

بررسی مقایسه‌ای میزان کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس فنی و نظری دوره متوسطه استان کردستان

دکتر فریده حمیدی*

بهرام محمدی**

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی مقایسه‌ای میزان کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس فنی و نظری دوره متوسطه استان کردستان است. روش تحقیق، توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان دوره متوسطه استان کردستان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ است که تعداد آنان ۳۶۱۰ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده و حجم نمونه ۴۱۰ نفر است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری است که ضریب اعتبار آن به وسیله آلفای کرونباخ ۰.۹۸ تعیین شد. یافته‌های پژوهشی این تحقیق عبارت است از: میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس فنی و نظری استان کردستان در حد متوسط است. رابطه معناداری میان نوع مدارس (نظری - فنی) با کیفیت زندگی کاری وجود ندارد. در این تحقیق، نشان داده شد که میزان کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس فنی و نظری دوره متوسطه استان کردستان در سطح متوسطی قرار دارد و رابطه معناداری میان نوع مدارس متوسطه و میزان کیفیت زندگی کاری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان دوره متوسطه استان کردستان، مدارس فنی و نظری

* استادیار روان‌شناسی گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، گروه علوم تربیتی

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۲/۸ تاریخ پذیرش: ۹۱/۲/۱۸

مقدمه

در سازمان‌های امروزی بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده و در پی کاری پرمعنا تر می‌باشند. کیفیت زندگی کاری یکی از خاستگا ههای مهم توسعه سازمانی است؛ توسعه سازمانی ترکیب تعامل یافته ای از علم و هنر است که هم زمینه تخصصی عملکرد اجتماعی و هم قلمرویی از بررسی و کاوش علمی را تشکیل می‌دهد. اخیراً^۱ شیوه های کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت یافته است که آن را می‌توان یک جنبش فکری نامید (شیرکوند، ۱۳۸۶).

همچنین تحولات سریع و شتابان در محیط و فعالیت سازمانهای مختلف، آنها را با عدم قطعیت و پیچیدگی های فزاینده مواجه ساخته است. ضرورت بقا، حفظ موقعیت و توسعه در چنین محیطی، سازمان‌ها را ناگزیر از متحول ساختن درون خود برای همگامی مؤثر و موفق با دگرگونیهای محیط خارجی می‌سازد. کیفیت زندگی کاری^۱ به عنوان یکی از موضوعات سازمانی عصر حاضر در آمده و کلید موفقیت هر سازمان است. تلاشهایی که به منظور کیفیت زندگی کاری و سالم سازی سازمان‌ها صورت گرفته است، نتایج مثبتی را نه تنها در زمینه بهداشت روانی سازمان، بلکه در زمینه مشارکت و بهره وری اقتصادی به ارمغان آورده است (هرتزرگ، ۱۹۵۹).

ریین^۲ (۱۹۹۵) مطرح کرده است بیشتر تحقیقات انجام شده در مورد کیفیت زندگی کاری در دهه ۶۰ بر روانشناسی فرد و ادراک آن از محیط صنعتی مبتنی بود. وی اشاره می‌کند اصطلاح کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در کنفرانس بین المللی در نیویورک در سال ۱۹۷۲ مطرح شد که بر سهم دانش و شروع یک تئوری منسجم در چگونگی ایجاد شرایط بهتر برای زندگی کاری تأکید داشت.

هازارد^۳ (۲۰۰۳) نیز اشاره می‌کند در دهه ۸۰ مفهوم کیفیت زندگی کاری یک اصطلاح عمومی برای مجموعه ای از شرایط در عرصه‌هایی نظیر سازمان، شرایط محیط کاری، مشارکت و ... مطرح بود که مفاهیم مشابهی در آلمان، translated as the

1. Quality of work life
2. Ryan
3. Huzzard

“humanization of work” و در فرانسه “improvement working” conditions و در بعضی از کشورهای اروپای شرقی “protection workers” به کار می‌رفتند که تفاوت این اصطلاحات نشان از تفاوت توجه به جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری است. به عبارت دیگر در دهه ۸۰ مفهوم کیفیت زندگی کاری از عرصه روانشناسی خارج شد و بیشتر رویکرد اجتماعی - فنی در نظر گرفته شد که چشم انداز سازمانی و گروهی بود. همچنین مفهوم کیفیت زندگی کاری با سیستم‌های اجتماعی - فنی در طراحی شغل مانند غنی سازی شغل که بر مشارکت و مسئولیت پذیری کارکنان تأکید دارد، مرتبط است.

