

ارائه مدلی جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان (مورد مطالعه: معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان)

حسین دامنی^۱، اختر جمالی^۲، پروش جعفری^۳، افسانه زمانی مقدم^۴

چکیده

این پژوهش باهدف ارائه مدلی برای ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان انجام گرفت. در این پژوهش حاضر از رویکرد کیفی و مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین استفاده شد. مشارکت کنندگان این پژوهش را ۱۸ نفر از معلمان خبره و مطلعان کلیدی تشکیل دادند که بر اساس اصل اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شده‌اند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی و با استفاده از نرم‌افزار Maxqda18 صورت گرفته است. برای بررسی روایی و پایایی کیفی، از روش «بررسی توسط اعضاء»، «سه سوپه‌نگری منابع»، «بررسی همکار»، «بازنگری ناظران» و «پایایی بین دو کدگذار» استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده ۱۱ مقوله اصلی، ۳۶ مقوله فرعی و ۲۵۳ زیرمقوله می‌باشد که در قالب مدل پارادایمی حول پدیده‌ی محوری (کیفیت زندگی)، شامل شرایط علی (تأمین نیازها)، عوامل زمینه‌ای (عوامل فردی / عوامل خانوادگی / عوامل سازمانی-شغلی)، شرایط مداخله‌گر (عوامل برون سازمان)، راهبردها (اقدامات فردی و خانوادگی / تمرکززدایی در آموزش و پرورش / اقدامات سازمانی و مدیریتی) و پیامدها در سطح (فردی و خانوادگی / شغلی-سازمانی) قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی، معلمان ابتدایی، نظریه داده بنیاد، مدل.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۲

^۱ - دانش‌آموخته‌ی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

damani4414@gmail.com

^۲ - استادیار گروه پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳ - دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

pjaafari@yahoo.com

^۴ - دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

afz810@gmail.com

مقدمه

نظر به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در رسیدن به اهداف سازمانی ایفا می‌کند، مطالعه رفتار افراد در سازمان توجه بسیاری از متخصصان رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. کارکنان، منابع اصلی سازمان به شمار می‌روند که از ویژگی‌ها، رفتارها و ظرافت‌های خاصی برخوردار هستند و ارزش آن‌ها به مراتب از منابع فاقد حیات مانند سرمایه، زمین و تجهیزات عمومی بیشتر می‌باشد (جانسراد و سرلا^۱، ۲۰۰۲).

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف سازمان مؤثر است. معلم، به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و کیفیت زندگی^۲ معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (عادل و همکاران، ۱۳۹۹).

معلمان همواره وظیفه تربیت و پرورش کودکان و فعال کردن نیروی بالقوه آنان از مسیر صحیح را به عهده دارند لذا وجود هرگونه مشکل در کیفیت زندگی معلمان می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها اثر گذاشته و بر جامعه دانش‌آموزان و آینده کشور اثر منفی بگذارد. معلمان اگر نتوانند میان وظایف کاری و زندگی شخصی خود تعادل ایجاد کنند، ممکن است با چالش روبه‌رو شوند و کیفیت زندگی آنان متأثر از این عدم تعادل گردد (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۱).

عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش^۳، مهاجرت^۴، انتقال و جابه‌جایی^۵ در آمیخته است؛ مشاهده و تکرار آن‌ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه‌ی معلمی را نشان می‌دهد (اینگرسول^۶، ۲۰۰۱).

سلامت روانی افراد یکی از ویژگی‌های مهم در روانشناسی سازمانی است. یکی از اقشار جامعه که باید به سلامت روانی آن‌ها اندیشید، معلمان هستند. به وجود آوردن شرایط آرمانی که زمینه تفکر و پژوهش در آن فراهم شود و فرایند یاددهی و یادگیری به‌طور مطلوب صورت پذیرد، مستلزم آن است که معلمان از روحیه‌ای شاداب و قوی برخوردار باشند و حداقل مشکلات و سختی‌ها را در

¹ Johnsrud & Surla

² Quality of life

³ Attrition

⁴ Migration

⁵ Transportation

⁶ Ingersoll

زندگی شغلی و اجتماعی داشته باشند. حرفه معلمی و تدریس از جمله مشاغل پراسترس ویژه ذکر شده است. حقوق ناکافی، عدم وجود والدین و مدیران حمایت کننده از جمله جنبه های منفی و عوامل فشارزا برای معلمان است که تأثیر نامطلوبی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جای می گذارد. کار صرف نظر از تأمین مالی، می تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند و یا به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (یاماگوچی^۱، ۲۰۱۳).

ثابت شده کیفیت زندگی عاملی مهم و مرتبط با انواع بازده های آموزشی نظیر پیشرفت تحصیلی^۲ (میلنر و ولفوک^۳، ۲۰۰۳)، انگیزش^۴ (میدگلی، فریدل، کورتینا و تورنر^۵، ۲۰۰۷) و احساس کارآمدی^۶ (فریدمن و کاس^۷، ۲۰۰۲) در دانش آموزان بوده و همچنین با رفتار معلم در کلاس، کوشش او در تدریس، اهداف و سطح آرزوهایش نیز رابطه دارد. معلمانی که کیفیت زندگی سطح بالایی را دارا هستند، بیشتر پذیرای ایده های جدید بوده و مایل به آزمایش کردن روش های جدید برای برآوردن نیازهای دانش آموزان شان هستند (زونگجی^۸، ۲۰۰۴). این گونه معلمان اشتیاق (دویر، نیکلسون، باتیستوتا و اولدنبورگ^۹، ۲۰۰۵) و تعهد بیشتری نسبت به امر تدریس داشته (هارگریوز^{۱۰}، ۲۰۰۵) و به احتمال بالاتری در شغل معلمی باقی می ماندند (گارسیا^{۱۱}، ۲۰۰۴). پژوهشگران نشان داده اند که کیفیت زندگی معلمان مستقیماً بر روی عملکرد دانش آموزان تأثیر دارد (اسمیل^{۱۲}، ۱۹۸۸: به نقل از محبوب زاده، ۱۳۹۶).

نقش کلیدی معلمان سبب می شود که آموزش و پرورش به فرآیند حفظ و نگهداری آنان در حکم وظیفه ای مهم و اساسی توجه داشته باشد و به منظور ماندگاری معلمان، راهکارهایی نظام مند

¹ Yamaguchi

² Academic Achievement

³ Milner & Woolfolk

⁴ Motivation

⁵ Midgley, Friedel, Cortina & Turner

⁶ Sense of Efficacy

⁷ Friedman & Kass

⁸ Zongjie

⁹ Dwyer, Nicholson, Battistutta & Oldenburg

¹⁰ Hargreaves

¹¹ Garcia

¹² Smylie

طراحی نماید و با نگرش کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب و هزینه‌های از دست دادن معلمان را بررسی کند؛ که یکی از مهم‌ترین عوامل، کیفیت زندگی آن‌هاست. کیفیت زندگی معلمان عامل اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه می‌سازد، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توانایی حفظ و نگهداشت معلمان را نیز داشته باشد و انگیزه‌های ماندگاری آن‌ها را تقویت کند. فرآیندهایی که به منظور بررسی کیفیت زندگی معلمان صورت می‌گیرد، در صورتی که منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته‌های آنان باشد، علاوه بر اینکه انگیزه‌های ماندگاری معلمان را تقویت می‌کنند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایش‌های معلمان نسبت به شغل و سازمانشان است، افزایش می‌دهد (استامیز^۱، ۱۹۹۸).

نتایج پژوهش دامنی و همکاران (۱۴۰۰) حاکی از آن است که معلمان از وضعیت عوامل سازمانی - شغلی در دوره ابتدایی گلایه‌مند می‌باشند، در نتیجه آموزش و پرورش باید جهت ارتقای کیفیت زندگی معلمان این دوره، توجه بیشتری به مشکلات معیشت و منزلت معلمان نموده و با برقراری عدالت در پرداخت و توزیع امکانات و هم‌چنین فراهم کردن امکانات و زیرساخت‌های مناسب بهداشتی و رفاهی، این مشکلات را به حداقل برساند. بررسی‌های انجام شده توسط حاجی و خادم‌مسجدی (۱۳۹۹) نشان داد که بین احساس انسجام روانی، تمایز یافتگی و شادکامی با کیفیت زندگی معلمان زن رابطه چندگانه وجود دارد. در پژوهش شفیع‌ی و همکاران (۱۳۹۹) معلمان ابتدایی در مقیاس پرداخت منصفانه و کاری، سلامت عمومی و کیفیت زندگی نمرات پایینی کسب نمودند؛ یافته‌ها رابطه بین سلامت عمومی و کیفیت زندگی را تأیید می‌کند. همچنین نتایج ایلانلو و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد آموزش رویکرد وجودی در افزایش کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان مؤثر بوده است. یافته‌های مرادی (۱۳۹۸)، محبوب زاده (۱۳۹۶)، بیداریان (۱۳۹۳) نیز حاکی از آن است که شاخصه‌های کیفیت زندگی چندبعدی بوده و عوامل متنوعی در ابعاد مختلف روان‌شناختی نظیر (ارضای نیازهای روانی، بهزیستی وجودی، کنترل درونی و...) مادی (ارضای نیازهای جسمانی و سطح درآمد و...) و شغلی (امنیت و رضایت شغلی، عدم

¹ Stamps

فارسودگی شغلی و...) عوامل فناوری، فرهنگی اجتماعی، محیطی (امنیت شغلی و اجتماعی، تعادل ساختاری خانواده، ثبات سیاسی و...) و خانوادگی در تعیین سطح و کیفیت آن نقش دارند. کرامتی و همکاران (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که تغییرات قابل توجهی از کیفیت زندگی معلمان ابتدایی به ابعاد سلامت سازمانی مدرسه (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و روحیه در مدرسه) مربوط می‌شود. محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، عیدی (۱۳۹۷)، وبر^۱ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی معلمان اثرگذار است. رستمی و همکاران (۱۳۹۷)، هاشمی (۱۳۹۶) بر این باورند که حمایت اجتماعی، خودکارآمدی، ابعاد جهت‌گیری مذهبی و تاب‌آوری می‌توانند عوامل مهمی برای بهبود کیفیت زندگی باشند. حسینی‌امین و همکاران (۱۳۹۶) تأکید دارند که دو بعد اجتماعی و اقتصادی کمک‌شایانی در اصلاح شرایط جامعه و ارتقاء کیفیت زندگی افراد خواهد داشت. در پژوهش نیک‌پی و رسولی (۱۳۹۴) بین رضایت مدیران از جبران خدمات و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. بر اساس شواهد، رضایت شغلی ارتباط معنادار و مثبتی با کیفیت زندگی افراد دارد که در تحقیقات یوه و چوی^۲ (۲۰۱۷)، دمیرل^۳ (۲۰۱۴)، آناسیادیو^۴ و همکاران (۲۰۱۴) ایگنات^۵ (۲۰۱۲) قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) به آن پرداخته شده است.

الهی فر و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند از آنجا که رویکرد مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی بر ارتقای شادکامی و رضایت از زندگی تأکید دارد و درمان‌پذیرش و تعهد نیز منجر به انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و تعهد فرد می‌شود؛ می‌توان از این دو روش به‌عنوان روش‌های مداخله‌ای مؤثر، برای افزایش شادکامی معلمان استفاده کرد. یافته‌های لعلی و خوارزمی (۱۳۹۸)، درویش (۱۳۹۱) تأیید می‌کنند که تغییر در سطح کیفیت زندگی فرهنگیان می‌تواند تأثیر زیادی در عملکرد سازمانی و شادکامی آن‌ها داشته باشد.

