



# بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران شهرستان تاجیکستان

دکتر محمدحسن پرداختچی  
دکتر غلامعلی احمدی  
فریده آرزومندی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی - تیر ماه ۱۳۸۸

## چکیده:

موضوع کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با فرسودگی شغلی از مقوله‌های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران شهرستان تاجیکستان می‌باشد. متغیر پیش‌بین در این تحقیق، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین رشد مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، انسجام اجتماعی، تناسب اجتماعی و متغیر ملاک، فرسودگی شغلی می‌باشد. همچنین در این تحقیق رابطه میان جنسیت، پست سازمانی و مقاطع سه‌گانه با متغیر کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان و مدیران شهرستان تاجیکستان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۸ است. که تعداد آنها ۹۱۶ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه ۲۷۰ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات، دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی است که ضریب اعتبار آنها به کمک آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۹۶۵) و (۰/۸۲) تعیین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه میانگین و جداول مربوطه و از آمار استنباطی برای ضریب همبستگی، رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یک‌راهه، آزمون شفه و t-test استفاده شد. یافته‌های پژوهش این تحقیق عبارتند از:

۱- میان کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران شهرستان تاجیکستان رابطه معکوس و معناداری با شدت همبستگی  $R = -0.382$  وجود دارد.

۲- از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر اساس تحلیل رگرسیون، به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیشترین تأثیر را دارند.

۳- تفاوت معناداری بین جنسیت با کیفیت زندگی کاری و نیز جنسیت با فرسودگی شغلی وجود دارد.

۴- تفاوت معناداری بین پست سازمانی (مدیر و معلم) با کیفیت زندگی کاری و نیز پست

سازمانی (معلم و مدیر) با فرسودگی شغلی وجود ندارد.

۵- تفاوت معناداری بین مقطع تحصیلی با کیفیت زندگی کاری وجود دارد؛ اما بین مقطع تحصیلی با فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

## کلیدواژه‌ها:

۱- کیفیت زندگی کاری  
۲- فرسودگی شغلی  
۳- مقاطع تحصیلی  
۴- معلمان مدارس  
۵- مدیران مدارس

## مقدمه

عصری که در آن زندگی می‌کنیم، عصری جدید از دستاوردهای عظیم علمی و تکنولوژی، عصر پیشرفت می‌باشد. بر این مبنای در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی افراد و اشتغال آنها به وجود می‌آید. امروزه سازمان‌های نوخواه و نوآور برای رسیدن به اهداف و برنامه‌های خود در صددند تا راهکارهایی جهت سازگاری مطلوب کارکنان خود با چنین تغییرات عظیمی به وجود آورند.

توسعه ملی و توسعه بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشور جز با کمک نیروی انسانی کارآمد و کارآفرین که بتواند بر مشکلات و موانع راه غلبه کند، میسر نمی‌باشد. نیروی انسانی مجرب و ماهر اهم رشد و توسعه ملی است. اکنون کشورهای در حال توسعه با توجه به مشکلات سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی دریافته‌اند که علت عقب ماندگی آنها کمبود منابع فیزیکی نیست، بلکه مشکل آنان در کمبود سرمایه انسانی دارای مهارت‌های علمی، پژوهشی، فنی و به بیان دیگر در کمبود انسان سالم و توسعه یافته نهفته است.

هدف از رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی در هر کشوری، فراهم ساختن رفاه جسمانی و معنوی برای مردم آن کشور از طریق ارضای خواسته‌ها و تأمین نیازهای آنهاست. بررسی در زمینه دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی (فضای کلی زندگی)، اثرات متقابل و تشدید کننده‌ای بر یکدیگر دارند. فردی که در زندگی خانوادگی و شخصی خود مشکلات زیادی دارد، به طور قطع این مشکلات، بر روی تمرکز، رضایت از کار، بهره‌وری و شادابی وی در محیط کار اثر می‌گذارد (آشیانی، اینترنت).

کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به خصوص و بر محیط کارشان به طور کلی اثر

می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابد و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (سلمانی، ۱۳۸۲).

یکی از عمده‌ترین مسایل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خود پنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود. در سال‌های اخیر، اصطلاح فرسودگی شغلی در نوشته‌های مختلف با استرس حرفه‌ای ارتباط داده شده است و از سال (۱۹۷۴م) و از زمانی که اصطلاح فرسودگی شغلی توسط فرویدنبرگر (۱۹۷۴) مطرح شد، به عنوان موضوع بسیاری از تحقیقات، مورد توجه بوده است (فاربر، ۱۹۸۳؛ به نقل از کسلوایتز، ۱۹۸۹).

دو مقوله کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی هر یک به تنهایی از جمله مفاهیمی هستند که بر میزان کارایی کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. از دید محقق، رابطه میان این دو مقوله که بر اساس نظریات علمی یک رابطه معکوس می‌باشد، متأسفانه مورد غفلت پژوهشگران واقع گردیده است. ما در این پژوهش سعی خواهیم کرد تا رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاجیکستان را مورد بررسی قرار دهیم.

## بیان مسئله تحقیق:

توجه به عامل انسانی در سازمان و بهبود منابع انسانی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است در پی تلاش‌هایی که به تازگی ضمن مطالعات هائورن و پس از آن صورت گرفت در دهه‌های اخیر مشکلات ناشی از آن عامل پیچیده انسان در سازمان تحت عنوان کیفیت زندگی کاری (QWL) مورد توجه واقع شده، که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد. درباره این موضوع در ایران چندان پژوهشی صورت نگرفته است. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حاصل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد (فیلپو، ۱۹۸۷).

برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی به روش همبستگی به شمار می‌رود.

