

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی در میان معلمان تربیت بدنی:

مطالعه‌ای در محیط آموزشی

فرحناز شمس^۱ | جهانگیر کریمیان^۲ | فرزانه داوری^۳

۲

سال دوم

بهار و تابستان ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۲/۰۵

صص: ۳۵-۲۲



چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان اصفهان است. این مطالعه توصیفی-همبستگی با روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش معلمان تربیت بدنی بودند که از طریق جدول کوکران و شارپ ۳۲۵ نفر نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی جمع‌آوری و با آزمون‌های t مستقل، واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین یکپارچگی اجتماعی در کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. کیفیت زندگی کاری در سطح متوسط و تحلیل رفتگی شغلی در سطح بالا بود. اداره آموزش و پرورش باید مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها را در اولویت قرار دهد، منابع کافی فراهم کند و تعادل در حجم کاری ایجاد نماید تا تحلیل رفتگی کاهش یابد و سلامت روان بهبود یابد. این رویکرد اثربخشی سازمانی را افزایش داده و در نهایت کیفیت آموزش و نظام آموزشی را به نفع دانش‌آموزان، معلمان و جامعه ارتقا می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری؛ تحلیل رفتگی شغلی، معلمان.

۱. نویسنده مسئول: دکتری مدیریت ورزشی، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، شهر اصفهان، کشور ایران.

Email: shamsfarahnaz@yahoo.com

۲. استاد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳. استادیار، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، شهر تهران، کشور ایران.

مقدمه و بیان مسئله

آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه هر جامعه، نقشی کلیدی در پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ایفا می‌کند. شواهد تاریخی و تطبیقی نشان می‌دهد که کشورهای پیشرفته با تکیه بر نظام‌های آموزشی قوی، نیروی انسانی ماهر تربیت کرده و زیرساخت‌های توسعه پایدار را فراهم آورده‌اند (Piao & Managi, ۲۰۲۳). در این میان، معلمان، به‌ویژه معلمان تربیت بدنی، به دلیل ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان و تأثیر بر سلامت جسمی و روانی آن‌ها، جایگاه ویژه‌ای دارند. نقش این معلمان فراتر از آموزش مهارت‌های ورزشی بوده و شامل تقویت اعتماد به نفس، انضباط و همکاری تیمی در دانش‌آموزان است که همگی از مؤلفه‌های کلیدی توسعه فردی و اجتماعی به شمار می‌روند (Opstoel et al., ۲۰۲۰). با این حال، عواملی نظیر کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد این معلمان تأثیر می‌گذارد. کیفیت زندگی کاری شامل رضایت شغلی، امنیت شغلی و سلامت روان‌شناختی است که می‌تواند بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد. در مقابل، تحلیل رفتگی شغلی به‌عنوان پدیده‌ای مخرب، با افت عملکرد، اضطراب و افسردگی همراه است.

در ایران، معلمان تربیت بدنی با چالش‌هایی نظیر کمبود امکانات، حجم بالای وظایف و شرایط کاری نامناسب مواجه‌اند. این مسائل می‌توانند کیفیت زندگی کاری آن‌ها را کاهش داده و تحلیل رفتگی شغلی را تشدید کنند. برای مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کمبود تجهیزات ورزشی و فقدان حمایت سازمانی، احساس نا کارآمدی را در معلمان تقویت کرده و تعاملات آن‌ها با دانش‌آموزان را تضعیف می‌کند (Wang, ۲۰۲۴). این مشکلات نه تنها بر فرد، بلکه بر محیط مدرسه و نظام آموزشی اثر منفی می‌گذارند (Baluyos et al., ۲۰۱۹). بی‌توجهی به این مسائل می‌تواند انگیزه تربیتی، روابط بین فردی و سلامت روان معلمان را تضعیف کند. از سوی دیگر، حل این چالش‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد معلمان، ارتقای کیفیت آموزش تربیت بدنی و تقویت نظام آموزشی منجر شود. با وجود اهمیت این موضوع، پژوهش‌های جامع در ایران در این زمینه محدود بوده و شکاف‌هایی در شناخت روابط متقابل کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد. این محدودیت در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته که برنامه‌های مدون برای حمایت از

معلمان دارند، بیشتر نمایان است (Renwick, ۲۰۲۳). هدف این پژوهش، بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی و تبیین روابط متقابل این مؤلفه‌ها برای ارائه راهکارهای مؤثر در بهبود نظام آموزش می باشد.

