

فصلنامه علمی^۱ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال پنجم^۲ شماره ۴^۳ زمستان ۹۳
 صص ۴۰-۱۹

ارائه مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی

بر حسب کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش

حمید سینا*^۱، صمد کریم زاده^۲، فتاح ناظم^۳، عبدالله احمدی^۴

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۱/۸ تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۹

چکیده

هدف از این تحقیق ارائه مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران دانشگاه آزاد منطقه یک بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری مورد بررسی این تحقیق شامل ۶۶۰ نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به خدمت بودند که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای، و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از سه پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلک و جکسون (۱۹۸۱)، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، تعهد سازمانی می‌یر (۱۹۹۰) و مدیریت دانش شرون لوسون (۲۰۰۳) استفاده گردید که با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی کلیه پرسشنامه‌ها محاسبه گردید که از پایایی مناسب برخوردار بودند. نتایج ضریب همبستگی، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر نشان داد که: کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به پیش-بینی متغیر فرسودگی شغلی بود. دو بعد تعهد عقلانی و تعهد هنجاری به ترتیب به میزان ۰/۴۴ و ۰/۳۹ قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی بودند. تنها سه بعد مدیریت دانش، (دانش آفرینی، جذب دانش و کاربرد دانش) به ترتیب قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی بودند. ارائه مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران براساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی.

^۱ - دانش آموخته دوره دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

^۲ - دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

^۳ - دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

^۴ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

*- نویسنده مسوول مقاله: sinahamid@yahoo.com

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی، مدیران.

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی اساسی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز می‌باشد. کار فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنا در زندگی افراد است. بدیهی است نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی‌های شغل و شاغل و احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است. در واقع موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارآیی و توانایی اش در انجام امور محوله است.

با گذشت زمان، برخی از کشورها، سلاطین فن آوری‌های جدید گردیدند، ولی اندیشمندان در سراسر جهان نیز همگام با این صعود فناوری، توجه اصلی و اندیشه‌ی سیاسی خود که همانا "انسان و سلامت آن" بود را فراموش نمودند. گرچه این اندیشمندان فعالیت خود را آغاز نموده‌اند، ولی سرعت رو به رشد زندگی ماشینی سبب شد تا علاوه بر عقب افتادن آنان در این رقابت، مسئله‌ی سلامت انسان و توجه آن بطور روز افزون کم رنگ شود، دلیل ما بر این ادعا، آمار رو به گسترش استفاده از داروهای آرام بخش و درصد بالای افرادی است که تحت فشارهای عصبی واقع می‌باشند (Tsai, 2004).

منابع مختلف تنیدگی حرفه‌ای و سازمانی از قبیل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه‌ای، روابط حرفه‌ای، ساختار و جو سازمانی، رویارویی خانواده و کار، ممکن است به واکنش‌های روانی مختلفی منجر شوند که فرسودگی شغلی یکی از این واکنش‌ها بشمار می‌رود. فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مربوط به کار و محیط کاری، محصول عواملی است که وجود آنها احتمال آن را بالا می‌برد و عدم وجودشان به کاهش و یا عدم آن منجر می‌شود. عواملی مثل سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع کیفیت زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک‌هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می‌گیرد و جو یا اقلیم سازمانی را در فرسودگی شغل دخیل می‌داند (Safari & Goudarzi, 2000).

هم‌چنین (Flippo, 1984)، می‌نویسد که برنامه کیفیت زندگی کاری^۱ فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده

^۱-Work Life Quality

است در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص و بر روابط و محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیش‌تر می‌شود و تنیدگی روانی و فرسودگی شغلی در شغل به عنوان عاملی که می‌تواند موجبات بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم نماید، مورد توجه و ملاحظه قرار گرفته است (Pardakhtchi, 2009 etal).

کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزه و راهگشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغلی است و ریشه آن در نگرش کارکنان و مدیران به انگیزش است. این موضوع امروزه یکی از مهمترین مباحث در باب جامعه‌شناسی کار و شغل و مدیریت منابع انسانی سازمان‌هاست که توجه روزافزون ویژه‌ای را می‌طلبد. کیفیت زندگی کاری شامل کلیه اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به عمل می‌آید و موجبات رضایت و خرسندی آنان را فراهم می‌آورد و باعث کاهش در امر فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود (Ziaee Bigdeli, 2002).

هم‌چنین یکی از مهم‌ترین آثار فرسودگی شغلی که مورد بررسی قرار گرفته است تعهد سازمانی^۱ است. مطالعاتی که در مورد تعهد انجام شده، نشان می‌دهد که بین عدم تعهد و مسائل مربوط به بازدهی نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (Mahmoudi, 1999). افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، دارای کارایی، اثربخشی، رضایت شغلی و عملکرد بهتری هستند، مدت بیش‌تری در سازمان می‌مانند و بیش‌تر کار می‌کنند (Robert, 2002).

کسی که نسبت به شغلش احساس تعهد بیش‌تری می‌کند از کسی که احساس تعهد کمتر دارد، هدف مدارتر است و شغلش را بیش‌تر دوست دارد (Mahmoudi, 1999).

در بسیاری از سازمان‌ها، بالاخص سازمان‌های آموزشی و پژوهشی فرایند مدونی در رابطه با یافتن، گزینش و سازماندهی اطلاعات و بهره‌وری از آن به منظور حل مشکلات، آموزش و تصمیم‌گیری وجود ندارد که در نتیجه موجب کاهش کارایی، کاهش سرعت عملکرد، کاهش توانایی پاسخگوی سازمان به تغییرات محیط، کاهش نرخ نوآوری و خلاقیت و از دست دادن دارایی‌های نهفته‌ای می‌گردد که کارکنان دانش‌مدار با خروج خود از سازمان و یا به دلیل عدم پرورش مهارت‌ها و توانایی‌شان به سازمان تحمیل می‌کند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم و اساسی بشمار می‌رود (Probest, 2001).