¹ Weber

² Yuh & Choi

³ Demirel

⁴ Anastasiadou

⁵ Ignat

نتایج پژوهش لیزانا^۱ و همکاران (۲۰۲۱) که به ارزیابی تأثیر بیماری همه‌گیر کووید-۱۹^۲ بر کیفیت زندگی در معلمان شیلی، قبل و در طی بیماری همه‌گیر پرداختند، نشان داد که کیفیت زندگی معلمان تحت تأثیر این همه‌گیری قرار گرفته که می‌تواند ناشی از اضافه‌کارهای دورکاری یا احساس عدم اطمینان، تنهایی و ترس از وخیم شدن بیماری همه‌گیر و محدودیت‌های مربوط به آن باشد. سیلوا^۳ و همکاران (۲۰۲۰) بیان نموده‌اند که: معلمان، حرفه‌ای منحصر به فرد دارند، ساعات وظیفه‌ی حرفه‌ای آن‌ها فراتر از محیط کار گسترش یافته و می‌تواند در کیفیت زندگی و تعادل کار-زندگی تأثیر گذارد. در مجموع، یافته‌های آن‌ها به درک بیشتر تعادل نامطلوب زندگی کاری معلمان و پتانسیل آن‌ها در خطر ابتلا به فرایندهای بیماری کمک می‌کند. وان^۴ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خویش نشان دادند که خودکارآمدی و رضایت شغلی می‌تواند تأثیر استرس ناشی از خشونت در مدرسه را بر کیفیت زندگی معلمان کاهش دهد. فیو^۵ و همکاران (۲۰۲۰) از طریق یک بررسی سیستماتیک و فراتحلیل به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی بهتر با خطر مرگ و میر کمتری همراه است. گاماس^۶ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی که بروی ۴۷۲ معلم داوطلب انجام دادند، رابطه بین سطح فعالیت بدنی، انگیزه‌های اوقات فراغت و کیفیت زندگی معلمان را مورد تأیید قرار دادند. نتایج تحقیقات دانیل ویتز^۷ (۲۰۱۷) حاکی از آن است که سه منبع استرس (زندگی شخصی، زندگی کاری، تعادل کار-زندگی) به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده مهم و معنادار در سلامت روان‌شناختی و کیفیت زندگی معلمان می‌باشند.

از آنجا که مدرسه یکی از مهم‌ترین نهادهای سازمان‌یافته و رسمی جامعه است، باید با فراهم نمودن محیطی سالم در آن، به جسم و روان کودکان جامعه، امکان شکوفایی داده و آنان را نسبت به خود، خانواده و اجتماع مسئول ساخت. سرمایه‌گذاری برای تأمین سلامتی جمعیت میلیونی دانش‌آموزی که آینده‌سازان جامعه خواهند بود، کاملاً منطقی به نظر می‌رسد، اما پیش‌نیاز اصلی تحقق این هدف، تأمین سلامت معلمان می‌باشد. معلم، سازنده نسل‌های آینده هر کشوری است.

^۱ Lizana

^۲ Covid-19

^۳ Silva

^۴ won

^۵ Phyo

^۶ Gumus

^۷ Danilewitz

این شغل از مهم‌ترین و ارزشمندترین مشاغل در جهان به شمار می‌آید. کار معلمی فقط یک شغل نیست، زیرا با روح، فکر و ذهن انسان‌ها در ارتباط است؛ معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقشی بی‌بدیل یافته‌اند. شغل معلمی در کنار اهمیتی که دارد، به‌عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل نیز در دنیا شناخته می‌شود؛ بنابراین شناسایی عواملی که سبب ارتقاء کیفیت زندگی معلمان می‌شود، توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارتقا سطح سلامت افراد جامعه را در پی خواهد داشت. هدف این پژوهش ارائه مدلی جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان می‌باشد، لذا محقق درصدد طراحی مدلی به همین منظور، برای پاسخگویی به سؤالات زیر است:

سوالات تحقیق

سؤال اصلی: برای ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان چه مدلی می‌توان ارائه نمود؟

سؤال ویژه: عوامل و سازوکارهای اصلی ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان کدامند؟

روش تحقیق

در سه صورت می‌توان از روش نظریه برپایه (گراندد تئوری)^۱ استفاده کرد؛ عدم کفایت نظریه، عدم کفایت فرضیه و نیاز به نظریه‌ای متصل و واقعی (فراستخواه، ۱۳۹۵). لذا به‌منظور ارائه‌ی نظریه‌ای متصل و واقعی جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان سیستان و بلوچستان از رویکرد کیفی و استراتژی نظریه‌ی داده بنیاد و مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین استفاده شد. مدل پارادایمی پیشنهادی اشتراوس و کوربین بروز نظریه زمینه‌ای بر اساس نسخه نظام‌مند (سیستماتیک) را تسهیل می‌کند. برای این مدل شش مؤلفه ذکر شده است: ۱- مقوله یا پدیده مرکزی (ایده و فرآیند اصلی مورد مطالعه)، ۲- شرایط علی (مقوله‌هایی که موجب بروز پدیده مرکزی می‌شوند)، ۳- شرایط زمینه‌ای (مقوله‌هایی که زمینه‌های خاص کنش‌ها و واکنش‌های محیطی را در ارتباط با بروز پدیده مرکزی مشخص می‌کنند)، ۴- شرایط مداخله‌ای (عوامل واسطه‌ای و مداخله‌گر مؤثر)، ۵- راهبردها

^۱ Grounded Theory

(فرآیندها، تعاملات و کنش متقابل) و ۶- پیامدها (نتایج و آثار به کارگیری راهبردها). (کرسول، ۲۰۱۲).

گاهی اوقات ممکن است ضرورت یابد به جای به دست آوردن اطلاعات از کسانی که به شیوه احتمالی در دسترس قرار می‌گیرند، اطلاعات از افراد یا گروه‌های خاصی به دست آورده شود، زیرا آن‌ها تنها افرادی هستند که با برخی از معیارهایی که محقق تدوین کرده مطابقت دارند و می‌توانند چنین اطلاعاتی ارائه دهند. این نوع از طرح‌های نمونه‌گیری را نمونه‌گیری هدفمند^۱ می‌نامند؛ که در نوعی از آن به نام استفاده از موارد مطلوب نیز شناخته می‌شوند، در این روش از نمونه‌گیری افرادی انتخاب می‌شوند که برای ارائه اطلاعات مورد نیاز در بهترین موقعیت قرار داشته و انتظار می‌رود به خاطر دارا بودن تجربه و گذراندن فرآیندهای مختلف، از دانش تخصصی برخوردار بوده و قادر به ارائه اطلاعات لازم به محقق باشند (فلیک^۲، ۱۳۹۴). در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع موارد مطلوب استفاده گردید، هدف انتخاب مواردی بود که سرشار از اطلاعات بوده و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری دهد، به همین منظور تلاش گردید از مشارکت معلمانی با حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با گرایش‌های مختلف در حوزه‌ی علوم تربیتی و سابقه‌ی تدریس بیش از ۵ سال در مقطع ابتدایی که از دانش و تجربه‌ی مناسب برخوردار بوده و آشنا با مفهوم کیفیت زندگی باشند، استفاده شود؛ اطلاع‌رسانان کلیدی این پژوهش هم‌زمان در کنار تدریس در مقطع ابتدایی، به‌عنوان سرگروه‌های آموزشی یا مدرس دانشگاه و دوره‌های ضمن خدمت آموزش و پرورش نیز در حال فعالیت بودند.

شیوه مصاحبه‌ها در این پژوهش به گونه‌ای بود که پس از کسب اطمینان از اشباع نظری^۳ در بخش مطالب به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده و تکراری شدن مطالب ذکر شده، فرآیند مصاحبه‌ها متوقف شد. در این تحقیق پس از مصاحبه با ۱۸ نفر که مشخصات آن‌ها در جدول (۱) آمده است، اشباع نظری صورت گرفت؛ در تحلیل مصاحبه‌ها تلاش شد تا با تعمق در نگرش و تجارب ارزشمند مطلعان کلیدی و صاحب‌نظران، مفاهیمی بیرون آید. بدین منظور، با مقایسه و تحلیل مداوم و نظام‌مند داده‌ها، ابتدا در مرحله کدگذاری باز^۴ مفاهیمی شناسایی و عناوینی به آن‌ها

^۱ Targeted Sampling

^۲ Flick

^۳ Theoretical Saturation

^۴ Open Coding

داده شد و سپس، در مرحله کدگذاری محوری^۱، مفاهیمی که در یک سطح از معنا بودند به شکل خوشه‌های مفهومی، شکل دهنده مقولات شدند. از ارتباط بین این مقولات در مرحله کدگذاری انتخابی^۲، نظریه‌ای پدید آمد. گفتنی است که فرایند کدگذاری سه مرحله‌ای، غیرخطی و با روش مقایسه مستمر و با کمک نرم‌افزار Maxqda طبقه‌بندی و درنهایت تحلیل شد. لازم به ذکر است که نرم‌افزارهای تحلیل داده‌های کیفی، همانند نرم‌افزارهای کمی به صورت خودکار قادر به تحلیل نیستند بلکه در ذخیره‌سازی داده‌ها، ساده‌سازی فرایند تحلیل، دسته‌بندی داده‌ها و دسترسی آسان به کدها یاری‌رسان پژوهشگر است. رفت‌وبرگشت بین این سه مرحله و بازبینی دائم داده‌ها و جابه‌جایی مقولات و خوشه‌های مفهومی و تغییر شکل مدل، موجب پالایش و پیرایش مدل نهایی در طی شکل‌گیری پدیده و کشف نظریه به صورت روشمند شد. روایی و اعتبار یابی پژوهش کیفی با روش ارزیابی لینکولن و گوبا^۳ برپایه چهار معیار اعتباربخشی و اعتبار (باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اعتماد بخشی و تائید پذیری صورت می‌پذیرد. (لینکولن و گوبا، ۱۹۹۴). به همین منظور و برای دستیابی به هریک از این معیارهای یاد شده، اقدامات زیر صورت پذیرفت:

۱. اعتباربخشی (باورپذیری) و موثق بودن: اعتباربخشی به مفهوم ارزش واقعی است. این معیار به معنی پذیرفتنی بودن یافته‌های تحقیق است و معادل اعتبار درونی در پژوهش کمی است. استفاده از استراتژی‌هایی چون عمیق شدن محقق در پژوهش، تبادل نظر با هم‌تایان، سه سویه سازی، بررسی به وسیله همکاران، مشاهده مستمر از روش‌های ایجاد وثوق و اعتباربخشی است (لینکولن و گوبا، ۱۹۸۲). در این پژوهش محقق با صرف زمان کافی، تائید فرایند پژوهش توسط استاد راهنما و نگارش یادداشت دامنه و یادآور در طول پژوهش خاصه در فرم‌های اکسل و بازبینی و بررسی فرایند تحلیل و مقوله‌های بدست آمده به کمک ۲ نفر از مشارکت‌کنندگان به‌عنوان ناظرین و اعمال نظرات ایشان (کنترل از سوی اعضا) در کدگذاری محوری میزان اعتباربخشی داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است.

۲. انتقال‌پذیری: انتقال‌پذیری به مفهوم کاربردپذیری است. این معیار به انتقال استنباط‌های پژوهش و قابلیت تعمیم گفته می‌شود. انتقال‌پذیری معادل اعتبار بیرونی در پژوهش کمی است. استفاده از

¹ Axial Coding

² Selective Coding

³ Lincoln & Guba

استراتژی‌هایی چون توصیفات غنی و نمونه‌گیری هدفمند به انتقال‌پذیری پژوهش کمک می‌کند (لینکولن و گوبا، ۱۹۸۲). استفاده از داده‌های غنی و حصول اطمینان از گردآوری طیف وسیعی از نظرها و دیدگاه‌ها مؤید انتقال‌پذیری در این پژوهش است؛ و از تنوع گروه‌های متخصص و صاحب‌نظر با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌منظور بالا بردن روایی فرایند مصاحبه استفاده شد.

۳. اعتماد بخشی: اعتماد بخشی به مفهوم هماهنگی و ثبات است. این معیار معادل پایایی در پژوهش کمی است. بدین معنی که پژوهشگر به‌جای این‌که بخواهد افراد در شرایط مشابه به همان نتیجه برسند، در پی آن است که خواننده متقاعد شود که با توجه به فرایند طی شده در پژوهش، یافته‌ها از قابلیت اطمینان برخوردار است. استفاده از استراتژی‌هایی چون رد ممیزی یا اثری برای رسیدگی، کدگذاری دوباره توسط همتا، رفت‌وبرگشت در تحلیل، سه‌سویه‌سازی و تبادل‌نظر با همتایان موجب اعتماد بخشی در پژوهش می‌شود (لینکولن و گوبا، ۱۹۸۲). بدین ترتیب در حین مصاحبه، هم‌زمان با یادداشت‌برداری پژوهشگر از نکات مهم و درخور توجه، با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان کل مصاحبه‌ها ضبط و ثبت شد. مستندسازی همه‌ی مراحل کار از جمله متون نسخه‌برداری شده مصاحبه‌ها، برگه راهنمای مصاحبه، برگه‌های ثبت تعاملات شخصی از مصاحبه‌ها، فهرست مصاحبه‌شوندگان، جزئیات مربوط به چگونگی گردآوری داده‌ها، مقوله‌های استنتاج شده از داده‌ها و یادداشت‌های پژوهشگر، تفسیرها و تحلیل‌های صورت گرفته در فرایند پژوهش به‌عنوان رد ممیزی و جای پای برای ارزیابی فردی خارج از پژوهش، تهیه و به‌منظور ایجاد اعتماد بخشی، نگهداری شده است. همچنین ارتباط مداوم بین داده‌ها و یافته‌ها و رفت‌وبرگشتی که محقق در مسیر پژوهش انجام داد و تبادل‌نظر با همتایان در خصوص کدگذاری‌های انجام شده، مفاهیم و مقولات برای افزایش اعتماد بخشی پژوهش بوده است.

