



# Investigate the Relationship between Quality of Work Life and Job Stress of Primary School Teachers in Bahmaei (Iran)

Fazel Ahmadineek <sup>1\*</sup>, Ali Imami neek <sup>1</sup>

1 MA of educational management, department of educational management , Ahwaz branch, Islamic Azad University, AHWAZ, Iran

\* **Corresponding author:** MA of educational management, department of educational management , Ahwaz branch, Islamic Azad University, AHWAZ, Iran

**Received:** 2021-03-31

**Accepted:** 2021-04-09

## Abstract

**Introduction:** The aim of this study was to investigate the relationship between quality of work life and job stress of primary school teachers in Bahmaei.

**Method:** The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the study was all primary teachers (N = 350) in Bahmaei city. The sample size of 200 teachers (male and female) was randomly selected based on the correlation formula between the two quantitative variables. Data collection method was a three-part questionnaire including: demographic characteristics, quality of work life questionnaire based on Walton model and standard job stress questionnaire of Osipow. For data analysis, Pearson correlation coefficient, multivariate regression, one-way analysis of variance, Scheffe test and independent t-test were used.

**Results:** Data analysis showed that there was a significant inverse relationship between quality of work life and job stress of elementary teachers  $r = - 0.352$ . Among the components of quality of work life, fair payment . of, social fitness, general living space and development of individual abilities have the most impact on job stress, respectively.

**Conclusion:** Considering the relationship between quality of work life and job stress of primary school teachers, conducting similar research in other communities and provinces, performing researches on other factors affecting job stress and presenting a more general model of job stress and conducting similar researches in the education staff and results comparison are recommended.

**Keywords:** Quality of work life, Job stress, Elementary teachers



## بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی

فاضل احمدی نیک<sup>۱\*</sup>، علی امامی نیک<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران  
\* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۱۱

### چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی صورت گرفته است. روش: روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش همه ی معلمان ابتدایی (N=۳۵۰) شهرستان بهمنی بودند. حجم نمونه پژوهش ۲۰۰ نفر معلم (مرد و زن) بر اساس فرمول همبستگی بین دو متغیر کمی، به صورت تصادفی منظم انتخاب گردید. روش جمع آوری اطلاعات پرسشنامه سه قسمتی شامل: ویژگی های دموگرافیک، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون و پرسشنامه استاندارد استرس شغلی اسپوو بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یک راهه، آزمون شفه و آزمون t مستقل استفاده شده است یافته ها: تحلیل داده ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معکوس و معناداری  $r = -0.352$  وجود دارد. 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 استرس شغلی دارند نتیجه گیری: با توجه به وجود رابطه میان کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان ابتدایی، انجام پژوهش های مشابه در سایر جوامع و استان ها، انجام پژوهش هایی در ارتباط با سایر عوامل تأثیرگذار بر استرس شغلی و ارائه مدلی کلی تر از استرس شغلی و همچنین انجام تحقیقات مشابه در کادر ستادی آموزش و پرورش و مقایسه نتایج توصیه میگردند.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی، معلمان ابتدایی.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

### مقدمه

دارای اهمیتی والا است، زیرا اگر سازمانی، بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات را داشته باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید. امروزه، سازمان ها به کارکنانی اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند در جهت رشد و توسعه همه جانبه خود در راه رسیدن به اهدافش دست یابد. اما در این میان، عوامل متعددی از جمله شرایط اجتماعی و محیطی بر کیفیت کاری و عملکرد افراد تأثیر می گذارد. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد افراد در سازمان ها،

سرمایه انسانی<sup>۱</sup>، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه، برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت [۱]. اکنون که اهمیت کارکنان، به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان، درک شده است، رفتار آن ها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و به طور مسلم، نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه و به عنوان مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی،

افزایش ۳۰ درصدی نسبت به سال ۱۹۹۰ نشان می‌دهد. توجه به این نکته ضروری است که امروزه در کشورهای پیشرفته استرس شغلی نیز جزء موارد غرامت پذیر بیماری‌های شغلی می‌باشد. در سال ۱۹۹۵ تقریباً در نیمی از ایالت‌های آمریکا دادگاه‌ها، رأی به پرداخت غرامت به خاطر ناتوانی ناشی از استرس داده‌اند. همچنین در سال ۱۹۹۹ تعداد شکایات ناشی از استرس ۱۵ درصد تمام موارد شکایت غرامت پذیر کارگری در آمریکا را به خود اختصاص داده است. با توجه به بالا رفتن آگاهی شاغلین و تصحیح قوانین حقوقی درصد شکایات و هزینه‌های مربوط به این موضوع در حال افزایش است [۶].

از مباحث مهم مطرح شده در زمینه استرس شغلی، توجه به کیفیت زندگی کاری است؛ یعنی تأکید بر روش‌هایی که سازمان را دگرگون می‌سازد تا رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر شده و استرس ناشی از کار کاهش یابد [۷]. والتون<sup>۶</sup> (۱۹۷۳)، معتقد است کیفیت زندگی کاری عبارتست از: میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده کردن نیازهای مهم فردی خود در سازمان، از طریق تجربیات خود. طبق تعریف، کیفیت بالای زندگی کاری آن چیزی است که پرداخت منصفانه و عادلانه برای خوب انجام دادن یک کار، وضعیت کاری سالم و ایمن، امکان یادگیری و استفاده از مهارت‌های جدید، ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان، حفظ حقوق فردی، تعادل در تقسیم کار و بیکاری، ایجاد تعهد کاری و سازمانی را در بر می‌گیرد [۶]. توجه به عامل انسانی در سازمان‌های یادگیرنده گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد. کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آن‌ها را در محیط تقویت می‌کند و به آن‌ها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آن‌ها آسیب می‌رساند [۸].

نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت تحول به انسان شده نگرشی راهبردی است؛ به این معنا که انسان هم عامل کار بوده و هم خالق آن می‌باشد؛ از این رو است که این عامل نقشی محوری در تحول سازمان ایفا نموده و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری آن سرچشمه می‌گیرد. مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است. در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از

استرس شغلی است که سلامت و بهداشت بسیاری از افراد را در معرض خطر قرار داده است. بدین لحاظ در دهه اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است [۲]. استرس شغلی کُنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید، این تعریف به بافت روابط فرد با محیط نظر دارد [۳].