مبانی نظری

نظریه تناسب فرد-محیط یکی از چارچوب‌های نظری کلیدی در این پژوهش است که بیان می‌کند تعامل بین ویژگی‌های فردی (مانند انتظارات و توانایی‌ها) و شرایط محیط کار (مانند فرهنگ سازمانی و فشارهای شغلی) بر کیفیت زندگی کاری، تحلیل رفتگی شغلی تأثیرگذار است (Angelini, ۲۰۲۳). این نظریه تأکید دارد که عدم تناسب بین فرد و محیط می‌تواند به استرس مزمن و کاهش انگیزه منجر شود، که در مشاغل پرفشار مانند تدریس تربیت بدنی به‌طور خاص مشهود است (Maslach & Leiter, ۲۰۱۶). کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مفهوم چندوجهی، شامل رضایت شغلی، امنیت شغلی و سلامت روان شناختی است و می‌تواند بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد (Kumar Mohini & Kanta Pany, ۲۰۲۴). تحلیل رفتگی شغلی، به‌عنوان پدیده‌ای مخرب، با افت عملکرد، اضطراب و افسردگی همراه است و فشارهای شغلی مداوم، به‌ویژه در مشاغل با تعامل انسانی بالا مانند تدریس، می‌تواند به فرسودگی عاطفی و کاهش حس کفایت منجر شود (Maslach & Leiter, ۲۰۱۶).

اهمیت این پژوهش در چند بعد قابل بررسی است. نخست، معلمان تربیت بدنی به‌دلیل نقش چندگانه‌ای که در آموزش مهارت‌های جسمانی، تقویت سلامت روان و پرورش مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان دارند، از عوامل کلیدی در نظام آموزشی هستند (Opstoel et al., ۲۰۲۰). شرایط کاری نامناسب و فشارهای شغلی می‌تواند عملکرد این معلمان را مختل کرده و به‌طور غیرمستقیم بر کیفیت آموزش و سلامت دانش‌آموزان اثر منفی بگذارند (Baluyos et al., ۲۰۱۹). حل این مسائل می‌تواند به بهبود عملکرد معلمان، ارتقای کیفیت آموزش تربیت بدنی و تقویت نظام آموزشی منجر شود. مطالعات بین‌المللی نشان داده‌اند که بهبود شرایط کاری معلمان نه تنها بهره‌وری آموزشی را افزایش می‌دهد، بلکه اثرات مثبتی بر سلامت جامعه و کاهش هزینه‌های اجتماعی مرتبط با مشکلات روانی دارد (Nwoko et al., ۲۰۲۳).

در ایران، کمبود امکانات و حمایت ناکافی از معلمان تربیت بدنی، شکاف پژوهشی قابل توجهی ایجاد کرده است. این شکاف در مقایسه با کشورهایمانند فنلاند که برنامه‌های جامع حمایت از معلمان را اجرا کرده‌اند، بیشتر مشهود است (Elhamian, ۲۰۱۸). این پژوهش با تمرکز هم‌زمان بر کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی، درصدد پر کردن این خلأ و ارائه راهکارهای عملی برای سیاست‌گذاران آموزشی است. نتایج این مطالعه می‌تواند به تدوین برنامه‌های مدون برای حمایت از معلمان تربیت بدنی و بهبود نظام آموزشی کمک کند.

