
بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستانهای آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد

دکتر فتح ناظم*، جواد غلامرضا شاکری ارقنه**، آزاده مطلبی***

چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد است. با توجه به نقش اساسی و بنیادی آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین بنیان ساختاری جامعه و نقش معلمان به عنوان عنصر اصلی سازنده این بنیاد، به متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان دبیران جامعه مورد نظر پرداخته شده است. با استفاده از جدول حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر برای نمونه آماری به روش طبقه‌ای تصادفی و نسبی انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. میزان ضریب همسانی درونی سؤالات (آلفای کرونباخ) برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۷ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۳ است و در نتیجه پایایی آنها تأیید شد. روایی آنها را نیز متخصصان آماری تأیید کردند. در نهایت ۱۰۰ پرسشنامه تکمیل و به روش همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروههای مستقل و رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج به دست آمده از آزمونهای آماری بیانگر آن است که دبیران آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد از نظر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. همچنین مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و قانون‌گرایی در سطح نسبتاً مطلوب هستند. اما مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی در سطح نامطلوبی قرار دارد. نیز نتایج گویای آن است که بین مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، ولی بین مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین مشخص شد که بین میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارتی رضایت دبیران زن در مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و فضای کلی زندگی نسبت به دبیران مرد در سطح بالاتری بود. در کل رضایت شغلی دبیران زن نسبت به دبیران مرد بالاتر بوده است.

کلید واژه‌ها:

آموزش و پرورش، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی.

* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، رودهن، ایران.

** دانشگاه پیام نور تهران، گروه علوم تربیتی، تهران، ایران.

*** دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان، رودهن، ایران.

مقدمه

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانز^۱، ۱۹۹۸). این در حالی است که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری)، تأکید می‌شد (مجبلی^۲، ۱۹۹۷). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (اکدر^۳، ۲۰۰۶).

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان سازمان می‌شود (فیلیپو^۴، ۱۹۹۸). لذا در نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری روی افراد مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی محسوب می‌شود (شریف^۵، ۱۹۹۰). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است (گوردن^۶، ۱۹۹۳). از طرف دیگر برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد. امروزه بیشتر تحقیقات تجربی در زمینه کیفیت زندگی کاری، به طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را تأیی کرده‌اند (چروس و همکارانش^۷، ۲۰۰۶). اگرچه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مفاهیم مترادفی در نظر گرفته شده‌اند، بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (سیرگی و همکارانش^۸، ۲۰۰۱).

دانا و گریفین^۹ (۱۹۹۹) معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی [در رأس هرم] رضایت شغلی [در اواسط آن] و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. در نتیجه محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. بنابراین دو متغیر یاد شده در عین داشتن ارتباط مستقیم با یکدیگر، از نظر مفهومی با هم متفاوت‌اند.

¹ Luthans

² Mohebbali

³ Akdere

⁴ Filippo

⁵ Shareef

⁶ Gordon

⁷ Cherose et al

⁸ Sirgy et al

⁹ Danna & Griffin

طرح مسئله

در جوامع انسانی نهاد آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این نهاد از مهم‌ترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی هر جامعه محسوب می‌شود و در واقع عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع، نظام آموزش و پرورش است.

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد.

بهره مندی از اصول روان‌شناسی برای بالا بردن کیفیت آموزشی شیوه‌ای علمی است، چون آموزش صحیح و با کیفیت بالا بدون شناخت حالات و خصوصیات افراد، چه دانش آموز و چه معلم، ممکن نخواهد بود (میرکمالی، ۱۳۸۷).

نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. معلمان به عنوان یکی از بزرگ‌ترین و پراهمیت‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و عناصر نظام آموزشی نقش بسیار حساس و سرنوشت‌سازی در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد.

توجه به عامل انسانی در سازمانهای آموزشی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. در پی تلاشهایی که در دهه‌های اخیر هاثورن و دیگران انجام دادید، مشکلات ناشی از عامل پیچیده انسان با عنوان کیفیت زندگی کاری مورد توجه واقع شده است و شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری سازمان مورد بررسی‌های فراوان قرار گرفته است (لوتانر، ۱۹۹۸).

کیفیت زندگی کاری برنامه جامع و گسترده‌ای 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. هدف بسیاری از سازمانها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما عملی کردن آن اقدام پیچیده‌ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (سراجی^۱، ۲۰۰۶). گاهی اوقات عبارت کیفیت زندگی کاری مفاهیم فراوانی را در برمی‌گیرد که یکی از آنها رضایت شغلی است. در بسیاری از

برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت شغلی کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی آنها افزایش یابد (دیلز^۱، ۱۹۹۷).

رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند. درباره‌ی رضایت شغلی نظریه‌های گوناگونی مطرح شده است، همچنین، عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده‌ی رضایت شغلی متنوع و متعدّدند می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگیهای شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگیهای سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (چروس، ۲۰۰۶).