### جامعه و نمونه آماری

در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه معلمان و مدیران در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهرستان تاکستان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ می‌باشد. که تعداد این جامعه ۹۱۶ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان نمونه ۲۷۰ نفری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

### ابزار اندازه‌گیری:

در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها و جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی استفاده خواهد شد. که در نتیجه پایایی هر یک به ترتیب (۸۹/۶۵/۰) و (۸۲/۰/۰) ارزیابی گردید.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (جدول فراوانی و درصد، میانگین و انحراف معیار) و روش آمار استنباطی (آزمون  $t$ -test، تحلیل واریانس یکطرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است.

### یافته‌های تحقیق:

سؤال اصلی: آیا بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون بین دو مؤلفه فوق در جدول ذیل نشان داده شده است.

جدول (۱):

### رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی

متغیر پیش بین	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۲۷۰	-۰/۳۵۲	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار ضریب همبستگی که برابر با  $R = -0/352$  و سطح معناداری محاسبه شده نیز ( $\text{sig} = 0/000$ ) از آلفای تحقیق ( $\alpha = 0/05$ ) کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می‌شود و با احتمال ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان همبستگی معناداری وجود دارد.

سؤال اول تا هشتم: آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان با فرسودگی شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در جدول (۲) نشان داده شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده از ضریب

### اهداف تحقیق:

هدف کلی: تعیین میزان ارتباط کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان.

### هدف‌های ویژه:

۱- تعیین ارتباط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان.

۲- مقایسه میزان کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان بر حسب جنسیت، پست و مقاطع تحصیلی آنان.

۳- مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان بر حسب جنسیت، پست و مقاطع تحصیلی آنان.

### فرضیات تحقیق

#### فرضیه اصلی:

بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

۱- بین پرداخت منصفانه و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین قانون‌گرایی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین توسعه قابلیت‌های فردی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۶- بین یکپارچگی، انسجام اجتماعی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۷- بین فرصت رشد و امنیت مداوم و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۸- بین فضای کلی زندگی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۹- بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۱۰- بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران مقاطع سه‌گانه رابطه معناداری وجود دارد.

۱۱- بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران زن و مرد رابطه معناداری وجود دارد.

۱۲- بین فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

۱۳- بین فرسودگی شغلی معلمان و مدیران مقاطع سه‌گانه رابطه معناداری وجود دارد.

۱۴- بین فرسودگی شغلی معلمان و مدیران زن و مرد رابطه معناداری وجود دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر دسته‌بندی تحقیقات

(ص ۴۱۲)؛ لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. بدین معنا که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد. شواهد قابل اتکایی وجود دارد که نشان می‌دهد پیشرفت‌های حاصل شده در زمینه QWL تأثیرات مطلوبی بر عملکرد سازمانی داشته است (کارل، ۱۹۹۵). در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت‌مندی شغلی کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها شده است (بیچ، ۱۹۹۱، ص ۳۳).

کیفیت زندگی کاری توسط پاداش‌ها و بن‌هایی تعیین می‌شود که کارگران بر مبنای امکان مشارکت و پیشرفت خود در سازمان، بر مبنای رعایت ایمنی شغل، بر مبنای نوع کار، بر مبنای خصوصیت‌های سازمانی و بالاخره بر مبنای کیفیت روابط متقابل در بین اعضای گوناگون سازمان دریافت می‌کنند. به طور خلاصه، کیفیت زندگی کاری به وضعیت تمام ابعاد کار توجه دارد.

در دهه ۱۹۷۰، جنبش کیفیت زندگی کاری در ایالات متحده آغاز شد که سه هدف به هم پیوسته را دنبال می‌کرد:

۱- دستیابی به کیفیت زندگی کاری در ایالات متحده از طریق مقایسه و مقابله کیفیت جاری هم با آنچه که در گذشته وجود داشته و هم با آنچه که در سایر کشورهای صنعتی وجود دارد.

۲- ایجاد شیوه‌های معطوف به بهبود کیفیت زندگی تمامی کارگران

۳- حفظ بالاترین میزان بهره‌وری و کارایی سازمان از طریق بیشترین مشارکت کارگران در فرآیندهای سازمانی (دیویس و چونز، ۱۹۷۵؛ استین، ۱۹۸۳). این جنبش با الهام از این اهداف و نیل به آنها در عین حال می‌خواست نتایج سازمانی را بهبود دهد. شواهد موجود نشان می‌دهد که افزایش زندگی کاری می‌تواند به نتایج مثبت سازمانی مانند: افزایش بهره‌وری، کیفیت، کاهش غیبت و جابجایی کارگری منجر گردد (افراتی و سیرجی، ۱۹۹۰؛ هر یک و مکوبای، ۱۹۷۵).

از آنجایی که کیفیت زندگی کاری مقوله‌ای پیچیده است، لذا اندازه‌گیری آن امری دشوار و پرهزینه است. لاولر (۱۹۸۲) معتقد است که ساده‌ترین روش‌ها برای سازمان‌ها برای اینکه بتوانند به شاخص‌هایی درباره کیفیت زندگی کاری دست پیدا کنند عبارتند از: سنجش غیبت از کار، جابه‌جایی کارگری، نرخ حوادث صنعتی و سطح رضایت شغلی و پولی که برای کارآموزی و پیشرفت کارمندان هزینه می‌شود. این متغیرها، تصور می‌شود همه با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند (ریجو، ۱۹۹۵، ص ۲۴۵).