پیشینه پژوهش

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری، تحلیل رفتگی شغلی با عملکرد سازمانی و فردی ارتباط تنگاتنگی دارند. کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مفهوم چندوجهی، شامل رضایت شغلی، امنیت شغلی و سلامت روان شناختی است و می‌تواند بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد (Ravn & Ravn, ۲۰۰۸; Kumar Mohini & Kanta Pany, ۲۰۲۴). پژوهش زاهدنژاد و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که کیفیت بالای زندگی کاری با کاهش خستگی عاطفی و افزایش احساس موفقیت شخصی مرتبط است (Zahednezhad et al., ۲۰۲۱). همچنین، گراری (۲۰۲۵) بر تأثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و عملکرد معلمان تأکید کرده و اهمیت حمایت از معلمان را برجسته می‌کند (Grari & Bessouh, ۲۰۲۵). در مطالعه‌ای مشابه، والتون و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که برنامه‌های غنی‌سازی شغلی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌تواند کیفیت زندگی کاری معلمان را بهبود بخشد و تعهد سازمانی آن‌ها را افزایش دهد (Walton, ۱۹۷۳) و در مقابل یافته‌ها نشان داده کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان ورزش تأثیر دارد. بنابر این مسئولان مربوطه می‌بایست بر افزایش رضایت شغلی معلمان ورزش و کاهش بی‌تفاوتی آن‌ها اقدام کنند و در مسیر اهداف ارزشمند سازمان آموزش و پرورش، و پیشرفت کشور گام بردارند (kotobi et al., ۲۰۲۱). در مقابل، تحلیل رفتگی شغلی به‌عنوان پدیده‌ای مخرب، با افت عملکرد، اضطراب و افسردگی همراه است (Al'Ararah et al., ۲۰۲۴). چن و هو (۲۰۲۴) دریافتند که تناسب فرد-محیط می‌تواند تحلیل رفتگی را کاهش داده و رفاه کارکنان را بهبود بخشد (Zeng & Hu, ۲۰۲۴). این

یافته با پژوهش لیتر و مسلج (۲۰۲۲) هم‌راستا است که نشان داد فشارهای شغلی مداوم، به‌ویژه در مشاغلی با تعامل انسانی بالا مانند تدریس، می‌تواند به فرسودگی عاطفی و کاهش حس کفایت منجر شود (Maslach & Leiter, ۲۰۱۶). در پژوهشی توانمندی‌های شخصیتی با میانجیگری درگیری شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان اثر ساختاری غیر مستقیم و معناداری داشت (heidarilaghab & talepasand, ۲۰۲۱) و در مطالعه‌ای دیگر از میان مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی، تحلیل رفتگی عاطفی بیشترین اثر مستقیم و مثبت را بر تمایل به ترک شغل معلمان دارا بود (hosseinzadeh & Rastegar, ۲۰۱۳). از منظر بین‌المللی، مطالعاتی مانند پژوهش بوتیانی (۲۰۱۹) نشان داده‌اند که معلمان تربیت بدنی به دلیل ماهیت فیزیکی و عاطفی شغل‌شان، بیشتر در معرض تحلیل رفتگی قرار دارند، اما حمایت سازمانی و فرهنگ مثبت مدرسه می‌تواند این ریسک را کاهش دهد (Bottiani et al., ۲۰۱۹). با وجود این یافته‌ها، بیشتر پژوهش‌های پیشین این متغیرها را به‌صورت جداگانه بررسی کرده‌اند و مطالعات محدودی به روابط متقابل آن‌ها در میان معلمان تربیت بدنی پرداخته‌اند. در ایران نیز، کمبود امکانات و حمایت ناکافی از معلمان تربیت بدنی، شکاف پژوهشی قابل توجهی ایجاد کرده است. این شکاف در مقایسه با کشورهای مانند فنلاند که برنامه‌های جامع حمایت از معلمان را اجرا کرده‌اند، بیشتر مشهود است (Elhamian, ۲۰۱۸). این پژوهش با تمرکز هم‌زمان بر این دو متغیر و ارائه رویکردی جامع، در صدد پر کردن این خلأ و غنی‌سازی ادبیات پژوهشی است تا سیاست‌گذاران آموزشی بتوانند راهبردهای مؤثری برای بهبود شرایط کاری معلمان تدوین کنند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر ماهیت، از نوع همبستگی، و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه، پرسشنامه بوده بود. در این تحقیق، ابعاد کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی بدون هیچ‌گونه مداخله آزمایشی و به‌صورت مشاهده‌ای بررسی شده‌اند. بر اساس داده‌های آماری ارائه شده توسط دفتر نیروی انسانی اداره کل آموزش و پرورش، تعداد معلمان شاغل در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳، ۲۰۱۰ نفر گزارش شده است. نمونه‌گیری در این پژوهش به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انجام شد.