همانطور که سازمان ILO^۱ در گزارش کار جهانی خودش آورده است، در رابطه با کیفیت زندگی کاری تعریف واحد معمولی که به طور عمومی مورد قبول همگان باشد، وجود ندارد. دو بحث مهم در زمینه موضوع کیفیت زندگی کاری وجود دارد مبنی بر اینکه آیا کیفیت زندگی کاری بایستی به محتوای کاری محدود شود یا اینکه به طور عینی و ذهنی ارزیابی شود. در کشور انگلیس توجه زیادی به موضوع اول به خصوص به وسیله طرفداران تئوری فنی - اجتماعی مدرن وجود دارد. در این بحث، مفهوم مزبور تا اندازه زیادی به محتوای شغلی محدود است و نتایج محتوای کاری و روابط کاری را در بر دارد (تمجیدی، ۱۳۸۶، ص ۲۸).

کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری باز و متناسبی که برای این مقصود، ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغلشان و به خصوص محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد و به نوعی دخالت دست می‌یابند، در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آنها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی از کار بر ایشان کاهش می‌یابد در واقع، کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (دولان و شولر، ترجمه طوسی و صائبی، ۱۳۷۶، ص ۳۶۴).

مؤلفه های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه دانشمندان مختلف ارائه شده است، به دلیل اینکه در این تحقیق برای سنجش کیفیت زندگی کاری از الگوی والتون استفاده می‌شود، در اینجا مؤلفه های الگوی والتون توضیح داده می‌شود (عباس پور، ۱۳۸۴، ص ۲۳۵).

پرداخت منصفانه و کافی^۱: مبلغی که کارمندان در مقابل کار فکری یا جسمی یا هردو، متناسب با معیارهای اجتماعی، حجم کار و مشاغل مشابه دریافت می‌کنند. محیط کار ایمن و بهداشتی^۲: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز ساعات کار منطقی است.

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۳: فراهم نمودن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت و درآمد شغل.

وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۴: به نحوه برداشت کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. مسئولیت اجتماعی سازمان عبارت است از تعهد سازمان‌ها در خصوص رعایت رفتار اخلاقی به عنوان نهاد های اجتماعی به معنای وسیع آن. فضای کلی زندگی^۵: منظور، برقراری تعادل و توازن میان زندگی کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی کارکنان است.

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان^۶: یکپارچگی و انسجام اجتماعی به ایجاد فضای کاری به نحوی که کارکنان احساس تعلق به سازمان را داشته باشند، اشاره می‌کند.

قانون گرایی در سازمان^۷: منظور، فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. لذا بایستی

-
1. Adequate and fair Compensation
 2. Safe and healthy working condition
 3. opportunity for condition growth and security
 4. The Social relevance of work life
 5. Total life space
 6. social integration in the work organization
 7. Constitutionalism in the work organization

رویه های خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان می باشد، در محیط کار وجود داشته باشد.

توسعه قابلیت های انسانی^۱: منظور، فراهم بودن فرصت هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات مناسب کار می باشد.

آلبرت گلاسون^۲ (۱۹۸۲)، در پایان نامه دکتری خود به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری به شرایط سازمانی یا شیوه های تفکر و تأثیر آن ها بر رفاه کارکنان بستگی دارد، او در این تحقیق شاخص هایی را مورد بررسی قرار داده است، از جمله رضایت، توجه، سلامتی و ایمنی. در این تحقیق او به این نتیجه رسید که تجربه کیفیت زندگی کاری زمانی رخ می دهد که به شایستگی های کارکنان احترام گذاشته شود که این امر هم بر سه منبع اصلی استوار است ۱- تأثیر کار بر محیط کارکنان ۲- گستردگی کار پذیرفته شده به وسیله خود کارکنان ۳- میزان هماهنگی تجارب به وسیله کارکنان در محیط کار .

