

«مقاله پژوهشی»

پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی معلمان براساس کیفیت زندگی و درگیری شغلی در دوران

پاندمی کرونا در شهرستان مرودشت

فریبا تابع بردبار<sup>1</sup>، معصومه اسماعیلی<sup>2\*</sup>، رضا آزاد<sup>3</sup>

1. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

3. کارشناسی ارشد، روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: 1401/03/26 تاریخ پذیرش: 1401/09/19

**Predicting Teachers' Psychological Burnout based on Quality of Life and Job Engagement During the Corona Pandemic in Marvdasht**

F. Tabe Bardbar<sup>1</sup>, M. Esmaili<sup>2\*</sup>, R. Azad<sup>3</sup>

1. Associate Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

3. Ms.C., General Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

Received: 2022/06/16 Accepted: 2022/12/10

**Abstract**

The aim of this study was to predict teachers' psychological burnout based on quality of life and job engagement during the corona pandemic in Marvdasht. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method. The statistical population of this study includes all teachers working in schools of Marvdasht city, whose number was over 750 people in the academic year 1400-1399. To determine the sample size based on the population size and using simple random sampling method based on Morgan table, 256 samples were selected as a sample and questionnaires were distributed virtually among these individuals. Data collection tools including three questionnaires of Smiths (1996), Kanungo job conflict (1982) and quality of life questionnaire of the World Health Organization (1998) were used. To analyze the data, statistical methods were used at the level of descriptive and inferential statistics in Spss software environment. In this regard, at the level of descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation) and at the level of inferential statistics, multiple regression test was used. The results showed that quality of life and job conflict are able to predict psychological burnout; All dimensions of quality of life are able to predict psychological burnout; Among the dimensions of quality of life, living environment is the most important predictor of psychological burnout; All dimensions of job conflict are able to predict psychological burnout; Among the dimensions of job conflict, loyalty is the most important predictor of psychological burnout.

**Keywords**

Psychological Burnout, Quality of Life, Job Engagement, Burnout

**چکیده**

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی معلمان براساس کیفیت زندگی و درگیری شغلی در دوران پاندمی کرونا در شهرستان مرودشت است. روش تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران شاغل در مدارس شهرستان مرودشت است که تعداد آنها بالغ بر 750 نفر در سال تحصیلی 1400-1399 بود. برای تعیین حجم نمونه بر اساس حجم جامعه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس جدول مورگان تعداد 256 معلم به عنوان نمونه انتخاب و پرسش‌نامه‌ها در بین این افراد به صورت مجازی توزیع گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسش‌نامه خستگی اسمتس (1996)، درگیری شغلی کانونگو (1982) و پرسش‌نامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (1998) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش‌های آماری در سطح آمار توصیفی و استنباطی در محیط نرم‌افزار Spss استفاده شد. در همین راستا در سطح آمار توصیفی از (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی و درگیری شغلی قادر به پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی هستند؛ تمامی ابعاد کیفیت زندگی قادر به پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی هستند؛ در بین ابعاد کیفیت زندگی، محیط زندگی مهم‌ترین پیش‌بینی کننده فرسودگی روان‌شناختی است؛ تمامی ابعاد درگیری شغلی قادر به پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی هستند؛ در بین ابعاد درگیری شغلی، وفاداری مهم‌ترین پیش‌بینی کننده فرسودگی روان‌شناختی است.

**واژه‌های کلیدی**

فرسودگی روان‌شناختی، کیفیت زندگی، درگیری شغلی، معلمان، پاندمی کرونا، شهر مرودشت

## مقدمه

در طول دو سال اخیر اصطلاحاتی همچون پاندمی یا همه‌گیری بسیار مورد استفاده قرار گرفته است. پاندمی به معنای شیوع یک بیماری جدید و ناشناخته در یک منطقه بزرگ و بعد فراگیری آن در سطح جهانی است.

در ماه دسامبر سال 2019 شیوع ویروس کرونا از ووهان چین آغاز شد و به سرعت گسترش یافت و در نهایت سازمان بهداشت جهانی در 11 مارس سال 2019 این بیماری را به‌عنوان یک پاندمی یا همه‌گیری معرفی کرد (سینگال<sup>1</sup>، 2019). بیماری‌های مسری و کشنده مخصوصاً زمانی که ناشناخته باشند و درمان مشخصی نداشته باشند به‌عنوان یک بحران شناخته شده و آثار منفی اجتماعی، تحصیلی، اقتصادی، جانی و روانی بسیاری دارند که متأسفانه دیرپا و بعضاً جبران‌ناپذیر هستند (عسکری، قدیمی، 1399).