در این پژوهش به دنبال بررسی و پیدا کردن رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران هستیم. البته مشخص نیست که آیا پرداختن به کیفیت زندگی کاری تنها عامل بهبود رضایت شغلی است یا خیر یا چه مقدار از رضایت شغلی را می‌توانیم به این عامل یعنی کیفیت زندگی کاری ارتباط دهیم. مطالعات نشان می‌دهند که، نیازهای روانی کارکنان در سازمان با استفاده از فنون کیفیت زندگی کاری بر آورده می‌شود (گودال^۲، ۲۰۰۳). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان سازمان باشد (فیلیپو، ۱۹۸۷). از سوی دیگر باید خاطر نشان کرد، نظر به اینکه کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی که دارای فرهنگ و طرز تلقی مشابهی هستند ویژگیهای خاص خود را دارد، شاخص‌های مطرح شده در متون علمی مربوط به کیفیت زندگی کاری خاص کشورهای صنعتی است و در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران و حتی در نقاط مختلف این کشور بایستی با پژوهش علمی جداگانه به شاخص‌های کیفیت زندگی کاری دست یافت.

یکی از متغیرهای اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری، میزان رضایت فرد از شغل خویش است، اما با توجه به پژوهش‌های اجرا شده و بازنگری روند ارزشیابی سازمان آموزش و پرورش از میزان رضایت مندی کارکنان و دبیران مشغول به خدمت، این گونه استنباط می‌شود که میزان رضایت شغلی آنان در سطح مطلوبی نباشد. لذا محقق بر آن شد که با توجه به متغیر متأثر از رضایت شغلی که همان کیفیت زندگی کاری است، به بررسی این دو مؤلفه اساسی در این سازمان بنیادی و زیر بنایی کشور بپردازد.

با توجه به آنچه ذکر شد، شایسته است که در زمینه کیفیت زندگی کاری مطالعات بیشتر و جامع‌تری انجام داده شود. در این پژوهش، شناخت رابطه‌ی این دو متغیر سازمانی (رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری) مستلزم بررسی ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران بود. این بررسی در حوزه آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد استان البرز و در میان دبیران دبیرستان انجام

¹ Dales
² Goodall

گرفته است. سؤال اساسی این است که کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت شغلی آنان در چه سطحی است و آیا بین این دو متغیر اصلی و ابعاد آنها رابطه‌ای وجود دارد؟

با توجه به اهداف پژوهش سؤالات زیر مطرح شده است:

۱. آیا بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد؟
۳. کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران در چه سطحی است؟
۴. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دبیران در چه سطحی است؟
۵. آیا در میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟
۶. آیا در میزان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟
۷. آیا در میزان رضایت شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

داچ و شرمن^۱ در ۱۹۹۳ اظهار داشته‌اند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در ایالات متحده، مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به فناوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت‌ها را افزایش می‌دهد. به معنای دقیق‌تر، کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روشها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنها و افزایش کارایی سازمان است (سراجی، ۲۰۰۶). مروری بر متون موجود نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد و متغیرهای مختلفی از قبیل خط مشی سازمانی، شبکه‌های رهبری، روشها و عملیات بر روی نگرش کارکنان کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند (لویز، ۲۰۰۱).

کاسیو (۱۹۹۵) می‌گوید ادراک کارکنان مبنی بر این که سالم و در امان هستند و می‌توانند به عنوان انسان با تأمین نیازهای خود رشد کنند، کیفیت زندگی کاری را بالا می‌برد. این احساس یا ادراک، آنها را به نوعی رضایت و امنیت خاطر می‌رساند، به گونه‌ای شغل خود را تا حدودی معنادار می‌دانند (کاسیو، ۱۹۹۵؛ به نقل از میرکمالی، ۱۳۸۳).

والتون کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن برای ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند، براساس این تعریف، کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد

(والتون، ۱۹۹۳). والتون الگویی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۱.
- پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
۲. محیط کارایمن و بهداشتی^۲.
- ایجاد شرایط کاری‌ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.
۳. تامین فرصت رشد و امنیت مداوم^۳.
- فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصتهای پیشرفت و فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت درآمد و اشتغال.
۴. قانون گرایی در سازمان کار^۴.
- فراهم کردن زمینه آزادی سخن بدون وا همه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۵.
- نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان.
۶. فضای کلی زندگی^۶.
- برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخشهای زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.
۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^۷.
- ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان، این احساس را در آنها به وجود آورد که مورد نیاز سازمان هستند.
۸. توسعه قابلیت‌های انسانی^۸.

¹ adequate and fair compensation

² safe and healthy working

³ opportunity for continued growth and security

⁴ constitutionalism in the work organization

⁵

⁶ total life space

⁷ social integration in the work

⁸ human progress capabilities

فراهم بودن فرصتهایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارتهای گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار (مورهد و گریفین^۱، ۱۹۹۸).

در بین سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ پژوهشهای فراوانی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام گرفته است و نتایج آن نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با سایر متغیرهای سازمانی (عملکرد، بهره‌وری، تعهد سازمانی و ...) دارد که از جمله آنها می‌توان به رضایت شغلی اشاره کرد. به طور کلی، رضایت شغلی حالتی احساسی و عاطفی و نگرشی است که چگونگی احساس کلی کارکنان به شغلشان یا به حیطه‌های مختلف آن را نشان می‌دهد (اسپکتر^۲، ۱۹۹۷).

