

## تصویر سلامت

دوره ۵ شماره ۴ سال ۱۳۹۳ صفحه ۲۰ - ۱۴

# بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی

الهام باغبان باغستان<sup>۱</sup>، علی جنتی<sup>۲</sup>، جواد قدوسی نژاد<sup>۳\*</sup>، کمال قلی‌پور<sup>۴</sup>، غلامرضا شریف‌زاده<sup>۵</sup>، رضا دستجردی<sup>۵</sup>

### چکیده

**زمینه و اهداف:** از عواملی که انتظار می‌رود تأثیر معکوس بر پدیده فرسودگی شغلی بگذارند، کیفیت زندگی کاری است که فرسودگی شغلی را نیز دچار دگرگونی می‌کند. این پژوهش با هدف سنجش رابطه کیفیت زندگی کاری مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی با فرسودگی شغلی اجرا شد.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است که در بین ۱۴۴ تن از مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ انجام شد. پس از ورود داده‌ها به نرم افزار SPSS از آزمون رگرسیون خطی و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح آلفای کمتر مساوی ۰/۰۵ استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج این پژوهش نشان داد که به طور کلی بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی مشاوران استان خراسان جنوبی، رابطه معنی دار و معکوسی وجود داشت.

**بحث و نتیجه‌گیری:** مشاورانی که کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند از فرسودگی شغلی کمتری رنج می‌برند. این مهم لزوم توجه بیشتر مسئولین و مدیران به ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی مشاوران را نشان می‌دهد.

**کلیدواژه‌ها:** فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی کاری، مشاور مدرسه، خراسان جنوبی

۱. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، بیرجند، ایران

۲. دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

۳. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، قطب علمی آموزشی مدیریت سلامت ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران (Email: javad6463@gmail.com)

۴. کارشناس ارشد اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات آنرواسکلروز و عروق کرونر، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

۵. دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

## مقدمه

یکی از عمده ترین مسائل 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 خودپنداره‌ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به‌هنگام انجام وظیفه می‌شود. در سال‌های اخیر، اصطلاح فرسودگی شغلی در نوشته‌های مختلف با استرس حرفه‌ای ارتباط داده شده است و تأثیر موارد مختلفی در این رابطه سنجیده شده است (۱).

برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در اقدام نخست باید علل به وجود آورنده‌ی آن را شناخت و همچنین لازم است عواملی که با این پدیده ارتباط دارند شناسایی کرد تا در آینده بتوان برای آنها چاره‌جویی کرد (۱). تحقیقات زیادی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند و علل زیادی در این رابطه شناسایی شده است؛ اما به طور کلی، عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی عبارت است از این که شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد. مورهد و گریفین فشار عصبی مشاوران را به دو دسته فشار عصبی سازمانی و فشار عصبی زندگی تقسیم کرده‌اند. آن‌ها علل ایجاد فشارهای زندگی را تغییر زندگی و فاجعه زندگی نام برده‌اند و علل ایجاد فشارهای عصبی سازمانی را الزامات شغلی، نوع شغل، کار زیاد، الزامات فیزیکی، حرارت، الزامات نقش، تضاد ابهام، ادراکات روابطی، فشار گروهی، تب رهبری و شخصیت نام برده‌اند (۲).

مشاوران همانند هر فرد دیگری در معرض فشارهای زندگی شخصی خود قرار دارند. یکی از افسانه‌های رایج در مورد مشاوره، این است که می‌گویند مشاوران دچار سوء مصرف مواد، افسردگی یا مشکلات روان‌شناختی دیگر نمی‌شوند. به همین دلیل، ممکن است برخی مشاوران متوجه مشکلات روان‌شناختی خود نشوند. پژوهش‌های گذشته نشان داد؛ درمانگران و مشاورانی که به فرسودگی شغلی مبتلا هستند، علائم فرسودگی را مورد غفلت قرار می‌دهند و ممکن است ماه‌ها و سال‌ها در این حالت باقی بمانند (۳و۵).

