.

۲- فرسودگی شغلی را در ارتباط با تنیدگی شغلی می‌دانند. تنیدگی یک نشانه درونی به محیط فیزیکی، اجتماعی یا روانی است که تعادل فرد را در معرض تهدید قرار می‌دهد (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱).

بنابراین افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند ممکن است یک مورد با ترکیبی از احساسات زیر را تجربه نمایند:

۱- خستگی عاطفی،

۲- مسخ شخصیت و کاهش پیشرفت فردی (ماسلاچ و لیتر، ۲۰۰۸).

پاریک^۱ (۱۹۸۲) در پاسخ به این سوال که چه عواملی باعث می‌گردد افراد دچار فرسودگی شغلی شوند؟ ... می‌گوید که این عوامل متعدد عبارتند از: (۱) سطح فشار روانی، (۲) نوع فشار روانی، (۳) شخصیت فرد، (۴) ماهیت شغل یا نقش فرد، (۵) نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، (۶) سبک زندگی فرد، (۷) سبک‌هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می‌گیرد، (۸) جو یا اقلیم سازمانی، (۹) انگیزش و رضایت شغلی و...

همچنین می‌توان عواملی همچون ناآشنا بودن افراد به اهداف سازمان، مبهم بودن نقش فرد، تولید، توزیع و مصرف کالاها و خدمات سازمان، فقدان شبکه‌های ارتباطی اثربخش، سخت و غیر قابل انعطاف بودن مقررات و قوانین سازمان جملگی باعث می‌گردند درصد بیشتر از افراد گرفتار فرسودگی شغلی شوند (ساعتچی، ۱۳۸۰).

به طور کلی مهم‌ترین عواملی که شخص را در یک سازمان دچار فرسودگی شغلی می‌کنند، عبارتند از: (۱) خصوصیت سازمانی: مثل کار بیش از حد، رسمی سازی، (۲) ادراک سازمانی: مدیریت و ارتباطات سازمانی، (۳) ادراک نقش: مثل فشارکاری و باز خورد، (۴) خصوصیات فردی مثل سن و جنس و ویژگی‌های شخصیتی (مستغائی، ۱۳۷۷).

بر اساس تعریف کمپل^۲ که بر جنبه شناخت و آگاهی فرد نیز تأکید می‌کند، رضایت شغلی بدین شکل تعریف می‌شود: «رضایت شغلی؛ گرایش، تمایل یا حالات درونی شخص برای

عکس العمل های ارزیابی کننده نسبت به موضوعی معین که با احساس مطبوع و نامطبوع فرد نسبت به آن موضوع (شغل) همراه است» (محسنی تریزی، ۱۳۸۸: ۷۳).

در این قسمت به منظور چگونگی ارتباط متغیر رضایت شغلی با متغیر فرسودگی شغلی از تئوری بهداشت- انگیزش فردریک هرزبرگ استفاده می شود. هرزبرگ اولین طبقه نیازها را «عوامل بهداشتی»^۱ نامید؛ زیرا این نیازها محیط انسان را توصیف می کنند و کار اصلی آن ها ممانعت از نارضایتی شغلی است. وی دومین طبقه نیازها را «انگیزنده ها»^۲ نامید. زیرا این نیازها موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می سازند.

از تئوری هرزبرگ در رابطه با ارتباط رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان چنین استفاده می شود که معلمان دو دسته نیاز دارند که یکی نیازهای بهداشتی و دیگری نیازهای انگیزشی است؛ ارضای نیازهای بهداشتی سبب انگیزش و رضایت زیاد در معلمان نمی شود؛ چراکه معلمان و یا به طور کلی کارکنان سازمان ها، ارضای این نیازها (نیازهای بهداشتی) را از جمله وظایف سازمانی قلمداد می کنند، اگرچه باید تأکید کرد که فراهم نشدن نیازهای بهداشتی نارضایتی به دنبال دارد. آنچه که به عقیده هرزبرگ سبب انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان (در اینجا معلمان) می شود، ارضای نیازهای انگیزشی مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت فزاینده، امکان کسب موفقیت، قدردانی از کار، رشد و توسعه در کار می باشد که باعث رشد و کمال فردی شده و توانایی فرد را در کار افزایش می دهند تا به نحوی خلاق و متعهد پاسخگوی محیط کار خود باشند. پیداست محیط سازمانی که نیازهای فوق الذکر را برآورده کند، کارکنانی متعهدتر و بانشاط تر خواهد داشت، زیرا که از این طریق موجبات رشد و کمال فردی آن ها را فراهم آورده است. بالعکس در صورت عدم ارضای نیازهای انگیزشی در معلمان به مرور زمان باعث نارضایتی آن ها نسبت به فرایند کار و محیط سازمانی می شود. این امر به نوبه خود مسخ شخصیت (احساس سوء ظن، بدبینی و دل زدگی نسبت به کار و مدیران سازمان)، کاهش موفقیت فردی (احساس ناکارآمدی و فقدان پیشرفت) و خستگی عاطفی را در آن ها ایجاد خواهد کرد که این موارد خود از علایم و نشانگان فرسودگی شغلی قلمداد می شوند.