همبستگی پیرسون، بین هفت مؤلفه کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و فقط رابطه بین مؤلفه انسجام و یکپارچگی اجتماعی با فرسودگی شغلی معنادار نمی‌باشد. جدول (۲):

**رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی**

شاخص	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه حقوق و مزایا	۲۷۰	-۰.۲۴/۰	۰.۰۰/۰
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۲۷۰	-۰.۱۶۱/۰	۰.۰۸/۰
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۲۷۰	-۰.۱۵۸/۰	۰.۰۹/۰
تناسب اجتماعی زندگی کاری	۲۷۰	-۰.۱۷۲/۰	۰.۰۵/۰
قانون‌گرایی در سازمان	۲۷۰	-۰.۱۵۴/۰	۰.۱۲/۰
فضای کلی زندگی	۲۷۰	-۰.۱۲/۰	۰.۴۹/۰
انسجام و یکپارچگی اجتماعی	۲۷۰	-۰.۰۹۵/۰	۱۱۸/۰
امکان توسعه قابلیت‌های فردی	۲۷۰	-۰.۲۲۲/۰	۰.۰۰/۰

تحلیل رگرسیون فرسودگی شغلی از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری جهت پاسخگویی به این سؤال که در اصل میزان تأثیر یا وزن هر یک از عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری را در برآورد فرسودگی شغلی معلمان و مدیران مطالعه می‌کند. اطلاعات تجزیه و تحلیل شده به وسیله رگرسیون چند متغیره و به شیوه گام به گام به شرح جدول (۳) می‌باشد.

جدول (۳):

**تحلیل رگرسیون فرسودگی شغلی از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری**

گام	ضریب همبستگی چندگانه	R مجذور	F معناداری	سطح معناداری
۱	۰.۲۴۰/۰	۰.۵۸/۰	۴۰.۲۱/۱۶	۰.۰۰/۰
۲	۰.۲۸۹/۰	۰.۸۴/۰	۱۷۸/۱۲	۰.۰۰/۰
۳	۰.۳۳۳/۰	۱.۱۱/۰	۰.۲۵/۱۱	۰.۰۰/۰
۴	۰.۳۹۲/۰	۱.۵۳/۰	۹۹۶/۱۱	۰.۰۰/۰

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های پرداخت منصفانه، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی به عنوان معیارهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله رگرسیون برای تبیین تغییرات فرسودگی شغلی را دارا هستند. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود در گام چهارم و نهایی مؤلفه‌های پرداخت منصفانه،

وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی وارد معادله شده است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه  $(R = ۰.۳۹۲)$  و مجذور R برابر با  $۰.۱۵۳$  است. بدین معنا که پرداخت منصفانه، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی  $۱۵/۳$  درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. که این میزان با توجه به مقدار  $(F = ۰.۱۹۶۶)$  و سطح معناداری  $(sig = ۰.۰۰۰)$  معنادار می‌باشد.

برای تشکیل فرمول معادله مربوط به رگرسیون با توجه به متغیرهایی که در معادله رگرسیون وارد شده اند، نتایج به شرح جدول شماره (۴) می‌باشد.

**ضرایب رگرسیون و بتا برای بررسی ضرایب پیش‌بینی متغیرهای مستقل بر فرسودگی شغلی**

متغیر	ضریب B	خطای معیار B	ضریب بتا	T	سطح معناداری
پرداخت منصفانه	-۰.۲۱۵/۰	۰.۵۳/۰	-۰.۲۴/۰	-۰.۵/۴	۰.۰۰/۰
ثابت	۳۹۵/۴	۱۸۷/۰		۰.۱۷/۲۳	۰.۰۰/۰
پرداخت منصفانه	-۰.۲۰۸/۰	-۰.۵۳/۰	-۰.۲۳۳/۰	-۰.۹۶۹/۳	۰.۰۰/۰
تناسب اجتماعی	-۰.۱۵۷/۰	-۰.۵۷/۰	-۰.۱۶۱/۰	-۰.۷۴۸/۲	۰.۰۶/۰
ثابت	۷۹۶/۴	۲۵۹/۰		۴۹۱/۱۸	۰.۰۰/۰
پرداخت منصفانه	-۰.۲۰۴/۰	-۰.۵۲/۰	-۰.۲۲۷/۰	-۰.۹۲۶/۳	۰.۰/۰
تناسب اجتماعی	-۰.۲۰۱/۰	۰.۵۸/۰	-۰.۲۰۷/۰	-۰.۴۴/۳	۰.۰۱/۰
فضای کلی زندگی	-۰.۱۵/۴	۰.۱۵/۰	-۰.۱۷/۰	-۰.۸۴۱/۲	۰.۰۵/۰
ثابت	۳۱۲/۵	۳۱۴/۰		۹۲۸/۱۶	۰.۰۰/۰
پرداخت منصفانه	-۰.۱۳/۰	۰.۵۵/۰	-۰.۱۴۵/۰	-۰.۳۷۷/۲	۰.۱۸/۰
تناسب اجتماعی	-۰.۱۸۴/۰	۰.۵۷/۰	-۰.۱۸۹/۰	-۰.۲۱۶/۳	۰.۰۱/۰
فضای کلی زندگی	-۰.۴۴/۶	۰.۱۶/۰	-۰.۲۶۵/۰	-۰.۱۳۳/۴	۰.۰۰/۰
توسعه قابلیت‌ها	-۰.۱۶/۰	۰.۴۴/۰	-۰.۶۵۷/۳	-۰.۶۵۷/۳	۰.۰۰/۰
ثابت	۲۷۷/۵	۳۲۷/۰		۵۱۰/۱۷	۰.۰۰/۰