۴. تأییدپذیری: تأییدپذیری به مفهوم بی‌طرفی در پژوهش است این معیار معادل عینیت در پژوهش کمی است. استراتژی‌هایی چون یادداشت‌برداری تأملی، حداقل مداخله در توصیف، سه‌سویه‌سازی و رد ممیزی یا اثری برای رسیدگی به تأیید‌پذیری پژوهش کمک می‌کند. (لینکولن و گوبا، ۱۹۸۲). به همین منظور در این پژوهش تلاش شد مداخله در توصیف به حداقل رسانده شود تا تأیید‌پذیری پژوهش بالا رود.

جدول ۱. ترکیب جمعیت شناختی شرکت کنندگان

ردیف	جنسیت	سابقه کار	رشته	تحصیلات	کد
۱	مرد	۲۰	برنامه ریزی آموزشی	کارشناسی ارشد	P1
۲	زن	۱۴	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	P2
۳	مرد	۱۴	روانشناسی تربیتی	کارشناسی ارشد	P3
۴	مرد	۱۷	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	P4
۵	زن	۲۳	روانشناسی بالینی	کارشناسی ارشد	P5
۶	مرد	۱۹	روانشناسی تربیتی	دانشجوی دکتری	P6
۷	مرد	۲۱	تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت	دانشجوی دکتری	P7
۸	مرد	۲۳	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	P8
۹	زن	۱۹	روانشناسی تربیتی	کارشناسی ارشد	P9
۱۰	مرد	۳۱	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	P10
۱۱	مرد	۲۶	تحقیقات آموزشی	کارشناسی ارشد	P11
۱۲	مرد	۱۷	مدیریت آموزشی	دانشجوی دکتری	P12
۱۳	مرد	۱۷	برنامه ریزی درسی	کارشناسی ارشد	P13
۱۴	مرد	۱۷	روانشناسی تربیتی	کارشناسی ارشد	P14
۱۵	زن	۱۲	روانشناسی تربیتی	کارشناسی ارشد	P15
۱۶	زن	۱۹	فلسفه تعلیم و تربیت	دانشجوی دکتری	P16
۱۷	مرد	۱۴	علوم اجتماعی	دانشجوی دکتری	P17
۱۸	مرد	۱۵	برنامه ریزی درسی	دانشجوی دکتری	P18

یافته‌ها

پرسش اصلی پژوهش این بود که برای ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان چه مدلی می‌توان ارائه نمود؟ برای پاسخ به این پرسش ابتدا لازم بود که به پرسش ویژه: عوامل و سازوکارهای اصلی ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان کدامند؟ پاسخ داده شود، برای پاسخ به این پرسش مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته‌ای انجام گرفت، در طول مصاحبه شرکت کنندگان به پرسش‌هایی پاسخ دادند، مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده‌سازی، به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس، بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. در این پژوهش، داده‌ها به دقت مورد بررسی قرار گرفته و مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به آن‌ها مشخص شدند، ابعاد و ویژگی‌ها، تعیین و الگوها مورد بررسی قرار گرفت؛ در واقع

پاسخ‌های ارائه شده به وسیله مصاحبه‌شوندگان به واحدهای کوچک‌تری تجزیه و در یک فرایند مکرر با یکدیگر مقایسه و با توجه به موردهای مشترک کاربردشان، مفاهیم لازم ایجاد شدند. برای این کار روش‌های تحلیلی پیشنهاد شده به وسیله اشتراوس و کوربین^۱ (۲۰۱۴) مورد استفاده قرار گرفت. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم از راه کدگذاری، به گونه مستقیم از رونوشت مصاحبه مشارکت‌کنندگان در پژوهش (کدهای زنده) یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها، ایجاد شدند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد این مقولات به صورت منظم مورد بررسی قرار گرفت؛ نخست پاسخ‌های ارائه شده به وسیله مصاحبه‌شوندگان به واحدهایی کوچک‌تر تجزیه شد، این کار پس از بررسی رونوشت مصاحبه‌ها در سطح جمله یا پاراگراف انجام گرفت. سپس مفاهیم در چارچوب مقوله‌های بزرگ‌تر قرار گرفتند و پس از این مرحله سعی شد که مقوله‌ها نیز در چارچوب دسته‌های مفهومی بزرگ‌تری طبقه‌بندی شوند. با توجه به اینکه کدهای باز فراوانی به دست آمد پس از هر مرحله، طبقه‌بندی و بررسی دوباره داده‌ها، مفاهیم تکراری حذف و مفاهیم مشابه در هم ادغام شدند. این کار تا چندین مرتبه جهت رسیدن به اشباع منطقی برای مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها به صورت تکراری انجام شد؛ حدود هر مقوله اصلی و مقوله‌ها در آغاز تجزیه و تحلیل به صورت قطعی تعیین نشد و این مقوله‌ها در سراسر تجزیه و تحلیل مورد تجدیدنظر قرار گرفتند. با توجه به تجزیه و تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده با مشارکت‌کنندگان ۲۵۳ کد باز و شناسایی مفاهیم به ۳۶ خوشه مفهومی و در نهایت، تقلیل آن‌ها به ۱۱ کد محوری انجامید. بر همین اساس، روابط بین مقوله‌های اصلی و مدل پارادایمی شکل گرفت. نهایتاً مقوله‌های آشکار شده در قالب ابعاد مدل پارادایمی، با روابطی که بین آن‌ها وجود دارد، به صورت شرایط علی^۲ (۱ مقوله)، مقوله اصلی^۳ (کیفیت زندگی)، راهبردها^۴ (۳ مقوله)، شرایط زمینه‌ای^۵ (۳ مقوله)، شرایط مداخله‌گر^۶ (۱ مقوله) و پیامدها^۷ (۲ مقوله)، جای گرفتند. عناصر مدل ارائه شده به شرح زیر می‌باشد:

^۱ Strauss & Corbin

^۲ Causal conditions

^۳ core category or phenomenon

^۴ Strategies

^۵ Context

^۶ Intervening conditions

^۷ Consequences

پدیده اصلی: حادثه یا اتفاق اصلی است که یک سلسله کنش‌ها/کنش‌های متقابل برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شود (اشتراوس و کورین، ۲۰۱۴). مدل نهایی ارتقاء کیفیت زندگی معلمان با روش نظریه داده بنیاد نشان داد که پدیده اصلی، **کیفیت زندگی** با ۳ مقوله‌ی فرعی و زیرمقوله‌های آن‌ها می‌باشند که شرح آن‌ها در جدول ۲ آمده است:

برای مثال (شرکت کننده شماره ۱) در ارتباط با **رضایت‌مندی از زندگی** عنوان می‌کند: "بیشتر ایام کارهای روزانه‌ام را با احساسی خوب و رضایت خاطر به پایان می‌رسانم و همیشه از اینکه در مدرسه با همکاران و دانش‌آموزان مشغول انجام وظایف هستم، لذت می‌برم و از طرفی وقتی به منزل می‌رسم احساس آرامش می‌کنم، چون از زندگی کردن با این وسایل و امکاناتی که دارم در کنار همسر و فرزندانم احساس رضایت می‌کنم؛ به نظرم کیفیت زندگی یعنی همین".

در ارتباط با **معناداری زندگی** (شرکت کننده شماره ۱۴) عنوان می‌کند: "کیفیت زندگی یعنی زندگی آرام و ساده داشته باشیم و بدانیم که زندگی ما هدفمند است؛ چون خداوند متعال در آیات بی‌شماری به این مهم اشاره می‌کند و می‌فرماید: ربنا ما خلقت هذا باطلاً. پس ما هم باید اهدافی برای زندگی خودمان داشته باشیم و تلاش کنیم به اهدافمان نزدیک بشویم".

(شرکت کننده شماره ۲) در ارتباط با **احساس شادمانی** عنوان می‌کند: "فکر می‌کنم یکی از عواملی که نشان می‌دهد کیفیت زندگی بالایی داریم، این است که احساس شادی و نشاط کنیم، چون زیستن ما برای شاد بودن هست و زمانی احساس شادی خواهیم کرد که از وضعیت موجود خودمان و اطرافمان راضی باشیم، عاری از استرس و اضطراب و نسبت به آینده امیدوار و خوش‌بین باشیم".

جدول ۲. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به پدیده اصلی

کدهای باز (زیرمقولات)	مقولات فرعی	کد محوری
رضایت از محیط فیزیکی، رضایت از محیط اقتصادی، رضایت از محیط اجتماعی، رضایت از شغل رضایت از دوستان، رضایت از خانواده، رضایت از خود، لذت بردن از زندگی، احساس آرامش و سکون، احساس امنیت، احساس تأمین نیازها، احساس رضایت ذهنی	رضایت‌مندی از زندگی	کیفیت زندگی
درک معنای زندگی، درک فلسفه زندگی، زندگی هدفمند	معناداری زندگی	
خوش‌بینی به زندگی، خوش‌بینی به آینده، احساس خوشبختی، احساس کنترل بر زندگی، احساس مثبت به زندگی، شادمانی و امید به زندگی	احساس شادمانی	

شرایط علی: عوامل و دلایلی را که موجبات اصلی ایجاد یک پدیده هستند، عوامل علی گویند (اشتراوس و کوربین، ۲۰۱۴). در پژوهش حاضر مشارکت کنندگان معتقد بودند که دلایل و موجبات اصلی کیفیت زندگی معلمان مقوله‌ی تأمین نیازها با ۳ مقوله‌ی فرعی و زیر مقوله‌های آن می‌باشد که در شرح جدول ۳ آمده است:

برای مثال (شرکت کننده شماره ۱۸) در ارتباط با **تأمین نیازهای اساسی** عنوان می‌کند: "کیفیت زندگی ارتباط زیاد و نزدیکی با تأمین نیازها دارد معلم باید بتواند نیازهای مالی و اساسی خود و خانواده‌اش را تأمین کند".

در ارتباط با نیاز به **ارتباط و احترام** (شرکت کننده شماره ۱۸) عنوان می‌کند: "معلمی شغل انبساط، معلم باید در بین اقشار مختلف جامعه، از جمله دانش‌آموزان، اولیا و عامه مردم از جایگاه و پایگاه و احترام ویژه برخوردار باشد و این حس داشتن احترام و منزلت باعث عزت‌نفس و خشنودی از شغلی که اختیار کردند، می‌شد و در کیفیت زندگی تأثیر دارد".

(شرکت کننده شماره ۱۷) در ارتباط با **نیازهای رشد** عنوان می‌کند: "با توجه به نیازهای که در هر انسان وجود دارد معلمین این انتظار را دارند که رشد کنند و به خاطر لیاقت و شایستگی و توانمندی‌هایی که در کلاس درس نشان داده‌اند، در سال‌های آتی به عنوان معاون و کم‌کم به سمت مدیری مدرسه برسند. سلسله‌مراتب را پیش ببرند، در اداره آموزش و پرورش و در سمت‌های کارشناسی و بالاتر استفاده شوند؛ و همین جوری که رشد می‌کنند به همین صورت انگیزه آن‌ها بالاتر و کیفیت زندگی هم ارتقاء می‌یابد. به نظرم انگیزه و کیفیت زندگی ارتباط نزدیکی باهم دارند".