لائو^۳ (۲۰۰۰)، عملکرد شرکت هایی را که به داشتن کیفیت زندگی کاری بالا معروف بودند با عملکرد تعداد ۵۰۰ شرکت دیگر مقایسه کرد. به منظور سنجش عملکرد از روند ۵ ساله رشد فروش، رشد سرمایه، رشد بازدهی سرمایه و حاشیه سود استفاده شد. نتیجه بررسی های وی نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری، یک عامل مهم تعیین میزان عملکرد شرکت های تحت بررسی می باشد (به نقل از شیرکوند، ۱۳۸۶ ص ۲۹) .

یان^۴ (۲۰۰۰) در پایان نامه دکتری خود که رابطه میان مشارکت کارکنان و کیفیت زندگی کاری را بررسی کرده است. به این نتیجه رسید که بیشتر کارکنان دوست دارند که در تصمیم گیری شرکت کنند، همچنین آن ها معتقد هستند که کیفیت زندگی کاری باید وجود داشته باشد.

1. Human progress capability
2. Albert glason
3. Lau
4. Ian,C.R.

بستان^۱ (۲۰۰۳)، پایان نامه دکترای خود را با عنوان ((دیدگاه معلمان از شرایط حمایتی از سازمان و کیفیت زندگی کاری)) انجام داده بود. در این پایان نامه جامعه آماری مورد نظر ۸ مدرسه دارای ساختار مجزا بوده و نمونه ۸۲ نفری از معلمان به طور کیفی مورد بررسی قرار گرفته بودند. در این تحقیق بیشتر معلمان اظهار داشتند که شرایط سازمانی بر کار آن‌ها تأثیر دارد. این شرایط عبارت بودند از: ۱- شرایطی که تحمیل شده بود ۲- شرایطی که با همکاری مدیران و معلمان به وجود آمد ۳- شرایطی که خود معلمان به وجود می‌آورند. نتایج تحقیق نشان داد که بهترین شرایط کاری، همان شرایطی است که به وسیله مدیران و خود معلمان به وجود آمده بود.

*مطالعه ای که به وسیله لاوله، اسلنبرگ و شانون^۲ در سال ۲۰۰۳ انجام شد، نشان داد که اگر شرایط واقعی کار در سازمان وجود داشته باشد، کارکنان واقعا " برای درک سلامت محل کار تلاش می‌کنند. شرایط کاری مشخص شده در این تحقیق شامل: پاسخگویی به درخواست‌ها، پاداشهای ذاتی و بیرونی، حمایت‌های اجتماعی مثبت از کارمندان، تصمیمات مؤثر محل کار و موجودیت منابع جهت انجام شغل می‌باشد. بر این اساس آنان پیشنهاد کردند که سازمان‌ها نباید فقط به سلامت فردی کارکنان توجه کنند، بلکه باید بر شرایط استخدام و راههای سازماندهی کار نیز تمرکز کنند. این دو عامل با سلامت محیط کار ارتباط تنگاتنگی دارد (فورچن^۳، ۲۰۰۶، ص ۲۹).

رضانی (۱۳۸۰)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستانهای دخترانه و پسرانه ناحیه دو شهرستان همدان که با نمونه ۱۹۲ نفر از دبیران و ۴۸ نفر از مدیران که به طور تصادفی انتخاب شدند، انجام داد. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی و همبستگی بوده، ابزار اندازه گیری شامل دو پرسشنامه مربوط به سنجش کیفیت زندگی کاری و عملکرد می‌باشد. به طور کلی یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که هرگاه کیفیت زندگی کاری افزایش یابد متقابلا " عملکرد افراد نیز بهبود پیدا خواهد کرد.

1. Bestann
2. Lowe, Schellenburg, and Shannon
3. Fortune

نجفی (۱۳۸۵) در پایان نامه خود با عنوان « بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران»، در سال ۱۳۸۵ تحقیقی به عمل آورد که ابزار این تحقیق پرسشنامه و روش تحقیق توصیفی و همبستگی بود. وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که متغیرهای فضای کاری و طراحی شغل، مشارکت در تصمیم‌گیری و دموکراسی در سازمان، آموزش و فرصت‌های تحصیلی، حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی به ترتیب اولویت، از درجه اهمیت بیشتری برخوردار بودند. همچنین در این تحقیق بین تمام فرضیه‌ها رابطه معنی‌دار وجود داشت و نیز میان کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

شهرآشوب (۱۳۸۵) پایان نامه کارشناسی ارشد خود را با عنوان « بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی ۸۵-۸۴» در یک نمونه ۱۹۶ نفری از دبیران فوق و با روش تحقیق توصیفی و همبستگی انجام داده است. به طور کلی یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که هر گاه کیفیت زندگی کاری افزایش یابد، تعهد سازمانی افراد نیز افزایش خواهد یافت.