موضوع استرس شغلی<sup>۲</sup> با مطالعه هانس سلیه<sup>۲</sup> در سال ۱۹۶۴، شروع شد [۴]. و بر اهمیت آن در محیط‌های آموزشی تأکید شد. استرس شغلی عبارتست از: اینکه تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به گونه‌ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط با آن برآید (راس و آلتمایر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). مطالعات نشان داده است که استرس شغلی سلامت روانی کارکنان را به خطر می‌اندازد، به فرسودگی جسمانی و ناراضی‌تبی شغلی منجر می‌شود و عکس العمل‌های خاصی را در افراد به دنبال دارد [۵].

امروزه افراد بیش از نیمی از اوقات بیداری خود را در محیط‌های کاری می‌گذرانند و در نتیجه تحت تأثیر عوامل مختلفی که در محیط کارشان وجود دارد قرار می‌گیرند. در کلیه محیط‌های کاری پنج خطر عمده سلامتی افراد را به مخاطره می‌اندازد؛ این خطرات عبارتند از: عوامل زیان‌آور فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیکی، بیولوژیکی و روانی. در حقیقت این عوامل سلامتی افراد را در محیط کار به خطر انداخته و می‌تواند باعث بیماری و ناتوانی در آن‌ها شود. مهم این است که خطرات روانی محیط کار و از جمله استرس شغلی در همه جا وجود داشته و مربوط به شغل خاصی نیست، ولی خطرات دیگر ممکن است برحسب کار فرد در یک محیط کاری وجود نداشته باشد. در سال ۱۹۹۲ سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه گیر در جهان اعلام نمود. انجمن بین‌المللی کار، هزینه‌های وارده به کشورها به علت استرس شغلی را ۱ تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است. در تحقیقات مختلف مشخص شده است که حدود ۳۰ درصد نیروی کار در کشورهای توسعه یافته از استرس‌های کاری رنج می‌برند، و این میزان در کشورهای در حال توسعه بیشتر نیز می‌باشد. در آمریکا هزینه‌های ناشی از استرس، سالانه در حدود ۳۰۰ میلیون دلار است و در تحقیقی که توسط نیوش<sup>۵</sup> انجام شده ۲۶ درصد از شاغلین آمریکایی تحت استرس بوده و دچار فرسودگی شغلی شده بودند. در کشورهای اروپایی نیز در حدود ۲۸ درصد شاغلین از مشکلات و بیماری‌های ناشی از استرس رنج می‌برند. در انگلستان در سال ۲۰۰۰ حدود ۵۰۰۰۰۰۰ کارگر دچار استرس شغلی بودند که

را کاهش دهد [۱۲]. طبق مطالعه والتون (۲۰۰۵)، کیفیت زندگی کاری، موجب نگرش مثبت کارکنان نسبت به کار و سازمان و ارتقای بهره وری و انگیزش درونی و اثربخشی سازمانی، می شود. در سطح مدارس و نهادهای آموزشی تعهد و پایبندی به اصول تربیتی و آموزشی بسیار حیاتی است. مریبان فقط با حفظ نقش تربیتی و پرورشی خود در نهادهای آموزشی می توانند امکان بقای حرفه نظام تعلیم و تربیت را فراهم آورند. حفظ این نقش نیز با جهت دهی برنامه فعالیت و رفتار معلم به سمت پرورش کل فرد مقدور است [۱۳].

عسگری و نکلزاده (۱۳۹۱) [۱۴]، در تحقیقی با عنوان «رابطه بین استرس شغلی، حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری»، نشان دادند که بین استرس شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

انصاری و دیگران (۱۳۸۹) [۱۵]، در تحقیقی با عنوان «بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» با حجم نمونه‌ی ۱۰۳ نفر از کارکنان شرکت حفاری نفت فلات قاره ایران انجام گرفت، نتایج بدست آمده حاکی از یک رابطه معنادار و منفی بین متغیر استرس شغلی و متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود.

خاکبازان (۱۳۸۵) [۱۶]، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین منبع کنترل و استرس شغلی معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهر نیشابور» انجام داده است، و بدین نتیجه رسیده است که: بین منبع کنترل (درونی و بیرونی) معلمان زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد. میزان استرس شغلی در مؤلفه عملکرد شخصی معلمان زن به طور معناداری پایین تر از میزان استرس شغلی در مؤلفه عملکرد شخصی معلمان مرد است. از روی نمرات استرس شغلی می توان نمره کنترل (جهت گیری بیرونی) معلمان را پیش بینی کرد.

زمردی (۱۳۸۵) [۱۷]، نیز در تحقیقی با عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی مدیران مدارس شهر مشهد در سال تحصیلی ۸۵-۸۴» دریافته است که میزان ضریب همبستگی این دو متغیر  $r = 0.557$  می باشد.

بگلی و کزجکا<sup>۷</sup> (۱۹۹۳) [۱۸]، نیز در تحقیق خود دریافته اند که بین خشنودی شغلی و سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

مسلاچ و جکسون<sup>۸</sup> (۲۰۰۸) [۱۹]، نیز پژوهشی را با عنوان برداشتی از پدیده استرس شغلی، در زمینه استرس شغلی معلمان انجام داده اند. یافته های اصلی این پژوهش عبارت بوده اند از: (۱) انتظارات برآورده نشده شغلی، در استرس شغلی اثری ندارد. (۲) خستگی هیجانی، شدیدترین همبستگی را با متغیر تعارض نقش دارد، (یعنی هر چه تعارض نقش بیشتر است، استرس شغلی نیز جدی تری می باشد). (۳) بالاترین میزان احساس موفقیت فردی مربوط به افرادی است که در محیط، حمایت می شوند.