جدول ۳. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط علی

کدهای باز (زیرمقولات)	مقولات فرعی	کد محوری
نیاز به داشتن تغذیه سالم، تأمین نیازهای خانواده، نیاز به مسکن، نیاز به داشتن وسیله نقلیه، نیازهای مالی؛ نیاز به امنیت در جامعه، امنیت در محیط اطراف مدرسه، داشتن امنیت شغلی، نداشتن دغدغه‌های مالی، نداشتن شغل دوم، قانونمند بودن جامعه، برخورداری از سلامت جسمی، برخورداری از سلامت و آرامش روحی و روانی، نداشتن بیماری، نداشتن نقص عضو، نداشتن اعتیاد به مواد مخدر، نیاز به فعالیت‌های تفریحی، ورزشی	نیازهای اساسی	تأمین نیازها
تعاملات اجتماعی، ارتباط صمیمانه با همسر، ارتباط صمیمانه با فرزندان، داشتن ارتباطات و صله ارحام ارتباط با همکاران درون مدرسه، ارتباطات غیررسمی با همکاران، تعامل با دانش‌آموزان، تعامل با اولیا ارتباط با کارشناسان اداره، ارتباط با مدیر و عوامل مدرسه، داشتن پایگاه اقتصادی و اجتماعی، داشتن احترام و حمایت در اجتماع، مورد احترام واقع شدن نزد دانش‌آموزان و اولیا	نیاز به ارتباط و احترام	
تعیین اهداف معنادار برای خویش، عزت‌نفس، داشتن اعتمادبه‌نفس، خودشکوفایی، خودشناسی، پیشرفت شغلی؛ نیاز به رشد	نیازهای رشد	

شرایط زمینه‌ای: به عواملی که از جنس پدیده هستند گفته می‌شود، شرایط زمینه‌ای را شرایط خاصی می‌دانند که بر راهبردها اثر می‌گذارند (کرسول^۱، ۲۰۱۲). در این پژوهش شامل سه مقوله‌ی اصلی (عوامل فردی، عوامل خانوادگی، عوامل سازمانی - شغلی) و مقولات فرعی و زیرمقوله‌های آن‌ها می‌باشند که شرایط مذکور به شرح جدول ۴ می‌باشد:

برای مثال: (شرکت‌کننده شماره ۱) در ارتباط با **ویژگی‌های فردی** عنوان می‌کند: "به نظر من یک معلم از نظر عاطفی باید ثبات شخصیت داشته باشد و دم دم مزاج نباشد، این باعث می‌شود که در خانه و در مدرسه برخوردهای مناسب و قابل پیش‌بینی داشته باشد، قطعاً داشتن چنین شخصیتی باعث می‌شود که دیگران به معلم و حرکاتش اعتماد بیشتری داشته باشند."

(شرکت‌کننده شماره ۱۴) نیز یکی از **ویژگی‌های فردی** را **معنویت** عنوان می‌کند و اظهار دارد که: "معنویت در کیفیت زندگی تأثیر بسزایی دارد چون خداوند متعال می‌فرماید: کسی که ایمان داشته باشد و عمل صالح انجام بدهد ما یک حیات پاک و طیبه به او عنایت می‌کنیم. حیات طیب یا پاک به کثرت امکانات، اموال و ثروت نیست حیات طیبه یک آرامش درونی است که انسان به آنچه دارد رضایت دارد، بی‌دغدغه هست، آشفتنگی ذهنی ندارد، نگرانی نسبت به آینده

¹ Creswell

ندارد. به تبع مذهب هم در روح و روان تأثیرات مثبت خودش را دارد و در کیفیت زندگی تأثیر دارد".

(شرکت‌کننده شماره ۱۷) در ارتباط با **تداخل کار و زندگی** عنوان می‌کند: "خانم آموزگاری که درگیر تربیت دانش‌آموزان در مدرسه هست و از طرفی انجام امورات منزل، رسیدگی به همسر و نقش اصلی پرورش فرزندانش هم بر عهده اوست و به خاطر اینکه زمان کمتری را در اختیار خانواده و فرزندان هست و نمی‌تواند پخت و پز کنه و غذای گرمی جلوی بچه‌هاش بذاره، در نتیجه اون تأثیرگذاری و لذت رو از زندگی نخواهد داشت؛ و در نهاد خانواده دچار چالش، تعارض و تضاد می‌شود".

(شرکت‌کننده شماره ۷) به **فضای فیزیکی و امکانات مدرسه** که یکی از **عوامل سازمانی و شغلی** می‌باشد اشاره دارد و عنوان می‌کند: "مدارس ما خیلی مشکل دارند. سرانه نداریم مدیر مدرسه دستش دراز پیش این و اون برای کمک به مدرسه و این جایگاه را میاره پایین. معلمی که به خاطر عزت نفس خودش این کار را نمی‌کند ولی برای مدرسه و دانش‌آموزان مجبوره با ذلت سرش را پایین بگیره و پول بگیره. باعث ناخوشایندی من هست این عمل".

(شرکت‌کننده شماره ۱۴) در مورد **حجم کاری** عنوان می‌کند: "سازمان هم می‌تواند برای تخصیص زمان آموزش هم تدابیری بیندیشد. نمی‌دانم کجا دیدم اندر کتاب به قول جلال آل احمد که می‌گفت: اگر کسی هفت سال تدریس کرده و احمق نشود شاهکار کرده است. در حال حاضر به نظر من اگر کسی هفت سال تدریس کند و دیوانه نشود شاهکار کرده است، تعداد ساعات‌های تدریس زیاده و معلم را خسته می‌کند".

(شرکت‌کننده شماره ۳) از **استرس‌های شغلی** معلمان می‌گوید: "شغل معلمی برای کسی که وجدان کاری داشته باشد شغل پراسترسی هست، مثلاً استرس تدریس بر اساس جدول زمان‌بندی تدریس".

جدول ۴. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط زمینه‌ای

کد محوری	مقولات فرعی	کد باز (زیر مقولات)
عوامل فردی	ویژگی‌های فردی	سن، سابقه تدریس، سطح تحصیلات، تأهل، هوش و استعداد
	نگرش‌ها و مهارت‌های فردی	هوش هیجانی، ثبات عاطفی، اخلاق و خلق و خوی مناسب، داشتن صبر و حوصله، خودباوری، خود پنداره، تفکر خلاق، معنویت
	مهارت‌های شغلی	تسلط علمی بر موضوعات درسی، مهارت در استفاده از روش‌های تدریس، مهارت استفاده از وسایل کمک آموزشی، مهارت استفاده از فن‌آوری‌ها روز مثل اینترنت و فضای مجازی، مدیریت کلاس درس، تشویق و تنبیه متناسب با دانش‌آموزان، قدرت بیان، آشنایی با زبان انگلیسی
عوامل خانوادگی	ویژگی‌های اعضای خانواده و نزدیکان	موفقیت در زندگی خانوادگی، زمینه تربیتی معلم، سطح تحصیلات والدین، وضعیت اقتصادی والدین، سطح تحصیلات اطرافیان، دیدگاه اعضای خانواده به شغل معلمی، تشابه فرهنگی در زمان ازدواج، شغل همسر، زوج فرهنگی، سطح تحصیلات همسر، نزدیک بودن سطح تحصیلات همسر، دیدگاه همسر به شغل معلمی، اخلاق همسر، تعداد فرزندان
	تداخل کار، زندگی	مداخله زندگی در کار، مداخله کار در زندگی
عوامل سازمانی، شغلی	فضای کاری	فرهنگ مدرسه، جو مدرسه، جو کلاس
	فضای فیزیکی و امکانات مدرسه	مدرسه و کلاس درس مناسب و استاندارد، امکانات مناسب در کلاس و مدرسه، امکانات هوشمند سازی، امکانات بهداشتی مدرسه، امکانات فرهنگی و هنری، سرانه دانش‌آموزی، تراکم دانش‌آموزی
	حجم کاری	ساعات کاری، شرایط کاری، طرح‌ها و برنامه‌های دوره ابتدایی
	ویژگی‌های دانش‌آموزان	سطح شناختی دانش‌آموزان، سطح فرهنگی دانش‌آموزان، انگیزه داشتن دانش‌آموزان، میزان آشنایی دانش‌آموزان با آموزه‌های دینی
	استرس شغلی	استرس از رفتار دانش‌آموزان، استرس عدم موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، استرس تدریس زمان‌بندی‌شده، بخش‌نامه‌ها و قوانین مستمر، استرس از اجرای طرح‌ها و برنامه‌ها و شرکت در جشنواره‌ها، استرس تدریس در پایه دیگر، استرس از اعتراض اولیا، استرس رسیدن به موقع به محل کار، استرس نقل و انتقالات

عوامل مداخله‌گر: (اشتراوس و کوربین، ۲۰۱۴) شرایط مداخله‌گر را حوادث و اتفاقاتی می‌دانند که اثر شرایط علی را کاهش یا تغییر می‌دهند؛ به بیان دیگر، این عوامل از جنس محیط هستند و کم و زیاد شدن این عوامل بر راهبردها اثر می‌گذارد. در پژوهش حاضر و بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها، عوامل برون‌سازمانی به عنوان مقوله‌ی اصلی شرایط مداخله‌گر به شرح جدول ۵ شناسایی شد:

برای مثال: (شرکت‌کننده شماره ۱۸) در مورد تأثیر **شرایط اقتصادی جامعه** عنوان می‌کند: "الآن به نظرم یک دغدغه دیگر که فکر معلم و خیلی از اقشار جامعه را مشغول کرده، این هست که هیچ ثباتی در قیمت‌ها نیست، خیلی از جنس‌ها وابسته به دلار هست و همش بالا و پایین

می‌شد، در صورتی که حقوق معلم ثابت هست و این فکر و ذهنم من را به عنوان معلم خیلی درگیر کرده."

(شرکت کننده شماره ۱۰) به **شرایط فرهنگی جامعه** اشاره دارد و عنوان می‌کند: "در جامعه‌ای که ما زندگی می‌کنیم نوع انتظارات، نوع باورها بر کیفیت زندگی اثر خودش را می‌تواند داشته باشد، هرچه یک معلم بیشتر بتواند با این نوع باورها و ارزش‌ها از جمله زبان، قومیت و مذهب هماهنگ باشد، میزان محبوبیتش در جامعه بیشتر می‌شود و باعث همخوانی با اجتماع و جامعه خواهد شد و قطعاً اگر این تضاد بیشتر باشد، محبوبیتش را از دست خواهد داد."

(شرکت کننده شماره ۱۷) در مورد تأثیر **وضعیت محیط اجتماعی** بر کیفیت زندگی معلمان عنوان می‌کند: "اگر نظام آموزشی را یک مثلث در نظر بگیریم، سه ضلع آن یکی دانش آموز، یکی معلم و دیگری خانواده‌ی دانش آموز خواهد بود که از نظر من هر کدام سهم مساوی دارند و خانواده می‌تواند با تربیت صحیح فرزند و ایجاد آمادگی عاطفی و شناختی و رسیدگی منظم به آن‌ها سهم زیادی در کمک به موفقیت دانش آموزان و کاهش فشار روانی به معلم و مدرسه و ارتقاء کیفیت زندگی یک معلم داشته باشند."

جدول ۵. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط مداخله‌گر

کد محوری	مقولات فرعی	کد باز (زیر مقولات)
عوامل برون‌سازمانی	شرایط اقتصادی جامعه	گرانی، تورم، عدم ثبات در شرایط اقتصادی
	شرایط فرهنگی جامعه	سبک زندگی مردم منطقه، میزان هماهنگی با شرایط فرهنگی جامعه، شناسایی و مدیریت مشکلات فرهنگی جامعه، فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی، فرهنگ مطالعه و یادگیری
	وضعیت محیط اجتماعی	شرایط آب و هوایی منطقه، آزادی‌های سیاسی، فکری و مدنی، آسیب‌های اجتماعی اطراف مدرسه، سطح سواد و تعامل اولیا با مدرسه، میزان مشارکت اولیا در امورات مالی مدرسه، الگوی اجتماعی دانش آموزان، بیکاری تحصیل‌کردگان و رواج شغل‌های کاذب

راهبردها: مطابق نظر (اشتراوس و کوربین، ۲۰۱۴) رفتارها، اعمال، تعاملات، کنش‌هایی هستند که در طرز عمل عادی و چگونگی مدیریت موقعیت‌ها توسط افراد در مواجهه با مسائل و برای حل آن‌ها به کار می‌رود و با صورت گرفتن آن‌ها پدیده خاصی شکل می‌گیرد. در جریان تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، سه راهبرد اساسی (اقدامات فردی و اجتماعی، تمرکززدایی در آموزش و پرورش، اقدامات سازمانی و مدیریت) جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان پیشنهاد گردیده که در جدول ۶ به آن‌ها پرداخته شده است:

(شرکت کننده شماره ۱۴) به راهبرد **توازن بین کار و زندگی اشاره دارد و** عنوان می‌کند: "معلم هیچ‌گاه اجازه ندهد که مشکلات بیرون را با خودش وارد خانواده‌اش بیاورد. همه‌ی مشکلاتش را بذاره بیرون دم در. هر نوع مشکلی دارد؛ چه روحی، روانی، جسمی، شغلی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی. همه را بذاره بیرون وقتی که وارد خانواده می‌شود."