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، افراد فرهیخته و متخصص جامعه هستند که مسئولیت خطیر تربیت استعدادها و سرمایه فکری کشور را برعهده دارند، زیرا از این طریق بر تمامی ابعاد توسعه شامل: معرفی و استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط

¹ - commitment organizational

اجتماعی ملی و فراملی تأثیر عمیق می‌گذارند. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از یک طرف به عنوان مسئولان تولید و گسترش دانش و فناوری و از طرف دیگر در جایگاه مدرس، تربیت و آموزش نیروهای متخصص جامعه را بر عهده دارند و بطور کلی به عنوان جهت دهندگان توسعه در ابعاد مختلف آن، از پایگاه و منزلت ویژه ای برخوردار هستند. در نهایت اینکه دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که عهده دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه‌اند و اعضای هیئت علمی از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند. با نگاهی دقیق‌تر مشخص می‌شود که اثربخشی دانشگاه‌ها تا حد زیادی به اعضای هیئت علمی و کارکنان خوب و با کفایت بستگی دارد. لذا توجه به ویژگی‌های محیط کار آنها از اهمیت خاصی در این رابطه برخوردار است. کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به نظر می‌رسد که در سال‌های اخیر مورد بی توجهی قرار گرفته است و از این بابت در وضعیت و سطح مطلوبی قرار ندارد، و برای رسیدن به حد مطلوب نیاز به کار و تلاش بیش‌تری از سوی مسئولین در این زمینه است. مشکل مناسب نبودن شرایط و وجود سطوح مختلف کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌ها، عدم توجه مناسب به وضعیت شرایط کاری اعضای هیئت علمی یکسان نبودن کیفیت زندگی کاری دانشکده‌های مختلف می‌تواند منجر به بروز رفتارها و عملکردهای متفاوتی از سوی اعضای هیئت علمی گردد.

این تحقیق به دنبال ارائه مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی براساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش بوده است.

پیشینه پژوهش:

فاضلی در تحقیقی با عنوان "نقش مدیریت دانش در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بخش اتومبیل شرکت سهامی بیمه ایران" به این نتیجه دست یافت که بین دو متغیر مدیریت دانش و فرسودگی شغلی یک رابطه معنی دار و منفی وجود دارد به عبارتی وجود مدیریت دانش در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بخش اتومبیل شرکت سهامی بیمه ایران تأثیر مؤثری داشته است (Fazeli, 2012).

حاجلو پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی" انجام داد. نتایج نشان دادند که بین استرس شغلی و کیفیت زندگی، استرس شغلی و رضایت از جو سازمانی، رضایت از جو سازمانی و فرسودگی شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی رابطه منفی و بین رضایت از جو سازمانی و کیفیت زندگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. هم‌چنین، معلوم شد که رضایت از جو سازمانی توسط سه متغیر فرسودگی شغلی، استرس شغلی و کیفیت زندگی به خوبی قابل پیش بینی است (Hajloo, 2011).

اشرفی سلطان احمدی و همکاران در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه تعهد سامانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد" پرداختند. از روش توصیفی- پیمایشی مقطعی استفاده شد. جامعه آماری شامل ۳۰۰ نفر از دبیران مدارس راهنمایی بود که از بین آن‌ها ۱۶۸ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند و ۱۶۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت جمع‌آوری اطلاعات تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی میر و آلن و برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه مسلک استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، به نتایج زیر دست یافتند: بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد ($r=0/38$ و $p<0/01$) و هم‌چنین فرسودگی شغلی با متغیرهای تعهد عاطفی ($r=-0/41$ و $p<0/01$)، تعهد مستمر ($r=-0/2$) و تعهد هنجاری ($r=-0/2$ و $p<0/01$) همبستگی معکوس و معنی داری دارد (Sultan Ahmadi & etal Ashrafi, 2010).

دلگشایی و همکاران در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با مدیریت دانش" این تحقیق از نوع توصیفی- تحلیلی و مقطعی است. جامعه‌ی این پژوهش همه‌ی مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه علوم پزشکی کاشان است. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه که روایی و پایایی آن از پیش تعیین شده، گردآوری شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آمستقل و ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفته است و به این نتیجه دست یافتند که بین کیفیت زندگی کاری با مدیریت دانایی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین این تحقیق نشان داد که کیفیت زندگی کاری نقش مؤثری در برقراری مدیریت دانش دارد و سازمان برای این که بتواند به طور مؤثری دانایی را انتظام بخشیده، در کل سازمان اشاعه دهد و ابتدا باید به کیفیت زندگی کاری توجه کند و هر اندازه کیفیت زندگی کاری پرسنل بهتر باشد، استقرار مدیریت دانایی نیز با موفقیت انجام خواهد شد (Delgoshaei et al, 2010).

کالوس (Callus, 2008)، در تحقیقی به تدوین مدیریت دانش و ابعاد فرسودگی شغلی در کشور استرالیا پرداخته است و به این نتیجه دست یافته که بین استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها و فرسودگی شغلی یک رابطه‌ی معنی دار و منفی وجود دارد (Callus, 2008, paki, 2010).

پرداختچی و همکاران در تحقیق خود به "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران، معلمان مدارس شهرستان تاکستان" پرداختند. روش تحقیق، توصیفی (همبستگی) بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان و مدیران شهرستان تاکستان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۷ به تعداد ۹۱۶ نفر بودند. حجم نمونه ۲۷۰ نفر برآورد گردید و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی استفاده

گردید. به این نتیجه دست یافتند که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. از این میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیش-ترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند (Pardakhtchi et al, 2008).