درباره رضایت شغلی تعاریف بسیاری مطرح شده است، بعضی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده‌اند، در حالی که برخی دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند. برای مثال، سیل و نایت رضایت شغلی را پاسخهای عاطفی مؤثر و کلی کارکنان به خود کار تعریف می‌کنند (چن و همکاران^۳، ۲۰۰۷).

میرکمالی نیز رضایت شغلی را نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان تعریف می‌کند، رضایتی که با کار متناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوسازمانی ارتباط دارد (میرکمالی، ۱۳۸۳).

محققان بسیاری تلاش کرده‌اند ابعاد مختلف رضایت شغلی را مشخص کنند، زیرا اندازه‌گیری هر یک از این ابعاد و بررسی تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد (هانگ لو^۴، ۲۰۰۵).

پژوهشهای اخیر درباره رضایت شغلی غالباً بر گسترش پایه‌های نظری عوامل مؤثر بر آن متمرکز بوده‌اند. به گونه‌ای که، پژوهشگران مختلف تقسیم‌بندی‌های گوناگونی از عوامل سازنده رضایت شغلی، مانند عوامل زمینه‌ای، عوامل سازمانی و واسطه‌های ادراکی ارائه کرده‌اند (هومن، ۱۳۸۰).

فدریکو^۵ (۲۰۰۳) معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است (فدریکو، ۲۰۰۳).

فوری^۶ (۲۰۰۴) در تحقیقی که برای تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های مؤثر بر رضایت شغلی انجام داد به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود

¹ Moorhed & Griffen

² Spector

³ Cheng et al

⁴ Hong Lu

⁵ Federico

⁶ Fourie

دارد. وی نتیجه می‌گیرد که بُعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است (فوری، ۲۰۰۴).

کروگر^۱ و همکارانش (۲۰۰۲) نیز به‌این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین پیش‌فرضها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی است. نتایج‌این تحقیق نشان داد که رضایت شغلی مفهومی چند بعدی دارد و محصول ارزیابی کلی فضا و محتوای کار است. و نیز تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (کروگر و همکارانش، ۲۰۰۲).

لوئیس و همکارانش^۲ (۲۰۰۱) اظهار می‌دارند که در مدیریت علمی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری از ویژگیهای بیرونی کار محسوب می‌شوند، در حالی که براساس نظریه روابط انسانی تمرکز براین عوامل به عنوان ویژگیهای درونی یا بیرونی به نگرش شخص به کار بستگی دارد. برای مثال حقوق یا در آمد که یکی از عوامل مهم‌این دو متغیر (کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی) سازمانی محسوب می‌شود، اگر فراهم‌کننده امکاناتی برای تفریح و زندگی خانوادگی در نظر گرفته شود، گویای بُعد بیرونی است و اگر نشان‌دهنده ارزشیابی سازمان از فرد باشد، گویای بُعد درونی است. در نهایت، این محققان در پژوهش خود به‌این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد (لوئیس و همکارانش، ۲۰۰۱).

آندراک^۳ (۱۹۸۶) بیان می‌کند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، به عبارت دیگر، وی نتیجه می‌گیرد در سازمانهایی که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری دارند نسبت به سازمانهایی که این برنامه‌ها را ندارند، کارکنان از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند (آندراک، ۱۹۸۶).

بروس^۴ (۱۹۸۹) در تحقیقات خود نشان داد که بسیاری از عوامل کیفیت زندگی کاری به توانایی کارکنان در برقراری توازن بین خانه و محیط کار وابسته است. همچنین، وی نتیجه می‌گیرد که بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (بروس، ۱۹۸۹).

از سوی دیگر، در خصوص ارتباط بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری که دراین پژوهش بررسی می‌شود نیز تحقیقات بسیاری انجام داده‌اند که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد.

¹ Krueger et al

² Lewis et al

³ Ondrack

⁴ Bruce

گودال (۲۰۰۳) در تحقیقات خود اظهار می‌کند که درامداندک دستیاران اعضای هیئت علمی رضایت شغلی به ارمغان نمی‌آورد (گودال، ۲۰۰۳).

ایکانس و روزل^۱ (۱۹۹۹) بعد از تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از تحقیقات خود اظهار می‌کنند که بین پرداخت حقوق و افزایش رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود ندارد (ایکانس و روزل، ۱۹۹۹). جوریک وهالمبا^۲ (۱۹۸۴) ادعا می‌کنند که شرایط و محیط کاری تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد (جوریک وهالمبا، ۱۹۸۴). کولی و تدوراکس^۳ (۲۰۰۳) در تحقیقات خود نشان دادند که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. آنها به ویژه برای این مطلب تأکید می‌ورزند که امنیت مداوم در شغل با متغیرهایی از قبیل حقوق و دستمزد، تشویق و خود شغل که از ابعاد رضایت شغلی هستند، رابطه مستقیمی دارد (کولی و تدوراکس، ۲۰۰۳).