شیرکوند (۱۳۸۶) پایان نامه کارشناسی ارشد خود را با عنوان « بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران شرکت سهامی بیمه ایران» در شهر تهران در سال ۱۳۸۶ انجام داد. جامعه آماری این تحقیق ۸۵ نفر از مدیران شرکت بیمه بود، وی که از روش تحقیق توصیفی-همبستگی استفاده نمود، نتیجه گرفت که مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وحدت و انسجام اجتماعی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، محیط کار ایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه و کافی و فضای کلی زندگی به ترتیب اولویت بر عملکرد تأثیر دارند. در مجموع ضریب همبستگی مشاهده شده بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد، رقم ۰/۴۹ برآورد شد که این رقم در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

تمجیدی (۱۳۸۶) پایان نامه خود با عنوان « بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر در سال ۱۳۸۶»، انجام داد. وی نمونه

۴۵ نفری را از مدیران و آموزگاران شهرستان رودسر با روش تحقیق توصیفی و همبستگی، مورد مطالعه قرار می‌دهد و نتیجه می‌گیرد که میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس همبستگی معنی داری وجود ندارد. یعنی کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر دو متغیر مستقل از هم هستند و افزایش یا کاهش کیفیت زندگی کاری بر عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر تأثیری ندارد.

خرزایان (۱۳۸۵)، پایان نامه خود را با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران در یک نمونه آماری ۱۵۰ نفری از مدیران زن مناطق آموزش و پرورش شهر تهران انجام داد. وی با استفاده از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و عملکرد نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین این تحقیق نتیجه داد که بین مشارکت در تصمیم‌گیری، امنیت شغلی، شرایط کار ایمن و بهداشتی، زمینه‌پرورش، وجود فرصت‌های مستمر یادگیری و قانون‌گرایی در سازمان با عملکرد مدیران رابطه مستقیم و مثبتی در حد پایین‌تر از متوسط وجود دارد ولی بین حقوق و مزایای منصفانه با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد.

همانگونه که در پژوهش‌های پیشین ملاحظه گردید موضوع کیفیت زندگی کاری از مقوله‌های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است. زیرا افزایش بهره‌وری در سازمان متأثر از شرایطی است که مهم‌ترین آن برانگیختگی کارکنان برای انجام وظایف محوله است. برانگیختگی کیفیت زندگی کاری بر این باور است که برآورده شدن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد از این رو سؤال اصلی تحقیق این است که آیا میزان کیفیت زندگی کاری در مدارس فنی و نظری با هم تفاوت دارد و کدام نوع از مدارس متوسطه (فنی-نظری) از کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردارند.

روش

به دلیل این که هدف از انجام این تحقیق، توصیف شرایط و وضعیت پدیده‌های مورد نظر «کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی» است و محقق سعی می‌کند آنچه را که

هست بدون دخالت یا استنتاج ذهنی، گزارش کند، از روش تحقیق توصیفی - همبستگی استفاده می‌شود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان دوره متوسطه استان کردستان می‌باشند که در سال تحصیلی ۸۷ - ۱۳۸۶ در مدارس متوسطه استان تدریس می‌کنند که تعداد ۳۶۱۰ نفر معلم در شهرستان‌های سطح استان کردستان مشغول به کارند. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. که با این روش تعداد ۴۱۰ نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد ۳۲۰ نفر از افراد نمونه را معلمان مدارس نظری و ۹۰ نفر دیگر را معلمان مدارس فنی تشکیل داده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات پرسشنامه کیفیت زندگی کاری است که با اقتباس از نمونه‌های مشابه آن که در تحقیقات گذشته اعتبار یابی و مورد استفاده قرار گرفته شده است، به کار گرفته شد. برای تعیین اعتبار و روایی این پرسشنامه (علاوه بر پایایی سنجی و رواسازی تحقیقات پیشین)، هر کدام با نظر اساتید راهنما و مشاور، پایاسنجی و رواسازی شده است. اعتبار به دست آمده پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۸ می‌باشد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه شامل ۲۷ گویه می‌باشد که در آن برای سنجش کیفیت زندگی کاری از هشت مؤلفه مدل والتون استفاده می‌شود. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. سؤالات این پرسشنامه به جز یک سؤال مربوط به فرضیه (فضای کلی زندگی)، در جهت مثبت تنظیم شده است. این پرسشنامه توسط دبیران تکمیل می‌شود و از آن‌ها خواسته می‌شود تا گویه‌ها را تا حدی که در مورد زندگی کاری آن‌ها صدق می‌کند، در طول مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد و خیلی زیاد)، مشخص کنند. امتیاز درجه‌های خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب از ۱ تا ۵ برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد.