(شرکت کننده شماره ۱۵) نیز به راهبرد **حمایت خانواده و دوستان** اشاره دارد و عنوان می‌کند: "من و همسر من باید درک متقابل از هم داشته باشیم و وقتی من ساعاتی را دارم در بیرون از خانه کار می‌کنم، باید یکسری از انتظارات خودش را کم و تعدیل کند و من هم باید تلاش کنم تا انتظارات خانواده را در حد توانم برآورده کنم، من هم بتوانم به‌عنوان مادر، خانواده‌ام را مدیریت کنم باید از طریق همسر حمایت بشم. اگر حمایت نشم نمی‌توانم کارم را درست انجام بدم زن و شوهر باید درک متقابلی از هم داشته باشند."

(شرکت کننده شماره ۱) در ارتباط با **مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها** عنوان می‌کند: "همکاری من برای کارهای مدرسه در صورتی که مدیر بتواند این جو را فراهم کند، قطعاً هم باعث حس خوبی در من خواهد شد و هم کارهای مدرسه بهتر انجام خواهد شد؛ و این باعث پیشرفت مدرسه و دانش‌آموزان و بحث آموزش می‌شود؛ و دیدن این موفقیت‌ها برای من رضایت شادکامی را می‌آورد، باعث ایجاد انگیزه در من می‌شود."

در ارتباط با **حرفه‌ای نمودن شغل معلمی** (شرکت کننده شماره ۱۶) عنوان می‌کند: "اگر نظر من به‌عنوان کسی که سال‌هاست در شغل معلمی بودم یکی از راهکارها برای ارتقاء کیفیت زندگی کسی که معلم هستم این هست؛ که آموزش و پرورش باید تلاش کند که از همان ابتدا افراد علاقه‌مند و باانگیزه وارد شغل معلمی بشوند. افراد خلاق، با استعداد و باهوش وارد این شغل بشوند. افرادی که واقعاً از نظر علمی و تخصصی سواد معلمی داشته باشند. راگزینش و وارد این شغل مهم و تأثیرگذار کند. چون خیلی‌ها انتظارات دیگری از شغل معلمی دارند که هیچ‌وقت در این شغل به آن نخواهند رسید و کیفیت زندگی خوب را تجربه نخواهند کرد."

(شرکت کننده شماره ۴) در مورد **توانمندسازی معلمان** عنوان اظهار دارد: "آموزش و پرورش به‌جز ارتقاء سطح علمی معلمان باید برای آموزش مهارت‌های زندگی هم دوره‌ها و کارگاه‌هایی را برگزار نماید."

یکی از راهبردهایی که مصاحبه‌شوندگان به آن بارها اشاره نمودند، **حقوق و مزایای شغلی** کافی می‌باشد. (شرکت‌کننده شماره ۷) در این مورد عنوان می‌کند: "حقوق معلم کفاف زندگی‌اش را نمی‌کند، معلم باید دنبال کلاس خصوصی باشد، شیفت مخالف بردارد یا دنبال شغل دوم باشد. بیشتر همکاران ما دنبال پر کردن خلأ مالی هستند، چون اقتصاد این روزها با درآمد معلم هم‌خوانی ندارد. جایگاه معلم بالاست با اقتصاد بالاتر هم می‌رود، از نظر حقوق و مزایا و ... وقتی این‌ها ارتقاء پیدا کند مسلماً ما شادتر خواهیم بود. ما معلما با ننداری‌های خودمان هنوز شادیم ولی می‌شود این شادی را بیشتر کرد."

(شرکت‌کننده شماره ۱۲) نیز در این باره عنوان می‌کند: "اولین عامل حقوق کافی هست و از طرفی مخصوصاً در این مناطق که آب‌وهوا خیلی گرم هست و امکانات سرمایشی خوبی نیست و حتی امکانات خوبی در مدارس برای معلمان فراهم نیست، باید برای این شرایط سخت هم مزایای خوبی در نظر گرفته بشه."

(شرکت‌کننده شماره ۷) در مورد **عدالت در پرداخت حقوق و مزایا** عنوان می‌کند: "همکاری که با مدرک فوق‌لیسانس رشته علوم تربیتی حقوق متوسطی دارد، ولی کارمندی که با فوق‌دیپلم در یک ارگان دیگر خدمت می‌کند، سه برابر معلم حقوق می‌گیرد؛ یعنی این سه برابر او درس خوانده ولی یک سوم او حقوق می‌گیرد. تفاوت حقوق روی روحیه افراد تأثیر دارد، این حقوق با توجه به زحمتی که ما معلمان برای مدیریت کلاسی با تعداد زیادی از دانش‌آموزان با هزاران حرکت جورواجور انجام میدیم. عدالت نیست. آن فردی که در ارگان دیگری هست ممکن هست هیچ هنری انجام ندهد ولی مزایای بیشتری دریافت می‌کند."

(شرکت‌کننده شماره ۱۰) در زمینه **عدالت در احترام و منزلت معلمان** عنوان می‌کند: "یکی از مباحث مهم و تأثیرگذار منزلت اجتماعی معلمین است. همه‌ی مشاغل جامعه مقدس هستند و قسمتی از اهداف جامعه را محقق می‌کنند؛ اما از آنجایی که آموزش و پرورش با انسان سروکار دارد و از انسان به عنوان ثروت ملل یاد می‌شود. انتظار داریم که همان منزلتی را که به مشاغل هم‌سطح ما قائل هستند برای معلمان هم قائل باشند. تا معلمین با اعتماد به نفس بیشتری به مسیرشان ادامه بدهند."

حمایت و اقدامات مناسب فرادستان از دیگر راهبردهایی بود که به آن اشاره شد، (شرکت کننده شماره ۱۸) در این باره می گوید: "شرایط باید برای تحصیل و اعمال مدرک معلمان باید فراهم گردد، درست هست که برای دولت هزینه دارد ولی باعث می شود که معلم ادامه تحصیل بده، هم داشتن مدرک بالاتر حس خوبی به ما می دهد و هم افزایش حقوق و انگیزه بیشتری خواهد داشت. الآن گله هست از دولتمردان که چطور کسی که قرار بچه های ما را تربیت کند نتواند خودش را رسماً از نظر علمی و تحصیلی ارتقا بده؟"

(شرکت کننده شماره ۱۵) در ارتباط با مقوله **فراهم نمودن امکانات بهداشتی و درمانی مناسب** عنوان می کند: "به نظرم بیمه و خدمات درمانی که برای ما معلمان ارائه می شد واقعاً مناسب نیست. من چند سال پیش که عضو بیمه طلایی بودم، متأسفانه در شهر و استان ما اصلاً کارایی نداشت فقط یکجایی تونستم یکی از دندان هایم را درست کنم و اگر ذهنم یاری کنه خدماتش هم تا سقف یک دندان و با خدمات حداکثر ۲۰۰ هزار تومان بود و من مجبور شدم به دندونام بگم که دیگه سالی یک دونه بیشتر خراب نشن، چون نه من پول دیگه ای دارم براشون هزینه کنم، نه بیمه طلایی خدماتی به من میده، برای همین سال بعد انصراف دادم".

(شرکت کننده شماره ۸) در مورد مقوله **فراهم نمودن امکانات و تسهیلات رفاهی و تفریحی** عنوان می کند: "بحث اینکه در شهر ما اوقات فراغت معلمان خیلی مناسب نمی گذرد، چون نه پارکی و نه امکانات شهری آن چنانی برای فرهنگیان و نه سینمایی!!! در واقع معلم در تمام طول هفته سرگرم در کار هست و پایان هفته هم بدون اینکه یکجایی خستگی معلم دربیاد، دوباره اول هفته میره سرکار. باعث می شد که خیلی کیفیت زندگی خوبی نداشته باشد".

جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با راهبردها

کد محوری	مقولات فرعی	کد باز (زیر مقولات)
اقدامات فردی و اجتماعی	توازن کار، خانواده	تعادل بین کار و زندگی، مدیریت خانواده، برآوردن انتظارات خانواده، همکاری با همسر در تربیت فرزندان، تربیت صحیح فرزندان، مدیریت زمان، داشتن نظم در انجام امورات، برنامه‌ریزی
	حمایت خانواده و دوستان	حمایت و پشتیبانی همسر، حمایت خانواده برای رسیدن به آرامش و موفقیت، حمایت خانواده در برابر مشکلات کاری و زندگی، رعایت حقوق یکدیگر در خانواده
تمرکززدایی در آموزش و پرورش	استقلال کاری	آزادی معلم در انتخاب شیوه‌های تدریس، آزادی معلم در اجرای طرح‌ها و برنامه‌های دوره ابتدایی، آزادی معلمان در شیوه اداره کلاس، اقتدار معلم در کلاس درس، آزادی معلم در ارتقا دانش آموزان
	مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها	استفاده از توانایی‌ها و تجربیات معلمان در انجام امورات مدرسه، توجه به نظرات و پیشنهادها معلمان، اعمال نظر معلمان در انتخاب مدیران، استفاده از نیروهای توانمند بومی در سطوح بالا، استفاده از تجربیات معلمان در زمان بازنشستگی
	مشارکت در تدوین برنامه‌های درسی	مشارکت معلمان در تألیف و اصلاح کتب درسی، محتوای کتب درسی بر اساس نیازهای منطقه، آموزش زبان محلی در کتاب‌های درسی، کاربردی بودن مطالب کتاب‌های درسی
اقدامات سازمانی و مدیریتی	حقوق و مزایای شغلی	پرداخت منصفانه و کافی، پرداخت مزایای خدمات در مناطق محروم و بدی آب‌وهوا، پرداخت به موقع پاداش بازنشستگی، تخصیص بودجه مورد نیاز آموزش و پرورش
	حرفه‌ای نمودن شغل معلمی	گزینش بر اساس علاقه و انگیزه به شغل معلمی، گزینش معلمان بر اساس هوش و استعداد، گزینش بر اساس سلامت جسمی و روحی مناسب با شغل معلمی، گزینش بر اساس صلاحیت تخصصی در حرفه معلمی، گزینش بر اساس پایبندی به ارزش‌ها و اصول دین اسلام، گزینش بر اساس اولویت استخدام نیروهای بومی
	توانمندسازی معلمان	بالا بردن سطح علمی معلم، آموزش مهارت‌های زندگی به معلمان، آشنایی و دسترسی به اینترنت و فن آوری‌های جدید
	عدالت سازمانی	عدالت در پرداخت حقوق و مزایا نسبت به سازمان‌های دیگر، عدالت در برخورداری از امکانات رفاهی نسبت به سایر سازمان‌ها، عدالت در تخصیص فضا و امکانات آموزشی در کشور، عدالت و شایسته‌سالاری در تخصیص پست‌ها، عدالت در احترام و منزلت معلمان
	حمایت و اقدامات مناسب فرادستان	تغییر دیدگاه دولتمردان به آموزش و پرورش، عمل کردن فرادستان به وعده‌ها و قول‌ها، تقویت پایگاه اجتماعی معلمان، توجه به مشکلات و دغدغه‌های معلم، حمایت و پشتیبانی از معلم در جامعه، حمایت و تشویق معلمان جهت پژوهش، حمایت از معلم برای ادامه تحصیل، زمینه‌سازی برای اعمال مدرک فرهنگیان، اجرای رتبه‌بندی معلمان
	حمایت و اقدامات مناسب مدیر و کادر اداری مدرسه	برگزاری کلاس‌های آموزش خانواده، عدالت مدیر در مدرسه در برخورد با همکاران، اقدامات مناسب مدیر، اقدامات مناسب کادر اداری، کمک و همکاری در حل مشکلات شخصی معلمان، تقدیر و تشکر از زحمات معلمان
	فراهم نمودن امکانات بهداشتی و درمانی	توجه نمودن سازمان به سلامت معلمان و خانواده آن‌ها، فراهم نمودن خدمات بیمه‌ای مناسب، فراهم نمودن بیمه تکمیلی مناسب، فراهم نمودن مشاور خانواده در آموزش و پرورش، برخورداری و رضایت از خدمات درمانگاه فرهنگیان
	فراهم نمودن امکانات و تسهیلات رفاهی و تفریحی	زیرساخت‌ها و امکانات رفاهی مناسب شهری، امکانات تفریحی، فراهم نمودن تورهای تابستانی، امکانات فرهنگی و هنری، فعال نمودن تعاونی‌های مسکن فرهنگیان، ایجاد شهرک فرهنگیان، فراهم نمودن فروشگاه فرهنگیان، فراهم نمودن اسکان مناسب برای فرهنگیان، ارائه تسهیلات توسط بانک‌ها، دریافت وام ضروری از صندوق در هنگام ضرورت، تأسیس بانک فرهنگیان، دادن وام‌های بلندمدت برای تأمین نیازهای فرهنگیان، حمایت و تشویق فرزندان معلم، فراهم نمودن سرویس برای معلمان، فراهم نمودن سرویس برای فرزندان معلمان، امتیاز قائل شدن برای فرزندان معلمین در استخدامی آموزش و پرورش، شرکت در اردوها، مدارس خاص برای تحصیل فرزندان معلمان، ارائه خدمات برای بازنشستگان فرهنگی

پیامدها: (اشتراوس و کورین، ۲۰۱۴) معتقدند؛ پیامدها نتیجه کنش (اعمال) و واکنش (عکس‌العمل‌ها) شرایطی است که در خصوص پدیده وجود دارد، پیامدهایی ناشی از کیفیت زندگی معلمان به دو حیطه اصلی و مهم پیامدهای فردی-خانوادگی و پیامدهای شغلی-سازمانی تقسیم می‌شوند که مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به آن‌ها در جدول ۷ آورده شده است:

به‌عنوان مثال: (شرکت‌کننده شماره ۱۶) به پیامدی همچون **بهزیستی ذهنی** اشاره دارد و عنوان می‌کند: "احساس خوشبختی زمانی به انسان دست می‌دهد که کیفیت زندگی‌اش به بالاترین حد خودش برسد، پس ما اگر می‌خواهیم کاری کنیم که احساس سعادت و خوشبختی کنیم باید کاری کنیم که کیفیت زندگی خوبی داشته باشیم".