پاندمی کرونا و تغییرات زیادی که در حوزه وظایف و نقش بسیاری از مشاغل به وجود آورد بار دیگر مسئله فرسودگی شغلی را در قالب خستگی و فرسودگی روانی یا ذهنی نشان داد (هاسان و باو<sup>2</sup>، 2020). در مقایسه با دیگر مشاغل، تدریس همیشه به‌عنوان یک شغل پر استرس رتبه بندی شده که با شروع پاندمی کرونا این استرس به یکباره افزایش مضاعفی یافت. یادگیری آنلاین در حال پیشرفت است اما اثرات روانی خود را به جا گذاشته است (راپنتا و بوتوری<sup>3</sup>، 2020). تغییر محیط یادگیری به محیط آنلاین به‌خصوص برای معلمان سنتی بسیار فشارزا بود به گونه‌ای که منجر به افزایش فرسودگی روان‌شناختی<sup>4</sup> شد. با توجه به پاندمی کرونا و افزایش بار شغلی معلمان در فضای مجازی و ناآشنا بودن اکثریت به مهارت‌های فناوری دیجیتال به خصوص در بین معلمان ایرانی بررسی متغیرهای مهم در فرسودگی روانی حایز اهمیت است. بررسی علمی وجود فرسودگی و میزان آن و نقش متغیرهای مهم در کاهش یا افزایش آن می‌تواند به اصلاح بهره‌وری معلمان در جهت تدریس مؤثرتر کمک نماید.

فرسودگی روان‌شناختی که از رشته روان‌شناسی به علم مدیریت سرایت کرده است، توجه زیادی را از سوی محققان و رهبران سازمانی به خود جلب کرده است؛ چرا که این متغیر عمده‌تاً با پیامدهای سازمانی و فردی مهم، مانند عملکرد شغلی، رفتار سازمانی، نگرش‌های شغلی و پیامدهای روان‌شناختی منفی ارتباط دارد. طبق تئوری تناسب بین فرد و محیط کاری، عوامل سازمانی و شخصی نقش مهمی در شکل‌گیری فرسودگی روانی دارند (یاسینی، شیری و مرادی کیا، 1397).

در ارتباط با فرسودگی روان‌شناختی یکی از مهم‌ترین محورهای تحقیقی در بسیاری از رشته‌ها، در مباحث مربوط به توسعه اجتماعی-فرهنگی به‌ویژه توسعه پایدار کیفیت زندگی<sup>5</sup> است و در ارزشیابی برنامه‌های بهداشتی و درمانی مورد توجه قرار گرفته است. کیفیت زندگی دربرگیرنده درک افراد از موقعیت خود در زندگی از نظر فرهنگ، نظام ارزشی، اهداف و نشانگر، انتظارات، استانداردها علائق و اولویت‌هایشان است (یوسال<sup>6</sup>، 2017) کیفیت زندگی احساس رضایت یا عدم رضایت در مورد جنبه‌های روانی، اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی است (فریش<sup>7</sup>، 2016) بدیهی است که برخی عوامل نظیر محیط استرس زای شغلی می‌توانند کیفیت زندگی افراد را تحت تأثیر قرار دهند و در نتیجه وضعیت سلامت عمومی آنها به خطر بیفتد. نداشتن رضایت مطلوب از کیفیت زندگی باعث اختلال در سلامت روان و بروز عوامل منفی و تأثیرگذار از جمله ناامیدی، عدم برقراری روابط اجتماعی، مشکلات عملکردی و شخصیتی افراد خواهد شد (توکلی زاده و همکاران، 2011).

در تحقیقی که توسط بزازان و همکاران (2019) انجام شد، نتایج نشان داد که کیفیت زندگی، مشکلات بهداشت روانی و خستگی با هم همبستگی دارند. کیفیت زندگی می‌تواند به طور مستقیم بر بهداشت روان اثر داشته باشد. کیفیت زندگی می‌تواند از طریق فرسودگی روانی یا ذهنی نیز به طور غیر مستقیم بر بهداشت روان کارکنان اثر گذارد. به طور کلی می‌توان بیان کرد که از طریق برخی مداخلات

1. Singhal
2. Hasan, Bao
3. Rapanta, Botturi
4. Psychological Burnout

5. Quality of Life

6. Uysal

7. Frisch

شغلی است که متشکل از درگیری شغلی عاطفی، درگیری شغلی شناختی و درگیری شغلی رفتاری است. درگیری شغلی عاطفی به معنی این است که فرد چقدر شغلش را دوست دارد؛ درگیری شغلی شناختی به اهمیت شغل در کل زندگی فرد اشاره دارد؛ و درگیری شغلی رفتاری به میزان اندیشه فرد به کارش اشاره می‌کند هنگامی که فرد بر سر کارش حاضر نیست (یودا<sup>7</sup>، 2012). با توجه به تجربه محقق که خود معلم است به نظر می‌رسد در این دوران با توجه به اضافه شدن بار شغلی معلمان، در درگیری شغلی آنان تغییری احتمالی ایجاد شد.