در بررسی اعتبار و روایی تحقیقات پیشین در رابطه با پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، شهرآشوب (۱۳۸۵)، در پایان نامه خود ضریب اعتبار این پرسشنامه را ۰/۸۷. گزارش می‌کند که با استفاده از آلفای کرونباخ به این رقم دست پیدا کرده است.

همچنین تمجیدی (۱۳۸۶)، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه ۰/۹۵. گزارش می‌کند که در حد قابل قبولی می‌باشد. همچنین فنبیری کوهنجانی (۱۳۷۷)، در بررسی اعتبار این پرسشنامه با روش بازآزمایی بر روی ۴۰ نفر از دبیران، ضریب اعتبار ۰/۹۰. را گزارش کرده است.

امین فر (۱۳۸۶) نیز در بررسی اعتبار این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ نفر از دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر تهران، ضریب اعتبار ۰/۸۷. را گزارش کرده است. رواسازی این پرسشنامه از طریق فن تحلیل عوامل انجام گرفت و ابعاد هفتگانه پرسشنامه طی یک مطالعه مقدماتی بدست آمد. سپس ساختار عاملی و پایایی هر هفت بخش فرعی پرسشنامه، در تحلیل عوامل نمونه ای از ۷۸ مدرسه متوسط تأیید شد (علاقه بند، ۱۳۷۸، به نقل از امین فر، ۱۳۸۶، ص ۱۳۳).

یافته‌ها

نتایج توصیفی تحقیق در مؤلفه های کیفیت زندگی کاری در جدول ۱ آمده است:

جدول (۱) آماره‌های توصیفی مربوط به کیفیت زندگی کاری از دیدگاه معلمان

| مؤلفه‌ها | تعداد پاسخگویان | میانگین | انحراف معیار | واریانس |
|------------------------------|-----------------|---------|--------------|---------|
| پرداخت منصفانه و کافی | ۴۱۰ | ۷/۲ | ۳/۰۲ | ۹/۱ |
| محیط کار ایمن و بهداشتی | ۴۱۰ | ۸/۵ | ۳/۰۴ | ۹/۲۶ |
| تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم | ۴۱۰ | ۸/۸ | ۳/۱۷ | ۱۰/۰۵ |
| قانون گرایی در سازمان | ۴۱۰ | ۱۳/۱ | ۴/۱۶ | ۱۷/۲۸ |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۴۱۰ | ۹/۲ | ۲/۹۶ | ۸/۸ |
| فضای کلی زندگی | ۴۱۰ | ۹/۴ | ۱/۲۷ | ۱/۶۱ |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۴۱۰ | ۱۲/۴ | ۳/۹ | ۱۵/۵۸ |
| توسعه قابلیت‌های انسانی | ۴۱۰ | ۱۱/۸ | ۳/۹۴ | ۱۵/۴۹ |
| کیفیت زندگی کاری | ۴۱۰ | ۸۰/۵ | ۲/۳۸ | ۵۶۴/۷۸ |

با توجه به یافته‌های تحقیق در جدول ۱، میانگین بدست آمده از مجموع گویه‌ها برای افراد مورد مطالعه در مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی ۷/۲ می‌باشد، با توجه به

میانگین نمره‌های ۳ تا ۱۵ که نمره ۹ می‌باشد، پس نتیجه برآورد میانگین پاسخگویان پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد که بیانگر این است که از دیدگاه پاسخگویان پرداخت‌ها در سطح پایینی منصفانه و کافی می‌باشد.