مارتینوسن، ریچاردسن و بورک در مطالعه‌ای 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 مؤلفه‌های 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 می‌کرد (Martinussen, Richardsen & Burke, 2007).

کارایون در تحقیقی بیان نمودند که کیفیت و تعهد، پیش بینی کننده‌های بسیار مهمی در فرسودگی شغلی کارکنان و تمایل به ماندن آنها در سازمان دارد (Carayon, 2003).

نیروی و همکاران در پژوهشی به "بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک-پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (ستاد اهواز)" پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که: بین ارزش هنری و سیاسی با ریسک پذیری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد و بین ارزش مذهبی با ریسک پذیری رابطه منفی معنی دار است. بین نظام ارزشی و تعهد سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه‌ای یافت نشد. بین ارزش اقتصادی و هنری با تعهد هنجاری رابطه منفی معنی دار دیده شد. بین ارزش مذهبی با تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار به دست آمد. هم‌چنین بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد (Niroie & ea tl, 2003).

گلد در تحقیقی با عنوان "طراحی مدلی برای اثربخشی مدیریت دانش" سه عامل، بازار (مشتری، محصول و رقبا)، فراساختارهای سازمانی (فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی) و ظرفیت پردازش دانش (توانایی در کسب، تولید، ذخیره و بکارگیری دانش) را به عنوان متغیر مستقل و مدیریت دانش را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته است. نتایج تحقیق وی نشان می‌دهد که از بین عوامل مذکور در مدل، رضایت مشتری در عوامل بازار، فرهنگ سازمانی در فراساختارهای سازمانی و توانایی بکارگیری دانش در فرآیندهای مدیریت دانش، بیش‌ترین اثر را بر مدیریت دانش داشته‌اند (Gold, 2002).

یون پارکسون و سوک پارکسون در پژوهشی که بر روی پرستاران انجام دادند بیان کردند که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد (Youn Park Song & Sook Park, 2001).

آرپور در پژوهشی با عنوان تعهد شغلی، یک متغیر میانجی در تأثیر فرسودگی شغلی بر نگرش کاری داروسازان به نتایج زیر دست یافته است:

- ۱- افزایش تعهد سازمانی، تصمیم به ترک شغل را کاهش می‌دهد.
- ۲- سازمان باید میزان تعهد سازمانی را افزایش دهد تا اثرات سوء فرسودگی شغلی کاهش یابد (Arbor, 1999).

فریسن و پروکوپ در تحقیقی با عنوان "چرا معلمان فرسوده می‌شوند" مشخص کرد که مهم-ترین عامل فرسودگی استرس و فشار کار می‌باشد و فرسودگی حاصل از مسخ شخصیت به واسطه میزان رضایت از پایگاه موقعیت کاری قابل پیش بینی بود (Friesen & Prokop, 1998).

سوالات تحقیق

- ۱- ابعاد کیفیت زندگی کاری تا چه اندازه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران می‌باشد؟
- ۲- ابعاد تعهد سازمانی تا چه اندازه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد؟
- ۳- ابعاد مدیریت دانش تا چه اندازه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد؟
- ۴- مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش چگونه است؟

روش تحقیق

از آنجا که نتایج پژوهش می‌تواند به بهبود شرایط موجود و انتخاب تصمیمات کاربردی کمک کند از نوع تحقیقات کاربردی و به دلیل سعی در تبیین روابط موجود بین متغیرهای مورد بررسی، این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی علی است.

جامعه آماری

جامعه آماری شامل کلیه مدیران (اعم از رؤسای واحد، معاونین و مدیران گروه هر واحد) دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک است که در سال ۹۲-۹۱ در این دانشگاه‌ها به طور رسمی مشغول به خدمت می‌باشند. که تعداد کل آنها ۶۶۰ نفر گزارش گردید.

روش نمونه‌گیری

در این تحقیق با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و با استفاده از جدول برآورد شد. نمونه از جامعه تعداد ۲۵۰ نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه فرسودگی شغلی

به منظور بررسی متغیر فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی (Maslach, 1981) & Jackson) استفاده شد. که دارای ۲۲ ماده و سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را مورد سنجش قرار داد. که در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شد. هم‌چنین محقق علاوه بر اعتبار محتوایی پرسشنامه، پایایی این ابزار در یک نمونه ۶۰ نفری و با استفاده از آلفای کرونباخ $0/74 =$ و نتایج ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های این پرسشنامه در جدول ذیل آورده شده است.

جدول یک: آلفای خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی

ردیف	خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی	آلفای کرونباخ
۱	خستگی عاطفی	۰/۷۵
۲	مسخ شخصیت	۰/۷۷
۳	عملکرد فردی	۰/۷۳

ب) پرسشنامه تعهد سازمانی:

این پرسشنامه توسط (Meyer, 1990)، تهیه شده که دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری مورد بررسی قرار می‌دهد. می‌یر پایایی آزمون مذکور را $0/۸۶$ گزارش کرده است. هم‌چنین محقق علاوه بر اعتبار محتوایی پرسشنامه، پایایی این ابزار در یک نمونه ۶۰ نفری $0/74 =$ و نتایج ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های این پرسشنامه در جدول ذیل آورده شده است.

