

Research Paper

Organizational-Occupational Factors Affecting the Quality of Life of Primary Teachers in Sistan and Baluchestan Province: A Qualitative Research

Hossain Damani¹, akhtar jamali^{2*}, parivash jafari³, Afsaneh Zamanimoghadam⁴

1. PhD Student in Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Social Medicine, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran.
3. Associate Professor of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Associate Professor of Educational Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 2019/12/31

Accepted: 2020/7/12

PP: 139-152

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JEDU.2021.23711.4773

Keywords:

organizational-occupational factors, quality of life, teachers, Sistan and Baluchestan.

Abstract

Introduction: One of the long-standing goals of humanity has been to seek a better life and improve the quality of life. The purpose of this study was to identify organizational-occupational factors affecting the quality of life of primary school teachers in Sistan and Baluchestan province.

research methodology: this study was conducted with a qualitative approach of content analysis. In this regard, using purposive sampling method and applying theoretical saturation criteria, semi-structured interviews were conducted with 14 expert teachers. Data analysis was performed using open MAXQDA18 software in open coding format. To evaluate the validity and reliability, the methods of "review by members", "three-way resource", "peer review", "review of observers" and "reliability between two coders" were used.

Findings: Findings Finally, 10 major categories including improving the economic status of teachers, improving the status of the teaching profession, interpersonal interactions at school, the physical atmosphere of the school, the development of competencies in the teaching profession, organizational justice and meritocracy, workload, job satisfaction, burnout, welfare facilities and Health and recreation suitable for teachers; Were identified as organizational-professional factors affecting the quality of life of teachers.

Conclusion: the results indicate that teachers are complaining about the status of organizational-occupational factors in the primary school. Also, providing appropriate health and welfare facilities and infrastructure to minimize these problems.

Citation: Hossain Damani, akhtar jamali, parivash jafari, Afsaneh Zamanimoghadam(2021).Organizational-Occupational Factors Affecting the Quality of Life of Primary Teachers in Sistan and Baluchestan Province: A Qualitative Research. Journal of Research and Urban Planning Vol 12. Issue 2 PP:139-152

Corresponding author: akhtar jamali

Address: Assistant Professor, Department of Social Medicine, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran.

Tell: 09123277953

Email: axtar.jamali@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

The education system is composed of various elements that the teacher, as one of these elements, has a special importance in the education system and the quality of life of teachers can have a significant impact on achieving the goals of the education system. Therefore, the existence of any problem in the quality of life of teachers can affect their job performance and have a negative impact on the student community and the future of the country. If teachers are unable to balance work and personal life, they may face challenges and their quality of life may be affected by this imbalance. (Shabani et al, 2012)

Processes designed to assess teachers' quality of life, if tailored to their needs, expectations, and wants, not only enhance teachers' retention motivations, but also their job satisfaction and organizational commitment, which are two important consequences of teachers' attitudes toward jobs. And their organization, increases (Stamps, 1998).

Methodology:

The aim of this study was to identify the organizational and occupational factors affecting the quality of life of primary school teachers in Sistan and Baluchestan province. This study was conducted by qualitative method and content analysis. The statistical population of this study included primary school teachers in Sistan and Baluchestan province. The method of selecting participants was based on purposive sampling. The sampling and counting process continued until saturation, when no new data and information was obtained. Eventually, the number of participants reached 14. In-depth and semi-structured interviews were used to collect data. The time of each interview was between 30 and 50 minutes. Participants were asked about job and organizational factors affecting the quality of life of teachers in Sistan and Baluchestan province. Of course, during the interview, in addition to general questions, the researcher asked other questions to further explain each question. In order to analyze the interviews, MAXQDA 2018 software was used for coding. Validity and validation of the research by evaluation method (Lincoln Guba, 1994) based on four criteria of accreditation, transferability,

trustworthiness and verification were as follows. Member control in axial coding has increased the validity of research data. The use of rich data and ensuring the collection of a wide range of perspectives by purposive sampling confirms transferability in this study. Also, documenting all stages of the work, including recording interviews, details on how to collect data, categories inferred from the researcher's data and notes, interpretations and analyzes, and exchanges of views with peers in the research process confirm auditing and reassurance. Attempts were also made to minimize the intervention in the description in order to increase the verifiability of the research.

Results:

After analyzing and coding the interviews, finally; identify the 10 main categories and their subcategories as factors affecting the quality of life of teachers, which are described below:

- 1) Teachers' living conditions (optimal level of salary / job security and lack of financial worries / benefits of serving in disadvantaged areas / fulfillment of promises made by superiors).
- 2) The status of the teaching profession (views of government officials and policy makers / respect and support in society / declining status due to the second job / being a model teacher).
- 3) Interpersonal interactions in school (organizational culture / cordial atmosphere / interactions of colleagues with each other / interaction with students and parents / cognitive and cultural level of students and parents / appropriate performance of the principal and administrative staff).
- 4) Physical space of the school (intelligence / school health facilities / school per capita / school and standard classes / teacher to student ratio).
- 5) Empowering teachers (life skills training / upgrading the scientific level and updating / upgrading technological knowledge and the culture of using it).
- 6) Organizational justice and meritocracy (justice in allocating budget and facilities / justice in paying salaries compared to other

organizations / justice in allocating posts / justice in encouraging and respecting).

7) Workload (working conditions / high working hours).

8) Job satisfaction (satisfaction with the progress of the school and students / support in problems / support in education and research / efficient incentive system / knowledge, skills and enthusiasm for the teaching profession / job promotion).

9) Lack of burnout (emotional fatigue / depersonalization / personal failure).

10) Welfare and health facilities and infrastructure (tours and recreational camps / suitable cultural, sports and recreational facilities / paying attention to the physical and mental health of teachers / medical centers and decent insurance services / creating special schools and services for children / suitable accommodation / service Transportation / basic goods in Farhangian store / support and encouragement of children / granting facilities / points for teachers' children).

Conclusion

Based on the results of the present study, most of the interviewees believe that the living conditions of teachers are not good and they are always worried and anxious about providing living facilities and their basic needs are not met and they do not have psychological security. They believe that the low social status of teachers is due to their deprivation of welfare facilities and living facilities. Due to

the sensitivity of the teaching job and the high importance of the tasks assigned to them, the design and implementation of codified and purposeful programs by education to positively affect job satisfaction, easy and satisfactory access to recreational, sports, educational and health services and It seems necessary to review the system of payment of salaries and benefits, perceive fairness in the distribution and allocation of resources, rewards, procedures and meritocracy, training and development of human resources and establishing organizational health in schools to improve the quality of life of teachers.

Reference

Johnsrud, L. K., & Surla, J. M. (2002). *Quality of Faculty Worklife*: University of Hawai'i. Hawai'i Education Policy Center.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1994). *Competing Paradigms in Qualitative Research*. *American Journal of Evaluation*, 15(2), 179–192.