(شرکت‌کننده شماره ۱۷) یکی از پیامدهای ارتقاء کیفیت زندگی را حرکت در جهت **توسعه حرفه‌ای خویش** عنوان می‌کند: "از پیامدهای مثبت کیفیت زندگی می‌توان به تفاهم، درک متقابل، علاقه‌مندی و همدلی بین زوجین و انسجام خانوادگی اتفاق می‌فته و قطعاً در همچنین بستری هم پیشرفت فردی و خانوادگی و هم پیشرفت فرزندان را خواهیم".

بهزیستی خانواده از دیگر پیامدهایی است که (شرکت‌کننده شماره ۱۷) به آن اشاره می‌کند: "کیفیت زندگی بالا بره تفاهم درک متقابل، علاقه‌مندی و همدلی بین زوجین و انسجام خانوادگی اتفاق می‌فته و قطعاً در همچنین بستری هم پیشرفت فردی و خانوادگی و هم پیشرفت فرزندان را خواهیم".

(شرکت‌کننده شماره ۱۱) در راستای پیامد **بهبود عملکرد سازمانی** عنوان می‌کند: "در آخر توصیه من به دست‌اندرکاران آموزش و پرورش این هست که اگر به دنبال این هستید که کیفیت آموزش و پرورش را بالا ببرید و اهداف نظام آموزشی محقق بشود، باید ابتدا کیفیت زندگی معلمان را بالا ببرید".

جدول ۷. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پیامدها

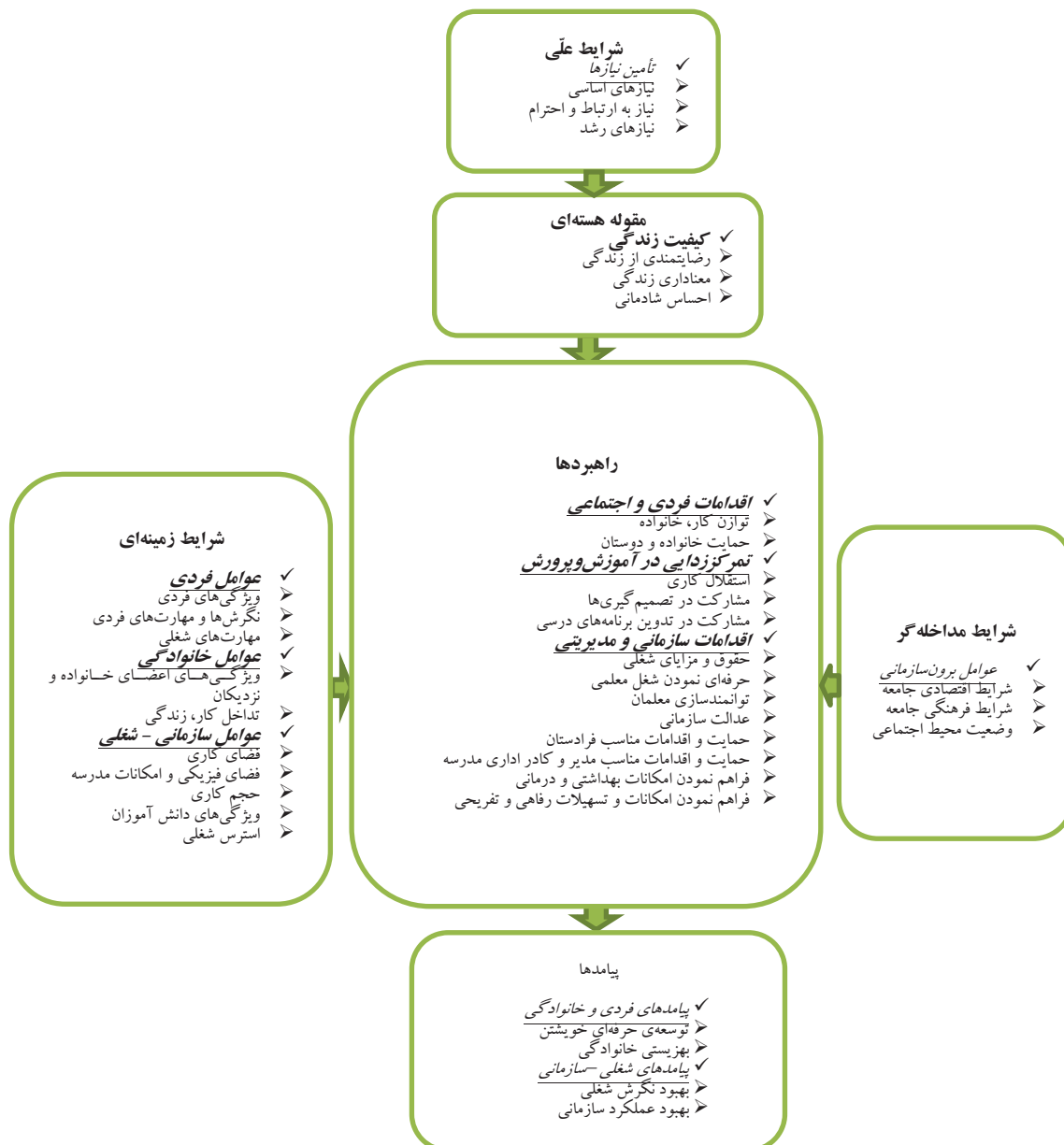
کد محوری	مقولات فرعی	کد باز (زیر مقولات)
	توسعه‌ی حرفه‌ای خویشتن	استفاده بهینه از استعداد و توانایی‌های بالقوه، پیشرفت فردی، پیشرفت شغلی، دستیابی به اهداف فردی، مطالعه و به‌روز بودن در حرفه، شرکت فعال در کارگاه‌ها و دوره‌های علمی و تخصصی، مطالعه و پژوهش، کسب علم و تجربه، ادامه تحصیل
	بهبودی خانواده	انسجام خانوادگی، پیشرفت خانوادگی، پیشرفت فرزندان، تأثیر مثبت بر خانواده
پیامدهای شغلی- سازمانی	بهبود نگرش شغلی	افزایش میل به ماندگاری، انگیزش شغلی، وجدان کاری، علاقه و اشتیاق به شغل معلمی، رضایت و شادکامی از پیشرفت مدرسه و دانش آموزان، افزایش تعهد کاری به سازمان، خوش‌بینی نسبت به اطرافیان، تأثیر مثبت فرد بر دیگر همکاران، خوش‌بینی در محل کار، تعلق و وابستگی شغلی، افزایش میل به مشارکت و کار تیمی
	بهبود عملکرد سازمانی	کاهش هزینه‌های سازمان، استقبال از کارهای داوطلبانه در سازمان، خلاقیت در کار، تحقق اهداف مدرسه، جذب و نگهداری دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، شرکت فعال در فعالیت‌های و جشنواره‌ها، بهبود عملکرد معلم، تحقق اهداف آموزش و پرورش، ارتقا کیفیت آموزشی و پرورشی، بهبود کارایی اجتماعی

برای بقای دائم و مطلوب هر یک از فرآیندهای ذکر شده در مؤلفه‌های مختلف مدل ارائه شده، مشارکت کنندگان سازوکارهایی را ارائه دادند که بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این زمینه به‌عنوان راهکارهای تعالی‌جویانه برای حل مسائل موجود و یا پیشگیری از عارضه‌هایی که ممکن است در مسیر ارتقاء کیفیت زندگی معلمان بروز کند، ضروری است. مؤلفه‌های اصلی در این سازوکار شامل: سازوکار حمایتی، سازوکار فرهنگی، سازوکار ساختاری و مدیریتی می‌باشند. جدول (۸) مراحل تقلیل داده‌ها و مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی را تا رسیدن به نظریه نشان می‌دهد.

جدول ۸. مراحل تقلیل داده‌ها به سوی نظریه (با الهام از فراستخواه ۱۳۸۸)

مرحله کد گذاری باز: ۲۵۳ کد باز با ۸۱۵ بار دفعات تکرار آن‌ها در مصاحبه‌ها	
مرحله کد گذاری محوری: ۲۵۳ کد باز به ۳۶ خوشه‌ی مفهومی	
پدیده اصلی	(۱) رضایتمندی از زندگی - ۱۲ مقوله (۲) معناداری زندگی - ۳ مقوله (۳) احساس شادمان - ۶ مقوله
شرایط علی	(۱) نیازهای اساسی - ۱۷ مقوله (۲) نیاز به رابطه و احترام - ۱۳ مقوله (۳) نیاز به رشد - ۷ مقوله
شرایط زمینه‌ای	(۱) ویژگی‌های فردی - ۵ مقوله (۲) نگرش‌ها و مهارت‌های فردی - ۸ مقوله (۳) مهارت‌های شغلی - ۸ مقوله (۴) ویژگی‌های اعضای خانواده - ۱۴ مقوله (۵) تداخل کار - خانواده - ۲ مقوله (۶) فضای کاری - ۳ مقوله (۷) فضای فیزیکی و امکانات مدرسه - ۷ مقوله (۸) حجم کاری - ۳ مقوله (۹) استرس شغلی - ۹ مقوله (۱۰) ویژگی‌های دانش آموزان - ۴ مقوله
عوامل مداخله‌گر	(۱) شرایط اقتصادی - ۳ مقوله (۲) شرایط فرهنگی جامعه - ۵ مقوله (۳) وضعیت محیط اجتماعی - ۷ مقوله
راهبردها	(۱) توازن کار، خانواده - ۸ مقوله (۲) حمایت خانواده و دوستان - ۴ مقوله (۳) استقلال کاری - ۵ مقوله (۴) مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها - ۵ مقوله (۵) مشارکت در تدوین برنامه‌های درسی - ۴ مقوله (۶) حقوق و مزایای شغلی - ۴ مقوله (۷) حرفه‌ای نمودن شغل معلمی - ۶ مقوله (۸) توانمندسازی معلمان - ۳ مقوله (۹) عدالت سازمانی - ۵ مقوله (۱۰) حمایت و اقدامات مناسب فرادستان - ۹ مقوله (۱۱) حمایت و اقدامات مناسب مدیر و کادر اداری مدرسه - ۶ مقوله (۱۲) فراهم نمودن امکانات بهداشتی و درمانی - ۵ مقوله (۱۳) فراهم نمودن امکانات و تسهیلات رفاهی و تفریحی - ۱۹ مقوله
پیامدها	(۱) توسعه‌ی حرفه‌ای خویش - ۹ مقوله (۲) بهزیستی خانواده - ۴ مقوله (۳) بهبود نگرش شغلی - ۱۰ مقوله (۴) بهبود عملکرد شغلی - ۱۱ مقوله
<p>۳۶ خوشه مفهومی به ۱۱ کد محوری</p> <p>پدیده اصلی: (کیفیت زندگی)</p> <p>عوامل علی: (تأمین نیازها).</p> <p>شرایط زمینه‌ای: (عوامل فردی / عوامل خانوادگی / عوامل سازمانی - شغلی)</p> <p>عوامل مداخله‌گر: (عوامل برون‌سازمانی)</p> <p>راهبردها: (اقدامات فردی / تمرکززدایی / اقدامات سازمانی و مدیریتی)</p> <p>پیامدها: (پیامدهای فردی و خانوادگی / پیامدهای سازمانی - شغلی)</p>	
<p>مرحله کد گذاری انتخابی</p> <p>۱۱ کد محوری به ۶ کد انتخابی</p> <p>پدیده اصلی: ۲۱ مقوله و ۳۶ بسامد</p> <p>عوامل علی: ۳۷ مقوله و ۱۷۵ بسامد</p> <p>شرایط زمینه‌ای: ۶۳ مقوله و ۲۱۲ بسامد</p> <p>عوامل مداخله‌گر: ۱۵ مقوله و ۳۹ بسامد</p> <p>راهبردها: ۸۳ مقوله و ۲۷۷ بسامد</p> <p>پیامدها: ۳۴ مقوله و ۷۶ بسامد</p>	