به گزارش عابدی و همکاران (۴)، مشاوران و روان‌درمان‌گران نیز از افرادی هستند که به فرسودگی شغلی مبتلا می‌شوند. با توجه به نقش حساس مشاوران و در معرض خطر بودن این افراد به فرسودگی شغلی و عوارض ناخوشایند فردی، سازمانی و کشوری آن، به نظر می‌رسد که ارزیابی میزان فرسودگی شغلی مشاوران ضروری می‌باشد؛ تا هم شیوع و هم عوامل تأثیرگذار آن به طور علمی ثابت شود و قبل از

ایجاد عوارض جسمی و روحی و روانی، برای کاهش یا پیشگیری از آن اقدامات لازم صورت گیرد (۵).

در پی تلاش‌هایی که ضمن مطالعات هاثورن (Hawthorne) و پس از آن صورت گرفت، در دهه‌های اخیر مشکلات ناشی از عامل پیچیده انسان در سازمان تحت عنوان کیفیت زندگی کاری (QWL) [Quality of Work life] مورد توجه واقع شده، که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد. برنامه کیفیت زندگی کاری، شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد (۶و۷).

پژوهش‌ها در تأثیر بهبود کیفیت زندگی کاری بر کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی، حاکی از آن است که توجه به کیفیت زندگی کاری یعنی: تأکید بر روش‌هایی که سازمان را دگرگون می‌سازد، تا به نتایجی برسد که رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد؛ دخالت در کار و عملکرد آنان را فزونی بخشد و تنیدگی روانی، ترک خدمت و غیبت را کاهش دهد. چنین به نظر می‌رسد که می‌توان به طور هم‌زمان به همه این اهداف رسید. نظام ارزشی زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و بر این باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری معلمان و مادران و مشاوران با میزان فرسودگی شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد، که البته این ارتباط به صورت معکوس می‌باشد. یعنی با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان، فرسودگی شغلی آنان کاهش می‌یابد (۷).

بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده و نتایج مطالعات پیشین، و اهمیت شغل مشاوران در تربیت و پرورش دانش‌آموزان، و با در نظر داشتن خطر بالای فرسودگی شغلی این گروه از کارمندان آموزش و پرورش، این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی مشاوران استان خراسان جنوبی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ صورت پذیرفت.

## مواد و روش‌ها

این تحقیق یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است که در بین مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ انجام شد.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ است که برابر با آمار اداره کل آموزش و پرورش استان ۲۲۵ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به دست آمد، که با

خرده آزمون دو مقیاس فراوانی و شدت وجود دارد. از این ۲۵ سؤال، ۹ سؤال به خستگی عاطفی، ۸ سؤال به عملکرد شخصی، ۵ سؤال به مسخ شخصیت و ۳ سؤال به درگیری اختصاص دارد. برای نمره گذاری در هر سؤال، دو نمره برای فرد در نظر گرفته می شود؛ نمره فراوانی و شدت، به این صورت که هر فرد در هر سؤال در فراوانی نمره ای از ۱ تا ۶ و در شدت نمره از ۱ تا ۷ کسب می کند. در نهایت با توجه به سؤالات هر خرده آزمون، نمرات هر خرده آزمون به طور جداگانه محاسبه می شود و میانگین نمرات به دست می آید. لازم به ذکر است که نمرات این چهار مقیاس قابل جمع نیستند، چرا که در خرده آزمون عملکرد شخصی، هرچه نمره فرد بالاتر باشد، فرسودگی کمتر است و در سایر خرده آزمون ها نمره بالاتر نشان دهنده فرسودگی بیشتر است. از بین چهار خرده آزمون، این پرسشنامه خرده آزمون خستگی عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیت خرده آزمون های اصلی و خرده آزمون درگیری، خرده آزمون فرعی محسوب می شود. پس از کسب مجوز از مسئول مشاوره استان خراسان جنوبی و اداره حراست آموزش و پرورش استان؛ مشاوران در مورد اهداف طرح توجیه شدند و پس از اخذ رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، داده ها جمع آوری گردید. در قسمت آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و نمودار و در قسمت آمار تحلیلی از آزمون رگرسیون خطی و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن براون (به علت عدم نرمالیتی داده ها که با آزمون کولموگراف اسپیرنوف به دست آمد)، در سطح آلفای کمتر مساوی ۰/۰۵ استفاده شد.