Shabani Bahar, G. R., & Zaman Konani, M. (2012). The relationship between job burnout and general health of physical education teachers in Lorestan Province. *Scientific Journal Management System*, 2(3), 77–91. (In Persian).

Stamps, P. L. (1998). Nurses and work satisfaction: An index for measurement. *AJN The American Journal of Nursing*, 98(3), 16KK-16LL.

مقاله پژوهشی

عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان: یک پژوهش کیفی

حسین دامنی^۱، اختر جمالی^{۲*}، پرویش جعفری^۳، افسانه زمانی مقدم^۴

۱. دانش‌آموخته‌ی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲. استادیار گروه پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران.
۳. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۴. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از اهداف دیرینه‌ی بشریت، جستجو برای زندگی بهتر و ارتقای کیفیت زندگی بوده است. هدف این پژوهش، شناسایی عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی در استان سیستان و بلوچستان بود.

روش شناسی پژوهش: این مطالعه با رویکرد کیفی از نوع تحلیل محتوا انجام شد. در این خصوص با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و به کارگیری معیار اشباع نظری، مصاحبه‌هایی نیمه‌ساختاریافته با ۱۴ نفر از معلمان خبره انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با بکارگیری نرم‌افزار MAXQDA ۱۸ در قالب کدگذاری باز و محوری صورت گرفت. برای بررسی روایی و پایایی کیفی، از روش «بررسی توسط اعضاء»، «سه سویه نگری منابع»، «بررسی همکار»، «بازنگری ناظران» و «پایایی بین دو کدگذار» استفاده شد.

یافته‌ها: در نهایت ۱۰ مقوله‌ی عمده شامل: ارتقای وضعیت اقتصادی معلمان، ارتقای منزلت حرفه معلمی، تعاملات بین فردی در مدرسه، فضای کالبدی مدرسه، توسعه شایستگی‌ها در حرفه معلمی، عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری، حجم کاری، رضایت شغلی، عدم فرسودگی شغلی، امکانات رفاهی و بهداشتی و تفریحی مناسب برای معلمان؛ به‌عنوان عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان شناسایی گردید.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن است 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.

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۴/۲۲

شماره صفحات: ۱۳۹-۱۵۲

از دستگه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2021.23711.4773

واژه‌های کلیدی:

عوامل سازمانی - شغلی، کیفیت زندگی، معلمان، سیستان و بلوچستان.

استناد: دامنی حسین، جمالی اختر، جعفری پرویش، زمانی مقدم افسانه، ۱۴۰۰، عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان: یک پژوهش کیفی، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴۰۰؛ ۱۲ (۲) صص ۱۳۹-۱۵۲

* نویسنده مسئول: اختر جمالی

نشانی: استادیار گروه پزشکی اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۲۳۳۷۷۹۵۳

پست الکترونیکی: axtar.jamali@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 است (Johnsrud & Surla, 2002).

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هریک 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^۱ معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد. 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 (Shabani et al, 2012).

عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه‌جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آن‌ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه‌ی معلمی را نشان می‌دهد (Ingersoll, 2001).

معلمان به واسطه‌ی ماهیت شغلی خود، با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند این مشکلات همگی بر سلامت آن‌ها تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آن‌ها را بالا برده و نهایتاً ممکن است منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود (Shabani Bahar & Zamani, 2012).

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 این که انگیزه‌های ماندگاری معلمان را تقویت می‌کند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را

که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایش‌های معلمان در مورد شغل و سازمانشان است، افزایش می‌دهد (Stamps, 1998).

نتایج پژوهش لیزانا و همکاران (Lizana et al, 2021) که به ارزیابی تأثیر بیماری همه‌گیر کووید-۱۹ بر کیفیت زندگی در معلمان شیلی 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.

در پژوهش شفیع و همکاران (Shafiei et al, 2021) معلمان ابتدایی در مقیاس پرداخت منصفانه و کاری، سلامت عمومی و کیفیت زندگی نمرات پایینی کسب کردند؛ یافته‌ها رابطه بین سلامت عمومی و کیفیت زندگی را تأیید می‌کند.

سیلوا و فیشر (Silva & Fischer, 2020) بیان کرده‌اند 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 و چانگ (won & Chang, 2020) 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.

کرامتی و همکاران (keramati et al, 2020) 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.

یافته‌های پژوهش مرادی (Moradi, 2019) حاکی از آن است که شاخصه‌های کیفیت زندگی چندبعدی بوده و عوامل متنوعی در ابعاد مختلف روان‌شناختی نظیر (ارضای نیازهای روانی، بهزیستی وجودی و...) مادی (ارضای نیازهای جسمانی و سطح درآمد و...) و شغلی (امنیت و رضایت شغلی، عدم فرسودگی شغلی و...) عوامل اجتماعی، محیطی و خانوادگی در تعیین سطح و کیفیت آن نقش دارند.

صفری و همکاران (Safari et al, 2019) در پژوهشی کیفی از نوع پدیدارشناختی نشان دادند که کیفیت زندگی معلمان بیشترین امتیاز و جایگاه را در رشد و توسعه فرهنگ کارآمدی جمعی معلمان در مدارس ایفا می‌کند.

گاماس و ایزیک (Gumus & Isik, 2018) در پژوهشی که بر روی ۴۷۲ معلم داوطلب انجام دادند، رابطه بین سطح فعالیت

بهداشتی- درمانی، تجدیدنظر در نظام پرداخت حقوق و مزایا، آموزش و توسعه منابع انسانی و سبک مدیریت را ضروری می‌داند. نتایج پژوهش حاجلو (Hajlo, 2012) نشان داد که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی رابطه منفی و بین رضایت از جو سازمانی و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته به این نتیجه می‌رسیم که بیشتر مشکلات معلمان بر ابعاد مهم کیفیت زندگی آن‌ها از جمله بعد جسمی، روحی، روانی، معنوی و اجتماعی تأثیرگذار بوده و باعث کاهش سطح کیفیت زندگی آن‌ها می‌گردد؛ از آن جایی که تاکنون پژوهشی با تأکید بر شناسایی عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان به صورت کیفی صورت نگرفته است در این پژوهش بر آنیم که از طریق تحلیل مصاحبه‌ها، عوامل سازمانی- شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان در استان سیستان و بلوچستان را شناسایی کنیم.