در نهایت مدل ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان با توجه به یافته‌های پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل ارتقاء کیفیت زندگی معلمان بر اساس نظریه داده بنیاد

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از اهداف دیرینه‌ی بشریت، جستجو برای زندگی بهتر و ارتقاء کیفیت زندگی بوده است. پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان انجام شده است؛ با توجه به فرآیندهای طی شده در این پژوهش و نتایج بدست آمده می‌توان این‌گونه استنباط کرد که کیفیت زندگی در حکم یک سازه‌ی چندبعدی از تأمین نیازهای گوناگون حاصل می‌گردد که هر نیاز تأثیری متفاوت بر کیفیت زندگی دارد؛ یعنی، هر نیاز دارای سهم نسبی در کیفیت زندگی است، از این‌رو، کیفیت زندگی در هر زمان تابعی از اهمیت نیازها برای هر فرد یا گروه برحسب سهم نسبی آن در بهزیستی ذهنی فرد و میزان برآورده شدن نیازهای انسانی فرض شده است. تأمین نیازهای اساسی یکی از عوامل اصلی کیفیت زندگی معلمان می‌باشد که در واقع ارضاء آن لازمه‌ی بقای فردی است، از دیگر عوامل علی‌شناسایی شده در این پژوهش، تمایل به ارضاء نیازهای ارتباطی و خودشکوفایی است که دستیابی به این نیازها، باعث رضایت کامل فرد از زندگی و کشف معنای حقیقی زندگی می‌گردد، پژوهش‌های لیزانا و همکاران (۲۰۲۱)، فیو و همکاران (۲۰۲۰)، گاماس و همکاران (۲۰۱۸)، مرادی (۱۳۹۸)، عیدی (۱۳۹۷)، محبوب زاده (۱۳۹۶)، وبر و همکاران (۲۰۱۵)، نیز ارضای نیازها و تأمین حداقلی آن‌ها را یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی گزارش نموده‌اند.

در دستیابی به این نیازها؛ ویژگی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌های فردی و شغلی معلمان تأثیرگذار می‌باشد. زمینه تربیتی و خانواده اصلی بزرگ‌ترین الگوی انسان در زندگی بوده و می‌تواند یک سکوی پرتاب به سوی ترقی و تعالی، یا سیاه‌چالی برای تباهی و نابودی باشد، همسر، فرزندان و ویژگی‌های آن‌ها، تفاهم فکری زوجین نسبت به اشتغال، در داشتن جو صمیمانه در خانواده تأثیرگذار است؛ جو عاطفی مناسب در مدرسه و کلاس درس و فرهنگ مناسب کاری بین مدیر، معلم و همکارانش، از دیگر عوامل زمینه‌ای ضروری در جهت تحکیم تعهد سازمانی، ارتقاء خلاقیت، عملکرد و بهره‌وری بالاتر سازمان و همچنین کیفیت زندگی می‌باشند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های حاجی و خادم‌مسجدی (۱۳۹۹)، ایلانلو (۱۳۹۹)، محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، کرامتی و همکاران (۱۳۹۸)، عیدی (۱۳۹۷)، رستمی و همکاران (۱۳۹۷)، وبر و همکاران (۲۰۱۵)

هم‌خوانی دارد، هاشمی (۱۳۹۶) نیز ابعاد جهت‌گیری مذهبی و تاب‌آوری را عامل مهمی در جهت بهبود کیفیت زندگی می‌داند.

بعضی از چالش‌ها در بستر شغلی - سازمانی و خانوادگی وجود دارند که حل آن‌ها می‌تواند در کیفیت زندگی معلمان مورد توجه سیاست‌گذاران نظام آموزشی قرار گیرد؛ محیط کاری معلمان مناسب نیست، امکانات آموزشی و بهداشتی، فرهنگی و هنری، ورزشی، تجهیزات هوشمند سازی در کمتر مدرسه‌ای به چشم می‌خورد، تراکم دانش‌آموزی در مدارس بالاست، سرانه کافی هم در اختیار مدرسه قرار نمی‌گیرد و معلمان و مدیران کاسه‌ی گدایی به دست گرفته و با زیر پا گذاشتن منزلت حرفه‌ای خویش به دنبال استفاده از مشارکت اولیا در پرداخت هزینه‌های مدرسه می‌باشند؛ حجم کاری بالا، از دیگر چالش‌های معلمان ابتدایی است، یعنی در کنار تدریس کتاب‌های درسی باید بسیاری از طرح‌ها و برنامه‌های خاص دوره را اجرا و در جشنواره‌ها شرکت نمایند. رفتارهای نامناسب، عدم موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، فقدان استقلال کاری و تدریس بر اساس جدول زمان‌بندی، بخش‌نامه‌ها و قوانین مستمر، تغییرات سریع در مطالبات برنامه ریزان درسی، تدریس در پایه‌های غیر تخصصی، اعتراض و دخالت بی‌رویه‌ی اولیا، نرسیدن به موقع به محل کار، تلاش در جهت انتقال به محل اصلی زندگی، تنها پاره‌ای از عوامل استرس‌زایی هستند که آموزگاران با آن‌ها دست‌وپنجه نرم می‌کنند؛ که به صورت مشکلات فیزیکی و روانی در آنان بروز می‌کنند. مرادی (۱۳۹۸) عامل اشتراک در زمینه فرهنگی و مذهبی شامل مواردی از قبیل بافت فرهنگی مشترک، عقاید و باورهای مذهبی مشترک، اشتراک در اصول اخلاقی، علاقه‌مندی‌های مشترک، اشتراک در انتظارات، خواسته‌ها و نیازها و تفاهم فکری نسبت به اشتغال را از مؤلفه‌های کیفیت زندگی گزارش نمود. سیلوا و همکاران (۲۰۲۰) بر این باورند که ساعات وظیفه حرفه‌ای معلمان فراتر از محیط کارشان گسترش یافته و می‌تواند در کیفیت زندگی و تعادل کار-زندگی تأثیرگذار باشد. دامنی (۱۴۰۰)، وان و همکاران (۲۰۲۰)، دانیل ویتز (۲۰۱۷) نیز معتقدند که عامل استرس می‌تواند کیفیت زندگی معلمان را کاهش دهد.

شرایط اقتصادی جامعه یکی از عوامل مداخله‌گری است که موجب تسهیل یا در برخی موارد منجر به کاهش کیفیت زندگی می‌گردد؛ در حال حاضر بالا رفتن نرخ دلار باعث شده تا قیمت انواع کالاها افزایش پیدا کند و تورم افسارگسیخته، قدرت خرید معلمان را به میزان قابل توجهی

کاهش دهد؛ سبک زندگی مردم، مسائل فرهنگی، سطح فکری، تحصیلات و فرهنگ اولیا تأثیر فوق العاده‌ای در کیفیت زندگی دارند. بحث فناوری روز، فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی در کنار همه‌ی تأثیرات مثبت توانسته تأثیرات منفی بر فرد و بنیان خانواده داشته باشد؛ به‌خصوص بر ما که در حال گذار از یک جامعه سنتی به مدرن می‌باشیم. شرایط مساعد اقلیمی و محیط امن و سالم، انجام وظایف مختلف کاری و زندگی و حرکت در مسیر اهداف زندگی را برای فرد میسر می‌سازد، الگوی اجتماعی و حتی قومیت و فرهنگ دانش‌آموزان، همچنین آسیب‌های اجتماعی از جمله تحصیل کرده‌های بیکار و گرایش آن‌ها به اشتغال کاذب باعث شده که در بین جوانان فرهنگ کار از بین برود؛ یکی از نیازهای اصلی بشر نیاز به آزادی است تا فرد بتواند به‌صورتی آزادانه اعتقادات دینی، سیاسی و فرهنگی خویش را انتخاب کند و به‌نوعی از لذت درونی دست پیدا کند. لذتی که ضمن افزایش رضایت از زندگی، کیفیت زندگی وی را نیز بهبود ببخشد. حسینی‌امین (۱۳۹۶) و محبوب‌زاده (۱۳۹۶) در پژوهش‌های خویش بر تأثیر عوامل اجتماعی و اقتصادی بر کیفیت زندگی تأکید داشتند.

در جهت رفع نیازها و با توجه به شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گری که حاکم است، باید راهبردهایی مناسبی اتخاذ نمود که با توجه به نتایج پژوهش در سطح فردی می‌توان به تقویت بنیان خانواده و تلاش در جهت رفع نیازهای جسمی و روانی همسر، ایفای مطلوب نقش والدگری، اعمال مدیریت زمان در برنامه‌ریزی، جهت ایجاد توازن بین خانواده و کار به‌گونه‌ای که آثار روانی و آرامش ناشی از آن منجر به رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری و خانوادگی مطلوب گردد؛ جلب حمایت خانواده و دوستان برای رسیدن به آرامش و موفقیت در برابر مشکلات کاری و زندگی، رعایت حقوق یکدیگر در خانواده، حمایت از یکدیگر در شرایط سخت را می‌توان به‌عنوان اصلی‌ترین راهبردهای خانوادگی نام برد. تمرکززدایی در آموزش و پرورش در قالب افزایش استقلال کاری معلمان و پررنگ کردن نقش آنان در انتخاب فرآیندهای آموزشی، پیاده کردن سیاست مدرسه محوری باعث مشارکت گسترده معلمان در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزش و پرورش و تدوین کتب و منابع درسی با توجه به شرایط و نیازهای هر منطقه می‌شود؛ توجه به نظرات و پیشنهادات، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از توانایی‌ها و تجربیات معلمان در انجام امورات مدرسه، دستیابی به هدف‌های نهایی تعلیم و تربیت را تسهیل و احساس

تعهد و کارایی آنان را افزایش می‌دهد. پرداخت منصفانه و کافی و ادراک عدالت و انصاف در توزیع و تخصیص منابع، پاداش‌ها، رویه‌ها و تعاملات بین افراد و شایسته‌سالاری و استفاده از نیروهای بومی به شکلی که هنگام مقایسه خود با سایر هم‌ردیف‌هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند، موجب ارتقای کیفیت زندگی می‌گردد. شفيعی و همکاران (۱۳۹۹) نیز اعتقاد دارند، با توجه به مناسب نبودن سطح سلامت عمومی و کیفیت زندگی معلمان دوره ابتدایی، آموزش و پرورش باید تلاش کند با برطرف کردن مشکلات معلمان از جمله پرداخت منصفانه، این چالش را به حداقل برساند. نیک‌پی و رسولی (۱۳۹۴) نیز دریافته‌اند که رضایت از پرداخت و جبران خدمات، کیفیت زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

معلمی باید به‌عنوان یک شغل حرفه‌ای قلمداد شود، در نتیجه ضرورت دارد که شیوه‌های تأمین و تربیت معلمان اصلاح گردد و افراد باانگیزه، با استعداد که از دانش و تخصص لازم برخوردار هستند وارد این حرفه شوند؛ و در حین خدمت، آموزش و پرورش با توسعه‌ی شایستگی‌های حرفه‌ای، بهبود توانایی‌های فردی و آشنایی معلمان با مهارت‌های زندگی و فن‌آوری‌های نوین؛ فرصت پیشرفت، امنیت شغلی، امنیت درآمد را که از عوامل تأثیرگذار بر نگرش شغلی و منزلت اجتماعی می‌باشد را فراهم نماید تا کیفیت زندگی مطلوب را تجربه نمایند.

سیاست‌گذاران باید باور داشته باشند که تعلیم و تربیت کلید پیشرفت کشور است. تأمین امکانات و تسهیلات رفاهی و تفریحی، فرهنگی و هنری و همچنین در حوزه سلامت، بیمه‌های مکمل با پوشش حداکثری و مراکز درمانی با امکانات و پزشکان متخصص برای معلمان و رفع فقر و محرومیت از زندگی آنان راه اصلی ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان و ارتقای جایگاه تعلیم و تربیت در جامعه است. مدیران در سطح مدارس با برقراری عدالت، شایسته‌سالاری، تشویق و پاداش مناسب، مورد حمایت قرار دادن معلمان در زمان برخورد آن‌ها با چالش‌ها و مشکلات کاری و زندگی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی، انگیزش و بهره‌وری آن‌ها را تقویت نمایند. این نتایج با یافته‌های یوه و چوی (۲۰۱۷)، دمیرل (۲۰۱۴)، آناستاسیادو و همکاران (۲۰۱۴) ایگنات (۲۰۱۲)، بیداریان (۱۳۹۳)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد.