و با استناد به جدول نمونه‌گیری کوکران و شارپ، حجم نمونه ۳۲۵ نفر تعیین گردید. این حجم نمونه با توجه به سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای نمونه‌گیری قابل قبول محاسبه شده است. ابزارهای اندازه‌گیری مورد استفاده در این مطالعه شامل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (Walton, ۱۹۷۳) و پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی (Maslach & Jackson, ۱۹۸۱) بوده است. به منظور اعتبارسنجی ابزارها، پرسشنامه‌ها در اختیار گروهی از متخصصان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی با مدرک دکتری در حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا نظرات و پیشنهادات خود را درباره سؤالات مطرح‌شده ارائه دهند. این فرآیند به منظور اطمینان از روایی صوری و محتوایی ابزارها انجام شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج آن به ترتیب برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰٫۸۷ و پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی ۰٫۸۴ به دست آمد. این مقادیر نشان‌دهنده سطح بالای پایایی ابزارهای مورد استفاده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در سطح استنباطی، آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌ها، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون‌های F و t (تحلیل واریانس) برای مقایسه میانگین گروه‌ها، آزمون t تک‌متغیره برای مقایسه میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه، ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها به کار گرفته شد. انتخاب این آزمون‌ها با توجه به سؤالات پژوهش و نوع داده‌های گردآوری‌شده انجام شده است. تمامی تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اسپاس پی اس اجرا گردید.

سؤالات پژوهش

- ۱- میزان کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی در معلمان تربیت‌بدنی استان اصفهان چه میزان است؟
- ۲- رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان اصفهان وجود دارد؟

یافته‌های پژوهش

جدول ۱- آزمون معناداری مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری	درجه آزادی	t	اختلاف میانگین	مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰۱	۳۲۴	-۷/۹۲۲	-۰/۳۱۴	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۳۰۶	۳۲۴	-۱/۰۲۵	-۰/۰۴۷	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۱	۳۲۴	۶/۱۹۶	۰/۲۳۷	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۰۰۱	۳۲۴	-۷/۱۵۰	-۰/۳۱۵	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۰۰۱	۳۲۴	۶/۷۸۳	۰/۳۰۴	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۲۵۹	۳۲۴	-۱/۱۳۱	-۰/۰۳۷	فضای کلی زندگی
۰/۰۰۱	۳۲۴	۷/۹۳۹	۰/۳۲۹	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۰۰۱	۳۲۴	۶/۰۸۴	۰/۲۶۹	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۰۴۶	۳۲۴	۱/۸۵۹	۰/۰۵۳	کیفیت زندگی کاری

بر اساس جدول (۱) مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در مورد نقش عوامل مربوط به مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی و کیفیت زندگی کاری بیش از سطح متوسط می‌باشد.

جدول ۲- آزمون معناداری مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی

سطح معناداری	درجه آزادی	t	اختلاف میانگین	مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی
۰/۰۰۱	۳۲۴	-۱۷/۰۸۹	-۰/۶۱۱	خستگی عاطفی
۰/۰۰۱	۳۲۴	-۳۶/۳۵۶	-۱/۲۸۶	مسخ شخصیتی
۰/۰۰۱	۳۲۴	-۲۱/۳۸۵	۰/۷۴۹	عدم موفقیت شخصی
۰/۰۰۱	۳۲۴	-۲۰/۲۳۵	-۰/۳۷۷	تحلیل رفتگی شغلی

بر اساس جدول (۲) مؤلفه های تحلیل رفتگی شغلی در مورد نقش عوامل مربوط به مؤلفه های خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی، عدم موفقیت شخصی و تحلیل رفتگی شغلی بیش از سطح متوسط می باشد.