### یافته ها

در این پژوهش ضریب پاسخگویی ۹۶٪ بود که ۴۶/۵٪ مشاوران مرد و بقیه زن بودند. هم چنین ۱۰/۴٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۸/۱٪ کارشناسی و ۲۱/۵٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. جدول شماره ۱ توزیع نمرات خرده آزمون های فرسودگی شغلی و هم چنین توزیع نمرات آزمون کیفیت زندگی کاری مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی را نشان می دهد.

توجه به حجم جامعه ۲۲۵ نفری، نمونه می بایست ۱۴۴ نفر باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب استفاده شد، که با توجه به نسبت ۰/۶۴ نمونه به جامعه ی مورد پژوهش، ۰/۶۴ مشاوران هر شهرستان به صورت تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفته است.

جهت گردآوری داده ها از جامعه آماری با استفاده از پرسشنامه و از روش میدانی استفاده شد. علاوه بر استفاده از پرسشنامه های استاندارد برای گردآوری داده ها، که پایایی و روایی آن ها توسط تحقیقات پیشین به اثبات رسیده بود، از روایی نظر متخصصین (expert validity) برای تأیید روایی و برای سنجش پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی به ترتیب  $\alpha=0/82$  و  $\alpha=0/85$  برآورد گردید.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل ۲۷ گویه می باشد، که در آن برای سنجش کیفیت زندگی کاری از هشت مؤلفه مدل والتون استفاده شد. سطح اندازه گیری پرسشنامه، فاصله ای و بر اساس مقیاس درجه ای لیکرت می باشد. سؤالات این پرسشنامه همه در جهت مثبت تنظیم شده اند، به جز سؤالات ۱۸-۱۶ (۵).

مؤلفه های مدل والتون و سؤالات ناظر بر سنجش هر مؤلفه که در این پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است؛ بدین شرح می باشد: ۱- پرداخت منصفانه و کافی (سؤالات ۱-۳)؛ ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤالات ۴-۶)؛ ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤالات ۷-۹)؛ ۴- قانون گرایی در سازمان (سؤالات ۱۰-۱۳)؛ ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤالات ۱۴-۱۶)؛ ۶- فضای کلی زندگی (سؤالات ۱۷-۱۹)؛ ۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (سؤالات ۲۰-۲۳) و ۸- توسعه قابلیت های انسانی (سؤالات ۲۴-۲۷) (۵).

پرسشنامه فرسودگی شغلی را که مسلش و جکسون (Jackson & Maslach) ساخته اند (۸)، دارای ۲۵ سؤال است که در مجموع چهار خرده آزمون: ۱- خستگی عاطفی، ۲- عملکرد شخصی، ۳- مسخ شخصیت و ۴- درگیری می باشد و در هر

جدول ۱. توزیع نمرات آزمون کیفیت زندگی کاری و خرده آزمون های فرسودگی شغلی

خرده آزمون شدت فرسودگی شغلی				خرده آزمون فراوانی فرسودگی شغلی				کیفیت زندگی کاری	میانگین
خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	احساس کفایت شخصی	درگیری	خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	احساس کفایت شخصی	درگیری		
۲۴/۳۱	۶/۸۶	۳۸/۸۴	۸/۷۲	۲۴/۰۱	۵/۹۶	۳۶/۷۰	۷/۹۹	۹۱/۶۵	میانگین
۲۳	۶/۵۰	۴۰	۱۰	۲۳	۵/۵۰	۳۷	۹	۹۰/۵۰	میان
۹/۷۶	۵/۲۶	۱۰/۲۷	۳/۹۷	۸/۸۵	۴/۳۰	۸/۷۵	۳/۰۸	۱۰/۸۳	انحراف معیار
۸	۰	۲۰	۰	۷	۰	۸	۰	۶۴	حداقل نمرات
۴۳	۲۳	۵۶	۱۶	۴۱	۱۶	۵۱	۱۵	۱۱۴	حداکثر نمرات