کیفیت زندگی از دیگر عوامل موثر بر فرسودگی شغلی معلمان قلمداد می شود. اصطلاح کیفیت زندگی برای نخستین بار در دهه ۱۹۵۰ در مباحث اقتصادی و اجتماعی مورد استفاده قرار گرفت. در آن زمان بیشتر بر یک مفهوم اقتصادی دلالت داشت تا روان شناختی پس از

ارائه هرم نیازها توسط مزلو^۱ (۱۹۵۴) که سلسله مراتبی از نیازها را مطرح کرد، توجه از نیازهای صرفاً مادی و اقتصادی به نیازهای شناختی که در سلسله مراتب هرمی نیازها در سطح بالاتری قرار داشت، معطوف شد. در حال حاضر مفهوم کیفیت زندگی تمام سطوح نیازها از نیازهای فیزیولوژیکی تا نیاز به خود شکوفایی و تحقق خود را در برمی گیرد. هندکلیف^۲ (۱۹۹۳) و همکاران ذکر می کنند که امروزه میزان تعیین نیازها و ارتقای سطح سلامت افراد تحت مراقبت کیفیت زندگی آنان را مورد بررسی قرار می دهند.

سازمان جهانی بهداشت (W.H.O) تعریف جامعی از کیفیت زندگی ارائه داده است که عبارت است از درک افراد از وضعیت زندگی (در قالب فرهنگ و ارزش های حاکم بر جامعه) در راستای اهداف، انتظارات، علایق و استانداردهای خود (سازمان بهداشت جهانی، ۱۹۹۹). بر اساس این تعریف جامع، کیفیت زندگی ارتباط تنگاتنگی با وضعیت جسمی، روحی، اعتقادات شخصی، میزان خوداتکایی، ارتباطات اجتماعی و محیط زیست دارد. کیفیت زندگی تا حدود زیادی از ارزش ها متأثر است و در واقع طبق ارزش های فردی و اجتماعی و ملی تعریف می شود (ایرانمنش، ۱۳۸۶).

تحقیقات نشان داده اند که هر چه کارکرد روابط بین فردی بهتر باشد، کیفیت زندگی بالاتر است و هر چه مهارت های بین فردی بیشتر باشد، شبکه حمایت اجتماعی گسترده تر خواهد شد. بنابراین هر چه شبکه حمایت اجتماعی موفق تر و گسترده تر باشد، کیفیت زندگی بالاتر گزارش می شود. محیط هم در کیفیت زندگی اثر دارد؛ چرا که هر محیط استانداردهای خاص و مشخص خود را دارد که این امر طبیعتاً در زندگی شهری و شهرنشین استانداردهای مطلوب خود را می طلبد و باید با سیاست های درست کیفیت زندگی را به حد مطلوب رساند (دیودیوان^۳، ۲۰۰۲ به نقل از ایرانمنش، ۱۳۸۶: ۱۵).

کیفیت زندگی را می توان نوعی برداشت فرد و درک او از موقعیت خود در زندگی در چارچوب اهداف و نظام ارزش مورد قبول وی تعریف کرد که این ساختار عوامل ذهنی و عینی را شامل می شود و معمولاً به احساس فرد و برداشت ذهنی و ارزشیابی وی از زندگی اش در خصوص رفاه و آسایش که در حیطه های مختلف زندگی مانند وضعیت اقتصادی، وضعیت شغلی، ارتباط با سایرین اطلاق می گردد و دارای ابعادی همچون سلامت فیزیکی، وضعیت روانی، استقلال، تعاملات اجتماعی است. یا بنا به گفته بلوندن^۴ (۱۹۸۸) کیفیت زندگی ابعادی

1- Maslow
2- Hendlif

3-Duvdevan
4- Blandon

همچون: ۱- بهزیستی فیزیکی شامل سلامت و نبود ناتوانی ۲- بهزیستی شناختی شامل رضایت از زندگی ۳- بهزیستی مادی شامل درآمد مناسب، خانه، وسایل رفت و آمد و ۴- بهزیستی اجتماعی شامل احترام، روابط ارزشمند و حق انتخاب را در بر می گیرد. بدیهی است که به مخاطره افتادن هر یک از این شاخص های کیفیت زندگی معلمان را مختل و یا با مخاطره مواجه می سازد. به عنوان نمونه معلمی که از سلامت فیزیکی و یا روانی رنج ببرد، به راحتی در محیط کاری خویش (مدرسه) نمی تواند با شاگردانش تعامل برقرار کرده و اندوخته های خویش را به آن ها انتقال دهد. این امر به مرور زمان عدم موفقیت فردی، خستگی روحی و عاطفی و مسخ شخصیت را برای معلمان در پی دارد که این علایم خود گواه بر بروز فرسودگی شغلی می باشد. بدیهی است که در صورتی که علایم و نشانگان کیفیت زندگی معلمان در سطح مطلوبی باشد، آن ها در محیط کاری خود براحتی می توانند تعاملات برقرار کرده و در انتقال دانش خود به شاگردان موفق شوند؛ بنابراین احساس خستگی و رضایت مندی خواهند کرد و در نتیجه علایم فرسودگی نزد آن ها کاهش پیدا می کند. در رابطه با فرسودگی شغلی پژوهش های متعددی در داخل و خارج کشور انجام شده که در ادامه به آنان پرداخته می شود:

پیشینه پژوهش

- در پژوهشی که توسط عبدی، کاویانی، خاقانی زاده و مومنی عراقی (۱۳۸۶) بر روی ۲۰۰ پرستار انجام گرفت، نشان داده شد که بین سلامت روانی پرستاران و میزان فرسودگی شغلی آن ها ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ارتباط بین فرسودگی شغلی با متغیرهایی مثل سن، جنس، سابقه کار معنادار بود.