همچنین همراستا با گرایش عمومی به سمت روان‌شناسی مثبت، درگیری شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی روان‌شناختی که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود، مطرح شد (حیدری، فرخی و دولت آبادی، 1395). با توجه به مطالب گفته شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا فرسودگی روان‌شناختی معلمان براساس کیفیت زندگی و درگیری شغلی در دوران پاندمی کرونا در شهرستان مرودشت قابل پیش‌بینی است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی به شیوه پیش‌بینی است. در این پژوهش فرسودگی روان‌شناختی متغیر ملاک و کیفیت زندگی و درگیری شغلی متغیرهای پیش‌بین هستند. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دبیران شاغل در مدارس شهرستان مرودشت در سال تحصیلی 1400-1399 است که تعداد آنها بالغ بر 750 نفر بود. برای تعیین حجم نمونه بر اساس حجم جامعه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس جدول مورگان تعداد 256 به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از تهیه پرسش‌نامه‌ها به صورت فرم‌های الکترونیکی به منظور اجرای تحقیق، ابتدا به دانشگاه پیام نور مراجعه و بعد از اخذ معرفی‌نامه به اداره کل

می‌توان در جهت کاهش خستگی و فرسودگی روانی جهت افزایش بهداشت روانی کارکنان، گام برداشت (عادل و همکاران، 1399).

مطالعه و تحقیق در زمینه روان‌شناسی مثبت، رویکردی بدیع را برای بسیاری از روان‌شناسان اجتماعی پدید آورده که توجه خیلی‌ها را به خود جلب کرده است. این پدیده درگیری شغلی<sup>1</sup> نام دارد این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و به دلیل اثرات برجسته، منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (نصیری ولیک‌نهی، اردلان و بهشتی‌راد، 1394).

درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت<sup>2</sup> (2000) به نقل از براون و لی<sup>3</sup>، (2003) به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آنها نیز افزایش خواهد یافت. درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (شافلی، سالوونا، گنزالز - روما و باکر<sup>4</sup>، 2005). درگیری شغلی همانندسازی روان‌شناختی فرد با شغلش تعریف شده است. فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد (یاسمی نژاد، 1390). درگیری شغلی به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد (رایموند<sup>5</sup>، 2013). از نظر اندیشمندان درگیری شغلی به‌عنوان یک حالت شناختی تک‌بعدی از یک رویکرد انگیزشی است (کانگو<sup>6</sup>، 1982). این انگیزش می‌تواند درونی یا بیرونی باشد. وی در تعریفی گسترده‌تر، درگیری شغلی را به‌عنوان ادراک یا باور فرد بیان می‌کند که او با کارش شناخته می‌شود. مدل درگیری شغلی که توسط نظریه‌پردازان بسط و مطرح گردید، مدل چندبعدی درگیری

1. Job Engagement
2. Allport
3. Brown & Leigh
4. Schaufeli, Salanova, González-Romá, Bakker
5. Raymond
6. Kanungo

(1392)، میانگین کلی نمره خستگی در بیماران  $8/78 \pm$  54/65 از 100 بود، نمره اخذ شده در حیطه‌ها به ترتیب: خستگی عمومی  $2/31 \pm 9/98$ ، خستگی جسمی  $2/79 \pm$  11/66، خستگی ذهنی  $2/84 \pm 10/72$ ، کاهش فعالیت  $2/18 \pm 10/86$ ، کاهش انگیزه  $2/57 \pm 11/42$  به دست آمد. جهت اطمینان نیز در این پژوهش میزان پایایی نمره کلی خستگی از طریق شیوه آلفای کرانباخ محاسبه و میزان آن 0/89 به دست آمد.

2. پرسش‌نامه درگیری شغلی<sup>3</sup>: این پرسش‌نامه 10 سؤالی توسط کانونگو<sup>4</sup> (1982) تهیه شده است که گویه‌های آن براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت به صورت کاملاً موافقم (5)، موافقم (4)، نظری ندارم (3)، مخالفم (2)، کاملاً مخالفم (1) و در سوالات 3 و 7 به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. روایی سازه مقدار قابل قبولی برای پرسش‌نامه درگیری شغلی در رساله میرهاشمی (1387) به دست آمده است. در پژوهش میرپوریان (1386)، برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب پایایی درونی برای پرسش‌نامه درگیری شغلی (0/81) به دست آمد. در این پژوهش میزان پایایی نمره کلی درگیری شغلی از طریق شیوه آلفای کرانباخ محاسبه و میزان آن 0/91 به دست آمد.

3. پرسش‌نامه کیفیت زندگی<sup>5</sup>: مقیاس ارزشیابی کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی به مطالعه چهار دامنه از کیفیت زندگی افراد می‌پردازد که عبارتند از سلامت جسمی، سلامت روانی، روابط با دیگران و محیط زندگی. در مقیاس کوتاه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (1998) جهت سنجش سلامت جسمی، هفت گویه، سلامت روانی، شش گویه، روابط اجتماعی، سه گویه و محیط زندگی، هشت گویه در نظر گرفته شده است. علاوه بر این 2 گویه اضافی نیز برای مطالعه کیفیت آشکار زندگی و سلامت عمومی افراد قرار داده شده است. برای هر گویه نمره‌ای از 1 تا 5 در نظر گرفته شده است. نصیری (1385) جهت تعیین روایی مقیاس از روش روایی همزمان استفاده کرده است. جهت محاسبه روایی همزمان مقیاس حاضر به