روش پژوهش

هدف این مطالعه شناسایی عوامل سازمانی و شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان بود. این مطالعه به روش کیفی و از نوع تحلیل محتوا انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان بودند. روش انتخاب مشارکت کننده‌ها بر مبنای نمونه‌گیری هدفمند بود. فرآیند نمونه‌گیری و تعیین تعداد نمونه نیز تا حد اشباع^۱ یعنی زمانی که هیچ‌گونه داده و اطلاعات تازه‌ای به دست نیامد ادامه داشت. در نهایت تعداد مشارکت‌کنندگان به ۱۴ نفر رسید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. هر مصاحبه در مکانی که از قبل با توافق مصاحبه‌شونده مشخص می‌شد، انجام گرفت. زمان هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود از مشارکت‌کنندگان درباره عوامل شغلی و سازمانی اثرگذار بر کیفیت زندگی معلمان در استان سیستان و بلوچستان سؤال شد. سؤالات مورد استفاده در مصاحبه‌ها مشخص بود و پاسخگویان در ارائه پاسخ‌های خود به مصاحبه‌کننده از آزادی کامل برخوردار بودند. البته پژوهشگر در حین مصاحبه علاوه بر سؤالات کلی، سؤالات دیگری را نیز برای تشریح بیشتر هر سؤال مطرح می‌کرد. به منظور تحلیل مصاحبه‌ها از نرم‌افزار MAXQDA 2018 استفاده گردید. داده‌های کیفی فراهم شده در دو مرحله شامل کدگذاری باز^۲ و محوری^۳ تحلیل شد. به این ترتیب که با کسب اجازه از هر مصاحبه‌شونده، صدای مکالمه ضبط می‌شد و مکالمات ضبط شده پس از هر مصاحبه بر روی کاغذ پیاده می‌گردید. سپس ۱۴ فایل پیاده شده به طور

بدنی، انگیزه‌های اوقات فراغت و کیفیت زندگی معلمان را مورد تأیید قرار دادند.

پژوهش جوادی (Javadi, 2018) حاکی از آن است که مزایای شغلی، توازن کار-خانواده و حمایت مدیران هم به طور مستقیم و هم با واسطه‌ی نگرش‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری مؤثر بودند. عوامل توسعه حرفه‌ای، حمایت همسر و مشارکت مؤثر هم از طریق نگرش‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری معلمان مؤثر بودند.

بر اساس مطالعه‌ی مهدیان و همکاران (Mahdian et al, 2018) شمار اندکی از معلمان به دلیل پررنگ بودن بُعد معنوی حرفه‌ی معلمی، از منزلت اجتماعی‌شان راضی هستند، اما در اکثر موارد، معلمان به دلیل مخاطرات در چهار بُعد سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و شخصی از منزلت اجتماعی حرفه‌ی خود ناراضی هستند.

نتایج تحقیقات دانیل ویتز (Danilewitz, 2017) حاکی از آن است که سه منبع استرس (زندگی شخصی، زندگی کاری، تعادل کار- زندگی) به عنوان پیش‌بینی کننده مهم و معنادار در سلامت روانشناختی و کیفیت زندگی معلمان می‌باشند.

بیداریان (Bidariyan, 2014) در پژوهش خویش به این نتیجه دست یافت که عوامل شغلی - سازمانی (حقوق و مزایا، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، حجم کاری، فرسودگی شغلی)، عوامل فردی و عوامل اجتماعی بر کیفیت زندگی تأثیر دارد.

یافته‌های پژوهش قاسمی و همکاران (Ghasemi et al, 2014) نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و زیر مقیاس‌های کیفیت زندگی از قبیل نشاط، بهداشت روانی؛ عملکرد اجتماعی، مشکلات عاطفی و سلامت عمومی وجود دارد.

آناستاسیادو و دوما (Anastasiadou & Douma, 2014) بیان می‌کنند که فرصت‌های شغلی و رضایت شغلی موجب کاهش فرسودگی شغلی شده و کاهش فرسودگی شغلی منجر به ارتقای کیفیت زندگی می‌شود.

پژوهش شعبان نژاد و قورچیان (Shaban Nezhad & Ghourchiyan, 2013) نشان داد؛ عوامل فناوری، فرهنگی اجتماعی، روان‌شناختی، نیروی انسانی، فیزیکی کالبدی و بهداشتی، مؤلفه‌های اصلی کیفیت زندگی می‌باشند.

جنابادی (Jenaabadi, 2013) در پژوهشی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری با کیفیت زندگی در کارکنان؛ دسترسی آسان و رضایت‌بخش به اماکن تفریحی، ورزشی، آموزشی و خدمات

3 Axial coding

1 Saturation

2 Open coding

پژوهشگر، تفسیرها و تحلیل‌های صورت گرفته و تبادل نظر با هم‌تایان در فرآیند پژوهش مؤید رد ممیزی و اعتماد بخشی است. هم چنین تلاش شد مداخله در توصیف به حداقل رسانده شود تا تأیید پذیری پژوهش بالا رود.

یافته‌های پژوهش

با توجه به تجزیه و تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده با مشارکت کنندگان در نهایت، ۱۰ مقوله‌ی اصلی شامل: (۱) وضعیت معیشتی معلمان (۲) منزلت حرفه معلمی (۳) تعاملات بین فردی در مدرسه (۴) فضای کالبدی مدرسه (۵) شایستگی‌ها در حرفه معلمی (۶) عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری (۷) حجم کاری (۸) رضایت شغلی (۹) عدم فرسودگی شغلی (۱۰) امکانات و زیرساخت‌های رفاهی و بهداشتی، به‌عنوان عوامل سازمانی- شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان شناسایی گردید؛ که شرح آن‌ها در جدول شماره ۱ آورده شده است:

جدول ۱- عناصر و مقوله‌های سازمانی- شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان

مقولات فرعی	متن مصاحبه
سطح بهینه حقوق	از نظر اقتصادی حقوق باید مکفی باشد، حقوقی که دخل و خرجش باهم بخواند. به حال آن کس نباید گریست که دخلش ۱۹ هست و خرجش بیست. (شرکت کننده شماره ۱۴)
امنیت شغلی و نداشتن دغدغه‌های مالی و شغل دوم	ما مجبوریم سرویس دانش‌آموز جای دیگه را هم برداریم چون کمک‌خرجی میشه برای خودمان، معلم میشه سرویس دانش‌آموز خودش و اعتبار اجتماعی خودمان می‌آید پایین. (شرکت کننده شماره ۱)
دریافت مزایای خدمت در مناطق محروم و بد آب‌وهوا	به لحاظ اقتصادی و مالی حمایت بشیم. قطعاً حقوق معلم کفاف نمی‌کنه و ثابت هم هست ولی در ادارات دیگه انواع و اقسام بندها هست که دریافتی اونا از ما بیشتر است ما نه اضافه‌کاری و نه حق مسکن و نه چیزهای دیگه... (شرکت کننده شماره ۴)
عمل کردن فرادستان به وعده‌ها	وزارت آموزش و پرورش با عمل به صحبت‌ها و قول‌ها، آرامش به معلم بدهند نه با گفتار و قول‌هایی که عمل نمی‌کنند و به‌سختی عمل می‌کنند. این‌ها می‌تونه خیلی تأثیر داشته باشد. (شرکت کننده شماره ۸)
مقوله ۲: منزلت حرفه معلمی	
مقولات فرعی	متن مصاحبه
دیدگاه دولتمردان و سیاست‌گذاران	در سطح وزارتخانه اولاً خود نگاه وزارت به معلم به‌عنوان عنصر اصلی در بحث آموزش و کسی که در مدرسه حضور دار و کار اصلی آموزش را انجام میده عوض بشه، باید آموزش و پرورش را ویژه و در صدر ببینیم. بحث تغییر نوع نگاه بالادستی هاست. (شرکت کننده شماره ۸)
داشتن احترام و حمایت در اجتماع	و خود ما به خودمان احترام نمی‌گذاریم چه انتظاری از جامعه داریم؟ چه انتظاری از ارگان‌های دیگه داریم؟ جامعه اون احترام را به معلمان نمی‌گذارد. (شرکت کننده شماره ۳)
پایین آمدن منزلت به خاطر شغل دوم	البته بعضی وقتا پایین آمدن این احترام به خاطر عملکرد خود ماست، من معلم وقتی میام سرویس دانش‌آموزان همون مدرسه می‌شم همین میشه. واقعاً دوست نداریم ولی مجبوریم. توانایی مالی خوبی داشته باشم، باعث می‌شه سراغ بعضی از کارهای جبرانی که برای گذران انجام می‌دهم، نروم. (شرکت کننده شماره ۱)
الگو بودن و مورد احترام واقع شدن نزد دانش‌آموزان و اولیا	من طرفدار نظام آموزشی توصیفی هستم ولی معلم هیچ پشتوانه‌ای نداره، دانش‌آموزان و اولیاء احترام نمی‌گذارند، ما تنبیه را حذف کردیم و باید یه چیزی بذاریم در اختیار معلم که بتونه احترام خود را در کلاس داشته باشد و دانش‌آموز به خواسته‌ها و حرف‌های معلم توجه کند. (شرکت کننده شماره ۳)

مقاله ۳: تعاملات بین فردی در مدرسه	
مقولات فرعی	متن مصاحبه
فرهنگ سازمانی	اگر معلمان احساس کنند فرهنگ سازمانی ناکارآمدی در مدرسه برقرار است، ممکن است که رفتارهای تدافعی از خود نشان داده و به سمت اهداف مدرسه و جامعه حرکت نکنند، این قطعاً در کیفیت زندگی معلمان هم اثرگذار خواهد بود. (شرکت کننده شماره ۱۰)
جو صمیمانه و تعامل مدیر با همکاران	مدیر مدرسه بتواند فضایی صمیمی بین همکاران فراهم کند که علاوه بر وظایف شغلی که طرف انجام میدهد ارتباط صمیمی تری داشته و کمک و همکاری بیشتری داشته باشند. همکاری من برای کارهای مدرسه در صورتی که مدیر بتواند این جو را فراهم کند، حس خوبی در من ایجاد شده و کارهای مدرسه هم انجام خواهد شد. (شرکت کننده شماره ۱)
تعاملات همکاران با یکدیگر	ارتباط خوب همکاران درون مدرسه بر کیفیت زندگی شان تأثیر دارد. اگر همدیگر را درک کنند و حداقل در زنگ تفریح دور هم بشینند، خوش و بشی بکنند تا روحیه بگیرند. (شرکت کننده شماره ۱۴)
نوع ارتباطات با دانش آموزان و اولیا	بهترین روش این است که با دانش آموزان رابطه دوستانه برقرار کنه تا دانش آموز در کلاس احساس امنیت کند. (شرکت کننده شماره ۱۳)
سطح شناختی و فرهنگی دانش آموزان و اولیا	معلم باید با اولیا همکاری داشته و این ارتباط تنگاتنگ، صمیمی و خوب باشد. (شرکت کننده شماره ۸)
رضایت از عملکرد مدیر و کادر اداری	طبیعتاً در نقاط مختلف استان و حتی نقاط مختلف کشور دانش آموزان متفاوت هستند، اگر در مناطقی باشی که دانش آموزان در سطح بالاتری باشند معلم بهتر می تواند دانش آموزان را با هم افزایی به اهداف برساند. (شرکت کننده شماره ۱۰)
	سطح فکر اولیا و رسیدگی اولیا به دانش آموز خیلی در آموزش تأثیر دارد من جلسه توجیهی برای اولیا گذاشتم اصلاً میگویند ما نمی فهمیم چی می گی و من خودم همه بار آموزش را به دوش می کشم و این خیلی روی زندگی من تأثیر دارد. (شرکت کننده شماره ۹)
	اگر مدیر بیاد و اون دلگرمی را به ما بده، حتی با کمبود امکانات ما کارمان را انجام می دیم؛ و همین که ما بدونیم مدیر ما پیگیر امورات و امکانات برای آموزشگاه هست همین هم روی روحیه و انگیزه من مؤثر است. (شرکت کننده شماره ۹)
مقاله ۴: فضای کالبدی مدرسه	
مقولات فرعی	متن مصاحبه
هوشمند سازی مدارس	الآن دنیا پیشرفت کرده و همه جا آموزشها بر پایه سیستم و اینترنت هست، هوشمند سازی مدارس و کلاسهای درس باید هر چه سریع تر انجام گردد. (شرکت کننده شماره ۱۲)
تجهیزات مناسب و امکانات بهداشتی در مدرسه	معلمی که دانش آموزش در اون هوای گرم ۵۰ درجه، از شیر آبی که می جوشد، آب می خورد، جگرش می سوزه. امکانات آموزشی دانش آموز در مدارس در حد صفر هست، سرویس بهداشتی آن چنانی در مدارس نداریم. (شرکت کننده شماره ۱۴)
وضعیت مالی مدرسه	سرانه نداریم مدیر مدرسه دستش دراز پیش این و اون برای کمک به مدرسه و این جایگاه ما را مباره پایین. (شرکت کننده شماره ۷)
مدرسه و کلاسهای مناسب و استاندارد	در بحث فضا مشکل داریم، معلمی که در یکی از روستاهای دورافتاده با فاصله ۷۰ کیلومتر خدمت می کنه، اون که اسمش فقط مدرسه هست و کد داره، وقتی میری اونجا هیچ فضای آموزشی نمی بینی (شرکت کننده شماره ۳)
نسبت معلم به دانش آموز	بعضی وقتا می بینی کلاس خیلی پرجمعیت هست، یا این که به خاطر کمبود معلم مجبوریم تراکم کلاس را ببریم بالا. (شرکت کننده شماره ۱۲)
مقاله ۵: توانمندسازی معلمان	
مقولات فرعی	متن مصاحبه
آموزش مهارت های زندگی	دوره های ضمن خدمت در ارتباط با مهارت های زندگی برای معلمان برگزار بشه چون واقعاً در این عصری که ما زندگی می کنیم خیلی نیاز داریم که با مهارت های زندگی آشنا باشیم. (شرکت کننده شماره ۲)
ارتقای سطح علمی و به روزرسانی معلمان	به روز رسانی معلمان و برگزاری دوره های ضمن خدمت، باعث می شه تا از نظر علمی پربارتر شوند و دانش آموز را به اهداف برسانند. (شرکت کننده شماره ۱۰)
ارتقای دانش فن آورانه و فرهنگ استفاده از آن	البته تکنولوژی هم تأثیرات مثبت و هم منفی در زندگی معلمان داره و این بسته به روش استفاده ما دارد که در چه راهی از کاربرد آن استفاده کنیم، اگر به درستی استفاده بشه می تواند نتایج خوبی در کلاس درس و روش های تدریس داشته باشد و اطلاعات خیلی خوبی را در کمترین زمان منتقل کند، متأسفانه همکاران ما به روز نیستن و در بحث فضای اینترنتی و کار با سیستم و نرم افزار خیلی ها لنگ میزنن. (شرکت کننده شماره ۴)