تاریفا و لکوپ^۴ (۲۰۰۵) در تحقیقات خود نشان داده‌اند که مطلوب نبودن شرایط محیطی باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود (تاریفا و لکوپ، ۲۰۰۵).

دراک^۵ (۱۹۹۳) نیز طی اجرای تحقیقی نتیجه می‌گیرد که وجود شرایط مطلوب کاری بین معلمان باعث افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود و در نهایت با استناد به تحقیق خود می‌گوید که بین شرایط و محیط کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد (دراک، ۱۹۹۳). دینهارت^۶ (۱۹۹۳) اظهار می‌کند که امنیت مداوم رضایت شغلی را افزایش می‌دهد (دینهارت، ۱۹۹۳).

¹ Igalens & Roussel

² Jurik & Habemba

³ Koali & Theodorakis

⁴ Kloep & Tarifa

⁵ Dvorak

⁶ Dienhart

جدول شماره ۱ مقایسه اختصاری نتایج سوابق پژوهشی بیان شده را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۱: مقایسه اختصاری نتایج سوابق پژوهشی

پیش فرضها	نتایج پژوهش	محقق/سال پژوهش
وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	رسالت کیفیت زندگی کاری، ایجاد رضایت شغلی است	فدریکو (۲۰۰۳)
کیفیت زندگی کاری به عنوان پیش بینی کننده رضایت شغلی	بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت وجود دارد	فوری (۲۰۰۴)
کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین پیش فرض برای بهبود رضایت شغلی	بین تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد	کروگر (۲۰۰۲)
کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان ویژگی‌های بیرونی کار مطرح می‌شوند	رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت دارد	لوتیس و همکاران (۲۰۰۱)
وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	رضایت شغلی در سازمانهایی که کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند بیشتر است	آندراک (۱۹۸۶)
وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	بین پرداخت حقوق منصفانه از ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد	بروس (۱۹۸۹)
وجود رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی	رابطه نارضایتی شغلی با درآمد ناکافی، که می‌تواند به کیفیت زندگی کاری ربط داشته باشد	گودال (۲۰۰۳)
وجود رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	بین پرداخت حقوق و افزایش رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود ندارد	ایکانس و روزل (۱۹۹۹)
وجود رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	شرایط محیط کاری تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد	جوریک وهالمبا (۱۹۸۴)
وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد	کولی و تدوراکس (۲۰۰۳)
وجود رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	مطلوب نبودن شرایط محیطی باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود	تاریفا و لکوپ (۲۰۰۵)
وجود رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	بین شرایط و محیط کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد	دراک (۱۹۹۳)
وجود رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	امنیت مداوم رضایت شغلی را افزایش می‌دهد	دینهارت (۱۹۹۳)
وجود رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی	بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد	کولی و تدوراکس (۲۰۰۳)

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش از نوع همبستگی و علی است. با توجه به اینکه جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش در دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه مختلف پراکنده بوده‌اند، برای انتخاب تعداد نمونه آماری هر دبیرستان از روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی یا نسبی استفاده شده است. حجم نمونه مورد نظر با توجه به تعداد جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شده است (سرایبی، ۱۳۸۲).

در جدول شماره ۲ تعداد و جنسیت افراد جامعه و نمونه نشان داده شده است:

جدول شماره ۲: تعداد و جنسیت افراد جامعه و نمونه

جنسیت	جامعه	نمونه
مرد	۱۲۴	۴۵
زن	۱۶۴	۵۵
جمع کل	۲۸۸	۱۰۰

ابزار جمع آوری داده‌ها

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش با استفاده از دو پرسشنامه به شرح زیر جمع آوری شده است.

الف) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری:

پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی را والتون تدوین کرده و بارها در داخل و خارج مورد استفاده پژوهشگران قرار گرفته، از جمله آقای علامه (۱۳۷۸) آن را هنجاریابی کرده است. همچنین این پرسشنامه را پژوهشگرانی چون: نارنجی (۱۳۸۶)، شهبازی (۱۳۸۷) و میرکمالی (۱۳۸۷) مورد استفاده قرار داده‌اند. این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه است و در آن از طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) استفاده شده است. نمره آزمودنی از طریق جمع نمراتی که به هر یک از مواد داده است سنجیده می‌شود. این پرسشنامه هشت مؤلفه را می‌سجد که عبارت‌اند از:

سؤالات ۱ الی ۵ مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، سؤالات ۶ الی ۸ مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی، سؤالات ۹ الی ۱۱ مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، سؤالات ۱۲ الی ۱۵ مؤلفه فضای کلی زندگی، سؤالات ۱۶ الی ۲۰ مؤلفه قانون گرایی در سازمان کار، سؤالات ۲۱ الی ۲۵ مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری، سؤالات ۲۶ الی ۲۹ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و سؤالات ۳۰ الی ۳۲ مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی راندازه گیری می‌کنند. از آنجا که پرسشنامه مذکور استاندارد است، روایی آن را بارها متخصصان داخلی و خارجی تأیید کرده‌اند.