آموزش و پرورش فارس مراجعه و مجوز لازم جهت توزیع پرسش‌نامه به صورت مجازی در نمونه مورد نظر، اخذ گردید و فرم الکترونیکی پرسش‌نامه‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی نظیر اینستا و واتساپ به معلمان ارسال شد و در نهایت پرسش‌نامه‌ها توزیع و پس از جمع‌آوری آنها، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

1. پرسش‌نامه فرسودگی روان‌شناختی<sup>1</sup> اسمتس (MFI): پرسش‌نامه فرسودگی روان‌شناختی (MFI) توسط اسمتس<sup>2</sup> (1996) ساخته شده که از 20 گویه و 5 خرده مقیاس خستگی عمومی (4 سوال)، خستگی جسمی (4 سوال)، کاهش فعالیت (4 سوال)، کاهش انگیزه (4 سوال) و خستگی ذهنی (4 سوال) تشکیل شده است و به منظور سنجش خستگی به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت 5 نقطه‌ای از 1 = بلی، کاملاً درست است تا 5 = خیر، کاملاً غلط است. گویه‌های شماره 2، 5، 9، 10، 13، 14، 16، 17، 18، 19 به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کل هر حیطه 4-20 و نمره کل خستگی که با جمع نمرات حیطه‌ها مشخص می‌شود بین 100-20 می‌تواند باشد. نمره بالاتر، میزان خستگی بیشتر را نشان می‌دهد.

روایی و پایایی این پرسش‌نامه در گروه‌های مختلف جمعیت شناختی، مانند بیماران مبتلا به سرطان که تحت درمان با روش رادیوتراپی بودند، بیماران مبتلا به سندرم خستگی مزمن، دانشجویان سال اول روان‌شناسی و پزشکی، سربازان و دانشجویان سال سوم پزشکی ارزیابی شد. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که سوالات هر بعد، توصیفگر همان بعد بوده و پرسش‌نامه از همسانی درونی مناسبی برخوردار است (ضریب آلفا برای خستگی عمومی، جسمانی و ذهنی بالاتر از 8% و برای کاهش فعالیت و انگیزه بالاتر از 65% بود). نتایج دیگر مطالعات نیز تأیید کننده پایایی و روایی مناسب این ابزار است. این پرسش‌نامه به زبان فارسی ترجمه شده و پایایی و روایی آن تأیید شده است (خانی جزنی و همکاران، 1391). در پژوهش چهره گشا و همکاران

3. JIQ  
4. Kannungo  
5. WHOQOL-BREF

1. Multidimensional Fatigue Inventory  
2. Smets

بدون فرزند بودند و همچنین از تعداد 256 نفر 98 نفر در (منزل شخصی)، 87 نفر (در منزل استیجاری)، 68 نفر (در منزل پدری) و 3 نفر (سایر موارد) مشغول به زندگی بوده‌اند. میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول 1. مشخص شده است.

**جدول 1. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش**

متغیر	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
درگیری شغلی	سلامت جسمی	3/35	10/53
	سلامت روانی	3/71	8/28
	کیفیت زندگی محیط زندگی	3/80	3/03
	روابط اجتماعی	2/95	3/84
	کیفیت زندگی نمره کلی	3/60	1/07
	وفاداری	3/47	2/22
	عجین شدن	2/86	4/62
	درگیری شغلی نمره کلی	2/62	0/57
	خستگی عمومی	2/71	3/02
	خستگی جسمی	3/90	4/49
فرسودگی روان‌شناختی	کاهش فعالیت	4/20	5/10
	کاهش انگیزه	4/15	4/37
	خستگی ذهنی	3/73	3/85
	فرسودگی شغلی نمره کلی	3/49	2/38

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است، میانگین نمرات کلی متغیرهای کیفیت زندگی (3/60)، درگیری شغلی (2/62) و فرسودگی روان‌شناختی (3/49) است. در بین ابعاد کیفیت زندگی بیشترین میانگین مربوط به بعد روابط اجتماعی (3/71)، در بین ابعاد درگیری شغلی بیشترین میانگین مربوط به بعد وفاداری (3/47) و در بین ابعاد فرسودگی روان‌شناختی بیشترین میانگین مربوط به بعد کاهش فعالیت (4/20) را به خود اختصاص داده است. در جدول 2. با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها بررسی شده است.

**جدول 2. بررسی نرمال بودن متغیر پژوهش و ابعاد آن**

متغیر	آماره	سطح معناداری
کیفیت زندگی	0/69	0/47
درگیری شغلی	0/71	0/38
فرسودگی روان‌شناختی	0/63	0/59