مهم ترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است [۹]. نیروی انسانی کارآمد مهم ترین سرمایه هر سازمان محسوب می شود. تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین منبع سازمان قلمداد کرده اند و معتقدند که بایستی این منبع به عنوان سرمایه اصلی جامعه پرورش داده شود و با بکارگیری سیاست های مناسب، انگیزه تلاش و کوشش در آن ها ایجاد شود [۶]. حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است. وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت افراد در سازمان ها می باشد. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می شود، باعث بوجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آن ها را به سمت کار و تلاش بیشتر و مطلوب تر سوق می دهد [۱۰]. استرس شغلی، بسیار شایع است و قدری فراگیر است که مردم را در همه مشاغل و رتبه ها و سطوح اجتماعی و اقتصاد تحت تأثیر قرار می دهد و چون مقدار زیادی از زندگی ما در کار به سر می برد، استرس شغلی می تواند در دیگر نقاط زندگی به همان نسبت استرس ایجاد کند. زمانی که افراد در کار دچار استرس هستند آن ها ممکن است در اوقات بیکاری صبر کمتری داشته باشند، از روابطشان رنج ببرند و انرژی کمتری در زمان بیکاری داشته باشند. افرادی که استرس شغلی زیادی دارند یک نوع فرسودگی شغلی یا افسردگی را تجربه کرده اند و به همین دلیل یک پیوند نزدیک بین استرس شغلی و استرس های مزمن وجود دارد که می تواند عوارض قابل توجهی بر روی سلامتی بگذارد. استرس شغلی عوارض منفی زیاد و در بعضی مواقع پیامدهای جبران ناپذیری را متوجه فرد و سازمان می سازد [۲]. اهمیت و نقش اضطراب و فشار عصبی محیط کار، زمانی بیشتر می شود که بدانیم تحقیقات انجام شده هفتاد و هشت درصد محیط کار، هشت درصد محیط خانواده و دوازده درصد محیط اجتماعی را به عنوان زمینه ساز اضطراب و فشار عصبی ذکر نموده اند [۱۱]. سابقه تحقیق بر روی موضوع استرس شغلی معلمان به سال های ۱۹۷۶ و بعد از آن بر می گردد. بررسی های اولیه در زمینه مطالعه استرس شغلی معلمان توسط دو تن از اساتید دانشگاه استانفورد به نام های کورتز و تورسن در آمریکا انجام شد که این نتایج را نشان داد: ۱- استرس پدیده ای شایع در میان معلمان (اعم از تازه کار و بسیار با تجربه) می باشد. ۲- استرس معلم با شرایط فیزیکی، اجتماعی، شخصی، همبستگی دارد. ۳- تأثیر استرس معلم بر رفتار دانش آموزان و معلمان دیگر، هر چند مطالعه شده ولی هنوز ناشناخته مانده است. ۴- روش حساسیت زدایی منظم و آموزش تکنیک تدریس ممکن است استرس معلم

های فرهنگی و اجتماعی استان، به طور کلی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی تعیین می شود و به بررسی سطوح کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی پرداخته می شود و رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی مورد سنجش قرار می گیرد یعنی رابطه پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی با استرس شغلی معلمان ابتدایی مورد بررسی قرار می گیرد و در نهایت چگونگی پیش بینی استرس شغلی توسط ابعاد کیفیت زندگی کاری تعیین می شود.

یکی از جنبه های مهم شغلی مدیران سازمان ها، شناسایی محرک ها و موقعیت های متعدد ناشناخته و استرس زایی است که می تواند به ویژه در دراز مدت بر روی عملکرد و شخصیت کارکنان تأثیر گذار [۲۱]. در نتیجه به منظور ایفای صحیح، نقش تربیتی و پرورشی معلمان ابتدایی و جلوگیری از کاهش فرآیند آموزش، تعیین سطح استرس شغلی معلمان و تعیین رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی در آن ها ضرورت می یابد. انجام چنین تحقیقاتی یقیناً موجب تقویت اطلاعات و رشد بنیه های نظری علم مدیریت نیروی انسانی، خصوصاً در بُعد رفتار سازمانی بوده و زمینه ساز دستیابی به راهبردهای اجرایی می گردد تا ضمن احترام به شأن و منزلت انسانی، امکان بهره وری بیشتر از مهم ترین سرمایه سازمان یعنی نیروی انسانی شاغل در مقطع ابتدایی آموزش و پرورش فراهم گردد. کیفیت بالای زندگی کاری برای سازمان ها ضروری است تا در جذب و نگهداری کارکنان در سازمان ها، موفق عمل نمایند و این تبدیل به یک استاندارد برای تمامی سازمان ها، چه بزرگ و چه کوچک شده است. با توجه به اینکه استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره وری در سازمان ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در پرسنل است [۲۲]. تعیین استرس شغلی معلمان ابتدایی ضرورت می یابد. معلمان ابتدایی به عنوان یک جزء مهم سیستم آموزش و پرورش محسوب می شوند، استرس شغلی در آن ها اثر زیادی بر کیفیت آموزشی خواهد گذاشت لذا برنامه ریزی جهت آموزش در رابطه با موضوعات استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری ضروری است تا استراتژی های مؤثر برای پیشرفت شرایط کاری و کاهش استرس شغلی تدوین گردد. از آنجائیکه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری به طور جداگانه در تحقیقات مختلف بررسی شده اند، اما تحقیقات بسیار محدودی در زمینه کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی انجام گرفته است محقق درصدد تحقیق در این زمینه می باشد تا کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان

(۴) فقدان حمایت فردی در محیط، تنها عاملی است که با نگرش منفی در پاسخ به دیگران، رابطه دارد.

فدریکو<sup>۹</sup> (۲۰۰۳) [۲۰]، معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری، همانا ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است.

با توجه به نقش تربیتی و پرورشی معلمان ابتدایی و از آنجا که آن ها به عنوان یک جزء مهم سیستم آموزش و پرورش محسوب می شوند، استرس شغلی معلمان ابتدایی می تواند اثر زیادی بر کیفیت آموزشی بگذارد. لذا تعیین میزان استرس شغلی معلمان ابتدایی و تعیین رابطه آن با کیفیت زندگی کاری، با توجه به تأثیری که کیفیت زندگی کاری بر افزایش رضایت شغلی و بهره وری کارکنان، افزایش مشارکت و خشنودی از کار و کاهش استرس ناشی از کار دارد، ضرورت می یابد. علاوه بر آن علیرغم وجود دست مایه های علمی تجربه شده در کشورهای مختلف جهان، تعمیم آن ها به کشور ایران با شرایط اجتماعی، نژادی و مذهبی خاص خود چندان منطقی به نظر نمی رسد. انجام چنین تحقیقاتی یقیناً موجب تقویت اطلاعات و رشد بنیه های نظری علم مدیریت نیروی انسانی خصوصاً در بُعد رفتار سازمانی بوده و زمینه ساز دستیابی به راهبردهای اجرایی می گردد تا ضمن احترام به شأن و منزلت انسانی، بهره وری بیشتر از مهم ترین سرمایه سازمان یعنی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش فراهم گردد. رشد و گسترش نظام های آموزش و پرورش، ویژگی بارز جامعه عصر ماست. این امر به ویژه در دهه های اخیر در کشورهای رو به توسعه به مسأله ای مهم مبدل شده است. پیامد این رشد روزافزون، تبدیل نظام آموزشی به سازمانی عظیم و فراگیر است که با تعداد کثیری دانش آموز سروکار دارد، وظایف متعدد و متنوعی انجام می دهند، معلمان و کارکنان با دانش و مهارت های گوناگون به خدمت می گیرند، منابع مالی و مادی عظیمی مصرف می کند و اثرات و نتایج دامنه داری به بار می آورد. معلم ابتدایی که محور اصلی تعلیم و تربیت کشور محسوب می شود، ضرورت دارد که در زمینه کار و شغل آن، کنکاش لازم به عمل آید و به عنوان عامل اصلی توسعه نظام آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گیرد. ارتباط معلم با دانش آموز یک ارتباط نزدیک و تنگاتنگ است لذا دانستن مشکلات و معضلات معلمان ضرورت می یابد. در این تحقیق بر سلامت جسمی و روانی معلمان ابتدایی و بهبود کیفیت زندگی کاری آن ها تأکید می شود، در نتیجه با ترغیب مسئولین به اختصاص بودجه و امکانات بیشتر جهت ایجاد تغییرات مطلوب در محیط کاری، شرایط بهتر و زمینه مناسب تری برای فعالیت معلمان ابتدایی در محیطی به دور از تنش های شغلی فراهم می شود. در تحقیق حاضر با توجه به ویژگی