جدول دو: آلفای خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی

ردیف	خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی	آلفای کرونباخ
۱	تعهد عاطفی	۰/۷۲
۲	تعهد عقلانی	۰/۷۶
۳	تعهد هنجاری	۰/۷۵

ج) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری که توسط (Walton, 1973) تهیه و تنظیم شده و ضریب پایایی آزمون توسط والتون $0/۸۸$ گزارش شد (Virme, 2001). پایایی این ابزار در یک نمونه ۶۰ نفری از جامعه آماری و با استفاده از آلفای کرونباخ $0/۹۰ =$ و نتایج ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های این پرسشنامه در جدول ذیل آورده شده است

جدول سه: آلفای خرده مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری

ردیف	خرده مقیاس کیفیت زندگی کاری	آلفای کرونباخ
۱	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۷۵
۲	محیط کاری سالم و ایمن	۰/۷۹
۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۷۵
۴	قانون گرایی در سازمان	۰/۷۲
۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۸۲
۶	فضای کلی زندگی	۰/۷۱
۷	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۷۳
۸	توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۷۶

د) مدیریت دانش:

مدیریت دانش توسط پرسشنامه شرون لاوسون که دارای شش بعد دانش آفرین، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش می‌باشد، سنجیده خواهد شد. اعتبار پرسشنامه توسط نکودی ۰/۸۱ گزارش شده است. محقق علاوه بر اعتبار محتوایی پرسشنامه، پایایی این ابزار در یک نمونه ۶۰ نفری از جامعه آماری و با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید $0/95 =$ و نتایج ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های این پرسشنامه در جدول ذیل آورده شده است.

جدول چهار: آلفای خرده مقیاس‌های مدیریت دانش

ردیف	خرده مقیاس‌های مدیریت دانش	آلفای کرونباخ
۱	دانش آفرینی	۰/۸۶
۲	جذب دانش	۰/۹۰
۳	سازماندهی دانش	۰/۸۵
۴	ذخیره دانش	۰/۸۶
۵	انتشار دانش	۰/۷۵
۶	کاربرد دانش	۰/۸۷

یافته‌های پژوهش

مهم‌ترین و اصلی‌ترین مرحله هر پژوهش دستیابی به پاسخی است که محقق در پی آن بوده است. بنابراین تجزیه و تحلیل اطلاعات هدف نهایی از انجام یک تحقیق را برآورده می‌کند. با استفاده از آمار استنباطی شامل استفاده از روش همبستگی، تحلیل مسیر جهت ارائه الگو، استفاده از رگرسیون چند متغیره جهت بررسی رابطه بین متغیرها و ابعاد مرتبط با هر متغیر، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این پژوهش به منظور سازماندهی اطلاعات جمع‌آوری شده و با توجه

به سؤال‌های تحقیق از روش‌های آماری جهت آزمودن رابطه متغیرها استفاده می‌شود و نتایج به کمک جدول نشان داده شده است.

(سؤال اول): ابعاد کیفیت زندگی کاری تا چه اندازه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد؟ برای پاسخدهی به این پرسش پژوهش از رگرسیون استفاده شده است.

جدول پنج: ضرایب استاندارد شده، استاندارد نشده و ضریب تعیین ابعاد کیفیت زندگی کاری و

فرسودگی شغلی

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	ضریب تعیین	سطح معنی داری
	B	Beta		
پرداخت منصفانه و کافی	-۲/۳۵	-۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۰۰۰
محیط کاری سالم و ایمن	-۲/۱۴	-۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۰۰۰
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	-۲/۳۰	-۰/۴۱	۰/۱۶	۰/۰۰۰
قانون گرایی در سازمان	-۳/۵۴	-۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۰۰۰
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	-۳/۸۳	-۰/۳۸	۰/۱۵	۰/۰۰۰
فضای کلی زندگی	-۲/۱۵	-۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	-۲/۳۹	-۰/۳۹	۰/۱۴	۰/۰۰۰
توسعه قابلیت‌های انسانی	-۲/۷۳	-۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۰۰۰

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد کمترین پیش بینی از فرسودگی شغلی متعلق به بعد توسعه قابلیت‌های انسانی (۱۱ درصد) و بیش‌ترین پیش بینی از فرسودگی شغلی متعلق به قانون-گرایی در سازمان (۱۷ درصد) می‌باشد. و هم‌چنین جدول فوق نشان می‌دهد که کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی می‌باشند و میزان بتای کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی به صورت منفی و معکوس رابطه نشان دادند. یعنی به عبارتی با افزایش ابعاد کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

(سؤال دوم): ابعاد تعهد سازمانی تا چه اندازه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد؟ برای پاسخدهی به این پرسش پژوهش از رگرسیون استفاده شده است.

جدول هفتم: ضرایب استاندارد شده و استاندارد نشده و ضریب تعیین ابعاد تعهد سازمانی و

فرسودگی شغلی

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	ضریب تعیین	سطح معنی داری
	B	Beta		
تعهد عقلانی	-۰/۲۶	-۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	-۰/۹۳	-۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۰۱	۰/۰۰۰

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد تنها دو بعد تعهد سازمانی (تعهد عقلانی و تعهد هنجاری) قادر به پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی می‌باشد و بعد تعهد عاطفی توانایی پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی را ندارد. هم‌چنین دو بعد تعهد عقلانی و تعهد هنجاری با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معکوسی را نشان دادند یعنی به عبارتی با افزایش تعهد عقلانی یا تعهد هنجاری متغیر فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

(سؤال سوم): ابعاد مدیریت دانش تا چه اندازه قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد؟

برای پاسخدهی به این پرسش پژوهش از رگرسیون استفاده شده است.