این پرسشنامه در برگیرنده ۳۲ گویه است. پایایی پرسشنامه با اجرای یک پیش آزمون روی ۵۰ نفر از پاسخ دهندگان $\alpha = ۰.۸۷\%$ محاسبه شده است که نشان دهنده بالا بودن همسانی درونی سؤالات و قابل قبول بودن پرسشنامه است.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی:

پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی را بری فیلد وروث تدوین کرده است و ۱۹ ماده دارد. آزمودنی می‌تواند از بین پنج پاسخی که برای هرگویه در نظر گرفته شده است، یکی را انتخاب کند. (به شدت موافق. موافق. بی نظر. مخالف. به شدت مخالف). نمره آزمودنی براساس جمع نمراتی که به هر یک از مواد داده است سنجیده می‌شود. پرسشنامه اولیه شامل ۲۷ سؤال بوده است، اما بعد از بررسی تک تک سؤالات، تعداد ۸ سؤال که با احتمال ۹۵ درصد قدرت گروه بالا و پایین را نداشتند حذف و نهایتاً طبق نظر چندین متخصص آمار و روش تحقیق، پرسشنامه ۱۹ سؤالی معتبری تهیه شده است. از آنجا که پرسشنامه مذکور استاندارد است، روایی آن را بارها متخصصان داخلی و خارجی تأیید کرده‌اند.

پایایی پرسشنامه با اجرای یک پیش آزمون روی تعداد ۵۰ نفر از پاسخ دهندگان $\alpha = ۰.۸۳\%$ محاسبه شده است که نشان از بالا بودن همسانی درونی سؤالات و قابل قبول بودن پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون آزمون مقایسه دو میانگین t مستقل استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پرسشنامه حاضر در چارچوب پرسشهای مطرح شده بررسی شده است:

۱. آیا بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج جدول نشان می‌دهد که ضریب همبستگی محاسبه شده بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری (۰/۳۴) بزرگتر از ضریب همبستگی جدول در سطح ۰/۰۱، است. بنابراین بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

۲. آیا بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۳: نتایج ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

متغیر	شاخص آماری	r	سطح معناداری
رضایت شغلی	پرداخت منصفانه و کافی	-۰/۰۱	۰/۹۲
	محیط کاری ایمن و بهداشتی	***۰/۴۳	۰/۰۱
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	***۰/۲۹	۰/۰۱
	فضای کلی زندگی	***۰/۳۲	۰/۰۱
	قانون گرایی در سازمان کار	۰/۱۹	۰/۰۶
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	*۰/۲۴	۰/۰۲
	یکپارچگی و انسجام در سازمان کار	*۰/۲۴	۰/۰۲
	توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۱۹	۰/۰۶

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی محاسبه شده بیانگر رابطه معنادار بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی؛ و مؤلفه قانون گرایی در سازمان کار و نیز مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی نیست. در حالی که ضریب همبستگی محاسبه شده در مورد رابطه بین رضایت شغلی و مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و همچنین ضریب همبستگی محاسبه شده در مورد رابطه بین رضایت شغلی و مؤلفه یکپارچگی و انسجام در سازمان کار در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است. بنابراین بین رضایت شغلی و مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و همچنین بین رضایت شغلی و مؤلفه یکپارچگی و انسجام در سازمان کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد. ضریب همبستگی محاسبه شده در مورد رابطه بین رضایت شغلی و مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی و همچنین ضریب همبستگی محاسبه شده در مورد رابطه بین رضایت شغلی و مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و نیز ضریب همبستگی محاسبه شده در مورد رابطه بین رضایت شغلی و مؤلفه فضای کلی زندگی در سطح $P \leq 0/01$ معنادار است. بنابراین بین رضایت شغلی و مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی و همچنین بین رضایت شغلی و مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و نیز بین رضایت شغلی و مؤلفه فضای کلی زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳. کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران در چه سطحی است؟

براساس، اطلاعات بیشترین رضایت شغلی ۸۶ و کمترین آن ۳۵ محاسبه شده است و به طور کلی میانگین رضایت شغلی دبیران در نمونه حاضر ۶۳/۱۸ است که در طبقه نسبتاً مطلوب قرار دارد. همچنین میانگین کیفیت زندگی کاری ۸۵/۵۹ به دست آمد که در طبقه نسبتاً مطلوب قرار دارد.

۴. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دبیران در چه سطحی است؟

براساس اطلاعات ملاحظه می‌شود از بین زیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری نسبت به بقیه مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری میانگین بالاتر ۱۴/۰۱ دارد. توسعه قابلیت‌های انسانی پایین‌ترین میانگین ۷/۴۳ را دارا است. با توجه به جدول، غیر از مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و توسعه قابلیت‌های انسانی در وضعیت نامطلوبی داشته‌اند، بقیه مؤلفه‌ها در طبقه نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

۵. آیا در میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟

نتایج نشان می‌دهد که مقدار قدر مطلق t مشاهده شده (۳/۱۵) بزرگتر از مقدار t جدول در سطح ۰/۰۱ با درجه آزادی ۹۸ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر بین میانگین‌های مورد مقایسه تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن نسبت به دبیران مرد بالاتر است.