جدول ۴- ارتباط کیفیت زندگی کاری با تحلیل رفتگی شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد آزمودنی ها	ارتباط کیفیت زندگی کاری با تحلیل رفتگی شغلی
۰/۳۶۵	-۰/۰۵۰	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با پرداخت منصفانه کافی
۰/۹۰۱	-۰/۰۰۷	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۰۶۱	-۰/۱۰۴	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۰۸۴	-۰/۰۹۶	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با قانون گرایی در سازمان
۰/۲۳۹	-۰/۰۶۶	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۵۴۸	-۰/۰۳۳	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با فضای کلی زندگی
۰/۰۰۸	-۰/۱۴۷	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۴۲۴	۰/۰۴۵	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با توسعه قابلیت های انسانی
۰/۲۴۵	-۰/۰۶۵	۳۲۵	ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با کیفیت زندگی کاری

بر اساس نتایج جدول (۴) ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی با یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سطح $p < /0.05$ معنی دار مثبت بوده است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به بررسی کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی شغلی و مؤلفه های مرتبط با آن ها در میان معلمان تربیت بدنی مدارس استان اصفهان پرداخته است. یافته ها نشان دهنده وضعیت این متغیرها و ارتباط آن ها با یکدیگر است که در ادامه به صورت تفصیلی بحث و نتیجه گیری می شود.

کیفیت زندگی کاری

نتایج پژوهش حاکی از آن است که کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، و توسعه قابلیت‌های انسانی، بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است که معلمان مورد مطالعه از شرایط کاری نسبتاً مطلوبی برخوردارند که می‌تواند به ویژگی‌های اجتماعی برجسته آن‌ها، از جمله خون‌گرمی و اعتمادپذیری، نسبت داده شود. این نتایج با تأکید بر جنبه‌های اجتماعی کیفیت زندگی کاری، نشان‌دهنده تأثیر مثبت این عوامل بر تعاملات حرفه‌ای و شخصی معلمان است. بر اساس این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش استان اصفهان مشارکت معلمان را در فرایندهای تصمیم‌گیری مرتبط با شغل و محیط کارشان تقویت کند. این رویکرد می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی منجر شود که در آن معلمان احساس مالکیت، مسئولیت‌پذیری و عزت‌نفس بیشتری داشته باشند. چنین تغییراتی نه تنها اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه به ارتقای شأن انسانی و بهبود همکاری میان کارکنان کمک می‌کند. این یافته با مطالعه گراری (۲۰۲۵) که به تاثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی تاکید داشت (Grari & Bessouh, ۲۰۲۵)، همخوانی کامل دارد.

تحلیل رفتگی شغلی

یافته‌ها نشان داد که در میان مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی، «عدم موفقیت شخصی» بالاترین اولویت و «مسخ شخصیت» پایین‌ترین اولویت را در میان معلمان تربیت بدنی دارد. همچنین، سطح کلی تحلیل رفتگی شغلی بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. نمرات بالا در مؤلفه عدم موفقیت شخصی می‌تواند نشان‌دهنده نبود فرصت‌های کافی برای پیشرفت حرفه‌ای در میان این معلمان باشد. این امر ضرورت توجه مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش به نیازهای مختلف معلمان (مانند نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی، احترام و خودشکوفایی) را برجسته می‌کند. بر این اساس، معلمان با انگیزه بالا برای کسب موفقیت، بیش از آنکه به پاداش‌های مادی توجه کنند، بر پیشرفت و کارایی متمرکز هستند. از این رو، پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش با ایجاد شرایط مناسب برای پیشرفت حرفه‌ای، به این نیاز پاسخ دهد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات آنجلینی (۲۰۲۳)

و الاراره (۲۰۲۴) هم‌راستا است (Angelini, ۲۰۲۳; Al'Ararah et al., ۲۰۲۴). با توجه به مدل سه مرحله‌ای تحلیل رفتگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش موفقیت شخصی)، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معلمان تربیت‌بدنی در مرحله‌ای از تحلیل رفتگی قرار دارند که عدم موفقیت شخصی برجسته‌تر است. برای پیشگیری از پیشرفت این روند، پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش جوی سازمانی هدفمند و شفاف ایجاد کند که معلمان بتوانند به راحتی اهداف و انتظارات آن را درک کنند.