جدول نهم: ضرایب استاندارد شده و استاندارد نشده و ضریب تعیین ابعاد مدیریت دانش و

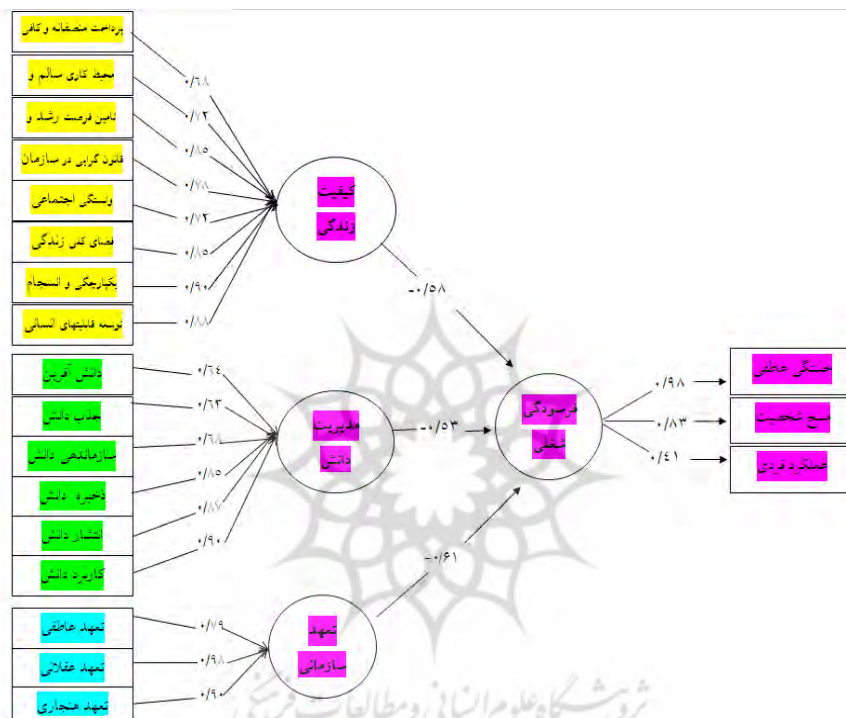
فرسودگی شغلی

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	ضریب تعیین	سطح معنی داری
	B	Beta		
مقدار ثابت	۲۹/۶۰۰	۳/۴۷۶		/۰۰۰
دانش آفرینی	-۱/۴۶۶	-۰/۳۱۴	۰/۱۷	۰/۰۱۲
جذب دانش	-۱/۰۳۴	-۰/۲۴۴	۰/۱۷	۰/۰۴۶
سازماندهی دانش	۰/۶۳۹	۰/۶۱۷	۰/۱۳۵	۰/۳۰۱
ذخیره دانش	۰/۸۷۵	۰/۵۶۹	۰/۱۹۴	۰/۱۲۶
انتشار دانش	-۰/۲۲۰	۰/۶۳۱	-۰/۰۴۷	۰/۷۲۸
کاربرد دانش	۲/۳۷۳	۰/۶۴۳	۰/۵۰۱	/۰۰۰

جدول فوق نشان می‌دهد که تنها ابعاد دانش آفرینی، جذب دانش و کاربرد دانش از متغیر مدیریت دانش قادر به پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی به میزان ۱۷٪ می‌باشد. به عبارتی ۱۷ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی توسط این ابعاد پوشش داده می‌شود. میزان بتای متغیر دانش آفرینی در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۳۱- به صورت منفی و معکوس می‌باشد. میزان بتای متغیر جذب دانش در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۲۴- به صورت منفی و

معکوس می‌باشد. میزان بتای متغیر کاربرد دانش در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۵۰ به صورت مستقیم و مثبت می‌باشد.

(سؤال چهارم): «مدل ساختاری برای پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش چگونه است؟»



مدل: پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش

میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل «پرداخت منصفانه و کافی» ۰/۶۸، «محیط کاری سالم و ایمن» ۰/۷۲، «تامین فرصت رشد و امنیت مداوم» ۰/۸۵، «قانون گرایی در سازمان» ۰/۷۸، «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» ۰/۷۲، «فضای کلی زندگی» ۰/۸۵، «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» ۰/۹۰، «توسعه قابلیت‌های انسانی» ۰/۸۸، که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر کیفیت زندگی کاری شکل می‌گیرد و در مجموع ۰/۵۸- ضریب تاثیرگذاری دارد به عبارت دقیق تر ۵۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط مجموعه‌ای از این شاخص‌ها پوشش داده شده و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر متغیرها پیش بینی می‌شود. متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی بیانگر بالاترین شدت انسجام

درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که رابطه این دو متغیر به صورت منفی و معکوس می‌باشد. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد مدیریت دانش شامل «دانش آفرین» ۰/۶۴، «جذب دانش» ۰/۶۳، «سازماندهی دانش» ۰/۶۸، «ذخیره دانش» ۰/۸۶، «انتشار دانش» ۰/۸۷، «کاربرد دانش» ۰/۹۰، که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر مدیریت دانش شکل می‌گیرد. متغیر کاربرد دانش بیانگر بالاترین و متغیر جذب دانش کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد.

میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد تعهد سازمانی شامل «تعهد عاطفی» ۰/۷۹، «تعهد عقلانی» ۰/۹۰، «تعهد هنجاری» ۰/۹۰ می‌باشد که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر تعهد سازمانی شکل می‌گیرد. متغیر تعهد عقلانی و تعهد هنجاری بیانگر بالاترین و متغیر تعهد عاطفی کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد. از آنجا که مقدار «شاخص نیکویی برازش» این مدل برابر ۰/۹۱ می‌باشد می‌توان بیان کرد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب بدست آمده بیانگر اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی می‌باشد. هم‌چنین مدل فوق را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم تعهد سازمانی و مدیریت دانش بر متغیر فرسودگی شغلی و اثر معکوس کیفیت زندگی بر متغیر فرسودگی شغلی عنوان نمود.