۶. آیا در میزان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟

با توجه به نتایج می‌توان گفت که بین میانگین‌های مورد مقایسه در مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و فضای کلی زندگی تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر دبیران زن در مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و فضای کلی زندگی نسبت به دبیران مرد از وضعیت بالاتری برخوردارند و در بین سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بین دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

۷. آیا در میزان رضایت شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟

با توجه به نتایج می‌توان گفت که در میانگین‌های مورد مقایسه تفاوت معنی داری وجود دارد. به طوری که دبیران زن نسبت به دبیران مرد رضایت شغلی بالاتری دارند.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون t برای مقایسه دو گروه (زن و مرد) در متغیر رضایت شغلی

گروه	شاخص آماری				
	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی
مرد	۴۵	۵۸/۷۷	۹/۶۶	۴/۱۶	۹۸
زن	۵۵	۶۶/۷۸	۹/۴۸		۰/۰۱

برای بررسی این فرض که کیفیت زندگی کاری تبیین کننده و پیش بینی کننده رضایت شغلی است از تحلیل رگرسیون استفاده کردیم.

جدول شماره ۵: نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرها	شاخص R^2
رضایت شغلی	۰/۲۱

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد جدول ۵ که ۰/۲۱ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی دبیران را مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری قابل تبیین می‌کند. جدول تحلیل واریانس و متغیر پیش بینی کننده رضایت شغلی در زیر آورده شده است.

جدول شماره ۶: تحلیل واریانس معناداری R^2 برای تبیین معناداری تأثیر متغیر پیش بین (مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری) در رضایت شغلی

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
۲۲۰۶/۷۱	۸	۲۷۵/۸۴	۳/۰۱	۰/۰۰۵
۸۳۴۲/۰۵	۹۱	۹۱/۷		
۱۰۵۴۸/۷۶	۹۹			

براساس نتایج جدول ۶ می‌توان نتیجه گرفت که متغیر پیش بین (کیفیت زندگی کاری) به صورت معناداری در تبیین رضایت شغلی دبیران مؤثر است ($P \leq 0/005$ و $F=3/01$, $df=8/91$). برای سنجش تأثیر متغیر پیش بین در رضایت شغلی دبیران از آزمون ضرایب رگرسیون (بتا) استفاده شده است. جدول شماره ۷ ضرایب رگرسیون را توضیح می‌دهد.

جدول شماره ۷: آزمون ضرایب رگرسیونی بتا: متغیر تبیین کننده رضایت شغلی

منابع تغییر	ضرایب رگرسیون غیر استاندارد (B)	انحراف استاندارد	ضرایب رگرسیون استاندارد (B)	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴۲/۰۷	۶/۷۷		۶/۲	۰/۰۰
پرداخت منصفانه و کافی	-۳۰	۰/۳۰	-۰/۰۹	-۱/۰	۰/۳۲
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱/۵۶	۰/۶۳	۰/۳۴	۲/۵	۰/۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۸	۰/۵۶	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۷۵
فضای کلی زندگی	۰/۳۳	۰/۴۴	۰/۱۰	۰/۷۶	۰/۴۴
قانون گرایی در سازمان کار	-۰/۰۳	۰/۳۵	-۰/۰۱	-۰/۰۹	۰/۹۲
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۴۴	۰/۳۸	۰/۱۲	۱/۵۷	۰/۲۵
یکپارچگی و انسجام در سازمان کار	۰/۱۰	۰/۴۹	۰/۰۲	۰/۲۰	۰/۸۳
توسعه قابلیت‌های انسانی	-۰/۳۶	۰/۵۳	-۰/۰۸	-۰/۶۹	۰/۴۹

براساس مدل رگرسیون گام به گام پیش بین رضایت شغلی دبیران از روی متغیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری آنها می‌توان نتیجه گرفت که تنها مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی در سطح $P \leq 0/01$ با توجه به ضرایب رگرسیون (بتای) محاسبه شده به صورت معناداری در تبیین رضایت شغلی دبیران موثر است.

$$Y = b_0 + b_1 X_1$$

$$Y = 42/07 + 1/56 X_1 \text{ (محیط کاری ایمن و بهداشتی)}$$

بحث و نتیجه گیری

طبق یافته‌ی اولین سؤال پژوهش، بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۳۴٪ و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه این است که با افزایش کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های هانگ لو (۲۰۰۷)؛ هو (۲۰۰۶)؛ فوری (۲۰۰۳)؛ کروگر و همکارانش (۲۰۰۲)، سیرگی و همکارانش (۲۰۰۱)؛ لویس، بروس (۱۹۸۹) و اندراک (۱۹۸۶) مطابقت دارد. پی بردن به عوامل مؤثر و مرتبط با رضایت شغلی افراد دارای اهمیت زیادی است، زیرا با این رابطه می‌توان عوامل را دستکاری کرد، آنها عملکرد را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون سؤال اصلی پژوهش می‌توان گفت که توجه به کیفیت زندگی کاری یعنی تأکید بر روشهایی که سازمان را دگرگون می‌سازد تا رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد و فشارهای عصبی، ترک خدمت و غیبت از کار کاهش پیدا کند. بنابراین نیاز شدیدی به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری بسیاری از دبیران وجود دارد.