میانگین بدست آمده از مجموع گویه‌ها برای افراد مورد مطالعه در سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، تقریباً با متوسط نمره‌ها برابر است که بیانگر این نکته است که از دیدگاه پاسخگویان، در سطح متوسطی محیط کار ایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی در مدارس دوره متوسطه وجود دارد.

در مجموع برای ارزیابی و سنجش متغیر کیفیت زندگی کاری معلمان از ابعاد هشت گانه (پرداخت منصفانه، قانون‌گرایی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های فردی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و فضای کلی زندگی) استفاده شده بود، این متغیر در مجموع متشکل از ۲۷ گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف لیکرت و به شکل ۵ گزینه‌ای طراحی شده بود که بعد از جمع زدن گویه‌های رتبه‌ای، متغیری فاصله‌ای با دامنه ۹۸ نمره بدست آمد، نمره ۱۳۵ بیانگر بسیار بالا بودن کیفیت زندگی کاری معلمان و نمره ۲۷ بیانگر بودن بسیار پایین بودن کیفیت زندگی کاری معلمان می‌باشد، با توجه به جدول (۲۴-۴) می‌توان چنین عنوان کرد که سطح بودن کیفیت زندگی کاری معلمان مورد مطالعه، تقریباً با متوسط نمره‌ها برابر می‌باشد (میانگین=۸۰/۵).

برای آزمون رابطه بین کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه استان کردستان به عنوان یک متغیر فاصله‌ای و نوع مدارس متوسطه‌ای که پاسخگویان در آنجا تدریس می‌کنند، به عنوان یک متغیر اسمی دوحالتی از آزمون تفاوت میانگین‌ها (t-test) استفاده گردید.

جدول (۲) آماره‌های توصیفی میزان کیفیت زندگی کاری به تفکیک نوع مدارس متوسطه

| متغیر وابسته | نوع مدارس متوسطه | تعداد معتبر | میانگین | اختلاف میانگین | انحراف معیار |
|------------------|------------------|-------------|---------|----------------|--------------|
| کیفیت زندگی کاری | نظری | ۳۱۹ | ۸۰/۵۹ | ۰/۴۶۷ | ۲۳/۶۸ |
| | فنی حرفه ای | ۹۰ | ۸۰/۱۲ | | ۲۴/۱۹ |

میانگینهای حاصله از میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مشغول به تدریس در مدارس متوسطه نظری (۸۰/۵۹) و پاسخگویان مشغول به تدریس در مدارس متوسطه فنی/حرفه ای (۸۰/۱۲) بیانگر عدم تفاوت است. در نتیجه مدارک کافی برای رد فرضیه اصلی در این مطالعه وجود دارد، به این مفهوم که بین نوع مدارس متوسطه‌ای که پاسخگویان در آنجا تدریس می‌کنند و کیفیت زندگی کاری آنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول (۳) آزمون تفاوت میانگین (t-test) مربوط به رابطه بین نوع مدارس متوسطه‌ای که پاسخگویان در آنجا تدریس می‌کنند و کیفیت زندگی کاری آنان

| متغیر وابسته | مفروضات | آزمون لوین | | تفاوت میانگین |
|------------------|----------------------------|------------|--------------|---------------|
| | | آماره F | سطح معناداری | |
| کیفیت زندگی کاری | با فرض برابری واریانس‌ها | ۰/۰۹۵ | ۰/۷۵۸ | ۰/۴۶۷ |
| | بدون فرض برابری واریانس‌ها | - | - | |
| | | | آماره t | سطح معناداری |
| | | | ۰/۱۶۴ | ۰/۸۶۹ |
| | | | ۰/۱۶۳ | ۰/۸۷۱ |

مطابق جدول ۱۱ آزمون یکنواختی واریانس‌ها ($F=0/095$) و معناداری آن ($Sig=0/758$) بیانگر این مطلب است که واریانس نمونه‌ها در این پژوهش با یکدیگر برابر می‌باشند، بنابراین با توجه به اثبات فرض برابری واریانس‌ها، داده‌های بدست آمده در ردیف فرض برابری واریانس‌ها و معناداری آن نشان می‌دهد که سطح معنی داری بدست آمده ($Sig=0/869$) بیشتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می‌باشد، پس بین میانگین کیفیت