استفاده گردید و سؤالات این پرسشنامه بر اساس مدل ریچارد والتون در سال ۱۹۷۳ تدوین گردیده است و در ایران مورد استفاده قرار گرفته است.

محقق برای اعتبار محتوایی پرسشنامه، پایایی این ابزارها در یک جامعه ۵۰ نفری و با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید که در نتیجه، پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ( $\alpha=0/8965$ ) و پایایی پرسشنامه استرس شغلی ( $\alpha=0/82$ ) حاصل شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (جدول و نمودار فراوانی جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تعداد فرزند، سابقه کار) و از روش های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یک راهه، آزمون شفه<sup>۱</sup> و آزمون t مستقل استفاده شده است.

### یافته ها

**ویژگیهای شخصی:** بر اساس یافته های بدست آمده ۸۱.۵٪ از پاسخگویان مرد، ۲۵/۵٪ از آنها در گروه سنی (۴۱-۴۵ سال) قرار داشتند، اکثر آنها متأهل (۸۸/۵٪) و دارای فرزند (۸۶٪) بودند و بیشتر پاسخگویان (۴۰٪) دارای سابقه کاری (۲۱-۳۰ سال) بودند (جدول ۱).

جدول ۱: ویژگیهای شخصی پاسخگویان

درصد	فراوانی		
۱۸/۵	۳۷	زن	جنسیت
۸۱/۵	۱۶۳	مرد	
۱۸/۵	۳۷	۳۰-۳۵	سن
۱۳	۲۶	۳۵-۳۱	
۲۰/۵	۴۱	۴۰-۳۶	
۲۵/۵	۵۱	۴۵-۴۱	
۱۹	۳۸	۵۰-۴۶	
۳/۵	۷	۵۵-۵۱	
۱۱/۵	۲۳	مجرد	تاهل
۸۸/۵	۱۷۷	متاهل	
۸۶	۱۷۲	دارای فرزند	فرزند
۱۴	۲۸	بدون فرزند	
۲۶	۵۲	۱-۱۰	سابقه کار
۳۱	۶۲	۱۱-۲۰	
۴۰	۸۰	۲۱-۳۰	
۳	۶	۳۰ به بالا	
۱۰۰	۲۰۰	جمع	

### بررسی فرضیه های تحقیق:

ابتدایی را با توجه به این مسأله که استرس پدیده ای بسیار شایع در میان معلمان (اعم از تازه کار و بسیار با تجربه) است، تعیین کرده و رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی را مورد بررسی قرار دهد. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی انجام شده است. در راستای تحقق این هدف فرضیه اصلی؛ بین کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه های فرعی ذیل مطرح گردیدند:

- بین پرداخت منصفانه و کافی به فرد با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین محیط کار ایمن و بهداشتی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین تناسب اجتماعی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین قانون گرایی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فضای کلی زندگی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین انسجام و یکپارچگی اجتماعی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین توسعه قابلیت های فردی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بهمنی ( $N=350$ ) بود. حجم نمونه پژوهش ۲۰۰ نفر معلم (مرد و زن) که بر اساس فرمول همبستگی بین دو متغیر کمی، و به صورت تصادفی منظم انتخاب گردیدند.

برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استاندارد اسپوو (۱۹۸۷) که برای اولین بار توسط اسپوو و همکاران مورد استفاده قرار گرفت و وسیله اندازه گیری استرس شغلی نامیده شد، و در داخل کشور به کرات توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته است، استفاده شد.

برای اندازه گیری اعتبار پرسشنامه کیفیت زندگی کاری از روش اعتبار صوری و به منظور تعیین اعتماد از روش آزمون مجدد

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/352$  می باشد و نیز سطح معناداری محاسبه شده ( $P = 0/0001$ ) از آلفای تحقیق

کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. و با احتمال ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمنی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و استرس شغلی (متغیر وابسته)

فرضیه	متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱	کیفیت زندگی کاری	استرس شغلی	-0/352*	0/0001
۲	پرداخت منصفانه و کافی		-0/24**	0/0001
۳	محیط کاری ایمن و بهداشتی		-0/161**	0/008
۴	تأمین فرصت رشد و امنیت		-0/158**	0/009
۵	تناسب اجتماعی		-0/172**	0/005
۶	قانون گرایی		-0/154*	0/012
۷	فضای کلی زندگی		-0/12*	0/049
۸	انسجام و یکپارچگی اجتماعی		-0/095	0/118
۹	توسعه قابلیت های فردی		-0/222**	0/0001

تعداد نمونه = ۲۰۰

\*سطح معنی داری 0/01 و \*سطح معنی داری 0/05

فرضیه اول: بین پرداخت منصفانه و کافی به فرد با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/158$  می باشد و نیز سطح معناداری محاسبه شده ( $P = 0/009$ ) از آلفای تحقیق

کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. پس می توان گفت که بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمنی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد. فرضیه چهارم: بین تناسب اجتماعی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/172$  می باشد و نیز سطح معناداری محاسبه شده ( $P = 0/005$ ) از آلفای تحقیق

کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. پس می توان گفت که بین تناسب اجتماعی و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمنی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد. فرضیه پنجم: بین قانون گرایی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/154$  می باشد و نیز سطح معناداری محاسبه شده ( $P = 0/012$ ) از آلفای تحقیق

کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. پس می توان گفت که بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمنی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد. فرضیه سوم: بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با استرس شغلی معلمان ابتدایی تفاوت وجود دارد.