مقوله ۶: عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری

مقولات فرعی	متن مصاحبه
عدالت در تخصیص بودجه، نیروی انسانی، فضا و امکانات آموزشی در کشور	مسئولان امکانات را با یک نگاه خارج از تعصب و منصفانه و با توجه به وسعت جغرافیایی توزیع نمایند، به ساخت‌وساز مدارس در این منطقه بیشتر توجه بشه. آموزش‌وپرورش به‌عنوان یک نهادی رسمی در کشور بودجه خوبی ندارد، در این استان ما با چالش نیروی انسانی مواجه هستیم. (شرکت‌کننده شماره ۳)
عدالت در پرداخت نسبت به سازمان‌های دیگر	متأسفانه نسبت به خیلی از ارگان‌های جامعه حقوق کمتری دریافت می‌کنیم. (شرکت‌کننده شماره ۲)
عدالت در تخصیص پست‌ها	اگر هرکس با توجه به مهارت و استعداد خودش، در جایگاهش قرار گیرد، نگرش و عملکرد شغلی‌اش بهتر خواهد شد. (شرکت‌کننده شماره ۱)
عدالت در تشویق و احترام	یک مدیر خوبی داشته باشیم که واقعاً عدالت را در بین همکاران برقرار کنه. (شرکت‌کننده شماره ۱۲)

مقوله ۷: حجم کاری

مقولات فرعی	متن مصاحبه
شرایط سخت کاری	یک پزشک با یک بیمار در ارتباط هست، یا یک متخصص ارتوپدی یک بیمار دارد، یک وکیل فقط یک موکل دارد، یک قاضی در اتاقش فقط یک متهم دارد. یک معلم با ۳۰ تا ۴۰ دانش‌آموز از خانواده‌های جورواجور، یکی خانواده ندارد، یکی فقیر، یکی از خانواده مرفه، یکی پاستوریزه، یکی معلوم نیست از چه کره‌ای آمده؟! همه‌ی این‌ها را معلم باید در کلاس تحمل کند. (شرکت‌کننده شماره ۱۴)
بالا بودن ساعات موظفی	ساعات آموزشی در دوره ابتدایی زیاده و معلمان از شنبه تا پایان هفته در مدرسه هستند. (شرکت‌کننده شماره ۱۴)

مقوله ۸: رضایت شغلی

مقولات فرعی	متن مصاحبه
رضایت و شادکامی از پیشرفت مدرسه و دانش‌آموزان	پیشرفت مدرسه، دانش‌آموزان و بحث آموزش و دیدن این موفقیت‌ها برای من رضایت و شادکامی به بار می‌آورد، باعث ایجاد انگیزه در من می‌شود (شرکت‌کننده شماره ۱)
حمایت در مشکلات	به‌عنوان مثال من خودم به‌عنوان معلم خانه امیدم همان مدرسه و همان سازمانی هست که در آن کار می‌کنم، این در من خیلی تأثیرگذار هست و برای من خیلی خیلی ارزش داره که اگر گره و چالشی در کار و زندگی من ایجاد شد، از طرف مدرسه حمایت بشم. (شرکت‌کننده شماره ۱۱)
حمایت در تحصیل و پژوهش	برای این ۴ الی ۵ ساعتی که معلمان درس میدن اکتفا نکنیم و برای سایر اوقاتی معلمان فکری برداریم، به معلمان انگیزه بدیم تا فعالیت‌های جانبی همچون تحقیق و تحصیل را دنبال کنند، نه این که هیچ حمایتی از کارهای پژوهشی‌شان انجام ندیم و جلوی اعمال مدرکشان را بگیریم! (شرکت‌کننده شماره ۸)
کاربست نظام تشویق کارا	انتظار از سازمان یا مجموعه مدیریت شهرستان اینه که وقتی همکاری در یک عرصه پا گذاشت مثلاً درس پژوهی از اون به نحوه احسن تشکر و قدردانی بشه. (شرکت‌کننده شماره ۹)
دانش، مهارت و اشتیاق به حرفه معلمی	درمجموع از آموزش‌وپرورش راضی هستیم، من حس درونی خوبی نسبت به شغلم دارم، دوستش دارم. من اگر بار دیگه باز بخوام استخدام بشم، معلم میشم. (شرکت‌کننده شماره ۷)
ارتقای شغلی	سازمان باید شرایطی برای پیشرفت شغلی من فراهم کنه و از نیروهای توانمند بومی در آموزش‌وپرورش بیشتر استفاده بشه. (شرکت‌کننده شماره ۶)

مقوله ۹: عدم فرسودگی شغلی

مقولات فرعی	متن مصاحبه
خستگی عاطفی	بیشتر اوقات بعد از تدریس، آدم احساس میکنه که انرژی و توانش تمام شده و حتی نمیتونه برخورد درستی با خانواده خودش داشته باشه. (شرکت‌کننده شماره ۹)
مسخ شخصیت	درمجموع شغل معلمی شغل سخت و طاقت‌فرسایی هست و آدم بعد از مدتی که تدریس می‌کنه احساس می‌کنه که دیگه اون حس قبلی را نسبت به شاگردانش و مدرسه نداره، اون مهربونی‌های روز اول استخدامی را نداره. (شرکت‌کننده شماره ۵)
عدم موفقیت فردی	شرایط شغلی و سختی کار باعث می‌شه هرچی تلاش می‌کنم، احساس کنم که هیچ‌گونه موفقیتی در کارم ندارم، هر چند وجدانم راحته که زحمتم را کشیدم. (شرکت‌کننده شماره ۱۳)