دومین یافته پژوهش حاکی از آن است که: بین پرداخت منصفانه و کافی با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود ندارد. ولی بین رضایت شغلی و مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مؤلفه‌های قانون‌گرایی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی نیز با رضایت شغلی دارای رابطه معنادار هستند. بین مؤلفه‌های وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و فضای کلی زندگی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با تحقیقات اوشاگیمی (۱۹۹۷)، تاریرفا و لکوپ (۲۰۰۵)، دراک (۱۹۹۳) و جوریک و هالمبا (۱۹۸۴) و میرکمالی نارنجی ثانی (۱۳۸۷) و نیز با نتایج پژوهش‌های اینیوور و همکارانش (۲۰۰۲)، کولی و تدوراکس (۲۰۰۳) می‌باشد.

با توجه به نتایج پژوهش، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران در طبقه نسبتاً مطلوب قرار می‌گیرد. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری بالاترین میانگین و توسعه قابلیت‌های انسانی پایین‌ترین میانگین را دارند. با توجه به جدول، غیر از مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و توسعه قابلیت‌های انسانی که در وضعیت نامطلوب قرار دارد، بقیه مؤلفه‌ها در طبقه نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر آن است که دبیران زن از کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردارند. میانگین نمره رضایت دبیران زن در مؤلفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و فضای کلی زندگی نسبت به دبیران مرد است. در سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بین دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که میزان رضایت شغلی دبیران زن نسبت به دبیران مرد بالاتر است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده از یافته‌های پژوهش، برای افزایش عملکرد و بهبود سطح کیفیت زندگی کاری و افزایش رضایت شغلی پیشنهادات می‌شود که:

* با زمینه سازی فرهنگی مناسب، تمایل کارکنان به پاداش‌های غیرمادی و معنوی افزایش یابد. زمینه‌ای رقابتی برای دریافت پاداش‌های مادی و معنوی ایجاد شود.

* با نظر سنجی از کارکنان و ایجاد نظام دریافت بازخورد از آنها، به کارگیری نظراتشان و توجه به نیازهای آنان به ایجاد فضای مطلوب کاری از نظر ایمنی و بهداشتی ایجاد شود.

* نظام آموزش و پرورش به سمت تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده هدایت شود و مسئولان امر امکان افزایش و رشد سرمایه‌های دانشی و فکری و ارتقای سطح یادگیری کارکنان را فراهم سازند.

* فراهم نمودن زمینه آزادی بیان بدون ترس از مسئولان و فراهم کردن آرامش نسبی در محیط کار یکی از اقداماتی است که ایجاد آن منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود.

* با ایجاد فرهنگ کار گروهی و اقدام به توانمندسازی سازمانی، انگیزه مشارکت‌های اجتماعی افراد و توانایی انعطاف پذیری اجتماعی کارمندان ارتقا داده شود.

* ایجاد سیستم‌های اتوماسیون کاری، نظام‌های اطلاع رسانی، تسهیل دسترسی به آخرین اطلاعات سازمانی، ایجاد پل ارتباطی آسان و به دور از طی کردن سلسله مراتب خاص اداری برای ارتباط با مسئولان و ایجاد اطمینان در افراد در خصوص حمایت سازمان از آنها می‌تواند زمینه خوبی برای کارکنان و احساس فضای زندگی کاری فراهم آورد.

* با فراهم کردن امکانات لازم برای تدریس و حمایت همکاران و مسئولان آموزش و پرورش از کارمندان می‌توان در جهت بهبود این عامل گامی مهم برداشت.

* امکان دسترسی دبیران به سایت‌ها و اطلاعات مرتبط با تدریس فراهم شود. همچنین زمینه‌ی طراحی، برنامه ریزی و اختیار تصمیم‌گیری در حوزه‌ی عملیاتی مرتبط با کار برای دبیران فراهم شود تا بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند.

با توجه به حساس بودن نقش زیربنایی آموزش و پرورش، لزوم پژوهش‌های بیشتر در این حوزه احساس می‌شود، لذا با توجه به متغیرهای تأثیرگذار پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی مطرح شود.

* با توجه به اهمیت تک تک مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و نیاز به شناخت هر یک از آنها به طور مجزا پیشنهاد می‌شود بررسی رابطه و تأثیر هر یک از این مؤلفه‌ها با سایر مفاهیم و مقوله‌های سازمانی مانند بهره‌وری، کارآیی، اثربخشی و نظایر آن در کارهای پژوهشی مورد نظر قرار گیرد.

* در این پژوهش و اکثر پژوهش‌های قبلی، نظریه‌ی والتون در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری مورد استفاده قرار گرفته است. لذا بررسی سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری که در نظریه‌ی والتون لحاظ نشده است توصیه می‌شود تا سایر نظرات نیز مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد و تأثیر سایر مولفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز مشخص شود.