زندگی کاری معلمان دوره متوسطه استان کردستان به تفکیک نوع مدرسه آنها (نظری - فنی) در پژوهش حاضر تفاوت معناداری وجود ندارد. ($t=0/164$, $sig=0/758$)

نتیجه‌گیری

تحقیق‌هایی که در رابطه با کیفیت زندگی کاری انجام شده، رابطه این متغیر را با عواملی چون اثربخشی مدارس، عملکرد، شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و مواردی از این قبیل مورد بررسی قرار داده‌اند و تا به حال میزان کیفیت زندگی کاری در انواع مدارس دوره متوسطه مورد بررسی و مقایسه قرار نگرفته است. در ادامه، نتایج به دست آمده این تحقیق و بررسی این نتایج در مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می‌گیرد.

نتایج تحقیق در مؤلفه منصفانه بودن پرداخت‌ها نشان می‌دهد که از نظر معلمان، این مؤلفه در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد و به نظر آنان حقوق و مزایای آنها رضایت بخش نبوده و با کار آنها تناسبی ندارد. این امر باعث می‌شود معلمین از کار خود ناراضی بوده و کارایی و اثربخشی مناسبی نداشته باشند. واضح است که رشد و شکوفایی یک جامعه منوط به رشد و شکوفایی انسان‌های آن می‌باشد، لذا ترمیم حقوق معلمان و تناسب پرداخت‌های آنان با دیگر مشاغل جامعه اگر چه بار مالی زیادی برای دولت ایجاد می‌کند، اما بازده و نتیجه آن بسیار بیشتر از این بار مالی خواهد بود.

نتایج تحقیق در سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بیانگر این نکته است که از دیدگاه پاسخگویان، محیط کار و مدارس آنان در این مؤلفه‌ها در سطح متوسطی قرار دارد. سرمایه‌گذاری جهت بالا بردن سطح ایمنی و سلامت کارکنان به منظور ارتقاء سطح سلامت سازمان، موجب می‌شود تا نتیجه و بازده سازمان از کیفیت بالایی برخوردار شود. شاید دلیل نتیجه‌گیری معلمان در مورد سطح ایمنی و بهداشت مدارس، مربوط به بافت فرسوده مدارس و عدم توجه به مقاوم‌سازی آن و همچنین نبود امکانات رفاهی و بهداشتی در مدارس باشد که معلمان را ناچار نموده تا سطح متوسطی را برای ایمنی و بهداشت مدارس در نظر بگیرند. فراهم نمودن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده، تأمین امنیت و درآمد شغل، ایجاد سیستم ارتقای شغلی، فرصت ادامه تحصیل و آموزش‌های ضمن خدمت به کارکنان و در نهایت فراهم نمودن تمام زمینه‌هایی که به رشد کارکنان و ارتقای امنیت آنان

(معلمان) می‌تواند کمک کند، اقداماتی است که می‌توان در زمینه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم معلمان انجام داد. توجه به زندگی کارکنان و فراهم نمودن فرصت‌های فراغت و ادامه تحصیل موجب بالا رفتن انگیزه آنان می‌شود و به تبع بالا رفتن انگیزه آنان موجب کارایی و اثر بخشی آن‌ها در شغلشان شده و آثار و پیامدهای آن متوجه محصولات آموزش و پرورش یعنی دانش آموزان می‌شود. وجود اعتماد و صمیمیت متقابل میان کارکنان مدرسه آثار مثبتی را بر عملکرد آنان و تمامی سیستم آموزشی خواهد گذاشت. بالا بودن وابستگی اجتماعی در میان معلمان مدارس متوسطه استان کردستان امری مطلوب و مؤثر در سلامت و اثر بخشی آن خواهد بود.

نتایج مربوط به دیگر مؤلفه زندگی کاری یعنی میزان توسعه قابلیت‌های انسانی، بیانگر این نکته است که امکان به کارگیری مهارت‌ها، خود گردانی و خود کنترلی در کار، امکان دسترسی به اطلاعات مربوط به کار و زمینه انجام طراحی و برنامه‌ریزی، در حد قابل قبولی برای معلمان دوره متوسطه استان کردستان وجود دارد. هرچند که آموزش و پرورش توانسته است تاحدی در رابطه با توسعه قابلیت‌های انسانی گام بردارد ولی توجه و عنایت بیشتر به این مؤلفه از ضرورت‌هایی است که نتایج تحقیق بیان می‌کند.