با توجه به جدول (۴) معادله پیش‌بینی فرسودگی شغلی از روی متغیر پرداخت منصفانه (P) و متغیر تناسب اجتماعی (T)، فضای کلی زندگی (F) و توسعه قابلیت‌های فردی (G) به شرح ذیل می‌باشد:

$$Y = ۵/۳۱۲ + (-۰/۱۳ P) + (-۰/۱۶ G) + (-۰/۱۸۴ T) + (-۰/۴۴ F)$$

سؤال نهم: آیا بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان

تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان برحسب متغیر پست سازمانی از آزمون تفاوت میانگین‌ها (t-test) مطابق با جدول (۵) استفاده شده است. در این آزمون متغیر پست سازمانی دارای دو سطح مدیران و معلمان می‌باشد. نتایج بدست آمده از این آزمون بیانگر این است که بین میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان تاکستان بر حسب پست سازمانی معلم و مدیر در پژوهش حاضر تفاوت معناداری وجود ندارد  $(sig = ۰/۰۶۶۲)$  و  $(t = ۰/۴۳۷)$ . جدول (۵):

**آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین پست سازمانی و کیفیت زندگی کاری**

متغیر پیش‌بین	آزمون leven.s		اماره t	معداری t	تفاوت میانگین
	Sig	F			
کیفیت زندگی با فرض برابری واریانس	۰.۵۱/۰	۸۴۲/۳	۴۳۷/۰	۶۶۲/۰	۰.۲۲/۰
			۴۶۸/۰	۶۴/۰	
کیفیت زندگی بدون فرض برابری واریانس					

سؤال دهم: آیا بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران زن و مرد آموزش و پرورش شهرستان تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان برحسب متغیر جنسیت از آزمون تفاوت میانگین‌ها (t-test) مطابق با جدول (۶) استفاده شده است در این آزمون متغیر جنسیت دارای دو سطح مرد و زن می‌باشد. جدول (۶):

**آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین جنسیت و کیفیت زندگی کاری**

متغیر پیش‌بین	آزمون leven.s		اماره t	معداری t	تفاوت میانگین
	Sig	F			
کیفیت زندگی با فرض برابری واریانس	۰.۵۶/۰	۶۹۵/۳	-۰.۷۰۸/۴	۰.۰۰/۰	-۰.۲۰۵/۰
			-۰.۸۱۴/۴		
کیفیت زندگی بدون فرض برابری واریانس					

با توجه به این که میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران مرد و زن به ترتیب برابر با  $۳/۸۶۲$  و  $۴/۰۶۷$  است. و مقدار t برابر با  $-۴/۷۰۸$  با درجه آزادی  $۲۶۸$  و سطح معناداری  $۰/۰۰۰$  است. چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای تحقیق  $(\alpha = ۰/۰۵)$  کوچکتر است در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض خلاف تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با احتمال  $۹۵$  درصد اطمینان کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران زن و مرد آموزش و پرورش شهرستان تاکستان متفاوت است و با توجه به میانگین این دو گروه، کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران زن بالاتر از معلمان و مدیران مرد است. سؤال یازدهم: آیا بین فرسودگی شغلی

این فرضیه با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک راهه بررسی شد و مقدار  $f$  برابر با  $۲/۹۳۳$  با سطح معناداری ( $\text{sig}=۰/۰۵۵$ ) و درجات آزادی ۲ و ۲۶۷ است. چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای تحقیق ( $\alpha=۰/۰۵$ ) بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض خلاف رد می‌شود. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان بین فرسودگی شغلی معلمان و مدیران مقاطع سه گانه شهرستان تاکستان تفاوت معناداری وجود ندارد.

### بحث و بررسی:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان در حد نسبتاً متوسط و خوبی قرار دارد. بنابراین برای رساندن این میانگین به جایی که شایسته و درخور فرهنگیان و زحمت‌کشان محترم عرصه تعلیم و تربیت باشد، همت والای مسئولین محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد. با توجه به این که آموزش و پرورش از حیاتی‌ترین ارگان‌های دولتی کشور محسوب می‌شود که هر گونه سرمایه‌گذاری در آن در آینده نه‌چندان دور منجر به توسعه علمی، فرهنگی و حتی سیاسی کشور خواهد شد. بنابراین توجه ویژه مسئولین به بحث کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران امری ضروری به نظر می‌رسد.

### سنجش میزان پرداخت منصفانه:

نتایج تحلیل میانگین این مؤلفه بیانگر این است که معلمان و مدیران از میزان پرداخت منصفانه حقوق خویش تاحدودی راضی هستند. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های این پژوهش در سال جاری همزمان با اجرای طرح پرداخت هماهنگ حقوق صورت پذیرفت، بنابراین مشاهده می‌شود که میزان رضایت همکاران فرهنگی از پرداخت منصفانه نسبت به پژوهش‌هایی که بطور مشابه در سال‌های اخیر صورت گرفته می‌تواند دال بر این باشد که میزان رضایت فرهنگیان تاحدودی رشد داشته است. که از جمله می‌توان به تحقیقات اخیر اشاره نمود:

تحقیقی که خانم حسینی فرجام در سال ۱۳۸۳ انجام دادند و میانگین این مؤلفه را  $۱/۹۲$  به دست آوردند و یا تحقیقی که اخیراً در سال ۱۳۸۷ آقای محمدی انجام داده‌اند و میانگین این مؤلفه را  $۲/۴$  ارزیابی نمودند، که پایین‌تر از میانگین ارزیابی شده این تحقیق ( $۳/۴۷$ ) می‌باشد.

البته باید ذکر کرد که نگاه به رشدی که در سال جاری اتفاق افتاده، پایان کار نیست. چرا که اکنون آغاز حرکت است و این حرکت باید تا حدی که در خور تلاش معلمان و جایگاه و اهمیت نظام آموزشی است پیش برود.

### مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی:

این مؤلفه نیز با توجه به تحلیل میانگین حاصله در حد متوسطی ( $۳/۱۷$ ) قرار دارد. از آنجا که لازمه رشد و بالا رفتن کیفیت آموزشی، دارا بودن محیط کاری امن و بی‌خطر و به دور از هرگونه استرس و اضطراب می‌باشد و نیز با توجه به نتیجه حاصله از این تحقیق، مسئولین

میانگین‌های حاصله از میزان فرسودگی شغلی مردان ( $۳/۷۱۳$ ) و زنان ( $۲/۴۳۸$ ) می‌توان بیان کرد که میزان فرسودگی شغلی مردان بیشتر از فرسودگی شغلی زنان می‌باشد. جدول (۸):

### آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین جنسیت و فرسودگی شغلی

متغیر پیش‌بین	آزمون leven.s		آماره t	معناداری t	تفاوت میانگین
	Sig	F			
فرسودگی شغلی	یا فرض برابری واریانس	۲۶۵/۱۰	۰۰۲/۰	۵۸۶/۴	۰۰۰
	بدون فرض برابری واریانس			۲۷۷/۴	۰۰۰

سؤال سیزدهم- آیا بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش شهرستان تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول (۹):

### تحلیل واریانس برای مقایسه کیفیت زندگی کاری بین مقاطع تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۰۰۳۳/۱	۲	۵۱۶/۰	۹۶/۳	۰۰۰/۰
باقی‌مانده	۸۲۰/۳۴	۲۶۷	۳۰۷/۰		
کل	۸۵۳/۳۵	۲۶۹			

این فرضیه با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک‌راهه بررسی شد و مقدار  $f$  برابر با  $۳/۹۶$  با سطح معناداری ( $\text{sig}=۰/۰۲۰$ ) و درجات آزادی ۲ و ۲۶۷ است. چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای تحقیق ( $\alpha=۰/۰۵$ ) کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض خلاف تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان بین زندگی کاری معلمان و مدیران مقاطع سه‌گانه شهرستان تاکستان تفاوت معناداری وجود دارد. که محل این تفاوت از نظر آزمون آماری scheffe بین گروه یک و دو قرار دارد. یعنی میزان کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران ابتدایی از معلمان و مدیران راهنمایی و متوسطه بیشتر است.

سؤال چهاردهم- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان و مدیران مقاطع سه گانه آموزش و پرورش شهرستان تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول (۴-۱):

### تحلیل واریانس برای مقایسه فرسودگی شغلی بین مقاطع تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۴۴۷/۱	۲	۷۲۳/۰	۹۳۳/۲	۰۵۵/۰
باقی‌مانده	۸۵۹/۶۵	۲۶۷	۲۴۷/۰		
کل	۳۰۶/۶۷	۲۶۹			

معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهرستان تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟

برای آزمون رابطه بین فرسودگی شغلی کارکنان برحسب متغیر پست سازمانی از آزمون تفاوت میانگین‌ها ( $t$ -test) مطابق با جدول (۷) استفاده شده است. در این آزمون متغیر جنسیت دارای دو سطح مرد و زن می‌باشد. جدول (۷):

### آزمون تفاوت میانگین مربوط به رابطه بین پست سازمانی و فرسودگی شغلی

متغیر پیش‌بین	آزمون leven.s		t	معناداری t	تفاوت میانگین
	Sig	F			
فرسودگی شغلی	یا فرض برابری واریانس	۶۷۲/۰	-۲۲/۱	۲۲۲/۰	-۰۸۶/۰
	بدون فرض برابری واریانس			۲۱۵/۰	

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۷) آزمون یکنواختی واریانس‌ها ( $f=۰/۶۷۲$ ) با درجه آزادی ۲۶۸ و سطح معناداری آن ( $\text{sig}=۰/۴۱۳$ ) بیانگر این مطلب است که واریانس نمونه‌ها در این پژوهش با یکدیگر برابر می‌باشند؛ بنابراین با توجه به اثبات فرض برابری واریانس‌ها، داده‌های به دست آمده در ردیف برابری واریانس‌ها و معناداری آن نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده ( $\text{sig}=۰/۲۲۳$ ) بیشتر از آلفای تحقیق ( $\alpha=۰/۰۵$ ) می‌باشد. با توجه به برابری واریانس‌ها، بین میانگین فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان تاکستان بر حسب پست سازمانی آنان در پژوهش حاضر تفاوت معناداری وجود ندارد ( $\text{sig}=۰/۲۲۳$  و  $t=-۱/۲۲$ ).

سؤال دوازدهم- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان و مدیران زن و مرد آموزش و پرورش شهرستان تاکستان رابطه معناداری وجود دارد؟ برای آزمون رابطه بین فرسودگی شغلی کارکنان برحسب متغیر جنسیت از آزمون تفاوت میانگین‌ها ( $t$ -test) مطابق با جدول (۸) استفاده شده است. در این آزمون متغیر جنسیت دارای دو سطح مرد و زن می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۸) آزمون یکنواختی واریانس‌ها ( $f=۱۰/۲۶۵$ ) با درجه آزادی ۲۶۸ و سطح معناداری آن ( $\text{sig}=۰/۰۰۲$ ) بیانگر این مطلب است که واریانس نمونه‌ها در این پژوهش با یکدیگر برابر نمی‌باشند، بنابراین با توجه به اثبات فرض عدم برابری واریانس‌ها، داده‌های به دست آمده در ردیف عدم برابری واریانس‌ها و معناداری آن نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده ( $\text{sig}=۰/۰۰$ ) کمتر از آلفای تحقیق ( $\alpha=۰/۰۵$ ) می‌باشد. با توجه به عدم برابری واریانس‌ها، بین میانگین فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان تاکستان بر حسب جنسیت آنان در پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد ( $\text{sig}=۰/۰۰۰$ ) و  $t=۴/۲۷$ ). بنابراین با  $f=۹۵$  اطمینان می‌توان بیان کرد که بین جنسیت و فرسودگی شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به

باید حداکثر تلاش خود را معطوف ایجاد محیطی امن نمایند تا جایی که افراد و کارکنان با آزادی بیان بتوانند بدون ترس از هرگونه تنبیه و انتقام نظرات خویش را به زبان جاری سازند؛ و با نظرات سازنده کارکنان، برنامه‌ریزی دقیقی برای آینده نظام آموزشی صورت پذیرد.