* با توجه به اینکه الگوی کیفیت زندگی کاری سازمانها از فرهنگ سازمانی آنها تبعیت می‌کند، اجرای پژوهش‌هایی در خصوص ارتباط بین انواع فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری توصیه می‌شود.

* در پژوهش‌های انجام گرفته برای سنجش رضایت شغلی تنها از یک روش استفاده شده است. لذا پیشنهاد می‌شود در صورت امکان (چه از لحاظ زمانی و چه از لحاظ هزینه) اجرای پژوهش‌هایی با استفاده همزمان از چند روش مدنظر قرار گیرد.

منابع فارسی

- میرکمالی، س. م. (۱۳۸۳). افزایش رضایت شغلی معلمان از طریق معنادار سازی حرفه معلمی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۳۷-۴۰.
- میرکمالی، س. م. (۱۳۸۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: نشر رامین.
- میرکمالی، س. م.، و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی: شماره ۴۸.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۰). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۵۳-۵۴.
- سرایی، الف. (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق، تهران: انتشارات سمت.

منابع انگلیسی

- Akdere, M. (2006). Improving Quality of Work-Life Implications for Human Resources; *Business Rivew*, Vol -1, 89, 173.
- Bruce, W. (1989). The Relationship between Quality of Work Lifeand Job Satisfaction A: Study of the Nation's Municipal Clerks, Eric, Reports Research.
- Che Rrose, R. et al, (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables, *American Journal of Applied Sciences*, Vol- 12, (5) 2151-2159.
- Cheng, P., Fei T, Yu-Fang Yen, liang - Chih Hung & Ing -Chung Huang. (2007). A Study on Motivating Employees Learning Commitment in the Post-Downsizing Aera: Job Satisfaction Perspective; *Journal of World Busines*, Vol-. 42, (3), 157.
- Danna, K. & R.W. Griffin (1999). Health and Well Being in the Work Place. A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, Vol- 25, (8), 357-384.
- Dienhart,. J. R. (1993). Job Satisfaction, Job Involvement: Security and Customer Focus of Service Restaurant Employees; *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 16, (2), 114-118.
- Dvorak, J. (1993). Job Satisfaction and Working Conditions of Today's High School Journalism Educator; *Journal Journalism Education Today*, Vol. 26(11), 80-86.

- Federico, R. (2003), Vander Bilt Making Study to Improve Quality of Work Life; *Vander Bilt University Medical Center for MoreInformation Journal*; Available at: www.mc.vanderbilt.Edu.
- Filippo, E. B. (1998). Personal Management; McGraw-Hill Publishing. fifth Edition, McGraw-Hill companies.
- Fourie, A. S. (2004). Predicting Satisfaction with Quality of Work Life. Master's Thesise, University of South Africa.
- Goodall, D. (2003). The Effects of Salary on Job Satisfactionamong College Adjunct Faculty, Ph.D Dissertation, the University of Texas at Austin.
- Gordon, J. R. (1993). A Diagnostic Approach to organizational Behavior; Forth Edition, Allyn and Bacon, [Dissertation Abstract Ph. D]. University of Glomorgan Business School, Ponty pridd UK.
- HongLu, E. Alison, K. While & Barriball, L. (2007). Job Satisfaction and its Related Factors; *International Journal of Studies*, Vol. 44, (8), 575.
- Igalens, J. & Roussel, P. (1999). A Study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction; *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20(12). 25-29.
- Jurik, N. C. & Gregory, Y. H. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of woman in a non- traditional occupation; *Journal the Sociological Quarterly*, Vol. 25(10),11.
- Koali, O. & Theodorakis, A. (2003). Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors; University of Thessaly.
- Krueger, P & et al. (2002). Organization Specific Predictors of Job Satisfaction Findings from a Canadian Multi Sit Quality of Work Life; *Health Service Research*, Vol. 2(3), 75-77.
- Lewis, D. & et al. (2007). Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life; *International Journal of Health Care Quality Assurance*, vol-14,(26)223-229.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*; Eighth Edition, MC Graw-Hill, Vol-3(45), 205.
- Martel, J. P. & Grilles, D. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model and Measuring Instrument; *Social Indicators Research*, Vol. 11,(12),117.
- Moorhed. G. & Griffen, R. (1998). *Organizationl Behavior*; Fifth Edition, Hongton, Mifflin Company, Vol.- 11, I(2), 93-104.
- Oshagbemi, T. (1997). Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education; *Journal Education+Training*, Vol .39, (2), 354.
- Saraji, N. & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL); *Iranian J. Public Health*, Vol -35,(34),68-72.

- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilitate Change; Personnel Journal, Vol.- 69,(106), 50-67.
- Sirgy, M., David, E., Philip, S. and Bong-Jin, L. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction And Spillover Theories; Social Indicators Research, Vol - 55, (4), 247.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction, Sage Publications Thousand Oaks London New Delhi.
- TuLeafy, M. P. & Prosper, B. (2005). Comparative Age Differences of Job Satisfaction on Faculty at Higher Education level. China and Taiwan; International Journal of Educational Management, Vol. 19(6),99-101.

Archive of SID