معادله مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش:

مدیریت دانش (-۰/۵۳) تعهد سازمانی (-۰/۶۱) کیفیت زندگی کاری (-۰/۵۸) $Y =$ (فرسودگی شغلی)

میزان بتای متغیر کیفیت زندگی کاری در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۵۸ به صورت منفی و معکوس می‌باشد. به عبارت دیگر با افزایش متغیر کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

میزان بتای متغیر تعهد سازمانی در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۶۱ به صورت منفی و معکوس می‌باشد. به عبارت دیگر با افزایش متغیر تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

میزان بتای متغیر مدیریت دانش در پیش بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۵۳ به صورت معکوس و منفی می‌باشد. به عبارت دیگر با افزایش متغیر مدیریت دانش، فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

جدول یازده: معرف شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارائه شده توسط محقق

تفسیر	میزان	شاخص
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۱	تاکر- لوئیز (شاخص برازش غیرنرم)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۰	بونت- بنتلر (شاخص برازش نرم شده)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۷۰)	۰/۷۱	هولتر
برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی ۰/۰۵)	۰/۰۴۶	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSE
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۱	GFI

با تأکید بر پنج شاخص نیکویی برازش می‌توان به برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید بر کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی است. در جمع‌بندی نهایی این تحقیق، مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده زیرا، شاخص برازش غیرنرم تاکر- لوئیز (۰/۹۱) و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر (۰/۹۰)، مساوی ۰/۹۰ بوده است. علاوه بر آن، شاخص هولتر (۰/۷۱) بالاتر از ۰/۷۰ بوده و برازش مطلوب را نشان می‌دهد. هم‌چنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (۰/۰۴۶)، کمتر از ۰/۰۵ بوده و معرف برازش مدل محقق است.

بحث و نتیجه‌گیری

اولین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین متغیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد فرسودگی شغلی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد، ولی بین کیفیت زندگی کاری و بعد عملکرد فردی رابطه قابل قبولی مشاهده نگردید، یعنی با بالا رفتن سطح زندگی کاری مدیران، فرسودگی شغلی آنان را در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیتی پایین می‌آورد و به عبارتی متغیر کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی ابعاد فرسودگی شغلی خستگی عاطفی (۰/۲۹)، مسخ شخصیت (۰/۱۹) است که بیش‌ترین ضریب تعیین متعلق به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت می‌باشد و ضریب تعیین بعد عملکرد فردی (۰/۰۱) می‌باشد که نشان دهنده این است که این بعد توسط متغیر کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی نبوده است. هم‌چنین نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد متغیر کیفیت زندگی کاری مدیران و فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی مدیران می‌باشد که با توجه به ضرایب تعیین بدست آمده بیش‌ترین پیش بینی به ترتیب متعلق به قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، محیط کاری سالم و ایمن، توسعه قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی می‌باشد. نتایج حاصل از یافته‌های مربوط به سؤالات یک،

دو با نتایج پژوهش (Friesen & Prokop, 1998)، (Carayon, 2003)، (Zomorodi, 2003)، (Mohammadi, 1999)، (Martinussen, Richardsen & Burke, 2007) و (Hajloo, 2011) همخوانی دارد چرا که آن‌ها نیز در تحقیق خود به ارتباط بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان و ابعاد بین آنها رسیده‌اند. (Pardakhtchi & etal, 2009)، در تحقیق خود بیان نمودند که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. از این میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیش‌ترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند.

دومین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین متغیر تعهد سازمانی و ابعاد فرسودگی شغلی تنها بعد عملکرد فردی رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد ولی بین تعهد سازمانی و ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه قابل قبولی مشاهده نگردید، یعنی با بالا رفتن تعهد سازمانی مدیران، فرسودگی شغلی آنان را در بعد عملکرد فردی پایین می‌آورد و به عبارتی متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش بینی بعد فرسودگی شغلی عملکرد فردی است که بیش‌ترین ضریب تعیین متعلق به عملکرد فردی می‌باشد و ضریب تعیین بعد خستگی عاطفی (۰/۰۲) و مسخ شخصیت (۰/۰۵) می‌باشد که نشان دهنده این است که این ابعاد توسط متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش-بینی نبوده است.

هم‌چنین نتایج دومین نشان داد که بین ابعاد متغیر تعهد سازمانی مدیران (تعهد عقلانی و تعهد هنجاری) و فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و ابعاد تعهد عقلانی و تعهد هنجاری قادر به پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی مدیران می‌باشد که با توجه به ضرایب تعیین بدست آمده بیش‌ترین پیش بینی به ترتیب متعلق تعهد عقلانی و تعهد هنجاری می‌باشد و ضریب تعیین متغیر تعهد عاطفی ضریب پایینی به نشان داد که نشان دهنده این است که فرسودگی شغلی توسط بعد تعهد عاطفی قادر به پیش بینی نمی‌باشد.

نتایج حاصل از یافته‌های مربوط به سؤال‌های سه، چهار با نتایج پژوهش (Arbor, 1999)، (Carayon, 2003)، (Martinussen, Richardsen & Burke, 2007)، (Jamali, 2011)، (Raieszadeh & Bagherpou, 2006)، (Sultan Ahmadi & etal, 2010) و (Golparvar & eat,) 2011 همخوانی دارد، چرا که آن‌ها نیز در تحقیق خود به ارتباط بین دو متغیر تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان رسیده‌اند (Tamayony, 2012). در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که ابعاد فرسودگی شغلی می‌تواند ابعاد تعهد سازمانی را پیش بینی کنند که نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که عملکرد فردی یک رابطه مثبت و معنی‌داری را با تعهد عقلانی داشته یعنی با

افزایش عملکرد فردی، تعهد عقلانی نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین مسخ شخصیت، یک پیش بینی کننده منفی و معنی داری را برای تعهد هنجاری نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که مسخ شخصیت با نمرات کل تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد و عملکرد فردی با نمرات کل تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری نشان داد. ولی در نهایت تعهد عاطفی با هیچ کدام از ابعاد فرسودگی شغلی رابطه نداشت. که نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر هم خوانی دارد.