سطح معناداری محاسبه شده ( $P=0/0001$ ) از آلفای تحقیق ( $\alpha=0/01$ ) کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. پس می توان گفت که بین توسعه قابلیت های فردی و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمئی معکوس و معناداری وجود دارد.

### تحلیل رگرسیون:

بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه چندگانه معناداری وجود دارد (تحلیل رگرسیون استرس شغلی از طریق مؤلفه های کیفیت زندگی کاری): نتایج حاصل از رگرسیون به شیوه گام به گام نشان می دهد که از بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه های پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، توسعه قابلیت های فردی و فضای کلی زندگی به عنوان معیارهای پیش بین، معیار ورود به معادله رگرسیون برای تبیین تغییرات استرس شغلی را دارا هستند. همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود در گام چهارم و نهمی مؤلفه های پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، توسعه قابلیت های فردی و فضای کلی زندگی وارد معادله رگرسیون شده اند. مقدار ضریب همبستگی چندگانه ( $r = 0/392$ ) و مجذور R برابر با  $0/153$  است. بدین معنا که پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، توسعه قابلیت های فردی و فضای کلی زندگی  $15.3$  درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کند. که این میزان با توجه به مقدار ( $F= 11/996$ ) و سطح معناداری ( $P= 0/0001$ ) معنادار می باشد (جدول ۳ و ۴).

( $\alpha=0/01$ ) کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. پس می توان گفت که بین قانون گرایی و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمئی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه ششم: بین فضای کلی زندگی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/12$  می باشد و نیز سطح معناداری محاسبه شده ( $P= 0/049$ ) از آلفای تحقیق ( $\alpha=0/01$ ) کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می شود. پس می توان گفت که بین فضای کلی زندگی و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمئی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین انسجام و یکپارچگی اجتماعی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/095$  می باشد و نیز سطح معناداری محاسبه شده ( $P= 0/118$ ) از آلفای تحقیق ( $\alpha=0/01$ ) بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر پذیرفته شده و فرضیه اصلی تحقیق رد می شود. پس می توان گفت که بین انسجام و یکپارچگی اجتماعی و استرس شغلی معلمان ابتدایی شهر بهمئی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه هشتم: بین توسعه قابلیت های فردی با استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۲، مقدار ضریب همبستگی دو متغیر مذکور برابر با  $r = -0/222$  می باشد و نیز

جدول ۳. تحلیل رگرسیون استرس شغلی از طریق مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

الگوی رگرسیون	ضریب همبستگی	مجذور R	F	سطح معناداری
۱	۰/۲۴۰	۰/۰۵۸	۱۶/۴۰۲	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۲۸۹	۰/۰۸۴	۱۲/۱۷۸	۰/۰۰۰۱
۳	۰/۳۳۳	۰/۱۱۱	۱۱/۰۲۵	۰/۰۰۰۱
۴	۰/۳۹۲	۰/۱۵۳	۱۱/۹۹۶	۰/۰۰۰۱

جدول ۴. ضرایب رگرسیون و بتا برای بررسی ضرایب پیش بینی متغیرهای مستقل بر استرس شغلی

متغیر	ضریب B	خطای معیار B	ضریب بتا	F	سطح معناداری t
پرداخت منصفانه	-۰/۲۱۵	۰/۰۵۳	-۰/۲۴	-۴/۰۵	۰/۰۰۰۱
ثابت	۴/۲۹۵	۰/۱۸۷		۲۳/۰۱۷	۰/۰۰۰۱
پرداخت منصفانه	-۰/۲۰۸	-۰/۰۵۳	-۰/۲۳۳	-۳/۹۶۹	۰/۰۰۰۱
تناسب اجتماعی	-۰/۱۵۷	-۰/۰۵۷	-۰/۱۶۱	-۲/۷۴۸	۰/۰۰۰۶
ثابت	-۴/۷۹۶	۰/۲۵۹		۱۸/۴۹۱	۰/۰۰۰۱
پرداخت منصفانه	-۰/۲۰۴	-۰/۰۵۲	-۰/۲۲۷	-۳/۹۲۶	۰/۰۰۰۱
تناسب اجتماعی	-۰/۲۰۱	۰/۰۵۸	-۰/۲۰۷	-۳/۴۴	۰/۰۰۰۱
فضای کلی زندگی	-۴/۱۵	۰/۰۱۵	-۰/۱۷	-۲/۸۴۱	۰/۰۰۰۵
ثابت	۵/۳۱۲	۰/۳۱۴		۱۶/۹۲۸	۰/۰۰۰۱
پرداخت منصفانه	-۰/۱۳	۰/۰۵۵	۰/۱۴۵	۲/۳۷۷	۰/۰۱۸
تناسب اجتماعی	-۰/۱۸۴	۰/۰۵۷	-۰/۱۸۹	-۳/۲۱۶	۰/۰۰۰۱
فضای کلی زندگی	-۶/۴۴	۰/۰۱۶	-۰/۲۶۵	-۴/۱۳۳	۰/۰۰۰۰
توسعه قابلیت ها	-۰/۱۶	۰/۰۴۴	-۰/۲۴۴	-۳/۶۵۷	۰/۰۰۰۰
ثابت	۵/۷۲۷	۰/۳۲۷		۱۷/۵۱۰	۰/۰۰۰۰

### نتایج و بحث

تجزیه و تحلیل نتایج پرسشنامه های تحقیق، که با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون در سطح معناداری ( $\alpha=0.05$ ) صورت پذیرفت، نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی با میزان استرس شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. که البته با توجه به ضریب همبستگی منفی به دست آمده، این ارتباط به صورت معکوس می باشد. یعنی با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان، استرس شغلی آنان کاهش می یابد.