محاسبه ضریب همبستگی بین نمره کل و نمره آزمودنی‌ها در خرده مقیاس‌های مقیاس whoqol - Bref با نمره کل و نمره خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه سلامت عمومی پرداخته است. برای این منظور 46 نفر از آزمودنی‌ها به گونه‌ای تصادفی انتخاب و ضریب همبستگی نمرات آنها در خرده مقیاس‌های مقیاس whoqol - Bref با نمره کل و نمره آنها در خرده مقیاس‌های مقیاس GHQ<sup>1</sup> که پایایی و روایی آن در ایران توسط تقوی (به نقل از نصیری و رضویه، 1385) در سطح مطلوبی گزارش شده است. در مورد پایایی مقیاس در نتایج گزارش شده توسط گروه سازندگان مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی که در 15 مرکز بین‌المللی این سازمان صورت گرفته، ضریب آلفای کرونباخ بین 0/73 تا 0/89 برای خرده مقیاس‌های چهارگانه و کل مقیاس گزارش شده است (نصیری، 1385). در ایران نصیری (1385) برای بررسی پایایی مقیاس از سه روش بازآزمایی<sup>2</sup>، روش توصیفی<sup>3</sup> و ثبات درونی<sup>4</sup> استفاده کرد. برای بررسی پایایی به روش بازآزمایی، از روش ضریب همبستگی بین دو بار اجرای تست در یک فاصله حدود سه هفته‌ای استفاده شده است. به طور خلاصه این مقیاس جهت استفاده در ایران از روایی و پایایی مطلوب برخوردار است. جهت اطمینان نیز در این پژوهش میزان پایایی نمره کلی کیفیت زندگی از طریق شیوه آلفای کرونباخ محاسبه و میزان آن 0/93 به دست آمد.

### یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش‌های آماری در سطح آمار توصیفی و استنباطی در محیط نرم‌افزار Spss استفاده شده است. در همین راستا در سطح آمار توصیفی از (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردید. از 256 نفر افراد نمونه، 8 نفر (دپلم و بالاتر)، 155 نفر (لیسانس)، 94 نفر (6 فوق لیسانس و بالاتر) داشته‌اند. از این تعداد 75 نفر دارای (یک فرزند)، 69 نفر دارای (2 فرزند)، 45 نفر دارای (3 فرزند)، 8 نفر (بیش از یک فرزند) و 59 نفر

1. Leneral Health Tionnaire
2. Test - Retest
3. Splithalf
4. Internalcansistency

جدول 4. ماتریس همبستگی مرتبه صفر متغیرهای مدل مفهومی پژوهش

متغیر	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. سلامت جسمی	1									
2. سلامت روانی	-0/34**	1								
3. محیط زندگی	-0/13**	-0/25*	1							
4. روابط اجتماعی	-0/04**	-0/17*	-0/35*	1						
5. وفاداری	-0/03*	-0/27**	-0/36*	0-/44**	1					
6. عجزین شدن	-0/18**	-0/31*	-0/41*	-0/25**	-0/37**	1				
7. خستگی عمومی	-0/35**	-0/44**	-0/25*	-0/25**	-0/63*	-0/38*	1			
8. خستگی جسمی	-0/19**	-0/52*	-0/37**	-0/23**	-0/71*	-0/61**	-0/61**	1		
9. کاهش فعالیت	-0/25**	-0/39**	-0/18**	-0/41*	-0/40**	-0/57*	-0/37*	-0/81**	1	
10. کاهش انگیزه	-0/16**	-0/44*	-0/44**	-0/39**	-0/38*	-0/42**	-0/41*	-0/69**	-0/25*	1
11. خستگی ذهنی	-0/38*	-0/61*	-0/53**	-0/52*	-0/52**	-0/38*	-0/43*	-0/47*	-0/34*	-0/42*

گردیده است. همان‌گونه که ضرایب همبستگی نشان می‌دهند، بین تمامی مؤلفه‌های متغیر کیفیت زندگی با مؤلفه فرسودگی روان‌شناختی و همچنین بین تمام مؤلفه‌های درگیری شغلی با تمام مؤلفه‌های فرسودگی روان‌شناختی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در ادامه نتایج بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر کیفیت زندگی و درگیری شغلی که به طور معناداری قادر به پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی معلمان است، ارائه گردیده است.

یافته‌ها نشان دادند که ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $R = 0/57$  و ضریب تعیین برابر با  $R^2 = 0/31$  بود. به عبارت دیگر متغیرهای کیفیت زندگی و درگیری شغلی 31 درصد واریانس کل فرسودگی روان‌شناختی را پیش‌بینی می‌کنند  $\{F = 39/74$  و  $p < 0/001\}$ .

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی معلمان براساس کیفیت زندگی و درگیری شغلی در دوران پاندمی کرونا در شهرستان مرودشت بوده است. یافته‌ها نشان دادند که کیفیت زندگی و درگیری شغلی قادر به پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی هستند. این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های بختیارپور و همکاران (1400)، کیروش و همکاران (2016) و مومیوند و همکاران

همان‌گونه که در جدول 2 مشاهده می‌شود با توجه به سطوح معناداری که در تمام متغیرها بیشتر از 0/05 است. می‌توان گفت که در تمام متغیرها شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها برقرار است.

نتایج بررسی همگونی شیب رگرسیون بر روی متغیرها در جدول 3 ارائه گردیده است.