- در پژوهشی که توسط مظفری (۱۳۸۶) بر روی ۱۵۳ نفر از کارکنان خانه های کودک و نوجوان بهزیستی استان تهران انجام گرفته، نشان داده شد که اولاً فرسودگی شغلی در میان کارکنان بهزیستی در سطح پایین می باشد؛ یعنی درصد فراوانی طبقه عدم وجود فرسودگی شغلی بیشتر از طبقه وجود فرسودگی شغلی است (۷۲/۵ در مقابل ۲۷/۵). ثانیاً متغیر فرسودگی شغلی کارکنان تنها با گروه های سنی خانه کودک و نوجوان مورد اشتغال رابطه معناداری را نشان داده است.

- در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان و عوامل فرسودگی شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران کشور و ارائه راهکارها که توسط حسینیایی (۱۳۸۸) بر روی ۱۴۲۴ نفر از کارکنان بنیاد

انجام گرفته؛ نشان داده که حدود ۴۷ درصد از کارکنان دارای فرسودگی شغلی پایین، ۲۴ درصد دارای فرسودگی شغلی متوسط و ۲۹ درصد دارای فرسودگی شغلی بالایی هستند. همچنین متغیرهایی همچون رضایت شغلی کارکنان، ویژگی های شخصیتی، انگیزش شغلی، سلامت روان، سبک های مقابله رابطه معناداری را با متغیر فرسودگی شغلی نشان دادند. علاوه بر این نتایج تحقیق ایشان در بخش تحلیل مقایسه ای حاکی از داشتن تفاوت معناداری بین واحدهای مختلف در سطح کشور از نظر متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد آن می باشد.

- مارتینوسن، ریچاردسن و بورک (۲۰۰۷) در مطالعه ای بر روی افراد پلیس نروژ دریافتند که عواملی همچون عدم تناسب بین نیازها و منابع شغلی، فشار خانوادگی و فشار کاری با فرسودگی شغلی و مولفه های آن ارتباط دارند. همچنین در این مطالعه شکایات جسمی، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، قصد ترک شغل و تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی را پیش بینی می کرد.

- در پژوهشی که توسط دوروکس، هاستینگز، نون، فورث و تاتسیکا (۲۰۰۸) بر روی ۹۶ کارمند خدمات حمایتی برای افراد ناتوان ذهنی انجام شد، تأثیر واسطه ای روش های مقابله و تأثیر تعدیل کننده حمایت اجتماعی در رابطه بین تقاضای شغل و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور، پرسشنامه های ویژگی های جمعیت شناختی تقاضای شغلی، روش های مقابله، حمایتی اجتماعی و فرسودگی شغلی توسط شرکت کنندگان تکمیل شد. گروهی از شرکت کنندگان در یک پیگیری ۲۲ ماهه نیز شرکت کردند. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که ارتباط بین تقاضای شغلی و بعد فرسودگی عاطفی مقیاس فرسودگی شغلی با وارد شدن روش های مقابله به عنوان یک متغیر واسطه، کاهش یافت. بدین معنا که روش های مقابله موثر فرد می تواند از فرسودگی شغلی به دلیل تقاضای شغلی زیاد جلوگیری کند. همچنین این پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی تأثیر تقاضای شغلی را بر فرسودگی شغلی تعدیل می کند. نتایج به دست آمده از پژوهش در پیگیری ۲۲ ماهه نیز همچنان پابرجا بود. این پژوهش بر اهمیت روش های مقابله در مدیریت تقاضای شغلی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در کارمندان خدمات حمایتی تأکید می کند.

- در پژوهش دیگری که توسط سیسلاک و همکاران (۲۰۰۹) بر روی ۴۷۶ افسر پلیس انجام شد، تأثیر استرس شغلی، سبک های مقابله و حمایت اجتماعی مربوط به شغل بر روی فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که سبک مقابله هیجان مدار رابطه مثبتی با فرسودگی عاطفی و رابطه منفی با پیشرفت فردی

دارد. در حالی که سبک مقابله هیجان مدار و حمایت اجتماعی مربوط به شغل انجام می‌شود. علاوه بر این، حمایت اجتماعی فقط در افرادی که از استقامت زیادی برخوردارند، رابطه منفی با مسخ شخصیت دارد و سطح استرس بالای شغلی می‌تواند در افرادی که استقامت پایینی دارند، سبک مقابله هیجان مدار را پیش بینی کند.

بنابر آنچه گفته شد، هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان در شهر تهران است.

هندریکسون^۱ (۱۹۷۹) فرسودگی شغلی معلمان را به عنوان فرسودگی جسمی، هیجانی و بازخوردی معرفی می‌کند که با احساس ناراحتی و گرفتگی شروع می‌شود؛ به طوری که در درازمدت خوشی تدریس از بین می‌رود (حسینایی، ۱۳۸۸: ۴).

از این رو برخی از معلمان ناچار به ترک خدمت می‌شوند، گروهی در شغل خویش باقی مانده و برای گریز از این امر به ایام تعطیلات و بازنشستگی دلگرم هستند و گروهی هم مهارت‌های مقابله‌ای را به منظور کاهش فرسودگی شغلی یاد می‌گیرند. بنابراین با توجه به مطالب فوق، رساله حاضر بر آن است تا ضمن مروری که بر سوابق نظری و تجربی دارد؛ به بررسی رابطه متغیر کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان شهر تهران بپردازد؛ بنابراین مسأله کلی تحقیق این است که آیا بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان شهر تهران رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان مقطع متوسطه شهر تهران تشکیل می‌دادند که در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ در یکی از مناطق آموزش و پرورش شهر تهران مشغول به کار بودند.