عوامل متعددی در میزان استرس شغلی معلمان دخیل می باشند که خارج از کنترل محقق بودند. با توجه به ضریب تعیین به دست آمده در این پژوهش (۱۵/۳ درصد) تنها ۱۵.۳ درصد تغییرات استرس شغلی ناشی از میزان کیفیت زندگی کاری آنان می باشد. که در این بین نیز از میان هشت مؤلفه کیفیت زندگی کاری، رابطه مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی معنی داری نگردید. یعنی برای کاهش میزان استرس شغلی معلمان باید به هفت مؤلفه دیگر کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه حقوق، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی، توسعه قابلیت های فردی، تأمین فرصت رشد مداوم، قانون گرایی در سازمان و محیط کاری امن و بهداشتی) توجه ویژه ای نمود. نتیجه این تحقیق با تحقیق زمردی (۱۳۸۵) [۱۷]، که این وجود رابطه معکوس بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی را با ضریب همبستگی (-۰/۵۵۷) تأیید می کند، مشابهت دارد. همچنین با تحقیقات محمدی (۱۳۸۷) [۲۳]، و نیز تحقیق فردی پور (۱۳۸۴) [۲۴]، به طور ضمنی مشابهت دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی در حد نسبتاً متوسط و خوبی قرار دارد، بنابراین برای رساندن این میانگین به جایی که شایسته و درخور فرهنگیان و زحمت کشان محترم عرصه تعلیم و تربیت باشد، همت والای مسئولین محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می طلبد. با توجه به اینکه آموزش و پرورش جزء حیاتی ترین ارگان های دولتی کشور محسوب می شود که هر گونه سرمایه گذاری در آن در آینده نه چندان دور منجر به توسعه علمی، فرهنگی و حتی سیاسی کشور خواهد شد، بنابراین توجه ویژه مسئولین به بحث کیفیت زندگی کاری معلمان ضروری به نظر می رسد. با توجه به میانگین مؤلفه استرس شغلی (۳/۳۲) که در حد متوسط و نسبتاً بالایی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که با توجه به اینکه نتایج به دست آمده از کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی شهرستان بهمنی از میانگین نسبتاً ضعیفی برخوردار است، به سهولت می توان پیش بینی نمود که میزان میانگین استرس شغلی در بین معلمان افزایش یابد. از آنجائیکه نتایج تحقیقات نشان می دهد استرس شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می گردد که به وسیله معلمان ارائه می شود، و می تواند عاملی برای غیبت، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت پذیری گردد. علاوه بر این، استرس شغلی با نگرانی های شخصی مثل خستگی جسمی، بی خوابی، افزایش مصرف دارو و الکل و بروز مشکلات خانوادگی همبستگی دارد [۱۹]. بنابراین با توجه به نتایجی که در این تحقیق نیز به دست آمد و نشان داد که معلمان ابتدایی

شهرستان بهمنی از استرس نسبی رنج می برند، بنابراین می توان اظهار داشت که این نتیجه مطمئناً رضایت بخش نیست و باید نسبت به آموزش و پرورش آینده جامعه و همچنین عواقب ناشی از آن نگران بود.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = -0.24$ ) و سطح معناداری ( $P = 0.001$ ) به دست آمده بین مؤلفه پرداخت منصفانه و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از حقوق منصفانه تری در برابر کاری که انجام می دهند، برخوردار باشند؛ میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. در واقع هر چقدر معلمان حقوق خویش را از سازمان متبوع به موقع دریافت نمایند و میزان حقوقی که دریافت می کنند با انتظارات آنان و حجم کاری که انجام می دهند، و همچنین هر چقدر این مقدار حقوق در شرایط کاری مساوی و یکسان در سایر سازمان ها مطابقت داشته باشد، از میزان و شدت استرس شغلی آنان می کاهد. نتایج تحلیل میانگین این مؤلفه بیانگر این است، که معلمان از میزان پرداخت منصفانه حقوق خویش تاحدودی راضی هستند. با توجه به اینکه پرسشنامه های این پژوهش در سال جاری، همزمان با اجرای طرح پرداخت هماهنگ حقوق صورت پذیرفت، بنابراین مشاهده می شود که میزان رضایت معلمان از پرداخت منصفانه نسبت به پژوهش هایی که به طور مشابه در سال های اخیر صورت گرفته می تواند دال بر این باشد که میزان رضایت فرهنگیان تا حدودی رشد داشته است. که از جمله می توان به تحقیقات اخیر اشاره نمود. این در حالی است که در تحقیق حسینی فرجام (۱۳۸۵) [۲۵] میانگین این مؤلفه ۱/۹۲ به دست آمده است و یا در تحقیقی که اخیراً در سال ۱۳۸۷ آقای محمدی انجام داده است؛ میانگین این مؤلفه ۲/۴ بدست آمده است. که پایین تر از میانگین ارزیابی شده این تحقیق ۳/۴۷ می باشد. البته باید ذکر کرد که نگاه به رشدی که در سال جاری اتفاق افتاده، پایان کار نیست. چرا که اکنون آغاز حرکت است و این حرکت باید تا حدی که در خور تلاش معلمین و جایگاه و اهمیت نظام آموزشی است، پیش رود.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = -0.161$ ) و سطح معناداری ( $P = 0.008$ ) به دست آمده بین محیط کاری ایمن و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از محیط کاری ایمن تری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. این مطلب بیانگر این است که اگر محیط کاری از نظر شرایط فیزیکی انجام کار بهداشتی باشد و در واقع سازمان یک محیط کاری امن و بی خطری برای کارکنان بوجود بیاورد و همچنین حجم کار و ساعات کاری عادلانه ای را در نظر بگیرد؛ به طور قطع، با توجه

به نتایج این تحقیق استرس شغلی معلمان کاهش می یابد. این مؤلفه نیز با توجه به تحلیل میانگین حاصله در حد متوسطی (۳/۱۷) قرار دارد. از آنجائیکه لازمه رشد و بالا رفتن کیفیت آموزشی، دارا بودن محیط کاری امن و بی خطر و به دور از هر گونه استرس و اضطراب می باشد و نیز با توجه به نتیجه حاصله از این تحقیق، مسئولین باید حداکثر تلاش خود را معطوف ایجاد محیطی امن نمایند تا جایی که افراد و کارکنان با آزادی بیان بتوانند بدون ترس از هر گونه تنبیه و انتقام، نظرات خویش را به زبان جاری سازند، و با نظرات سازنده کارکنان، برنامه ریزی دقیقی برای آینده نظام آموزشی صورت پذیرد.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = -0.158$ ) و سطح معناداری ( $P = 0.009$ ) به دست آمده، بین فرصت رشد مداوم و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از فرصت رشد مداوم تری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. با توجه به نتایج به دست آمده، اگر معلمان از امنیت شغلی برخوردار باشند؛ به عبارتی، به طور رسمی به استخدام سازمان درآمده باشند و همچنین امکان بکارگیری مهارت های آموخته شده در دانشگاه را عملاً کسب کرده باشند و نهایتاً محیط کاری امکان رشد ظرفیت و توانایی بالقوه را برای آنان فراهم نموده باشد؛ به طور قطع، با توجه به نتایج این تحقیق استرس شغلی معلمان کاهش می یابد. با توجه به میانگین این مؤلفه (۳/۳۳) که در حد متوسطی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که میزان فرصت رشد و شکوفایی در سازمان آن ها در حد متوسطی قرار دارد. و معلمان تا حدودی امکان بکارگیری مهارت هایشان را دارند، و امنیت شغلی به طور نسبی در محیط کار حکمفرماست. البته از آنجائیکه اغلب معلمانی که پرسشنامه بین آنان توزیع گردید، معلمان رسمی بودند بنابراین می توان انتظار داشت که میانگین این بخش بالاتر از متوسط ارزیابی گردد.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $r = -0.172$ ) و سطح معناداری ( $P = 0.005$ ) به دست آمده بین تناسب اجتماعی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از تناسب اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. از این نتیجه چنین دریافت می شود که اگر کلیه معلمان محیط کاری (مدرسه) بر قوانین حاکم بر جامعه ارج نهند و در برابر محیط زیست و حفاظت از آن احساس مسئولیت نمایند و به راحتی بتوانند سایر نقش های شخصی و اجتماعی خویش را ایفا نمایند، به طور قطع، با توجه به نتایج این تحقیق استرس شغلی معلمان