جنوبی همبستگی معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فراوانی خستگی هیجانی مشاوران آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی همبستگی معناداری وجود ندارد.

نتایج جدول شماره ۲ نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و فراوانی مسخ شخصیت، فراوانی احساس کفایت شخصی، فراوانی درگیری، شدت خستگی هیجانی، شدت مسخ شخصیت، شدت احساس کفایت شخصی و شدت درگیری مشاوران آموزش و پرورش استان خراسان

جدول ۲. نتایج محاسبات ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری (متغیر مستقل) و خرده آزمون های فرسودگی شغلی (متغیر وابسته)

خرده آزمون های فراوانی				خرده آزمون های شدت				متغیرها
خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	احساس کفایت شخصی	درگیری	خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	احساس کفایت شخصی	درگیری	
$r = -0.134$	$r = -0.410$	$r = 0.347$	$r = -0.323$	$r = -0.216$	$r = -0.192$	$r = 0.388$	$r = -0.250$	کیفیت زندگی کاری
$p = 0.109$	$p < 0.01^*$	$p < 0.01^*$	$p < 0.01^*$	$p < 0.01^*$	$p = 0.02^*$	$p = 0.01^*$	$p < 0.01^*$	

\* = در سطح  $\alpha = 0.05$  معنی دار است.

جدول ۳. مدل رگرسیون خطی برآورد نموده خرده آزمون های فرسودگی شغلی بر حسب نمره کیفیت زندگی کاری

نام خرده آزمون ها	شاخص های آماری			
	R	R <sup>2</sup>	B	مقدار ثابت رگرسیون
فراوانی خستگی هیجانی	0.17	0.03	-0.15	38/87
فراوانی مسخ شخصیت	0.45	0.21	-0.22	27/25
فراوانی احساس کفایت شخصی	0.48	0.23	0.46	-3/29
فراوانی درگیری	0.28	0.08	-0.10	18/35
شدت خستگی هیجانی	0.20	0.04	-0.16	39/19
شدت مسخ شخصیت	0.28	0.08	-0.11	16/37
شدت احساس کفایت شخصی	0.38	0.15	0.31	8/04
شدت درگیری	0.13	0.01	-0.03	11/44

\* = در سطح  $\alpha = 0.05$  معنی دار است.

کاری در همه ی خرده آزمون ها، به جز شدت درگیری معنی دار می باشد و به شرح زیر خواهد بود:

بر اساس داده های جدول شماره ۳، مدل رگرسیون برای برآورد نمره فرسودگی شغلی بر حسب نمره کیفیت زندگی

$$\begin{aligned}
 & ۳۸/۸۷ + (-۰/۱۵) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون فراوانی خستگی هیجانی} \\
 & ۲۷/۲۵ + (-۰/۲۲) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون فراوانی مسخ شخصیت} \\
 & (-۳/۲۹) + (۰/۴۶) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون فراوانی احساس کفایت شخصی} \\
 & ۱۸/۳۵ + (-۰/۱۰) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون فراوانی درگیری} \\
 & ۳۹/۱۹ + (-۰/۱۶) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون شدت خستگی هیجانی} \\
 & ۱۶/۳۷ + (-۰/۱۱) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون شدت مسخ شخصیت} \\
 & ۸/۰۴ + (۰/۳۱) \times \text{نمره کیفیت زندگی کاری} = \text{نمره خرده آزمون شدت احساس کفایت شخصی}
 \end{aligned}$$

یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها، موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است (۱۰). از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (۱۱).