سومین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین متغیر مدیریت دانش مدیران و ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) رابطه معنی داری وجود ندارد، ولی بین مدیریت دانش مدیران و بعد عملکرد فردی رابطه مثبت و مستقیمی بدست آمد، یعنی با بالا رفتن مدیریت دانش مدیران، فرسودگی شغلی آنان را در بعد عملکرد فردی پایین می‌آورد و به عبارتی متغیر مدیریت دانش مدیران قادر به پیش بینی ابعاد فرسودگی شغلی خستگی عاطفی (۰/۰۱)، مسخ شخصیت (۰/۰۱) نمی‌باشد. ولی ضریب تعیین بعد عملکرد فردی (۰/۱۶) می‌باشد که نشان دهنده این است که این بعد توسط متغیر مدیریت دانش مدیران قادر به پیش بینی می‌باشد. نتایج حاصل از یافته‌های مربوط به سؤال‌های پنج، شش با نتایج پژوهش (Callus, 2008)، (paki, 2010)، (Fazeli, 2011)، (Gold, 2002) همخوانی دارد، چرا که آن‌ها نیز در تحقیق خود به ارتباط بین دو متغیر مدیریت دانش با فرسودگی شغلی کارکنان و ابعاد بین آنها رسیده‌اند.

نتایج نشان داد که بین ابعاد متغیر مدیریت دانش مدیران و فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و تنها سه بعد از ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش بینی متغیر فرسودگی شغلی مدیران می‌باشد که با توجه به ضرایب تعیین بدست آمده دانش آفرینی و جذب دانش به ترتیب بیش‌ترین ضریب تعیین را در پیش بینی فرسودگی شغلی به دست آوردند. و دارای رابطه معنی دار و منفی با متغیر فرسودگی شغلی به دست آوردند یعنی به عبارتی با افزایش متغیرهای دانش آفرینی و جذب دانش، متغیر وابسته فرسودگی شغلی کاهش نشان می‌دهد. و هم‌چنین بعد کاربرد دانش نیز با متغیر فرسودگی شغلی یک رابطه معنی دار و مثبتی را نشان می‌دهد. آخرین یافته پژوهش ارائه مدل ساختاری برای پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی براساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش را نشان می‌دهد. میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری سالم و ایمن، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر کیفیت زندگی کاری شکل می‌گیرد و در مجموع ۰/۵۸- ضریب تأثیرگذاری دارد به عبارت دقیق‌تر ۵۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط مجموعه‌ای از این شاخص‌ها پوشش داده شده و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر

متغیرها پیش بینی می‌شود. متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی بیانگر بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که رابطه این دو متغیر به صورت منفی و معکوس می‌باشد. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد مدیریت دانش شامل دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش می‌باشد. که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر مدیریت دانش شکل می‌گیرد. متغیر کاربرد دانش بیانگر بالاترین و متغیر جذب دانش کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد عقلانی، تعهد هنجاری می‌باشد که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر تعهد سازمانی شکل می‌گیرد. متغیر تعهد عقلانی و تعهد هنجاری بیانگر بالاترین و متغیر تعهد عاطفی کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد. از آنجا که مقدار شاخص نیکویی برازش این مدل برابر ۰/۹۱ می‌باشد می‌توان بیان کرد که این مدل، برازش قابل قبول با واقعیت دارد. میزان ضریب به دست آمده بیانگر اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی می‌باشد. هم‌چنین مدل فوق را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم تعهد سازمانی و مدیریت دانش بر متغیر فرسودگی شغلی و اثر معکوس کیفیت زندگی کاری بر متغیر فرسودگی عنوان نمود. با تأکید بر پنج شاخص نیکویی برازش می‌توان به برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده و برازش مطلوب معرف الگوییابی معادلات ساختاری با تأکید بر کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی است. در جمع بندی نهایی این تحقیق مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده است.

پیشنهادهای کاربردی:

- بر پایی دوره‌های آموزشی با هدف ارتقاء سطح مدیریت دانش در مدیران به منظور کاهش غیر مستقیم میزان فرسودگی شغلی.
- به کارگیری راهبردهای علمی افزایش میزان تعهد سازمانی در مدیران به عنوان یک متغیر مرتبط با فرسودگی شغلی.
- بهره گیری از اقدامات آموزشی و اجرایی در جهت ارتقاء مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از جمله:
 - الف. فراهم نمودن محیط کاری سالم و ایمن در محیط دانشگاه.
 - ب. بازنگری و انجام اصلاحات لازم در نظام پرداخت‌ها در جهت ایجاد شرایط پرداخت منصفانه.
 - ج. اجرای برنامه‌های آموزشی، مشاوره‌ای و مداخله در جهت بهبود فضای کلی زندگی مدیران

- توجه به روابط موجود میان کارکنان و کمک گرفتن از یک روان شناس برای بهبود روابط کاری.
- افزایش منطقی و کارشناسی شده اختیارات مدیران سازمان‌ها در جهت افزایش عملکرد واقعی و احساس کارآمدی آن‌ها.
- استفاده از سبک مدیریتی مشارکتی و تقویت شبکه ارتباطات با دیگر مدیران و کارکنان دانشگاه.
- اجرای برنامه‌های آموزشی و مشاوره ای جهت توانمندسازی مدیران بهره گیری حداکثر از قابلیت‌های انسانی این افراد.
- توجه خاص به ضرورت برپایی فعالیت‌های فوق برنامه جهت حفظ انسجام و یکپارچگی اجزاء سازمان یکی از همبسته‌های منفی فرسودگی شغلی.
- بازنگری مقررات و آیین‌نامه به هدف کاهش انعطاف پذیری‌های غیر ضروری قوانین به گونه که به شکل‌گیری حس قانون مداری در سازمان کمک کند.