متقاضی ادامه تحصیل بوده اند گزینه های کم و متوسط را انتخاب نموده اند.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به ضریب همبستگی ( $r = -0/059$ ) و سطح معناداری ( $P = 0/118$ ) به دست آمده بین انسجام اجتماعی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. در این تحقیق منظور از انسجام اجتماعی این است که، در محیط کاری معلمان شاهد این باشند که کارها بر اساس سلسله مراتب اداری انجام پذیرد و همکاران به یکدیگر اعتماد داشته باشند و زمینه ارتقاء شغلی فراهم باشد و در شرایط سخت مورد حمایت همکاران قرار گیرند. با توجه به میانگین این مؤلفه ( $2/44$ ) که در حد پایینی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که زمینه ارتقای شغلی در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهمئی در حد پایینی قرار دارد و معلمان فرصت رشد مهارت های خویش را به دست نمی آورند که البته این امر با مؤلفه قبلی تا حدودی از یک مشکل نشأت گرفته است. همچنین در بین معلمان مدارس، همکاران کمتر مورد حمایت همدیگر واقع می شوند و به طور نسبی سلسله مراتب اداری در مدارس زیر سؤال می رود.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $-0/222$ ) و سطح معناداری ( $P = 0/001$ ) به دست آمده بین توسعه قابلیت های فردی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از محیط کاری برخوردار باشند که در آن فرصت توسعه قابلیت های فردی بیشتر باشد، میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. این مؤلفه بیانگر این است که شغل باید طوری طراحی شود که امکان بکارگیری دامنه وسیعی از مهارت ها را برای کارکنان فراهم آورد و زمینه خود گردانی و خود کنترلی و همچنین انجام طراحی و برنامه ریزی را فراهم نماید و بتواند امکان دسترسی کارکنان به اطلاعات شغلی خویش را افزایش دهد. در صورتی که هنگام طراحی شغل چنین فاکتورهای مهمی لحاظ گردند با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق استرس شغلی معلمان کاهش می یابد. با توجه به میانگین این مؤلفه ( $3/22$ ) که در حد متوسطی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که سبک رهبری در مدارس این شهرستان به نحوی است که به استعداد معلمان در زمینه خود گردانی و خود کنترلی در محیط کاری توجه ویژه ای نشده و معلمان به طور نسبی از این شاخص کیفیت برخوردارند. و این کار بر اساس یک نظریه یا دیدگاه علمی صورت نمی گیرد. همچنین در خصوص فراهم نمودن زمینه انجام طراحی و برنامه ریزی با توجه به اینکه اغلب برنامه ریزی ها در سطح کشوری و به طور متمرکز انجام می شود، معلمان این فرصت را نیز از دست می دهند. و نهایتاً

کاهش می یابد. با توجه به میانگین این مؤلفه ( $3/35$ ) که در حد متوسط و خوبی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که معلمان در مدارس نسبت به محیط زیست احساس مسئولیت می نمایند و در واقع در این خصوص جزء پیشگامان آموزش حمایت از محیط زیست می باشند، و همچنین به قوانین حاکم بر جامعه ارج می نهند و باعث شوند تا همکاران نیز سایر نقش های اجتماعی خود را به درستی در جامعه ایفا نمایند.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $-0/154$ ) و سطح معناداری ( $P = 0/12$ ) به دست آمده، بین قانون گرایی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از میزان قانون گرایی بیشتری در محیط کار برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. مطلب فوق بیانگر این است که در صورتی که رفتار مدیر با معلمان در مدرسه به طور منصفانه باشد و معلمان بتوانند بدون در خطر افتادن موقعیت شغلی خویش نظراتشان را بیان نمایند و روش های مدونی برای اقامه شکایت در محیط کاری وجود داشته باشد و به طور کلی از یک آرامش نسبی در محیط کار برخوردار باشند؛ به طور قطع، با توجه به نتایج این تحقیق استرس شغلی معلمان کاهش می یابد. با توجه به میانگین این مؤلفه ( $3/67$ ) که در حد بالایی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که در مدارس شهرستان بهمئی تا حدود نسبتاً زیادی روابط قانونی حکمفرماست، و همکاران در چنین جوی از آرامش نسبی در محیط کار برخوردارند و نحوه رفتار مدیر با آنان منصفانه است. نتایج تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که با توجه به مقدار ضریب همبستگی ( $-0/12$ ) و سطح معناداری ( $P = 0/049$ ) به دست آمده بین فضای کلی زندگی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر چقدر معلمان از فضای کلی متعادل تری برخوردار باشند، میزان استرس شغلی آنان کاهش می یابد. منظور از فضای کلی زندگی این است که شغل باید طوری طراحی شود که مانع از انجام مسئولیت های خانوادگی و شخصی کارکنان نشود و اوقات فراغت مورد نیاز را برای کارکنان بوجود آورد و اساساً امکان ادامه تحصیل را برای کارکنان بوجود بیاورد. در صورتی که مسئولین و دست اندرکاران آموزش و پرورش تلاش کنند که چنین محیطی را برای معلمان مدارس بوجود بیاورند؛ به طور قطع، با توجه به نتایج این تحقیق استرس شغلی معلمان کاهش می یابد. با توجه به میانگین این مؤلفه ( $3/03$ ) که در حد متوسطی قرار دارد، بیانگر این مطلب است که در مدارس شهرستان بهمئی شغل معلمی تا حدودی از انجام سایر مسئولیت های زندگی ممانعت به عمل می آورد، بنابراین اغلب معلمانی که