دانا و گریفین (Danna & Griffin) معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در راس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط آن) و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران (در قاعده هرم) می‌شود (۱۲).

بررسی های انجام گرفته در سطح دانشگاه ها و نیز اطلاعات به دست آمده از پایگاه های اطلاعاتی، پایان نامه‌ها، مقالات و پیشینه تحقیقات مؤید این است که تحقیقات انگشت شماری در خصوص بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در سطح شکور انجام گرفته است که می توان به پژوهش های زمردی در بین مدیران مدارس شهر مشهد در سال ۱۳۸۲ (۱۳)، و پرداختچی و همکاران (۷) در مورد این رابطه در مدیران و معلمان شهرستان تاکستانم در سال ۱۳۸۸ اشاره کرد.

پرداختچی و همکاران (۷) نشان دادند که رابطه ی معناداری بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی وجود دارد. همچنین نشان دادند که از میان مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت های فردی بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند.

نتیجه این مطالعه با تحقیق زمردی در سال ۱۳۸۲ (۱۳) وجود رابطه ی معکوس بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی را با ضریب همبستگی (-۰/۵۵۷) تأیید می کند مشابهت دارد. همچنین با تحقیقات محمدی در سال ۱۳۸۷ (۱۴)، خیراندیش در سال ۱۳۸۳ (۱۵) و نیز تحقیق فردی پور در سال ۱۳۷۹ (۱۶) تشابه ضمنی دارد. فریزن و پروکوپ (Friesen & Prokop) (۱۷) در تحقیقی با عنوان «چرا معلمان فرسوده می‌شوند؟» مشخص کرد که مهم ترین

با توجه به داده های جداول شماره ۲ و ۳، می توان نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی (به جز خرده آزمون فراوانی خستگی هیجانی) رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

از عواملی که انتظار می رود تأثیر معکوس بر پدیده فرسودگی شغلی بگذارند، کیفیت زندگی کاری است که با توجه به پیشرفت های شگرف و سرعت سرسام آور تحولات و پیشرفت علم و دانش و روش های نوین مشاوره و راهنمایی؛ دستخوش تحولات عظیمی شده است و علی القاعده فرسودگی شغلی را نیز دچار دگرگونی می کند. این پژوهش با هدف سنجش رابطه کیفیت زندگی کاری با موضوع فرسودگی شغلی طراحی و اجرا شده است.

نتایج به دست آمده در این پژوهش، حاکی از وجود ارتباط معنی دار بین کیفیت زندگی کاری و هفت خرده آزمون فرسودگی شغلی فراوانی مسخ شخصیت ( $p < 0/001$  و  $r = -0/41$ )، فراوانی احساس کفایت شخصی ( $p < 0/001$  و  $r = -0/32$ )، فراوانی درگیری ( $p < 0/001$  و  $r = -0/34$ )، شدت خستگی هیجانی ( $p < 0/001$  و  $r = -0/21$ )، شدت مسخ شخصیت ( $p < 0/001$  و  $r = -0/19$ )، شدت احساس کفایت شخصی ( $p < 0/001$  و  $r = 0/38$ ) و شدت درگیری ( $p = 0/003$  و  $r = -0/25$ ) در بین مشاوران استان خراسان جنوبی بود و رابطه معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و خرده آزمون فراوانی خستگی هیجانی مشاهده نشد ( $p = 0/109$  و  $r = -0/134$ ). بر این اساس می توان نتیجه گرفت که مشاورانی که کیفیت زندگی بالاتری دارند دچار فرسودگی شغلی کمتری می شوند.

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است؛ در حالی که در دهه های گذشته فقط بر زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان بودند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (۹).