نمونه و روش نمونه برداری

حجم نمونه پژوهش براساس فرمول نمونه گیری کوکران و شارپ با سطح خطای ۰/۰۵ برابر با ۳۸۱ نفر بوده است (۲۶۶ نفر معلمان زن و ۱۱۵ نفر معلمان مرد). به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز پژوهش از روش نمونه گیری چند مرحله ای^۱ استفاده شده است.

ابزار

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده به شرح زیر استفاده شده است:
الف- برای سنجش متغیر رضایت شغلی از ترکیب مقیاس های رضایت شغلی دانشگاه کورنل (چهار گویه) و مینه سوتا (هفت گویه) استفاده شده است که دارای اعتبار و پایایی قابل قبول ما بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ بوده است.

ب- برای سنجش متغیر فرسودگی شغلی از آزمون چهل سوالی فرسودگی شغلی فرسودگی شغلی لی و آشفورت استفاده شده است که توسط خاکپور (۱۳۷۵) اعتباریابی شده و دارای اعتبار ۰/۸۶ بوده است.

همچنین آزمون فرسودگی شغلی در سال ۱۳۷۷ توسط ابراهیم یزدی پایایی سنجی شده که ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۵ محاسبه کرده است.

ج - برای سنجش متغیر کیفیت زندگی از مقیاس ۲۶ گویه ای کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (W.H.O) استفاده شده؛ این مقیاس توسط نجات و همکاران در سال ۱۳۸۴ هنجاریابی شده که میزان اعتبار آن در هر چهار حیطة بالای ۰/۷۰ بوده است. پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ما بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۴ برآورد شده است.

یافته ها

الف- تحلیل توصیفی داده ها:

۱- ویژگی های جمعیتی

- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق به ترتیب: ۱۷/۵ درصد در گروه سنی ۲۶-۳۳ ساله، ۴۱/۸ درصد در گروه سنی ۳۴-۴۱ ساله، ۳۲ درصد در گروه سنی ۴۹-۴۲ ساله، ۷/۷ درصد در گروه سنی ۵۷-۵۰ ساله و ۱/۱ درصد در گروه سنی ۶۱-۵۸ ساله قرار دارند. متوسط سن

- پاسخگویان ۴۰ سال است. به طور کلی ۵۴ درصد از معلمان زیر ۴۰ سال و ۴۵/۴ درصد بالای ۴۰ سال قرار داشتند. بیشترین تجمع و انباشتگی پاسخگویان مورد نظر در گروه سنی ۴۱-۳۴ ساله دیده می شود.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق؛ به ترتیب: ۶۹/۸ درصد زن و ۳۰/۲ درصد مرد بوده اند.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق؛ به ترتیب: ۱۵/۸ درصد مجرد، ۸۳/۱ درصد متأهل و ۱/۱ درصد هم متارکه کرده بودند. بیشترین تجمع و انباشتگی در طبقه متأهل دیده می شود.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق به ترتیب: ۱۶/۲ درصد فوق دیپلم، ۶۴/۱ درصد کارشناسی و ۱۹/۷ درصد کارشناسی ارشد بوده اند. همچنین هر فرد به طور متوسط از تحصیلات کارشناسی برخوردار بوده است و بیشترین تجمع و انباشتگی پاسخگویان در طبقه کارشناسی مشاهده می شود.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق به ترتیب: ۷۶/۵ درصد رسمی و یا پیمانی و ۲۳/۶ درصد به صورت قراردادی مشغول به تدریس هستند.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق به لحاظ میزان سابقه کاری، ترتیب: ۳/۶ درصد شروع کار تا ۲ سال، ۸/۸ درصد ۳ تا ۷ سال، ۲۴/۲ درصد ۸ تا ۱۵ سال و ۶۳/۴ درصد دارای سابقه کاری ۱۶ ساله و بالاتر هستند. همچنین ۶۴/۳ درصد از پاسخگویان مورد بررسی دارای میزان سابقه کاری ۱۶ ساله و بالاتر و ۳۶/۶ درصد پایین تر از این میزان می باشند. علاوه بر این بیشترین تجمع و انباشتگی در طبقه ۱۶ سال و بالاتر دیده می شود.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق به ترتیب: ۹۴/۶ درصد علاقه مند به شغل خود هستند و ۵/۴ درصد به شغل خود علاقه ای ندارند. علاوه بر این بیشترین تجمع و انباشتگی در طبقه بلی (علاقه مند به شغل خود) دیده می شود.
- از پاسخگویان مورد بررسی در این تحقیق؛ به ترتیب: ۱۱ درصد متعلق به پایگاه اقتصادی-اجتماعی پایین، ۸۳/۲ درصد متعلق به پایگاه اقتصادی-اجتماعی متوسط و ۵/۸ درصد متعلق به پایگاه اقتصادی-اجتماعی بالا بودند.

۲- توصیف داده ها

با توجه به تحلیل توصیفی داده ها، توزیع پاسخگویان را برحسب متغیرهای مورد بررسی می توان در جدول زیر نشان داد:

جدول ۱. توزیع پاسخگویان برحسب متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

متغیرها	پایین	متوسط	بالا	جمع	بی جواب	درصد کل
کیفیت زندگی	۰/۵	۸۴/۳	۱۵/۲	۳۸۱	.	۱۰۰/۰
رضایت شغلی	۱/۰	۴۲/۸	۵۶/۲	۳۸۱	.	۱۰۰/۰
فرسودگی شغلی	۲/۶	۶۵/۴	۳۲/۰	۳۸۱	.	۱۰۰/۰

همان گونه که جدول ۱ نیز نشان می دهد: از میان پاسخگویان مورد مطالعه در این تحقیق به ترتیب: ۲/۶ درصد دارای فرسودگی شغلی پایین، ۶۵/۴ درصد دارای فرسودگی شغلی متوسط و ۳۲ درصد دارای فرسودگی شغلی بالا هستند. همچنین ۱ درصد دارای رضایت شغلی پایین، ۴۲/۸ درصد دارای رضایت شغلی متوسط و ۵۶/۲ درصد دارای رضایت شغلی بالا می باشند. علاوه بر این ۰/۵ درصد دارای کیفیت زندگی پایین، ۸۴/۳ درصد دارای کیفیت زندگی متوسط و ۱۵/۲ درصد دارای رضایت شغلی بالا هستند.