مقاله ۱۰: برخورداری از امکانات رفاهی، تفریحی و بهداشتی برای معلمان

مقولات فرعی	متن مصاحبه
تورها و اردوهای تفریحی	انتظار داریم که در فصل تابستان سازمان برنامه‌ها و تورهای تفریحی برای معلمان فراهم کند تا منجر به شادکامی بشود تا خانواده‌های شادی داشته باشیم. (شرکت‌کننده شماره ۶)
امکانات فرهنگی، ورزشی و تفریحی مناسب	حضور در فضاهای باز و تفریحی یکی از آبتیم‌های کیفیت و سلامت زندگی انسان هست؛ که ما در این منطقه هیچ امکاناتی نداریم. نه شب شعر و داستان، نه کتابخانه عمومی درست و حسابی، نه استخر شنا، نه سالن ورزشی، نه فضای باز، نه پارک و نه هیچ چیز دیگر... و از طرفی نه امنیت که یک گوشه ای بریم برای تفریح!!! همه این‌ها بر کیفیت زندگی تأثیرگذارند. (شرکت‌کننده شماره ۱۴)
توجه به سلامت جسمی و روانی معلمان	عقل سالم در بدن سالم هست و سازمان باید به سلامت ما توجه کافی داشته باشد. (شرکت‌کننده شماره ۱۰)
مراکز درمانی و خدمات بیمه‌ای شایسته	قبلاً بیمه طلایی داشتیم که الان کم‌رنگ شده! بیمه تکمیلی در شهرهای استان با داروخانه‌ها، آزمایشگاه‌ها یا پزشکان متخصص قرارداد مستقیم ندارد، چون بیمه بدهی‌های آن‌ها را دیر پرداخت می‌کند. اولاً که ما را پذیرش نمی‌کنند و نهایتاً اگر پذیرش هم بشیم باید خودمان پرداخت کنیم، بعد به ما یک فاکتور می‌دن که معلوم نیست بیمه تکمیلی این را پرداخت بکند یا خیر!!! (شرکت‌کننده شماره ۱۳)
ایجاد مدارس خاص و سرویس برای فرزندان	باید سرویس می‌داشتن برای بچه‌های ما؛ من تازه از مدرسه که تعطیل می‌شم، باید برم بچه‌ها را ببرم مدرسه، اگر آموزش و پرورش برای بچه‌های فرهنگیان سرویسی می‌داشت خوب می‌شد، اکثراً خود معلمان مجبورند سرویس‌هایشان را انجام بدن. (شرکت‌کننده شماره ۱)
اسکان مناسب برای فرهنگیان	من اگر به عنوان یک معلم بخوام به شهری دیگر عزیمت کنم، متأسفانه خانه معلم که همیشه ظرفیتش تکمیل! و نهایتاً به من یه کلاسی در یکی از مدارس میدن که امکانات سرمایشی و گرمایشی درست و حسابی هم ندارد، ما انتظارات بیشتری از آموزش و پرورش در این زمینه داریم. (شرکت‌کننده شماره ۴)
سرویس ایاب و ذهاب	با این شرایط گرانی که در جامعه هست، معلم باید هزینه حمل و نقل هم پرداخت کنه، خیلی از معلمان در روستا خدمت می‌کنن، سرویس ندارن، باید براشون سرویس هم برقرار بشه تا از نظر امنیتی هم خیالشان راحت باشد، متأسفانه در دوره‌های گذشته در همین رفت و آمدها برای معلمان اتفاقات بدی افتاده. (شرکت‌کننده شماره ۱۲)
کالاهای اساسی در فروشگاه فرهنگیان	این فروشگاه فرهنگیان که من رفتم اصلاً چیز خاصی نداره، وقتی هم می‌خواد به ما کالایی بده با بالاترین سود حساب می‌کنه، خوب چه کاریه، من معلم می‌رم از جای دیگه قسطی می‌گیرم که خیلی قیمتش هم کمتر. (شرکت‌کننده شماره ۵)
حمایت و تشویق فرزندان	اگر فرزند معلم شد شاگرد اول، سازمان باید تشویقش کنه. (شرکت‌کننده شماره ۱۴)
اعطای تسهیلات	وام‌های بلندمدت و بدون بهره به فرهنگیان اختصاص داده بشه، مثل کارمندان بانک. (شرکت‌کننده شماره ۶)
امتیازات ویژه برای خانواده معلمان	برای فرزندان معلمان در بحث آزمون‌های استخدامی امتیازاتی در نظر بگیرند تا هم انگیزه‌ای برای ما بشه و هم برای فرزندانمان در ادامه دادن این راه. (شرکت‌کننده شماره ۱۰)

با توجه به نتایج به دست آمده در فرآیند تحقیق، عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان را می‌توان در قالب شکل ۱ ارائه کرد.



شکل ۱ - عوامل سازمانی - شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش ۱۰ مقوله‌ی اصلی شناسایی گردید؛ که اولین عامل شناسایی شده در پژوهش حاضر وضعیت معیشتی معلمان است، از نظر معلمان شرکت‌کننده در این پژوهش به عنوان اولین و کلیدی‌ترین عامل که بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده میزان دریافتی معلمان ابتدایی است؛ که از نظر آن‌ها کافی نبوده، حقوق معلمان ابتدایی ثابت بوده؛ مزایا، اضافه کاری و خیلی از بندها و تبصره‌هایی که کارمندان دیگر دریافت می‌کنند را ندارند، عدم توجه به دغدغه‌های مالی معلمان باعث شده که بیشتر آنان به دنبال پر کردن خلأ مالی خویش باشند که نتیجه آن اختیار کردن شغل دوم مانند تشکیل کلاس خصوصی، تدریس در شیفت مخالف و یا این که به فکر مسافرتی و برداشتن سرویس دانش‌آموزان مدرسه و ... باشند، لازم است که فرادستان به قول‌ها و وعده‌هایشان عمل کرده و به فکر معیشت معلمان باشند و در برخی مناطق با شرایط سخت کاری و بدی آب‌وهوا هم مزایای ویژه در نظر بگیرند. چرا که منابع مالی می‌تواند به تأمین کالا و خدمات برای ارضای نیازهای فیزیولوژیک تبدیل شود و در نتیجه به ارتقای کیفیت زندگی معلمان منجر شود. (Safari, Soleimani, & Jafari, 2019) نیز در پژوهش خویش تأکید می نمایند که رفاه و معیشت معلمان باید یکی از دغدغه‌های مسوولان باشد و در جهت رفع نیازهای مادی و معنوی آن‌ها اقدامات عملی به دور از شعار صرف انجام دهند. تا آرامش روحی و روانی را به معلمان و خانواده‌ی آن‌ها بازگردانند. در همین مورد نتایج تحقیقات (Moradi, 2019) (Shafiei et al, 2021) مؤید آن است که رضایت از وضعیت اقتصادی باعث ارتقای کیفیت زندگی معلمان می‌گردد.