که باعث تعارض نقش و ابهام در نقش می شود. بهتر است شرح شغل واضحی برای آن ها تهیه شود و از آن ها حمایت کافی به عمل آید و از تفویض مسئولیت های چندگانه به آن ها پرهیز شود.

**محدودیت های پژوهش:** محدودیت دسترسی جغرافیایی به علت پراکندگی بسیار زیاد و دوری مسیرهای مدارس، عدم همکاری برخی از مشاوران که با مشاوران دیگر مدارس جایگزین شدند و کمبود مطالعاتی که به رابطه ی فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی کاری به تفصیل خرده آزمون های فرسودگی شغلی پرداخته باشند، از سختی ها و مشکلات این پژوهش بود که با همت و تلاش پژوهشگران تا حدی مرتفع شد. به نظر می رسد که اگر در مقیاس کشوری و با دخالت دیگر عوامل سازمانی نیز این مطالعه صورت پذیرد، نتایج روانتر و بهتری برای تصمیم گیری به دست سیاست گذاران و مدیران و دیگر تصمیم گیران خواهد داد.

**ملاحظات اخلاقی:** در این پژوهش اصل بر رعایت امانت داری در پژوهش بود و داده ها بدون نام و مشخصاتی که افشاگر هویت شرکت کنندگان باشد، جمع آوری شد. هم چنین از دانشگاه محل تحصیل برای اداره آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی معرفی نامه اخذ گردید و پس از هماهنگی با اداره حراست آن سازمان، داده ها جمع آوری شد. هر مشاوره که مایل به همکاری در پژوهش نبود با مشاور دیگر جایگزین شد و مشاوران با رضایت آگاهانه، پرسشنامه ها را پر کردند. هم چنین در برخورد با داده ها رعایت اصل بی طرفی به عمل آمد.

### تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل طرح پژوهشی مصوب کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی تبریز است. پژوهشگر بر خود لازم می داند که از مسئولین معاونت تحقیقات و فن آوری دانشگاه علوم پزشکی تبریز، مسئولین کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی تبریز و هم چنین مسئولین اداره آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی و اداره حراست و گروه مشاوره این استان کمال تشکر و قدردانی را داشته باشد.

عامل فرسودگی، استرس یا فشار کار می باشد و فرسودگی ناشی از مسخ شخصیت به واسطه میزان رضایت از پایگاه موقعیت کاری قابل پیش بینی بود.

هم چنین تقی پور در مطالعه ای با عنوان «ارتباط بین عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران»، نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد (۱۸). زمردی در سال ۱۳۸۲ (۱۳) در تحقیقی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهر مشهد در سال تحصیلی ۸۱-۸۲ دریافت است که میزان ضریب همبستگی این دو متغیر  $r = -0/557$  می باشد.

هم چنین براگارد (Bragard)، دوپویس (Dupuis) و فلیت (Fleet) در سال ۲۰۱۴ در مطالعه ای با عنوان کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی و استرس در پزشکان دیارتمان اورژانس در مطالعه ای کیفی به رابطه ی معکوس بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی اذعان کردند (۱۹). نتایج پژوهش های یاد شده با نتایج پژوهش حاضر هم راستا است که این نشان می دهد که رابطه ی معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی وجود دارد.

با توجه به نتایج این پژوهش، به نظر می رسد که کیفیت زندگی کاری بیشتر، در مجموع رابطه معنی دار و معکوسی با فراوانی و شدت فرسودگی شغلی دارد. این امر ضرورت توجه بیشتر به این عامل را در نزد مدیران و تصمیم گیران و سیاست گذاران آموزش و پرورش نمایان می سازد. مشاوران افراد مهم و حیاتی در هر مدرسه ای هستند که کیفیت بالاتر کار آن ها منجر به افزایش کیفیت دانش آموزان و نتیجتاً افزایش سطح مهارت های فارغ التحصیلان و افزایش دانش در جامعه می شود. با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می شود که مدیران مدارس و مدیران در سطوح بالاتر در آموزش و پرورش، با تدارک محیط کاری بهتر برای مشاوران با به افزایش کیفیت زندگی ایشان کمک کنند. برگزاری کارگاه ها و دوره های آموزشی در مورد عوامل مؤثر بر مدیریت استرس و تعامل با همکاران در محیط کار به مشاوران کمک خواهد کرد تا فضای کاری بهتری برای خود بسازند و به کاهش فرسودگی شغلی ایشان کمک خواهد کرد. در برخی موارد دیده می شود که مشاوران به علت این که در مدارس کارشان کمتر در معرض دید قرار دارد، مسئولیت های چندگانه و متعددی به آن ها واگذار می شود