متغیر	میانگین مجزوات آماره F	سطوح معناداری
کیفیت زندگی	2/861	0/371
درگیری شغلی	4/37	0/495
فرسودگی روان‌شناختی	5/81	1/037

همان‌طور که در جدول 3 مشاهده می‌شود، مقدار آماره برای متغیرهای کیفیت زندگی، درگیری شغلی و فرسودگی روان‌شناختی به ترتیب برابر با (0/371)، (0/495) و (1/037) است که این مقادیر به ترتیب در سطح (0/551) (0/450) (0/351) معنادار گردیده است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که شرط برابری شیب خط رگرسیون در مورد این متغیرها برقرار است.

نتایج ماتریس همبستگی در جدول شماره 4 ارائه

جدول 5. رگرسیون همزمان کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش‌بین	بتا	T	P	R	R <sup>2</sup>	F	Df	P
کیفیت زندگی	-0/31	-8/23	0/001	0/57	0/31	39/74	250,2	0/001
درگیری شغلی	-0/46	-3/32						

تأثیرات موجب ایجاد تعهد، می‌شود و به تبع آن به رسمیت شناختن ارزش‌های اخلاقی انگیزه افراد برای رسیدن به تناسب بین خود و سازمان را به وجود آورده و در نتیجه، عواطف فرد نسبت به سازمان را تقویت می‌نماید که این عوامل می‌تواند دلیلی برای کاهش فرسودگی روان‌شناختی در آنها قلمداد شود (مناف زاده، 1394). از سوی دیگر، درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است (فیاضی و یوسفیان آرنی، 1394). افرادی که درگیری شغلی کمتری دارند معمولاً از نظر فرسودگی روان‌شناختی در سطح بالاتری هستند و از طرفی معلمان با درگیری شغلی بالا برای شغلشان اهمیت بیشتری قائلند و خطر خستگی شغلی در آنها کم است. اگر معلمان به شغل خود دلبسته باشند، علاقه زیادی از خود نشان دهند و با جدیت به کار خود بپردازند، روابط انسانی و سالمی را رواج دهند و روح جمعی بین آنها حاکم گردد، باعث کاهش فرسودگی روان‌شناختی آنها می‌شود.

امروزه رفتار انسان نقش مهمی در حداکثرسازی اثربخشی سازمان ایفا می‌نماید. در حقیقت هرگونه تلاش برای حداکثرسازی اثربخشی سازمان نیاز به سطوح بالایی از درگیری شغلی در میان اعضای سازمان دارد. درگیری شغلی زیاد نشان دهنده تجربه احساس معناداری اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. اگرچه سازمان‌های مختلف از مشوق‌های گوناگون و مختلفی برای افزایش درگیری شغلی استفاده می‌کنند، ولی با این وجود تلاش‌ها به دلیل تفاوت‌های ذاتی که در درون افراد در ارتباط با سطوح مختلف درگیری شغلی وجود دارد به سختی انجام می‌گیرد. بسیاری از محققان معتقدند که این گونه تفاوت‌ها به دلیل تفاوت در ابعاد شخصیتی افراد است و می‌تواند از خستگی جسمی و روانی افراد و کارکنان در سازمان جلوگیری نماید (صفرخانلو و نژاداسماعیل عزیزی، محمدباقر، 1398).

عجین شدن با کار یک ویژگی مطلوب است. افراد دارای درگیری شغلی و بالا از شغل خود رضایت دارند. روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود

(1398) ملکی آوارسین و همکاران (1391) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هرچه سطح کیفیت زندگی معلمان بهتر و عالی‌تر باشد، از لحاظ روانی در وضعیت مناسبی قرار می‌گیرند. معلمان به عنوان اصلی‌ترین سرمایه انسان‌ساز جامعه از شأن و جایگاه ویژه‌ای چه در حوزه‌های اجتماعی و چه در حوزه‌های اقتصادی باید برخوردار باشند و هر قدر از لحاظ امکانات رفاهی و فرهنگی در جایگاه مناسب باشند و از نظر مؤلفه‌های مختلف کیفیت زندگی دچار چالش نشوند، خستگی در آنها کمتر است. چنانچه جامعه منزلت و مقام والای معلمان را درک نکند و احترامی برای ایشان و ارزش کاری آنها قائل نباشد، قطعاً فرسودگی در آنها مشاهده می‌شود. ارتقاء کیفیت زندگی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت در معلمان یکی از نتایج کیفیت زندگی است و کیفیت زندگی نه تنها رضایت شغلی بلکه رضایت در سایر حوزه‌های زندگی از قبیل زندگی خانوادگی، زندگی مالی، زندگی اجتماعی، اوقات فراغت و... را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (مرزوقی، نوروزی و نیکخواه، 1392). بنابراین، تأکید کیفیت زندگی شغلی فراتر از رضایت شغلی بوده و شامل تأثیر محیط کار بر روی رضایت شغلی، رضایت در حوزه‌های زندگی غیرشغلی، رضایت از زندگی به طور کلی، خشنودی شخصی و سلامتی روحی است و نتیجه آن عدم فرسودگی روان‌شناختی است. پس می‌توان چنین تبیین کرد که کیفیت زندگی به عنوان یک سازه چند بعدی و پویا که مبین ادراک فرد از محیط کار خود است، باعث کاهش فرسودگی روان‌شناختی می‌شود.