ب- تحلیل استنباطی داده ها:

با توجه به تحلیل استنباطی داده ها، توزیع ضرایب، مقدار و سطح معناداری متغیرهای مستقل تحقیق را با متغیر وابسته را می توان در جدول زیر نشان داد:

جدول ۲. توزیع ضرایب، مقدار و سطح معناداری متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر وابسته

بی جواب	مشاهدات متعبر	سطح معناداری	مقدار ضرایب	ضرایب	فرضیه
۰	۳۸۱	Sig: .۰/۰۰۰	V : ۰/۲۹	Person, R	رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی معلمان
۰	۳۸۱	Sig: .۰/۰۰۰	V : ۰/۲۹	Person, R	رابطه کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان
۰	۳۸۱	Sig: .۰/۰۰۰	V : ۰/۲۹	Person, R	رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان

فرضیه یکم - بین کیفیت زندگی و فرسودگی معلمان رابطه منفی وجود دارد.

- بین دو متغیر رضایت شغلی معلمان و میزان فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۱ وجود دارد. این امر بیانگر آن است که هر چه میزان رضایت شغلی معلمان افزایش یابد؛ میزان فرسودگی شغلی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. بالعکس هر چه میزان رضایت شغلی معلمان کاهش یابد؛ میزان فرسودگی شغلی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه دوم - بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد.

- بین دو متغیر کیفیت زندگی معلمان و میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۱ وجود دارد. این امر بیانگر آن است که هر چه میزان کیفیت زندگی معلمان افزایش یابد؛ میزان رضایت شغلی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. بالعکس هر چه میزان کیفیت زندگی معلمان کاهش یابد؛ میزان رضایت شغلی آن‌ها نیز کاهش پیدا می‌کند.

فرضیه سوم - بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی وجود دارد.

- بین دو متغیر کیفیت زندگی معلمان و میزان فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه معنی داری در سطح خطای ۰/۰۱ وجود دارد. این امر بیانگر آن است که هر چه میزان کیفیت زندگی معلمان

افزایش یابد؛ میزان فرسودگی شغلی آن ها کاهش پیدا می کند. بالعکس هر چه میزان کیفیت زندگی معلمان کاهش یابد؛ میزان فرسودگی شغلی آن ها افزایش پیدا می کند.

تجزیه و تحلیل مقایسه ای داده ها به شرح زیر است:

جدول ۳. جدول آزمون t مستقل برای مقایسه تفاوت میانگین های اختلافی متغیرهای تحقیق در دو جامعه آماری معلمان مرد و معلمان زن

متغیر	فراوانی	میانگین ها	تفاوت میانگین ها	خطای معیار تفاوت ها	نسبت	df	معناداری آزمون T
فرسودگی	۲۶۶	۲/۲۹	۰/۰۱	۰/۰۵۷	۰/۲۶۱	۳۷۹	۰/۷۹۴
شغلی	۱۱۵	۲/۳۰					
کیفیت	۲۶۶	۲/۱۵	-۰/۰۲	۰/۰۴۱	-۰/۵۷۵	۳۷۹	۰/۵۶۶
زندگی	۱۱۵	۲/۱۳					
رضای	۲۶۶	۲/۵۲	۰/۱۱	۰/۰۵۸	۱/۸۵۹	۳۷۹	۰/۰۶۴
ت شغلی	۱۱۵	۲/۶۳					

فرضیه چهارم- بین فرسودگی شغلی معلمان مرد با معلمان زن تفاوت وجود دارد. همان گونه که جدول ۳ نیز نشان می دهد؛ با توجه به این که مقدار t محاسبه شده ($t = ۰/۲۶۱$) با درجه آزادی ($df=۳۷۹$) از مقدار بحرانی t جدول ($t=۱/۹۶۰$) در سطح معناداری ($\alpha = ۰/۰۵$) کوچک تر است. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید نمی شود.

فرضیه پنجم- بین کیفیت زندگی معلمان مرد با معلمان زن تفاوت وجود دارد. همان گونه که جدول ۳ نیز نشان می دهد؛ با توجه به این که مقدار t محاسبه شده ($t = ۰/۵۷۵$) با درجه آزادی ($df=۳۷۹$) از مقدار بحرانی t جدول ($t=۱/۹۶۰$) در سطح معناداری ($\alpha = ۰/۰۵$) کوچک تر است؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید نمی شود.

فرضیه ششم- بین رضایت شغلی معلمان مرد با معلمان زن تفاوت وجود دارد. همان گونه که جدول ۳ نیز نشان می دهد؛ با توجه به این که مقدار t محاسبه شده (۱/۸۵۹) $t =$ با درجه آزادی (df=۳۷۹) از مقدار بحرانی t جدول (۱/۹۶۰) در سطح معناداری ($\alpha = 0/05$) کوچک تر است، بنابراین فرضیه پژوهش تأیید نمی شود.