فهرست منابع

- [1] Woolridge A. Come back, company man", New York Times Magazine, 2000; 25(12): 75-98.
- [2] Rezaian A. Stress Management (Advanced Organizational Behavior Management), First Edition, Tehran; Organization for the Study and Compilation of Humanities Books (Samat). 2008. [Persian].
- [3] Ross R, Altmeier E. Job Stress: Stress and Anxiety Management for Individual and Organization, First Edition, Translated by Gholamreza Khajehpour, Tehran: Bazetab Publications, 2010. [Persian].
- [4] Lau R. Quality of work life and performance – An ad hoc invitation of two key elements in the service profit chain model. International journal of service industry. 2000; 155-162
- [5] Morehead G. Organizational Behavior, translated by Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh, Tehran: Morvarid Publications, 2008.
- [6] Mirkamali SM, Naranji Thani F. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction between Faculty Members of Tehran and Sharif Universities of Technology, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2008, Tehran: University of Tehran Press. [Persian].
- [7] Dolan Shimon L, Schuler Randall S. Personnel and Human Resources Management, translated by Mohammad Ali Tusi and Mohammad Saebi, seventh edition, Public Management Training Center, 2007. [Persian].
- [8] Foolad Band F. Job Fatigue (Causes and Solutions), Health Weekly 2008; 106: 8.
- [9] Abdi H. Determining the relationship between job stress and job burnout in the community of nurses working in Yazd hospitals. Journal of Yazd University of Medical Sciences 2009; 9(3): 58 - 63. [Persian].
- [10] Salmani D. Quality of Work Life and Improvement in Organizational Behavior, Tehran, Tehran University School of Management Publications. 2008. [Persian].
- [11] Hashemi Motlagh S. Comparison of communication skills and quality of work life of active and non-active faculty members; Islamic Azad University of East Azerbaijan Province; Beyond Spring

این کارها منجر به این خواهد شد که برای معلمان امکان بکارگیری دامنه وسیعی از مهارت ها فراهم نباشد.

نتیجه گیری نهایی

بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان ابتدایی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، و 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 استرس شغلی دارند. از جمله مهمترین محدودیتهای پیشروی محقق می توان به عوامل روانی اثرگذار مانند: نگرانی و خستگی، بی تفاوت نسبت به پاسخگویی به پرسشنامه به دلیل توزیع بیش از حد چنین پرسشنامه هایی توسط سایر دانشجویان و یا ارگان های دولتی دیگر و ... که امکان جمع آوری دقیق اطلاعات و همچنین زمان صرف شده برای این کار را نیز طولانی تر می نماید؛ وجود تمایلات، تعصبات، تجربیات گذشته و ... ممکن است بر نتایج اثرگذار باشد؛ عوامل و متغیرهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و ... که در اختیار پژوهشگر نمی باشد؛ و کمبود منابع و اطلاعات در زمینه پژوهش را برشمرد.

با توجه به اهمیت موضوع و نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود که پژوهش های مشابهی در سایر جوامع و استان ها به عمل آید و نتایج با هم مقایسه گردند. با توجه به این که کیفیت زندگی کاری تنها یکی از عوامل تأثیرگذار بر استرس شغلی است، انجام پژوهش های دیگری در ارتباط با سایر عوامل تأثیرگذار بر استرس شغلی و ارائه مدلی کلی تر از استرس شغلی و همچنین انجام تحقیقات مشابه در کادر ستادی آموزش و پرورش و مقایسه نتایج توصیه میگردند.

واژه نامه

1. Human capital	سرمایه انسانی
2. Job Stress	استرس شغلی
3. Hans Selye	هانس سلیه
4. Ross & Altmaier	راس و آلتمایر
5. NIOSH	نیوش
6. Walton	والتون
7. Bagley & Kzjka	بگلی و کزجکا
8. Maslach & Jackson	مسلایچ و جکسون
9. Federico	فدریکو
10. Scheffe	آزمون شفه

- of Applied Psychology, 1993; 78(4):552-556.
- [19] Maslach C. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981; 2: 113.
- [20] Federico R. Vanderbilt making study to improve quality of work life. Vanderbilt University Medical Center for More Information Journal, Available at: [www.mc.vanderbilt.edu](http://www.mc.vanderbilt.edu). 2003
- [21] Davis M. *The Relaxation & Stress Reduction Workbook*. 1988. CA By: Harbinger.
- [22] Khaghanizadeh M. Investigating the Relationship between Job Stress and Nurses' Quality of Work Life. *Journal of Medical Sciences* 2008;10: 175-184. [Persian].
- [23] Mohammadi B. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Health in Secondary Schools of Kurdistan Province, M.Sc. Thesis, City: Tehran, Shahid Rajaei University, 2008. [Persian].
- [24] Fardipour H. Study of the quality of work life of accounting units of education departments in the nineteen districts of Tehran, master's thesis. 2000. [Persian].
- [25] Hosseini Farjam AS. A Study and Comparison of the Quality of Work Life of Teachers in Hamadan, Master Thesis, Education Management of Hamadan Province. 2004. [Persian].
- Management; Third Year, 2010;12: 7 - 32. [Persian].
- [12] Shirkund A. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Performance of Iran Insurance Company in Tehran, Tehran; Allameh Tabatabai University, 2007. [Persian].
- [13] Ramezani Nejad R. A Study of Occupational Stress Factors for Physical Education and Sports Teachers, 2010; 25: 27- 37. [Persian].
- [14] Asgari P, Nakalzadeh M. The relationship between job stress and social support with job satisfaction in the employees of the National Drilling Company; Islamic Azad University of Ahvaz ; *New Findings in Psychology (Social Psychology)* Spring 2010; 5, (14): 37- 52. [Persian].
- [15] Ansari MI, Mirahmadi SMR, Zabihzadeh K. Investigating the Relationships between Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management in Oil Industry* Winter 2010; 4, (13):153- 166. [Persian].
- [16] Khakbazan Z. Investigating the Relationship between the Source of Control and Burnout of Primary School Teachers in Neishabour, Master Thesis, City: Tehran, Allameh Tabatabaei University, 2006. [Persian].
- [17] Zommorodi H. Relationship Between Quality of Work Life and Job Stress of School Principals in Mashhad, Master Thesis, City: Tehran, Allameh Tabatabaei University, 2006. [Persian].
- [18] Begle TM, Czajka JM. Panel Analysis of The Moderating Effects of Commitment On Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. *Journal*