## References

1. Ashrafi soltan ahmadi h. Mehrmand A, Gholamian, A. Azizi nejad B. the relationship between organizational commitment and burnout among secondary school teachers in schools in the city of Mahabad, "Journal of Psychology, Tabriz University, Issue 18, Summer 2011: 3-29
2. Morhead & Griffin, Organizational Behavior, translated by Mehdi Alvani and G. Memarzade. Tehran, publications Morvarid.1382: 254
۳. باغبان باغستان الهام، قدوسی نژاد جواد، فنودی فاطمه، کفاش باشی علیرضا. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱. همایش سبک زندگی سالم، بیرجند، ۱۳۹۲: ۲۴۲.
4. Abedi M. Shafi Abadi, A. Ahmadi S. Salimi zadeh K. Burnout of education of counselors and factors affecting it, "Knowledge and Research in Psychology, Islamic Azad University (Iran), 2004;15: 23-38
۵. باغبان باغستان الهام. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در مشاوران مدارس استان خراسان جنوبی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند. ۱۳۹۲: ۳۳.
6. Flippo EB. "Personnel management". 5th ed. Mc Graw-Hill International Editions. Professional Psychology, 1984;13: 293-301.
7. Pardakhtchi M. Ahmadi Gh. Arezoomandi F. The relationship between quality of work life and job burnout Arbor school administrators and teachers, Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University, Branch, Third Year, 2010;3: 25-50.
8. Maslach C. Jackson S. "The measurement of experienced burnout" Journal of Organizational Behavior. 1981;2(2): 99-113.
9. Akdere, Mesut. "Improving quality of work-life: Implications for human resources." The Business Review. 2006;6(1): 173-177.
10. Gordon, J. R. (1993). A diagnostic approach to organizational behavior, Allyn and Bacon. Instructors Manual for Human in "Heidarie, Alireza, et al. "Relationship between quality of work life, organizational health and commitment with job satisfaction." Life Science Journal.2012;9(3): 2300-6.
11. Shareef, R. "Qwl programs facilitate change", Personal Journal , 1990; 69:58-61.
12. Danna Karen and Griffin Ricky W. Journal of Management. June 1999; 25(3) 357-384
۱۳. زمردی حوا. رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران مدارس شهر مشهد در سال تحصیلی ۸۲-۸۱. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ۱۳۸۲: ۹۶-۹۹.
۱۴. محمدی بهرام. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید رجایی تهران، ۱۳۸۷: ۱۳۰-۱۳۲.
۱۵. خیراندیش سوادکوهی مهدی. رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی. ۱۳۸۳: ۱۴۵.
۱۶. فردی پور حسین. بررسی کیفیت زندگی کاری واحدهای حسابداری ادارات آموزش و پرورش مناطق نوزده گانه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۷۹: ۱۱۲.
17. Friesen, David; Prokop, C.M; Sarros, James, C. Why Teachers Burnout? Educational Research Quarterly, 1998;12(3) 441-445.
۱۸. تقی پور یزدان. ارتباط بین عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج. ۱۳۹۱: ۱۱۱.
19. Bragard, Isabelle, Gilles Dupuis, and Richard Fleet. "Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. "European Journal of Emergency Medicine. 2014: 32-36.