تجزیه و تحلیل رگرسیونی به شرح زیر می باشد:

جدول ۴. مدل رگرسیونی چند متغیره فرسودگی شغلی معلمان

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		متغیرهایی که وارد معادله شده اند
	B	خطای استاندارد	Beta	مقدار t	
عرض از مبدأ (Constant)	۹۶/۱۴۷	۴/۶۰۵	-	۲۰/۸۸۰	سطح معنی داری t
کیفیت زندگی معلمان	-۰/۳۴۳	۰/۰۴۴	-۰/۳۹۸	-۷/۷۹۶	
رضایت شغلی معلمان	-۲/۰۰۰	۰/۳۴۵	-۰/۲۹۶	۵/۷۹۸	

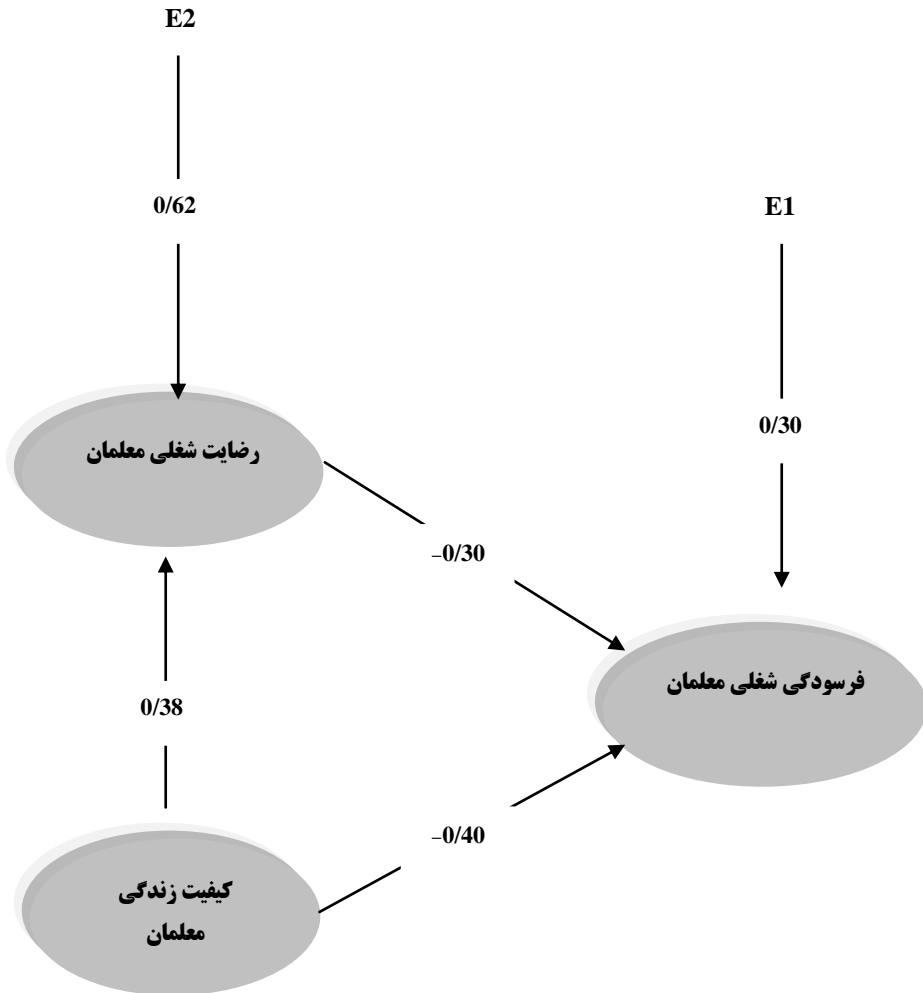
نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی چندگانه متغیرهای فوق را می توان به صورت استاندارد شده و به شکل ریاضی چنین نوشت:

$$Y = \{ -0/30 \} E + \{ -0/40 \} + \{ 0/30 \} (\text{رضایت شغلی معلمان})$$

یافته های حاصل از تحلیل رگرسیونی نتایج ذیل را برای ما مشخص می کند:

۱- کیفیت زندگی معلمان به میزان $-0/40$ بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارد. این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد کاهش در میزان کیفیت زندگی معلمان، $0/40$ به میزان فرسودگی شغلی معلمان افزوده می شود.

۲- رضایت شغلی معلمان به میزان $-0/30$ بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارد. این مطلب گویای این امر است که به ازای هر واحد کاهش در میزان رضایت شغلی معلمان، $0/30$ به میزان فرسودگی شغلی معلمان افزوده می شود. تجزیه و تحلیل مسیر به شرح زیر می باشد:



نمودار ۱. مدل علی فرسودگی شغلی معلمان

اکنون با در اختیار داشتن مدل علی می توانیم اثرات مستقیم، غیرمستقیم و نیز اثرات کل متغیرهای مستقل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان را مشخص کنیم:

جدول ۵. توزیع تأثیر (مستقیم، غیرمستقیم و نیز کل) متغیرهای مستقل بر فرسودگی شغلی معلمان

متغیرهای مستقل		فرسودگی شغلی معلمان	
کیفیت زندگی معلمان	-۰/۴۰	-۰/۱۱	-۰/۵۱
رضایت شغلی معلمان	-۰/۳۰	-	-۰/۴۰

با توجه مدل علی (نمودار ۱) و نیز جدول ۵ نکات زیر برای ما روشن می شود:

۱- بین کیفیت زندگی معلمان و فرسودگی شغلی معلمان یک رابطه معنادار در حدود ۰/۵۱ وجود دارد که از این مقدار ۰/۴۰ به صورت مستقیم و ۰/۱۱ به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر رضایت شغلی معلمان بر کیفیت زندگی معلمان تأثیر می گذارد.