### مؤلفه رشد و امنیت مداوم:

با توجه به میانگین این مؤلفه (۳/۳۳) که در حد متوسطی قرار دارد بیانگر این مطلب است که میزان فرصت رشد و شکوفایی در سازمان آنها در حد متوسطی قرار دارد و معلمان تا حدودی امکان به کارگیری مهارت‌هایشان را دارند و امنیت شغلی به طور نسبی در محیط کار حکم‌فرما است. البته از آنجا که اغلب همکارانی که پرسشنامه بین آنان توزیع گردید، همکاران رسمی بودند، بنابراین می‌توان انتظار داشت که میانگین این بخش بالاتر از متوسط ارزیابی گردد.

### مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان:

بنا بر اینکه میانگین این مؤلفه (۳/۶۷) در حد بالایی قرار دارد متوان این طور تفسیر کرد که: این میانگین بیانگر این مطلب است که در مدارس مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش شهرستان تاکستان تا حدود نسبتاً زیادی روابط قانونی حکم‌فرماست؛ و همکاران در چنین جوی از آرامش نسبی در محیط کار برخوردارند و نحوه رفتار مدیر با آنان منصفانه است.

### مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری:

میانگین این مؤلفه (۳/۳۵) که در حد متوسط و خوبی قرار دارد بیانگر این مطلب است که مدیران در مدارس نسبت به محیط زیست احساس مسئولیت می‌نمایند و در واقع در این خصوص جزو پیشگامان آموزش حمایت از محیط زیست می‌باشند. همچنین به قوانین حاکم بر جامعه ارجح می‌نهند و باعث می‌شوند تا همکاران نیز سایر نقش‌های اجتماعی خود را به درستی در جامعه ایفا نمایند.

### مؤلفه فضای کلی زندگی:

میانگین این مؤلفه (۳/۰۳) در حد متوسطی قرار دارد و بیانگر این مطلب است که در مدارس شهرستان تاکستان شغل معلمی تا حدودی از انجام سایر مسئولیت‌های زندگی ممانعت به عمل می‌آورد و چون در سال جاری و در زمان انجام پژوهش، طرح مأموریت‌های آموزشی کاملاً لغوگردید، بنابراین اغلب همکارانی که متقاضی ادامه تحصیل بوده‌اند گزینه‌های کم و متوسط را انتخاب نموده‌اند.

### مؤلفه انسجام و یکپارچگی اجتماعی:

میانگین این مؤلفه (۲/۴۴) که در حد پایینی قرار دارد و بیانگر این مطلب است که زمینه ارتقای شغلی در بین همکاران اداره آموزش و پرورش شهرستان تاکستان در حد پایینی است و همکاران فرصت رشد مهارت‌های خویش را به دست نمی‌آورند، که البته این امر با مؤلفه قبلی تا حدودی از یک مشکل نشأت گرفته است. همچنین در بین مدارس همکاران کمتر مورد حمایت همدیگر واقع می‌شوند به طور نسبی سلسله مراتب اداری در مدارس زیر سؤال می‌رود.

### مؤلفه توسعه قابلیت‌های فردی:

میانگین این مؤلفه (۳/۲۲) در حد متوسطی قرار دارد و بیانگر این است که سبک رهبری در مدارس این شهرستان به نحوی است که به استعداد معلمان در زمینه خودگردانی و خودکنترلی در محیط کاری توجه ویژه‌ای نشده و معلمان به طور نسبی از این شاخص کیفیت برخوردارند. و این کار براساس یک نظریه یا دیدگاه علمی صورت نمی‌گیرد. همچنین در خصوص فراهم نمودن زمینه انجام طراحی و برنامه‌ریزی با توجه به این که اغلب برنامه‌ریزی‌ها در سطح کشوری و به‌طور متمرکز انجام می‌شود، معلمان این فرصت را نیز از دست می‌دهند و نهایتاً این کارها منجر به این خواهد شد که برای معلمان امکان به کارگیری دامنه وسیعی از مهارت‌ها فراهم نباشد.

### مؤلفه فرسودگی شغلی:

میانگین این مؤلفه (۲/۳۲) در حد نسبتاً متوسطی قرار دارد و حاکی از آن است که با توجه به این نتایج کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش تاکستان از میانگین نسبتاً خوبی برخوردار است. به سهولت می‌توان پیش‌بینی نمود که میزان میانگین فرسودگی شغلی در بین کارکنان کاهش یابد. از آنجایی که نتایج تحقیقات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان ازایه می‌شود و می‌تواند عاملی برای غیبت، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت‌پذیری گردد. علاوه بر این، فرسودگی شغلی با نگرانی‌های شخصی، مثل: خستگی جسمی، بی‌خوابی، افزایش مصرف دارو و الکل و بروز مشکلات خانوادگی نیز همبستگی دارد (مزلیج و جکسون، ۱۹۸۱، ص ۹۹). لذا نتایجی که در این تحقیق هم به دست آمد نشان داد که معلمان و مدیران شهرستان تاکستان از فرسودگی نسبی رنج می‌برند. بنابراین می‌توان اظهار داشت که این نتیجه مطمئناً رضایت‌بخش نیست و باید نسبت به آموزش و پرورش آینده جامعه و همچنین عواقب ناشی از آن که از نظر مزلیج نقل گردید، احساس نگرانی در مسئولین را شاهد باشیم.