کنکاش در مستندات پژوهشی و روایت‌های معلمان نشان داد که وضعیت موجود منزلت حرفه‌ای معلمان، تمایل به کار مولد و تعلق حرفه‌ای را به شدت کاهش داده و ضمن بروز بی‌انگیزگی، کم‌کاری و خستگی مفرط، علاقه به خروج از حرفه معلمی و بروز احساس پشیمانی از انتخاب این حرفه را موجب شده است. لذا ارتقای موقعیت و منزلت معلمان نیازمند بازنگری و حمایت دست‌اندرکاران امر آموزش، حمایت رسانه‌ها و فرهنگ‌سازی می‌باشد که موجب بالا رفتن جایگاه این حرفه در میان سایر مشاغل و به طبع دانش‌آموزان و والدین آن‌ها خواهد شد؛ این نگرش مثبت، رضایت شغلی و ارتقاء کیفیت زندگی آن‌ها را در پی خواهد داشت. (Mahdian et al, 2018) نیز عقیده دارند که کیفیت زندگی و منزلت اجتماعی معلمان، نشانه‌ای آشکار از روند

رشد و تعالی یا نابودی و تباهی هر جامعه است و کیفیت عقلانیت در سرمایه‌گذاری و تخصیص بودجه را نمایان می‌سازد. سومین مقوله اصلی شناسایی شده در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان تعاملات بین فردی در مدرسه می‌باشد، هنگامی که در مدرسه، تعامل کافی و مناسب بین همکاران برقرار گردد، مدیران نقش حمایتگری و رهبری را داشته باشند و از طرفی انسجام و روحیه‌ی نوآوری و خودمختاری در میان معلمان برقرار شود، در نتیجه سلامت سازمانی تحقق می‌یابد. از این رهگذر معلمان با آرامش خاطر بیشتر و در فضایی مبتنی بر حمایت مشغول به کار شده و می‌توانند به ظهور و بروز توانمندی‌های خود بپردازند. تحکیم چنین فضایی بر شاخصه‌های کیفیت زندگی مؤثر بوده و موجب ارتقای آن می‌گردد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (keramati et al, 2020) (Jenaabadi, 2013) هماهنگ است.

عوامل مؤثر دیگر بر کیفیت زندگی معلمان، امکانات و فضای کالبدی مدرسه می‌باشد. طبق اظهارات معلمان، فضای فیزیکی مدرسه، امکانات آموزشی و بهداشتی، رعایت نسبت دانش‌آموز به معلم و سرانه‌ی کافی می‌تواند در روحیه‌ی دانش‌آموزان و معلمان تأثیرگذار باشد و باعث رضایت شغلی و ارتقاء کیفیت زندگی گردد. عامل فیزیکی و کالبدی به صورت غیرمستقیم و از طریق عوامل اجتماعی و فرهنگی و روان‌شناختی بر کیفیت زندگی تأثیرگذار می‌باشد (Shaban Nezhad & Ghourchiyan, 2013). این یافته‌ها با نتایج پژوهش (Javadi, 2018) نیز همسو می‌باشد.

پنجمین مقوله شناسایی شده در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی، توانمندسازی معلمان بود که با سابقه پژوهشی (Javadi, 2018) همسوست. معلمان باید پشتوانه علمی برای حضور در کلاس درس را داشته باشند، با توجه به تغییرات مداوم برنامه‌ها، کتب درسی، شیوه‌های تدریس و ارزشیابی در دوره ابتدایی و همچنین چالش‌های زندگی در عصر دیجیتال، معلمان خود را نیازمند فراگیری مهارت‌های زندگی، مهارت کار با سیستم و اینترنت می‌دانند، این مهم از طریق برگزاری دوره‌های ضمن خدمت با کیفیت محقق خواهد شد، در آموزش و پرورش باید دانش فن‌آورانه و فرهنگ استفاده از آن در کار و زندگی به معلمان آموزش داده شود، زیرا فضای مجازی می‌تواند در کنار مزایای مثبتی که دارد، تأثیرات منفی برجای گذاشته و حتی منجر به فروپاشی خانواده‌ها شود. توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای و آشنایی با مهارت‌های زندگی و فن‌آوری‌های نوین باعث ایجاد نگرش شغلی مثبت، افزایش انگیزه و علاقه به شغل معلمی و در نتیجه ارتقاء عملکرد شغلی و کیفیت زندگی آن‌ها گردد.

به‌عنوان عامل دیگر، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش اظهار داشتند که دولتمردان و سیاست‌گذاران سهم بیشتری از بودجه را

وجود والدین و مدیران حمایت‌کننده، عدم موفقیت دانش‌آموزان، شرایط نامساعد محیط کاری از جمله جنبه‌های منفی و عوامل فشارزا برای معلمان است؛ که باعث می‌شود آنان بعد از مدتی تدریس و فعالیت آموزشی در این شغل، احساسات و عواطف قبلی را نسبت به کار و فعالیت و همچنین دانش‌آموزان نداشته باشند و علی‌رغم تلاش فراوان نتوانند انتظارات شغلی خویش را فراهم کنند، در نتیجه دچار خستگی عاطفی و تحلیل قوای جسمی شوند که این از علائم و نشانگان بروز فرسودگی شغلی در آن‌ها بوده و بر کیفیت زندگی معلمان تأثیرات منفی خواهد داشت. (Hajlo, 2012) معتقد است که جهت بهبود کیفیت زندگی، روش‌های کاهش استرس و فرسودگی شغلی از جمله آموزش شیوه‌های مقابله با تنیدگی، افزایش توانمندی‌های تخصصی کارکنان و توجه بیش‌ازپیش به امور رفاهی آن‌ها، مورد توجه قرار گیرد. این یافته‌ها با یافته‌های (Moradi, 2019) (Danilewitz, 2017) (Anastasiadou & Douma, 2014) نیز همسوست.

امکانات رفاهی، تفریحی و بهداشتی مناسب برای معلمان به‌عنوان دهمین عامل اصلی شناسایی شده در این پژوهش است که مطابق با اظهارات معلمان شرکت‌کننده در این پژوهش آموزش و پرورش و سازمان‌های دیگر می‌توانند با فراهم کردن امکانات رفاهی، تفریحی برای پر کردن اوقات فراغت معلمان و خانواده‌های آن‌ها و هم چنین تمهید امکانات بهداشتی و درمانی و خدمات مناسب بیمه‌ای زمینه ارتقاء کیفیت زندگی معلمان را فراهم نمایند؛ با توجه به یافته‌های (Jenaabadi, 2013) دسترسی آسان و رضایت‌بخش به اماکن تفریحی، ورزشی، آموزشی و خدمات بهداشتی - درمانی و تجدیدنظر در نظام پرداخت حقوق و مزایا، آموزش و توسعه منابع انسانی و سبک مدیریت جهت ارتقای کیفیت زندگی ضروری به نظر می‌رسد. این یافته با نتایج (Gumus & Isik, 2018) نیز مطابقت دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به یافته‌های که در نتیجه مصاحبه با معلمان به‌عنوان عوامل سازمانی- شغلی مؤثر بر کیفیت زندگی به دست آمد، پیشنهاد‌های کاربردی زیر ارائه گردید:

در زمینه مشکلات معیشتی معلمان پیشنهاد می‌گردد: هم چون کشورهای توسعه‌یافته معلمان از حقوق و مزایای کافی برخوردار شوند و برای خدمت‌بانگیزه در برخی مناطق با شرایط سخت‌کاری و بد آب‌وهوا، مزایای ویژه در نظر گرفته شود، نظام پرداخت هماهنگ کارکنان دولت مطابق مصوبه مجلس شورای اسلامی و هم چنین بودجه مورد نیاز برای اجرای طرح رتبه‌بندی معلمان فراهم گردد.