ارتباط میان متغیرها

نتایج نشان داد که مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت شخصی) با مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری دارند. برای کاهش تحلیل رفتگی، پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش راهکارهایی نظیر افزایش استقلال کاری، حمایت مدیریتی، تأمین امکانات کافی، و ایجاد تعادل میان تعداد دانش‌آموزان و منابع در دسترس را اجرا کند. این نتایج با یافته‌های (گونسالویز و همکاران، ۲۰۲۴؛ سالسیلیابیا و همکاران، ۲۰۲۳؛ گراری، ۲۰۲۵) همخوانی دارد (Gonçalves et al., ۲۰۲۴; Grari & Bessouh, ۲۰۲۵; Salsyabila et al., ۲۰۲۳).

پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی بالاتر از متوسط و تحلیل رفتگی شغلی در سطح بالا قرار دارد. ارتباط معنادار میان این متغیرها بر اهمیت بهبود شرایط کاری و کاهش فشارهای شغلی تأکید دارد. پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش با تقویت مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، حمایت معنوی و تأمین منابع کافی، به‌طور هم‌زمان کیفیت زندگی کاری را ارتقا داده و تحلیل رفتگی شغلی را کاهش دهد. این اقدامات می‌تواند اثربخشی سازمانی و سلامت روان معلمان را به‌طور پایدار بهبود بخشد.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معلمان تربیت بدنی استان اصفهان از کیفیت زندگی کاری نسبتاً مطلوبی برخوردارند، اما با سطح بالایی از تحلیل رفتگی شغلی، به ویژه در مؤلفه «عدم موفقیت شخصی»، مواجه هستند. ارتباط معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تحلیل رفتگی بر اهمیت مداخلات سازمانی تأکید می‌کند که باید هم‌زمان بر سه محور بهبود شرایط کاری (مانند پرداخت منصفانه و توسعه حرفه‌ای)، کاهش فشارهای شغلی (از طریق حمایت مدیریتی و تعادل منابع) و تقویت عوامل روان‌شناختی (مانند مشارکت در تصمیم‌گیری و حمایت معنوی) متمرکز شوند. چنین اقداماتی نه تنها از تحلیل رفتگی شغلی پیشگیری می‌کند، بلکه با ارتقای کیفیت زندگی کاری، به بهره‌وری پایدار و سلامت روان معلمان منجر خواهد شد. این یافته‌ها لزوم نگرشی نظام‌مند به سلامت حرفه‌ای معلمان را یادآوری می‌کنند که در آن بهبود شرایط عینی کار و تقویت ذهنیت‌های مثبت شغلی مکمل یکدیگرند.

قدردانی

نگارندگان این پژوهش بر خود لازم می‌دانند از اداره کل تربیت بدنی و سلامت اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان و همکاران عزیز شرکت کننده در تکمیل پرسشنامه‌ها سپاسگزاری نمایند.