ارتقاء کیفیت زندگی معلمان ابتدایی باعث تأثیرات مثبتی بر شادی، رضایت از زندگی، پیشرفت و انسجام خانواده و فرزندان آن‌ها می‌گردد، در نتیجه معلمینی که از کیفیت زندگی بالاتری

برخوردارند؛ بیشتر به دنبال شکوفایی استعدادها و توانایی‌های بالقوه خویش در جهت پیشرفت فردی و شغلی بوده و با علاقه و انگیزه به مطالعه و پژوهش پرداخته و بیشتر به دنبال تحصیلات، کسب علم و تجربه، شرکت فعال در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در جهت توسعه‌ی حرفه‌ای خویشان خواهند بود. کیفیت زندگی موجب پیامدهای شغلی-سازمانی در جهت بهبود نگرش شغلی و میل به ماندگاری بانگیزه معلمان و تمایل آن‌ها برای تداوم همکاری و تلاش بیشتر در حرفه معلمی می‌شود؛ تعهد سازمانی، رغبت شغلی و افزایش وجدان کاری باعث انگیزش شغلی، کاهش هزینه‌های سازمان، استقبال از کارهای داوطلبانه، خلاقیت در تحقق اهداف، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، افزایش بهره‌وری در آموزش و پرورش و کارایی اجتماعی خواهد شد. الهی فر و همکاران (۱۳۹۸)، لعلی و خوارزمی (۱۳۹۸) و درویش (۱۳۹۱) نیز تأکید می‌کنند که تغییر در سطح کیفیت زندگی فرهنگیان، بهبود عملکرد سازمانی و شادکامی آن‌ها را در پی خواهد داشت. پس لازم است جهت بهره‌مندی از یک سیستم پویای آموزشی دولت‌ها نسبت به ارتقاء سطح کیفیت زندگی معلمان اهتمام کافی داشته باشند.

برای دستیابی به هدف اصلی پژوهش که ارتقاء کیفیت زندگی معلمان می‌باشد، سازوکارهایی در جهت تقویت حوزه‌های اثرگذار کیفیت زندگی، با توجه به ادبیات پژوهش و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، در نظر گرفته شد:

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، دلایل و موجبات اصلی کیفیت زندگی معلمان تأمین نیازهای آن‌ها بدست آمده است، از مهم‌ترین سازوکارها در این راستا می‌توان به سازوکارهای **ساختاری و مدیریتی** اشاره کرد؛ ارائه مدل به مدیران ارشد و تصمیم‌گیران در آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان، کسب مجوزهای لازم جهت برگزاری جلسات توجیهی مدیران در سطوح مختلف، برآورد و تأمین منابع و امکانات موردنیاز، هماهنگی جهت جلب مشارکت کلیه ارگان‌های ذی‌ربط، هماهنگی جهت برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی ارتقاء کیفیت زندگی معلمان می‌باشد، از دیگر سازوکارهای ساختاری-مدیریتی که باید در سطح کلان مورد توجه قرار گیرد، برقراری سیستم پایش و نظارت، برقراری نظام بازخورد و مهندسی مجدد سیستم حقوق و مزایاست که می‌تواند در معلمان انگیزش ایجاد کند، به این دلیل که پرداخت حقوقی در شأن و

منزلت معلمان باعث می‌گردد که حداقل‌ها را برای خانواده فراهم نمایند و دغدغه‌ای برای امورات مالی نداشته و بسیاری از نیازهای اساسی خویش را برطرف نمایند.

از دیگر سازوکارها که نقش اساسی در ارتقاء کیفیت زندگی معلمان دارد، **سازوکارهای فرهنگی و سازوکارهای حمایتی** می‌باشد؛ مدیریت مشکلات اقتصادی و فرهنگی جامعه و توجه به بحث فناوری روز، فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی و آموزش به معلمان و خانواده‌های آن‌ها در جهت استفاده صحیح می‌تواند باعث تحکیم بنیان خانواده، رفع دغدغه‌ها و آسیب‌های اجتماعی ناشی از آن گردد و کیفیت زندگی معلمان را ارتقاء دهد. آموزش مهارت‌های زندگی به معلمان از جمله مهارت برنامه‌ریزی و مدیریت زمان تا بتوانند توافقی بین کار و زندگی خویش برقرار نمایند و فرصت بیشتری را برای برآوردن انتظارات خانواده داشته باشند. مهارت قیمت‌دلالی و تورم می‌تواند باعث تقویت قدرت خرید معلمان گردد؛ پرداخت تسهیلات مالی با سود پایین جهت تقویت قدرت خرید و رفع مشکلات مالی معلمان در تأمین نیازهای اولیه و فراهم نمودن امکانات مناسب در جامعه، همچنین حل مسائل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی می‌تواند شرایط را برای ارتقاء کیفیت زندگی معلمان فراهم نماید.

تشکر و قدردانی

در نهایت از همکاری پژوهشکده تعلیم و تربیت استان سیستان و بلوچستان و مشارکت معلمانی که در انجام این پژوهش محقق را یاری نمودند؛ کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

- ایلانلو، حسین. دلاور، علی. شریعتمدار، آسیه. احمدی، صدیقه. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان. **آموزش پژوهی**. ۶(۲۲): ۱-۱۳.
- الهی فر، حسن. قمری، محمد. زهراکار، کیانوش. (۱۳۹۸). مقایسه اثربخشی آموزش رویکرد مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی و درمان پذیرش و تعهد بر افزایش شادکامی معلم‌های زن. **فصلنامه روان‌شناسی کاربردی**، ۱۳(۱): ۱۴۱-۱۶۲.
- بیداریان، شبنم. (۱۳۹۳). **ارائه مدلی برای ارتقاء کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، رساله دکتری**، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- حاجی، حسین. خادم مسجدی، حمید. (۱۳۹۹). رابطه احساس انسجام روانی، تمایز یافتگی و شادکامی با کیفیت زندگی معلمان زن مقطع متوسطه شهرستان دزفول، **مجله پژوهش در هنر و علوم انسانی**، ۳۳(۲): ۴۵-۵۲.
- حسینی‌امین، سیده‌نرگس. سیدمیرزایی، سیدمحمد. ادریسی، افسانه. (۱۳۹۶). عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر کیفیت زندگی شهروندان تهرانی، **رفاه اجتماعی**، ۱۷(۶۶): ۲۲۳-۲۵۳.
- دامنی، حسین. جمالی، اختر. جعفری، پریش. زمانی مقدم، افسانه. (۱۴۰۰). عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان: یک پژوهش کیفی. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۲(۲): ۱۶۴-۱۵۱.
- درویش، عصمت. (۱۳۹۱). **میزان سهم اثر کیفیت زندگی و امید به زندگی بر شادکامی معلمان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
- رستمی، حسین. احمدیان، حمزه. هاشمی‌نصرت‌آباد، تورج. مرادی، امید. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی کارکنان انتظامی، **آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت ایران**، ۶(۲): ۱۸۹-۱۹۹.
- شعبانی بهار، غلامرضا. فراهانی، ابوالفضل. لطیفی، حمیده. (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی دبیران زن تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه: با تأکید بر مدل مفهومی وار و شربورن، **پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی**، ۱(۱): ۴۹-۵۸.
- شفیعی، شهره. دلفارادی، مهسا. بهره‌مند، سام. سیدی، فاطمه. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت سلامت عمومی و کیفیت زندگی معلمان دبستان‌های شهرستان جیرفت، **مجله دانشگاه علوم پزشکی جیرفت**، ۷(۴): ۴۸۹-۴۹۷.
- عادل، حبیب. طاهری، فاطمه. جمالی قراخانلو، یاور. ستارپور ایرانی، فریبا. (۱۳۹۹). نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش-پیشرفت، سرمایه روان‌شناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی، **طب توان‌بخشی**، ۹(۱): ۲۵-۳۶.
- عیدی، حسین. (۱۳۹۷). ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی معلمان تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه، **پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، ۱۴(۲۸): ۸۵-۹۱.

فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۸). **روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر "نظریه‌ی برپایه"** (گراندد تئوری GTM). تهران: آگاه.

فلیک، اووه. (۱۳۹۴). **درآمدی بر تحقیق کیفی**. ترجمه‌ی هادی جلیلی. تهران: نشر نی.

قاسمی، سید رامین. رجیبی گیلان، نادر. رشادت، سهیلا. احمدیان، محمد. (۱۳۹۳). سنجش رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب در سال ۱۳۹۲، **مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان**، ۱۳ (۱): ۱۳-۲۶.

کرامتی، رضیه. تنهای رشوانلو، فرهاد. کیمیایی، سید علی. دل پسند، رضا. (۱۳۹۸). تحلیل کانونی رابطه سلامت سازمانی مدرسه با کیفیت زندگی معلمان ابتدایی، **رویش روان‌شناسی**، ۸ (۱۱): ۱۳۳-۱۴۰
 لعلی، محمد. خوارزمی، امیدعلی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان و کادر آموزشی مدارس با استفاده از معادلات ساختاری (مطالعه موردی شهر چناران)، **برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی**، ۱۱ (۳۹): ۸۳-۱۰۹.

محبوب‌زاده، میلاد. (۱۳۹۶). **تعیین شاخصه‌های کیفیت زندگی در ایران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.

محمدی، محمد. دشتی چاهگاهی صفیه. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان، **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۴ (۴۸): ۱۰۶-۱۱۳.

مرادی، متین. (۱۳۹۸). **بررسی کیفی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی زوج مشاوران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

نیک‌پی، ایرج. رسولی، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و رضایت از سیستم جبران خدمات بر کیفیت زندگی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم‌آباد، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۹ (۲): ۹۷-۱۱۸.

هاشمی، فاطمه. (۱۳۹۶). **پیش‌بینی کیفیت زندگی بر اساس جهت‌گیری مذهبی و تاب‌آوری معلمان دوره ابتدایی منطقه‌ی آباده طشک**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

Anastasiadou, s. D., & douma, s. T. (2014). A structural equation model of factors affecting medicine profession burnout. **Procedia-social and behavioral sciences**, 159: 387-390.

Corbin, J., & Strauss, A. (2014). **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory**. Sage publications.

Creswell, J. (2012). **Grounded theory designs**. educational Research Y Planning, Conducting and evaluating Quantitative and Qualitative Research.

Danilewitz, j. R. (2017). **Quality of life and sources of stress in teachers: a canadian perspective**.

- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 116: 4925-4931.
- Gumus, H., & Isik, O. (2018). The Relationship of Physical Activity Level, Leisure Motivation and Quality of Life in Candidate Teachers. **International Journal of Progressive Education**, 14(5): 22-32.
- Ignat, A. A., & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 33: 498-502.
- Ingersoll, r. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis. **American educational research journal**, 38(3): 499-534.
- Johnsrud, I.k. Surla, j.m (2002). **Quality of faculty work life the university of hawaii**. Office of the vice president of planning and policy.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1994). Competing Paradigms in Qualitative Research. **American Journal of Evaluation**, 15(2): 179-192.
- Lizana, P. A., Vega-Fernandez, G., Gomez-Bruton, A., Leyton, B., & Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(7): 3764.
- Phyo, A. Z. Z., Freak-Poli, R., Craig, H., Gasevic, D., Stocks, N. P., Gonzalez-Chica, D. A., & Ryan, J. (2020). Quality of life and mortality in the general population: a systematic review and meta-analysis. **BMC public health**, 20(1): 1596.
- Silva, J. P. D., & Fischer, F. M. (2020). Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. **Chronobiology International**, 37(9-10): 1513-1515.
- Stamps, P. L. (1998). Nurses and work satisfaction: An index for measurement. **AJN The American Journal of Nursing**, 98(3), 16KK-16LL.
- Weber, m. Harzer, c. Huebner, e. S. & hills, k. J. (2015). Measures of life satisfaction across the lifespan. In measures of personality and social psychological constructs (pp. 101-130). **Academic press**.
- Won, S. D., & Chang, E. J. (2020). The relationship between school violence-related stress and quality of life in school teachers through coping self-efficacy and job satisfaction. **School Mental Health**, 12(1): 136-144.
- Yamaguchi, i. (2013). A japan-us cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment. **International journal of intercultural relations**, 37(1): 58-71.
- Yuh, J., & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. **The Social Science Journal**, 54(4): 450-457.