در تبیین پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی معلمان از طریق درگیری شغلی می‌توان ذکر کرد که اگر افراد نگرش مثبتی نسبت به کار داشته باشند و از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، بیش از پیش در فعالیتهای مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند. به بیان دیگر، اگر کار به عنوان ابزاری جهت کمک به هموعان و همکاران نگریسته شود، می‌تواند در ایجاد فضای دوستانه و قدرشناسانه در محیط کار نقش داشته و به نوبه خود موجبات درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد (روشن بین و پهلوان محمد، 1394) متناسب بودن فضای کاری با انتظارات شخصی افراد از سازمان باعث کاهش فرسودگی فرد می‌شود و همچنین بازده این

نشان می‌دهند و از عملکرد مطلوبی برخوردار هستند که همه این خصوصیات نشان دهنده فرسودگی پایین در آنها است. از آنجا که درگیری شغلی نشانگر علاقه و رضایت فرد نسبت به شغل خود است، می‌توان نتیجه گرفت که با بررسی درگیری شغلی می‌توان فرسودگی روان‌شناختی آنها را پیش‌بینی کرد.

با توجه به یافته‌ها و پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی از طریق کیفیت زندگی به مدیران و افرادی که در رأس امور هستند، پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های آموزشی، نشست‌های علمی، همچنین پکیج‌های آموزشی در زمینه اهمیت کیفیت زندگی و مؤلفه‌های آن برگزار کنند تا بتوانند از مشکلات ناشی از فرسودگی روان‌شناختی در بین کارکنان پیشگیری کنند و با کارگیری شیوه‌های مختلف به بهبود وضعیت روان‌شناختی کارمندان که دچار فرسودگی روان‌شناختی شده‌اند، کمک کنند. همچنین با توجه به رابطه میان درگیری شغلی و فرسودگی روان‌شناختی شغلی پیشنهاد می‌شود که جلسات آموزشی و مشاوره گروهی برای معلمان در جهت مرتفع نمودن مشکلات آنان در مواجهه با زمینه‌های آسیب‌زای شغلی برگزار گردد. پیشنهاد می‌شود جهت کیفیت بخشی به زندگی کاری کارکنان سازمان‌ها باید شرایط احراز کیفیت بخشی در سازمان‌ها فراهم گردد. با توجه به محدود بودن پژوهش به شهرستان مرودشت لازم است برای اطمینان از نتایج به‌دست آمده این پژوهش در سطح وسیع‌تر و در مناطق دیگر اجرا شود تا از صحت نتایج به‌دست آمده اطمینان حاصل شود. از سوی دیگر، ارائه مدل علی پیش‌بینی فرسودگی روان‌شناختی از طریق ویژگی‌های شخصیتی با در نظر گرفتن میانجیگری درگیری شغلی لحاظ گردد. این پژوهش با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است از جمله قابل تعمیم نبودن نتایج این پژوهش به دلیل این که جامعه هدف در این پژوهش دبیران شاغل در مدارس شهرستان مرودشت بوده است و نیز در پژوهش از نوع همبستگی در مقایسه با شیوه‌هایی چون آزمایشی و شبه آزمایشی به طور مشخص امکان تعیین روابط علی میان متغیرهای پژوهش به وجود نمی‌آید.

سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. عجین شدن با کار نشان دهنده تجربه احساس معنادار اشتیاق افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایندی نسبت به کار است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان بی‌هدف یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منتج می‌شود. به طور کلی درگیری شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد (روشن بین و همکاران، 1394). از دید سازمانی درگیری شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید، و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی به رضایت در محل کار محسوب می‌شود. لذا درگیری شغلی می‌تواند فرسودگی روان‌شناختی را در معلمان کاهش دهد. معلمان دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (زردشتیان، عباسی، اسماعیلی و خانمرادی، 1394).

در تبیین دیگر می‌توان گفت که درگیری شغلی در کار ممکن است زمانی ایجاد شود که فعالیت‌های شغلی و حمایت‌های محیطی به آرامی چالشی ایجاد کند و با وظایف اساسی رشد فرد هم‌نوا شود. با ایجاد درگیری شغلی در کار، انسجام و وحدت میان کارکنان و سازمان پدید می‌آید که به معنای حصول نتایج مطلوب برای هر دو است (قادری، سیادت و شمس مورکانی، 1391).

درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایندی نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند. معلمان دارای درگیری شغلی بالا گرایش دارند به این که در انگیزش درونی و عزت نفس بالا باشند و معتقدند که تجربه کار ارزش‌نهایی در خودش را دارد. این افراد کار را با معنا و پرچالش می‌یابند و در وظایف پیچیده که تنوعی از مهارت‌ها را به کار می‌برند، کار می‌کنند. افراد دارای درگیری شغلی به طور معمول رضایت بیشتری را تجربه می‌کنند، مخصوصاً با محتوای شغل که آنها ذاتاً آن را رضایت‌بخش می‌یابند. به خاطر همین مسئله فرسودگی روان‌شناختی در آنها کمتر است (امینیان، رعنا، 1397). معلمان دارای درگیری شغلی بالا روحیه مناسبی در کار



## منابع

- امینیان، رعنا (1397). بررسی رابطه دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی شرکت‌های بیمه معلم و ملت در استان یزد، کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
- حیدری، مرضیه، فرخی، فاطمه، قربانی دولت آبادی، مسعود (1395). بررسی رابط عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی 12(1)، 3-12.
- خانی جزئی، رضا. طباطبایی، شهناز، کاوسیفر امیر. وقانع، سعید (1391). ارتباط بین عوامل سازمانی و زمان‌بندی کار با خستگی، سلامت و بهزیستی اجتماعی در راهبران و روسای قطار شرکت راه آهن ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. 5(16)، 128-146.
- روشن بین، سحر؛ پهلوان، محمد (1394). رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی. تعلیم و تربیت استثنایی، 2(130)، 23-30.
- زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ اسماعیلی، محمد؛ خانمرادی، سعید (1394). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، 2(2)، 93-103.
- صفرخانلو، جلال؛ نژاداسماعیل عزیزی، محمدباقر (1398). بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، 14(52)، 29-58.
- عادل، حبیب، طاهری، فاطمه، جمالی قراخانلو، یاور، ستارپور ایرانی، فریبا (1399). نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش پیشرفت، سرمایه روان‌شناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی در سال 1397 فصلنامه علمی - پژوهشی طب توان‌بخشی 9(1) 25-36.
- فریش، مایکل (2005). روان درمانی مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی. ترجمه اکرم خمسه‌ای (1389). تهران: انتشارات ارجمند.
- فیاضی، مرجان؛ یوسفیان آرانی، وحید (1394). تاثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، 24(79)، 47-72.
- formance. Journal of applied psychology, 81(4), 358
- Hasan, N., & Bao, Y. (2020). Impact of "e-Learning crack-up" perception on psycho-
- قادری، سیما؛ سیادت، علی؛ شمس مورکانی، غلامرضا (1391). رابطه ادراک عدالت سازمانی و درگیری عاطفی و ذهنی در بین دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی، 17(1)، 49-72.
- محمدی، جمال، علی زاده، جابر، رحیمی، حمزه، افشاری پور، علی (1395). بررسی تاثیر سطح رضایت از کیفیت زندگی بر احساس امنیت اجتماعی (مطالعه موردی: روستا- شهر اصلاندوز). پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، 5(3)، 21-34. doi: 10.22108/ssoss.2016.20959
- نصیری ولیک نی، فخرالسادات؛ اردلان، محمد رضا؛ بهشتی راد، رقیه (1394). بررسی تاثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی. زن در توسعه و سیاست، 13(3)، 377-398.
- ملکی آوراسین، صادق، خدیوی اسداله، خانکشی زاده، حسن (1391). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی 90-1389، فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد، 5(20)، 93-110.
- مرزوقی، رحمت الله؛ نوروزی، نصرالله؛ نیکخوا، محمداسماعیل (1392). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر، تعلیم و تربیت استثنایی، 3(4)، 5-19.
- مناف زاده، اصغر (1394). فرسودگی شغلی، علل و راهکارهای مقابله با آن، ماهنامه کار و جامعه، 187، 47-55.
- میرپوریان، محمود (1386). بررسی تاثیر قلدری سازمانی بر درگیری شغلی و مشکلات سلامتی با نقش میانجی ناامنی شغلی (موردکاوی: کارکنان بانک کشاورزی استان اصفهان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، مدیریت.
- میرهاشمی، سعید (1387). درگیری شغلی در سازمان و مدیریت. فصلنامه دانش مدیریت، 11(40)، 71-40.
- میرهاشمی، مالک؛ شریفی، حسن؛ ثابتی، شیما (1387). رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران، مجله اندیشه و رفتار، 9(3)، 17-29.
- یاسینی، علی؛ شبیری، اردشیر؛ مرادی کیا، فریبا (1397). مطالعه مقایسه‌ای نقش جنبه‌های منفی رفتار سازمانی در بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، 27(90)، 65.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (2003). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and per-

- logical distress among college students during COVID-19 pandemic: A mediating role of “fear of academic year loss”. *Children and Youth Services Review*, 118, 105355.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 341 – 349
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Raymond, T., & Mjoli, T. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor-car manufacturing company in Eastern London, South Africa. *Journal of Business & Economic Management*, 6(1), 25-35
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online university teaching during and after the Covid-19 crisis: Refocusing teacher presence and learning activity. *Postdigital Science and Education*, 2(3), 923-945.
- Smets EM, Garssen B, Bonke B, De Haes JC. (1996). The Multidimensional Fatigue Inventory (MFI) psychometric qualities of an instrument to assess fatigue. *J Psychosom Res*; 39: 315 -25.
- Ueda, Y. (2012). Effect of job involvement on importance evaluation of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Society*, 13(1): 77 – 89.

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)