فهرست منابع

- Al'Ararah, K., Çağlar, D., & Aljuhmani, H. Y. (2024). Mitigating Job Burnout in Jordanian Public Healthcare: The Interplay between Ethical Leadership, Organizational Climate, and Role Overload. *Behavioral Sciences*, 14(6), 490. <https://doi.org/10.3390/bs14060490>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36–51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- Elhamian, N. (2018). Compare teacher education in Finland, Malaysia, Canada and Iran. *Theory and Practice in Teachers Education*, 4(6), 24–43. <https://doi.org/20.1001.1.26457156.1397.4.6.2.7> [In Persian]
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLOS ONE*, 17(1), e0261617. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Gonçalves, F., Gaudêncio, M., Paiva, I., Castelo Branco, M., & Viana, J. (2024). Burnout and Professional Quality of Life Assessment in Portuguese Healthcare Professionals Working in Oncology and Palliative Care: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 13(1), 26. <https://doi.org/10.3390/healthcare13010026>
- Grari, Y., & Bessouh, N. (2025a). Quality of Work Life and satisfaction of university teachers. *South Florida Journal of Development*, 6(1), e4915. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n1-016>
- Grari, Y., & Bessouh, N. (2025b). Quality of Work Life and satisfaction of university teachers. *South Florida Journal of Development*, 6(1), e4915. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n1-016>
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2021). Education and Economic Growth. In E. A. Hanushek & L. Woessmann, *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.651>
- heidarilaghah, T., & talepasand, S. (2021). The Mediating Role of Teachers' Work Engagement in Relation to Character Strengths with Burnout. *Educational and Scholastic Studies*, 10(3), 317–341. [In Persian]
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), ۱۰۷۳-۱۰۸۲. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)0213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)0213-6)
- hosseinzadeh, T., & Rastegar, A. (2013). Investigating the Relationship between Psychological Capital and Job Leaving Tendency with an Emphasis on the Mediating Role of Burnout. *Educational and Scholastic Studies*, 2(4), 34–53. [In Persian]
- kotobi, F., Naghiloo, Z., & namvar, M. (2021). Quality of Work Life and its Role in the Organizational Indifference of Sport Teachers. *Educational and Scholastic Studies*, 10(2), 245–۲۶۰. [In Persian]

- Kumar Mohini, S., & Kanta Pany, T. (2024). Quality of Work Life of Employees working in MSME registered Plastic Industries at Odisha. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(4), 24048. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i04.24048>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 6070. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Opstoel, K., Chapelle, L., Prins, F. J., De Meester, A., Haerens, L., Van Tartwijk, J., & De Martelaer, K. (2020). Personal and social development in physical education and sports: A review study. *European Physical Education Review*, 26(4), 797–813. <https://doi.org/10.1177/1356336X19882054>
- Pedditz, M. L., Nonnis, M., & Nicotra, E. F. (2021). Teacher Satisfaction in Relationships With Students and Parents and Burnout. *Frontiers in Psychology*, 12, 703130. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.703130>
- Piao, X., & Managi, S. (2023). The international role of education in sustainable lifestyles and economic development. *Scientific Reports*, 13(1), 8733. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-35173-0>
- Ravn, I., & Ravn, I. (2008). Mening i arbejdslivet—Definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 059–075. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i4.108735>
- Renwick, K. (2023). Developing teacher identity through purposeful dialogue. *Teaching and Teacher Education*, 128, 104135. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104135>
- Salsyabila, N., Winbaktianur, W., & Ruaidah, R. (2023). Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.513>
- Schuster, B., Peifer, C., Ziehfrend, S., Tizek, L., Biedermann, T., Zink, A., & Schielein, M. C. (2022). Happiness and depression in psoriasis: A cross-sectional study in Germany. *Quality of Life Research*, 31(6), 1761–1773. <https://doi.org/10.1007/s11136-021-02991-2>
- Universitas Negeri Semarang, Septiani, S., Sutarto, J., Universitas Negeri Semarang, Utomo, C. B., Universitas Negeri Semarang, Widiyanto, & Education Study Program Postgraduate Program. (2025). Happy teachers, quality schools: Improving teacher performance through happiness, motivation and a good work life. *Perspectives of Science and Education*, 72(6), 733–746. <https://doi.org/10.32744/pse.2024.6.46>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1).
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1345740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Zahednezhad, H., Zareyan, A., & Zargar Balaye Jame, S. (2021). Relationship between quality of work-life, resilience and burnout among nursing professionals during COVID-19 pandemic in Iran: A cross-sectional study. *Belitung Nursing Journal*, 7(6), 508–515. <https://doi.org/10.33546/bnj.1702> [In Persian]

Zeng, P., & Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: Implications of person–job fit and person–organization fit. *Frontiers in Psychology, 15*, ۱۳۵۱۰۳۲. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1351032>