در بررسی معناداری تفاوت بین کیفیت زندگی کاری معلمان دوره متوسطه و نوع مدرسی که در آنجا تدریس می‌کنند (نظری - فنی) نشان داده شد که بین نوع مدارس متوسطه‌ای که پاسخگویان در آنجا تدریس می‌کنند و کیفیت زندگی کاری آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. یکسان بودن معلمان مدارس فنی و نظری در میزان حقوق و مزایای دریافتی از آموزش و پرورش، تشابه شیوه عملکرد، یکسان بودن ساعات موظفی تدریس، تشابه مدیران از نظر مدرک و سابقه کار و شیوه اداره مدرسه در مدارس متوسطه فنی و نظری و وجود معلمانی که در هر دو نوع از مدارس مشغول به تدریس می‌باشند، شاید از مهم‌ترین عواملی باشد که بر نتیجه تحقیق تأثیر گذاشته و موجب رد فرضیه اصلی تحقیق یعنی عدم وجود تفاوت معنادار در میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس متوسطه فنی و نظری، شده است.

منابع

- امین فر، فاطمه (۱۳۸۶)؛ بررسی رابطه سلامت سازمانی و استرس شغلی دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر تهران در سال ۱۳۸۶-۸۵. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- تمجیدی، اسد اله . (۱۳۸۶) . بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی ص ۲۸.
- دولان. شیمون آل و رندال اس، شولر (۱۳۷۶). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی؛ مترجمان: محمد علی طوسی. محمد صائبی . چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ص ۳۶۴.
- رمضانی فرزانه، معصوم (۱۳۸۳) . بررسی کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان‌های عادی دخترانه و پسرانه شهرستان همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. .
- شیرکوند، عطیه (۱۳۸۶). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران». پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی ص ۲ و ص ۲۹.
- شهر آشوب، تقی (۱۳۸۵) . بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۴ . پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی .
- شیمون آل، دولان. رندال اس، شولر (۱۳۷۶). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجمان: محمد علی طوس و محمد صائبی ، چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۴) . مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، کارکردها، فرایندها). تهران: انتشارات سمت
- علاقه بند، علی (۱۳۷۸)؛ سلامت سازمانی در مدرسه. فصلنامه ی مدیریت در آموزش و پرورش ، دوره ششم، شماره ۲۱،

علاقه بند، علی (۱۳۷۸)؛ *مقدمات مدیریت آموزشی*، انتشارات روان، تهران: چاپ هفدهم.
-علامه، محسن (۱۳۷۸)؛ *توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی*
و تعیین تأثیر آن در کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری، تهران: دانشگاه تربیت مدرس،
دانشکده علوم انسانی.

قنبری کوهنجان، فرزاد (۱۳۷۷)؛ بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و
غیر انتفاعی شهر شیراز از دیدگاه معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی،
شیراز: دانشگاه شیراز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

نجفی، علی (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری مدیران میانی شرکت
ملی گاز ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده
روانشناسی و علوم تربیتی .

- Betsann, S. (2003) *Teacher quality of work life according to teachers: the case of high schools*. Ph.D. dissertation, university of Minnesota.
- Fortune. D., (2006). *An examination of quality of work life and quality of care within a health care setting* , Master dissertation, Waterloo, Ontario Canada, , Pp 26-30
- Hertzberg, F. B. Mausner, B . Syderman. B.B, (1959). *The motivation to work* . New york: John wiley and sons.
- Huzzard , J. (2003) . The convergence of the Quality of working life and competitiveness : A current Swedish literature Review, national institute for working life, Stockholm.
- Ian C, R. (2000) . *Correlates of employee involvement : quality of work life and locus of control orientation*. Ph. d. dissertation, California school Sandiego,
- Reyan, G.M, (1995). *Theoretical basic for the QWL concept*. University of Siena: quality (esprit project 8162) 9 working paper).
- Shincheool, k (1990). *An empirical analysis of causal relationship among quality of work life factors in end use computing*, Ph. d. dissertation, university of Nebraska.