توسعه ملی و توسعه بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشور جز با کمک نیروی انسانی کارآمد و کارآفرین که بتواند بر مشکلات و موانع راه غلبه کند، میسر نمی‌باشد

### محدودیت‌های پژوهش:

شناخت محدودیت‌های پژوهش برای پژوهشگران حائز اهمیت می‌باشد؛ چون توجه به این نوع محدودیت‌ها پژوهشگر را قادر می‌سازد تا در دفاع از یافته‌های پژوهش خود توانا تر ظاهر

شود.

**الف) محدودیت‌های در اختیار پژوهشگر عبارتند از:**

- ۱- محدود شدن جامعه آماری تنها به شهرستان تاکستان
- ۲- محدود شدن جامعه آماری به نیروهای صف (معلم و مدیر) و عدم به کارگیری نیروهای ستادی
- ۳- جمع‌آوری اطلاعات تنها از طریق پرسشنامه
- ب) محدودیت‌های خارج از کنترل پژوهشگر:

۱- عوامل روانی اثرگذار، مانند: نگرانی، خستگی و بی‌تفاوتی نسبت به پاسخگویی به پرسشنامه به دلیل توزیع بیش از حد چنین پرسشنامه‌هایی توسط سایر دانشجویان و یا ارگان‌های دولتی دیگر و ... که امکان جمع‌آوری دقیق اطلاعات و همچنین زمان صرف شده برای این کار را نیز طولانی‌تر می‌نماید.

۲- وجود تعایلات، تعصبات، تجربیات گذشته و ... ممکن است بر نتایج اثرگذار باشد.

۳- اعمال نظر یا نفوذ بعضی از مدیران در پاسخگویی به سؤالات مخصوصاً در مدارس دخترانه

۴- عوامل و متغیرهای اجتماعی، اقتصادی و ... که در اختیار پژوهشگر نمی‌باشند.

۵- تنوع جو حاکم بر مدارس که در آن افراد گروه نمونه از پاسخگویی صریح و آشکار امتناع می‌کنند.

۶- کمبود منابع فارسی در زمینه کیفیت زندگی کاری

### پیشنهاد‌های برگرفته از تحقیق:

**الف) پیشنهاد به مدیران و مسئولین آموزش و پرورش:**

- ۱- با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون بین تأثیرگذاری مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر فرسودگی شغلی معلمان و مدیران، از آنجا که مؤلفه پرداخت منصفانه بیشترین تأثیر را بر روی فرسودگی شغلی دارد و به عنوان اولین عامل وارد معادله گردیده است. همچنین با توجه به این که میانگین این مؤلفه در تحلیل‌های توصیفی در حد متوسطی قرار دارد، به مسئولین توصیه می‌شود:

- توجه ویژه‌ای نسبت به بالا بردن میزان میانگین این مؤلفه از طریق پرداخت هماهنگ و منصفانه با میزان حجم کاری و عملکرد افراد داشته باشند.

- تسهیلاتی از قبیل احداث مهدکودک و کودکستان در کنار مدارس

- پرداخت وام‌هایی تحت عناوینی چون: وام مسکن، وام خودرو و ... با بهره کم بانکی به فرهنگیان.

۲- با توجه به نتایج به دست آمده از مؤلفه فضای کلی زندگی و مؤلفه توسعه قابلیت‌های فردی، از آنجا که هر دو این مؤلفه‌ها با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند به مسئولین توصیه می‌شود به هنگام طراحی شغل:

- از بعد فضای کلی زندگی به شاخص‌هایی از قبیل: «تأمین اوقات فراغت مورد نیاز کارکنان، امکان ادامه تحصیل کارکنان، عدم تداخل

بهبودی ایرانی.

۲۵- گملج، والتراج، وچن، بولبرت. (۱۳۷۵). "استرس در راه موفقیت". ترجمه: خشایاریبگی و مهرداد فیروز بخت، چاپ اول، انتشارات ابجد.

۲۶- هر شن سن، دیوید بی و پاور، پال دبلیو (۱۳۷۴). "مشاوره، بهداشت روانی: نظریه و عمل".

ترجمه: محمد تقی منشی طوسی. تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.

۲۷- زارع، مهدی. (۱۳۸۲). "مقایسه رابطه حمایت اجتماعی و سخت‌رویی با افسردگی شغلی رانندگان اتوبوس‌های شرکت واحد اتوبوس‌رانی و رانندگان شرکت تاکسیرانی شهر تهران: پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

۲۹- صادقی، افسانه. (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سلامت عمومی در کارکنان بهداشتی درمانی مرکز روانپزشکی رازی". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

۳۰- عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۱). "بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوایدس بر کاهش فرسودگی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان". رساله دکترا، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

۳۲- کامینگر، توماس ج اورلی، کریتوفر. (۱۳۷۵). توسعه سازمان و تحول، ترجمه: عباس محمد زاده.

۳۳- رایبزن، استیفن پی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، مترجمان: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

۳۴- منوچهر شیر آشیانی  
www.teambuildinginc.com

#### منابع لاتین:

1-cosidine Gillian & Ron Callus. (2003). The Development Of Quality Of Work Life Indication ;Helping Define Decent Work in Developed Economies, Australia.

2-Kingpadung, Kanokwan & Kongkiti Phusavat Kanungo. (19992). Examinations and Testing the Impacts of Quality of Work Life on Productivity, Department of Industrial Engineering, Bangkok, Thailand, Thailand.

3- Wyatt Thomas A. and Chay Yue Wah. (2001). Perceptions of QWL: A Study Singaporean Employees Development, Research and Practice in Human Resource Management, Singapore.

4- Beeher, Terry, A. (1995). Psychological Stress In The Work Place. Simultaneously Published In The USA Canada By Routledge; PP114.132-149.163.