۲- بین رضایت شغلی معلمان و فرسودگی شغلی معلمان یک رابطه معنادار در حدود ۰/۳۰ وجود دارد که به صورت مستقیم بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر می گذارد.

نتیجه گیری

کیفیت زندگی را می توان نوعی برداشت فرد و درک او از موقعیت خود در زندگی در چارچوب اهداف و نظام ارزش مورد قبول وی تعریف کرد که این ساختار عوامل ذهنی و عینی را شامل می شود و معمولاً به احساس فرد و برداشت ذهنی و ارزشیابی وی از زندگی اش در خصوص رفاه و آسایش که در حیطه های مختلف زندگی مانند وضعیت اقتصادی، وضعیت شغلی، ارتباط با سایرین اطلاق می شود و دارای ابعادی همچون سلامت فیزیکی، وضعیت روانی، استقلال، تعاملات اجتماعی است.

بدیهی است که به مخاطره افتادن هر یک از این شاخص های کیفیت زندگی معلمان را مختل و یا با مخاطره مواجه می سازد. این امر به مرور زمان عدم موفقیت فردی (احساس ناکارآمدی و فقدان پیشرفت)، خستگی روحی و عاطفی و مسخ شخصیت (احساس سوء ظن،

بدبینی و دل زدگی نسبت به کار و مدیران سازمان)، را برای معلمان در پی دارد، که این علایم خود گواه بر بروز فرسودگی شغلی است.

یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که کیفیت زندگی معلمان در سطح متوسط است؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره، کیفیت زندگی معلمان به ترتیب: ۰/۵ درصد پایین، ۸۴/۳ درصد متوسط و ۱۵/۲ درصد بالا ارزیابی کرده است.

همچنین یافته های حاصل از تحلیل دو متغیره معنی داری رابطه بین دو متغیر کیفیت زندگی معلمان و فرسودگی شغلی آنان را متذکر می شود.

علاوه بر این، نتیجه فوق با نتایج پژوهش مک ابی (۱۹۹۱)، سایدمن و زیگر (۱۹۹۱)، تایلور و بارلینگ (۲۰۰۴)، لی و همکاران (۲۰۰۵)، مارتینوسن، ریچاردسن و بورک (۲۰۰۷)، دوروکس، هاستینگز، نون، فورث و تاتسیکا (۲۰۰۸)، سیسلاک و همکاران (۲۰۰۹)؛ رسولیان، الهی و افخم ابراهیم (۱۳۸۳)، عزیز نژاد و حسینی (۱۳۸۵)، محمدی (۱۳۸۵) مستغاثی (۱۳۷۷)، مارتینوسن، ریچاردسن و بورک (۲۰۰۷) و درویو (۱۹۹۵) همخوانی دارد. چراکه آن ها در تحقیق خود به تأثیر رابطه بین دو متغیر کیفیت زندگی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان رسیده بودند.

با توجه به نظریه هرزبرگ نیروی کار (در اینجا معلمان) دو دسته نیاز از جمله نیازهای بهداشتی و نیازهای انگیزشی نیاز دارند؛ ارضای نیازهای انگیزشی مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت فزاینده، امکان کسب موفقیت، قدردانی از کار، رشد و توسعه در کار است که باعث رشد و کمال فردی شده و توانایی فرد را در کار افزایش می دهند تا به نحوی خلاق و متعهد پاسخگوی محیط کار خود باشند.

عدم ارضای نیازهای انگیزشی در معلمان به مرور زمان باعث نارضایتی آن ها نسبت به فرایند کار و محیط سازمانی می شود و به مرور زمان موجب مسخ شخصیت (احساس سوء ظن، بدبینی و دل زدگی نسبت به کار و مدیران سازمان)، کاهش موفقیت فردی (احساس ناکارآمدی و فقدان پیشرفت) و خستگی عاطفی که از علایم و نشانگان فرسودگی شغلی است؛ می شود.

یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که سازمان آموزش و پرورش در ارضای نیازهای انگیزشی معلمان نسبتاً موفق بوده است؛ چراکه یافته های حاصل از تحلیل تک متغیره، رضایت

شغلی معلمان را به ترتیب: ۱ درصد پایین، ۴۲/۸ درصد متوسط و ۵۶/۲ درصد بالا ارزیابی کرده است.

همچنین یافته های حاصل از تحلیل دو متغیره معنی داری رابطه بین دو متغیر رضایت شغلی معلمان و فرسودگی شغلی آنان را متذکر می شود. این نتیجه با نتایج پژوهش حسینی (۱۳۸۸)، عزیز نژاد و حسینی (۱۳۸۵)، مستغاثی (۱۳۷۷)، مارتینوسن، ریچاردسن و بورک (۲۰۰۷)، کونستابل و همکاران (۱۹۸۶) و دروبیو (۱۹۹۵) همخوانی دارد. چراکه آن ها در تحقیق خود به تأثیر رابطه بین دو متغیر رضایت شغلی کارکنان و فرسودگی شغلی کارکنان رسیده بودند.

از یافته های دیگر پژوهش حاضر این است که بین دو متغیر جنس و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری دیده نشده است. این نتیجه با نتایج پژوهش عبدی (۱۳۷۳) و حسینی (۱۳۸۸) همخوانی داشته است؛ چرا که آن ها هم در تحقیق خود رابطه معناداری را بین دو متغیر جنس و فرسودگی شغلی مشاهده نکردند.