Reference

- Arbor. A . (1999). *Career commitment a mediator assessment of organizational effectiveness*. Administrative science quarterly. Vol 26.
- Carayon.P.,(2003). *Job characteristics and quality of work life in the IT work force* . ACM press, New York.
- Delgoshaei,B,& et al, (2010),. Compare the quality of working life and education in the teaching hospital of Medical Education and its relation to knowledge management from the perspective of senior and middle managers of hospitals, *Journal Quarterly Hospital, Kashan*, year IX, No. 1 and No. 2, Spring, Summer, pp. 67- 80. (In Persian).
- Fazeli , A. (2012). *The role of knowledge management in reducing staff burnout Iran Insurance Company Car*. First National Conference on Automotive Industry Cluster Development. Islamic Azad University. Semnan. (In Persian).
- Flippo.Edwin.B,. (1984).Personnel management ,sixth edition.mc graw.
- Friesen, D; Prokop, C.M; Sarros, James, C. (1998). *Why Teachers Burnout?*. Educational Research Quarterly, Vol 12(3) 441-445.
- Gold, S.C. (2002). Management EffectiveKnowledge Transfer: An Integrative Framework and Some Practice Implication. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 6,No.1.

Golparvar, M., Hosseinzadeh, s. (2011). *study The pattern of the relationship between job satisfaction and organizational commitment, emotional exhaustion, and turnover tend to deviant behavior*, Daneshvar research, management and development of Shahed University, Eighteenth year, Number 50. (In Persian).

Hajloo, n. (2011). *study Investigating the relationship between job stress, job burnout and quality of life, staff satisfaction and organizational climate*, researcher at the University Ardabil, *Journal - a new approach to research in educational administration*. Islamic Azad University. Marvdasht, No. 3. (In Persian).

Jamal, M. (2011). *Job stress, Formance and Organizational Commitment in a multinational company: An Empirical study in two countries*. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (20),20-29.

Mahmmoudi, M. (1999). *Assessment of the factors affecting the organizational commitment of teachers martyr Foundation*. Public Administration, Master Thesis, Islamic Azad University. (In Persian).

Martinussen, M. Richardsen, A & Burke, J. (2007). *Job Demands, Job Resours and Burniut among Poblce Officers*, *Journal of Criminal Justice*, 35:239-249.

Maslach C. and Jackson. (1981). *The measurement of experienced burnut*, *Journal of occupational behavior*, No: 2, p-p.113.

McKeen, J.D & Zack, M .H, and Singh, S., (2005). *Knowledge Management and Organizational Performance: an Exploratory*, *Journal of Internal of Intellectual Capital and Learning*, Vol.2, No.1, pp:1-11.

Meyer. J. P., (1990). *Management of organizational Behavior*. Third Edition. Pitman Publishing.

Mohammadi, A. (1999). *Knowledge management approach*. Chapavol. Tehran. (In Persian).

Niroie & ea tl, (2003). *Investigate the relationship between value and quality of work life and risk-taking and organizational commitment in national corporations rich areas south (Staff Ahwaz)*, MA thesis in General Psychology «MA», University of Ahvaz, Faculty of Social Sciences and Psychology. (In Persian).

Paki, S., (2010). *study the relationship between knowledge management and burnout in teachers of Isfahan city*, *New research in the Journal of Educational Administration*, University of Marvdasht. (In Persian).

Pardakhtchi, M., et al., (2009). study the relationship between quality of life and job burnout city school teachers, administrators, and Vineyards . *Journal of Educational Leadership and Management*, Islamic Azad University. Branch, Year three. No. 3. (In Persian).

Probest G., (2001), "Managing Knowledge." *Building Blinks for Success*. NY: John Wiley & Sons.

Raieszadeh, S., Bagherpour, M. (2006). *study The relationship between organizational commitment and job burnout among staff Contacts PA* , M.Sc. Thesis, University of Behbahan. (In Persian).

Robert, R. (2002). *An Analysis of the Relationship between Quality of Work Life and Motivation for orrectional Service Officers in the Montreal area* . Ph.D. Dissertation, Mcgrill University (Canada).

Safari,Sh & Goudarzi, H,(2000),. Investigate the relationship between personality characteristics and burnout among faculty and staff, Islamic Azad University of the Free City, *Journal of Educational Leadership and Management*, Islamic Azad University of Garmsar, Third Year, No. 3, pp. 88-102.

Sultan Ahmadi, H., etal. (2010). study the relationship between organizational commitment and burnout Samani school teachers in city schools of Mahabad . *Journal of Psychology*, University of Tabriz, Issue 18.(In Persian).

Tamayony A, B, Koohi, M. (2012). *study the relationship between organizational commitment and spirituality with job burnout among staff of the post office , city of Zahedan Gorgan.* Public Management Research, Year five. No.14 , pp. 144-129.(In Persian).

Tsai , K. (2004). *The R & D Performance in Taiwan's Electronic yyyyyyyy* , *R & D Management*, Vol. 34 , No. 2, PP:179 ° 189.

Virme, G. (2001). *Humak behavior : improving performance ot work*. New York: prentice- Hell, inc.

Young . P.S & Souk. M.J.(2001). *Relationship Between work stress and organizational commitment of nurses accoding to Hardiness and Coping in 2 general hospital in deagu.*

Walton, R.E .(1973). *Quality of worklife: what is it?* .Sloan management review, fall.

Zomorodi, c. (2003). study The relationship between job burnout and quality of work life school managers in city Mashhad . M.Sc. Thesis. University of Isfahan.(In Persian).

Ziaee Bigdeli,(2002). Examine the role of the social environment on the quality of working life for industrial workers (Case of East Azerbaijan province), *Quarterly of Applied Sociology*, Vol. 21, No. I, PP,105- 120. (In Persian).