5- Cherniss, C (1995). Beyond Burnout. Published In Great Britain By Routledge. Pp 135-168.

جهت کسب اطلاع از فهرست سایر منابع این مقاله با دفتر مجله تماس حاصل فرمایید.

۹- تعالی، حسین. (۱۳۷۴). بررسی کیفیت زندگی کاری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۰- حسینی فرجام، اعظم سادات. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پرورش استان همدان.

۱۱- خیراندیش، سواد کوهی، مهدی. (۱۳۸۳). رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل، کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

۱۲- دادوی، سید محمدرضا. (۱۳۷۷). بررسی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.

۱۳- رفیعی، محمد سعید. (۱۳۷۹). ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری بر اساس نظرات کارکنان اداره کل امور اقتصاد و دارایی شهرستان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان.

۱۴- علامه، محسن. (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر تنیدگی روانی، دانشگاه تربیت مدرس.

۱۵- فردی‌پور، حسین. (۱۳۷۹). بررسی کیفیت زندگی کاری واحدهای حسابداری ادارات آموزش و پرورش مناطق نوزده‌گانه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد.

۱۶- احمدی، سید احمد. (۱۳۸۰). "بررسی فرسودگی شغلی مشاوران و روان‌درمانگران در سطح کارشناسی‌ارشد و دکتری در شهر تهران". تهران. فصلنامه اندیشه و رفتار، سال چهارم، شماره ۴.

۱۷- امینی، جمال. (۱۳۷۷). "بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی مشاوران مدارس متوسطه استان کردستان در سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶"، سندج: شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش کردستان.

۱۸- بابلی، عزیزالله. (۱۳۸۰). "بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای آنها". فصلنامه آموزش مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۶.

۱۹- بدری گرگری، رحیم. (۱۳۷۴). "سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیسم‌های مقابله". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.

۲۰- بهزادی، حیدر. (۱۳۸۳). "مقایسه راهبردهای مقابله‌ای با فرسودگی شغلی و استرس شغلی پرستاران زن شاغل در بخش‌های ویژه و عادی بیمارستان‌های تهران". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

۲۱- پیامی پوساری، میترا. (۱۳۷۴). "بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران و مراقبت‌های ویژه". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.

۲۲- پاکی، فاطمه. (۱۳۸۰). "ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش‌بینی عوامل فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان اسلامشهر". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

۲۴- حسینیان، سیمین. (۱۳۷۸). "سندرم فرسودگی شغلی در مشاوران، مجموعه مقالات همایش سراسری مشاوره، تهران: معاونت امور فرهنگی و پیشگیری سازمان

مسئولیت‌های شغلی با مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی کارکنان» نیز توجه شود.

هم چنین از بعد توسعه قابلیت‌های فردی شاخص‌هایی از قبیل: «امکان به کارگیری دامنه وسیعی از مهارت‌ها، مهیا نمودن زمینه خودگردانی و خودکنترلی کارکنان، امکان برنامه‌ریزی و طراحی و دسترسی به اطلاعات مربوط به کار» را مد نظر قرار دهند.

۳- با توجه به پایین بودن میزان کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران مرد نسبت به زنان توصیه می‌شود:

- مدیران و مسئولین زمینه مشارکت معلمان و زبردستان خود را در برنامه‌ریزی‌های مدارس مهیا نمایند.

- زمینه ایجاد تعامل مثبت و سازنده بین معلمان دروس و یا پایه‌های مختلف با یکدیگر و نیز ارتباط صمیمی و تنگاتنگ کلیه معلمان با کادر اداری و من جمله مدیر را فراهم نمایند.

- توجه به مسایل و مشکلات معلمان و یاری رساندن به آنان در جهت رفع مشکلاتشان.

۴- به مسئولین ادارات آموزش و پرورش و بخصوص کارشناسان مشاوره مستقر در ادارات توصیه می‌شود که جهت آشنایی مدیران و کارشناسان اداره با مفهوم کیفیت زندگی کاری و اهمیت توجه به آن، کلاس‌های ضمن خدمت و سمینارهای تخصصی برگزار نمایند.

#### ب) پیشنهادهایی برای پژوهشگران:

۱- پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های مشابهی در سایر جوامع و استان‌ها به عمل آید و نتیجه را با این تحقیق مقایسه نمایند.

۲- با توجه به این که کیفیت زندگی کاری تنها یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی می‌باشد، پژوهش‌های دیگری در ارتباط سایر عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی به عمل بیاورند و مدلی کلی‌تر از فرسودگی شغلی ارائه دهند.

۳- پیشنهاد می‌شود مشابه این تحقیق در کادر ستادی اداره آموزش و پرورش به عمل آمده و نتیجه آن با این تحقیق مقایسه گردد.

#### منابع فارسی:

۱- جزینی، نسرين. (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. چاپ سوم، تهران: نی.

۲- دولان، شمون آل و شولر، نندان اس. (۱۳۷۸). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی (مترجمان: محمدعلی طوسی و صائبی). تهران: انتشارات سازمان مدیریت دولتی.

۳- رایبزن، استیفن. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). جلد ۱ و ۲.

۴- سیاحی، علی اکبر. (۱۳۷۷). کیفیت زندگی کاری، کار و جامعه. شماره ۲۹، دوره ششم.

۵- سینگر، مارک. ج. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی. (ترجمه: فریده آل آقا). مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۶- طوسی، محمد علی. (۱۳۷۹). مدیریت و مشارکت کارکنان. تهران: انتشارات مرکز آموزش دولتی.

۷- گریفین، مورهد. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی.

مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. چاپ اول. تهران.

۸- هولم، رولف لیند. (۱۳۷۸). روش علمی در علوم رفتاری. چاپ سوم، تهران: پارسا.