در مقابل نتیجه فوق با نتایجی که اتریونی (۱۹۸۷)، سایدمن و زیگر (۱۹۹۱)، پیامی بوساری (۱۳۷۴)، رسولیان، الهی و ابراهیمی (۱۳۸۳)، گروسی، فرشی و مسلمی (۱۳۸۴)، گرگوری (۱۳۷۴)، مهاجر (۱۳۸۲)، محمدی (۱۳۸۵)، طلایی، مخبر، محمد نژاد و ثمری (۱۳۸۵)، قدیمی مقدم و طباطبایی (۱۳۸۵)، عبدی، کاویانی، خاقانی زاده و مومنی عراقی (۱۳۸۶)، مستغاثی (۱۳۷۷)، اتریونی (۱۹۸۷) و سایدمن و زیگر (۱۹۹۱) از پژوهش خود گرفته اند، همخوانی ندارد. چرا که آن ها در تحقیق خود به تأثیر رابطه بین دو متغیر جنس و فرسودگی شغلی کارکنان رسیده بودند.

در این قسمت به منظور افزایش کیفیت زندگی، رضایت شغلی و نیز کاهش فرسودگی شغلی معلمان پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می شود:

۱- ایجاد دوره های آموزشی برای معلمان به منظور آموزش چگونگی مقابله با فرسودگی شغلی و نیز آشنایی با ابعاد کیفیت زندگی (سلامت جسمانی، روانی، روابط اجتماعی و محیط) و ارتقاء بخشیدن آن ها در زندگی.

- ۲- آموزش و افزایش مهارت های شغلی در معلمان.
- ۳- در نظر گرفتن اوقاتی از طول روز به منظور انجام فعالیت های مفرح، تفریحات سالم و فعالیت های ورزشی
- ۴- توجه به نوع روابط و مناسبات شغلی معلمان با یکدیگر در محیط کار.
- ۵- توجه به محیط فیزیکی معلمان و در نظر گرفتن اقدامات لازم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد توان و امکانات سازمان.
- ۶- استفاده از مشاوران و روان شناسان با تخصص های مرتبط در سازمان.
- ۷- در نظر گرفتن نیازهای مادی معلمان نظیر: حقوق دریافتی ماهیانه، امکانات و تسهیلات رفاهی.
- ۸- در نظر گرفتن نیازهای غیر مادی معلمان نظیر: مورد تشویق قرار دادن کارکنان به هنگام موفقیت در کار خود، ایجاد انگیزه در معلمان مبنی بر این که شغلی که در سازمان دارند، حائز اهمیت است، به کارگیری تمامی استعدادها (تجارب و تخصص) معلمان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن.
- ۹- احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار در تنظیم حقوق و مزایای معلمان.

منابع

- ایرانمنش، الهام. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین استفاده از خدمات مشاوره و کیفیت زندگی افراد کم بینا و نابینا در شهر تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حسینی، علی. (۱۳۸۸)، بررسی میزان و عوامل فرسودگی شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران کشور و ارائه راهکارها، بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ، دفتر مطالعات و تحقیقات.
- کورمن، آبراهام. (۱۳۷۰)، روان شناسی صنعتی و سازمانی، مترجم: حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول.

- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۶)، بررسی علل ناآرامی، احساس نارضایتی و منازعات کارگری در محیط های صنعتی کشور، تهران، وزارت کشور.

- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۶)، مطالعه آسیب های فرهنگی در میان کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران با تاکید بر منشور اخلاقی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران، معاونت پژوهشی و ارتباطات فرهنگی، اداره کل مطالعات و تحقیقات، گروه پژوهش های کاربردی.

- مظفری، والیه. (۱۳۸۶)، بررسی فرسودگی شغلی در کارمندان خانه های کودک و نوجوان سازمان بهزیستی استان تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

-Ahola, K. Honkonen, T. Isometsa, E. Nykyri, E. Kalimo.R. Koskinen,S.Aromaa,A.and Lonqvist,J(2006).Burnout in the general population. Social Psychiatry Epidemiology,41:11-17.

-Gilibert,D. and Daloz, L.(2008).Disords Associated with Burnout and Coususal Attributions of stress among Helth professionals in Personality. Review of Applied Psychiatry,584:263-174.

-Pareek.U.(1982),Exexutive slow up and Burnout. Summary of Larsen&Tourbro Lecture, Indian Institute of Management. Ahmedabed.

-World Health organization Department of Mental Health Amounted bibliography of the who quality of life assessment instrument-whoQol October 1999.

-Maslach, c.& Jackson, S.(1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational,2:99-113.

-Maslach, c. (2001). .Schaufeli, W. B, & Leiter, M. D. (2001).Job Bumout. Annuol Review of Psychology,52:397-422.

-Maslach, c. (2001).Psychology of Burnout. International of the Socal and Behavioral Sciences.

-Maslach, c & Jackson s. (1981).The Measurement of Experienced Burnout, Journal of occupational Behavioral.

- Maslach, c & Jackson s. (2008).The Measurement of Experienced Burnout, Journal of occupational Behavioral.
- Micklivitz, S.(2000). Professional Burnout. The Issue Printed from Findarticles. Com.
- Martinussen,M. Richardsen,A&Burke,J.(2007). Job Demands, Job Resours and Burniut among Pobllice Officers. Journal of Criminal Justice,35:239-249.