ارتقای منزلت حرفه‌ای معلمان مورد توجه و تأکید قرار گیرد و دولت و آموزش و پرورش باید الگو بودن رفتار معلم برای

نسبت به ارگان‌های دیگر به آموزش و پرورش اختصاص دهند تا تعادلی در پرداخت حقوق و مزایای معلمان با سایر سازمان‌ها برقرار گردد. امکانات مدارس، نیروی انسانی، فضاهای آموزشی، خدمات رفاهی، تفریحی، بهداشتی و بیمه‌ای در سطح کشور، استان‌ها و شهرستان‌ها به صورت عادلانه تقسیم گردد؛ انتصابات در همه سطوح سازمانی بر اساس تجربه، تخصص، لیاقت و صلاحیت افراد و با طی کردن سلسله‌مراتب سازمانی و به دور از حب و بغض باشد، اولویت استفاده از نیروهای بومی در سطوح بالای سازمانی مدنظر قرار گیرد، مدیران و فرادستان در احترام گذاشتن و تشویق و تقدیر معلمان منصفانه برخورد نمایند که پیامد آن احساس احترام و عدالت در معلمان می‌باشد. به عبارت دیگر یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی معلمان ادراک انصاف در توزیع و تخصیص منابع، پاداش‌ها، رویه‌ها و تعاملات بین افراد و شایسته‌سالاری و استفاده از نیروهای بومی است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش (Bidariyan, 2014) همسویی دارد.

نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که معلمان در کلاس با تعداد زیادی از دانش‌آموزان با تفاوت‌های فردی، فرهنگی و سطح شناختی متفاوت رو به رو هستند که باعث شده معلمی کاری سخت و طاقت‌فرسا باشد. حجم کاری بالا، ساعات کاری طولانی، تعدد طرح و برنامه‌ها در دوره ابتدایی منجر به ایجاد موانعی در انجام و رفع انتظارات نقش‌های دیگر و در نتیجه تعارض بین نقش‌ها و عدم تعادل بین کار و زندگی گردد. در نتیجه حجم کاری متناسب با توان معلمان می‌تواند موجب ارتقاء کیفیت زندگی آن‌ها شود که با یافته‌های (Silva & Fischer, 2020) (Bidariyan, 2014) مطابقت دارد. (Lizana et al, 2021)

کیفیت زندگی معلمان تحت تأثیر عوامل زیادی قرار می‌گیرد که هشتمین عامل آن رضایت شغلی است که مطابق با گفته‌های معلمان در مصاحبه‌ها، در اثر حمایت معلمان در تحصیل و پژوهش، توجه به دغدغه‌های آن‌ها، تناسب محتوای برنامه‌ی درسی با مقتضیات منطقه و تشویق به‌موقع حاصل می‌گردد؛ با توجه به حساسیت شغل معلمی و اهمیت بالای وظیفه‌ای که بر عهده آن‌هاست، طراحی و اجرای برنامه‌های مدون و هدفمند از سوی آموزش و پرورش، برای تأثیرگذاری مثبت بر رضایت شغلی و ارتقاء سلامت سازمانی معلمان، امری ضروری است. نتایج (Ghasemi et al., 2014) نشان داد که رضایت شغلی معلمان در بعد درونی بر اکثر ابعاد کیفیت زندگی آنان تأثیرگذار است. (won & Chang, 2020) (Moradi, 2019) (Bidariyan, 2014) (Anastasiadou 2014) (Anastasiadou & Douma, 2014) نیز هر کدام به‌گونه‌ای به تأثیر رضایت شغلی بر کیفیت زندگی تأکید داشتند.

نهمین مقوله اصلی شناسایی شده در مصاحبه با معلمان، مقابله با عوامل فرسودگی شغلی در آن‌هاست، حرفه معلمی و تدریس از جمله مشاغل پراسترس ویژه ذکر شده است؛ حقوق ناکافی، عدم

مکتوب و شفاهی و عضویت در کانال‌های فضای مجازی مناسب و مورد نیاز فراهم گردد.

با توجه به این که معلمان در مصاحبه‌ها از نبود عدالت سازمانی کلاهی‌مند بودند، لازم است فضا، امکانات آموزشی و نیروی انسانی بر اساس نیاز مناطق و در تمام کشور عادلانه توزیع گردد و هم چنین زمینه ارتقا و پیشرفت شغلی معلمان با جایگزین کردن فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان به جای فرهنگ خویشاوند سالاری، رابطه سالاری و سیاست سالاری باشد. درمانگاه‌های ویژه با حضور پزشکان متخصص و همچنین نظام پشتیبان بیمه و بازنشستگی مناسب برای معلمان فراهم گردد.

ملاحظات اخلاقی

کسب رضایت از شرکت‌کنندگان، خنثی بودن در حین مصاحبه، اجتناب از قضاوت و سوگیری، رعایت اصل راز داری و به کارگیری اسامی مستعار برای اشاره به مشارکت‌کنندگان در پژوهش، عدم تحریف جملات، رعایت عین عبارت گفته شده مشارکت‌کننده در نگارش پژوهش، از جمله ملاحظات اخلاقی بود که مورد توجه قرار گرفت.

تشکر و قدردانی

در نهایت از همکاری و مشارکت معلمانی که در انجام این پژوهش محقق را یاری نمودند؛ کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

دانش‌آموزان و جامعه را در رسانه ملی آموزش دهند. بر اساس نتایج به دست آمده افزایش مناسب حقوق و دستمزد و زمینه‌سازی معیشت متناسب با شأن معلمان و ارائه امکانات و تسهیلات مناسب برای خانواده‌های آنان و ... تعهد و پایبندی آنان را به امر مقدس تعلیم و تربیت را فزونی می‌بخشید.

با توجه به بالا بودن حجم کاری و بروز علائم فرسودگی شغلی در معلمان، امکانات و زیرساخت‌های مناسب فرهنگی، آموزشی، تفریحی برای گذراندن اوقات فراغت معلمان و خانواده‌های آنان فراهم گردد.

مدیران مدارس ضمن توجه جدی به مدیریت روابط انسانی در اداره‌ی مدرسه، سبک مدیریتی خود را بر پایه‌ی مشارکت قرار دهند تا از این طریق در قلب و روح کارکنان و دانش‌آموزان نفوذ کند و زمینه ایجاد جو صمیمانه در مدرسه فراهم گردد.

برای ارتقای رضایت شغلی معلمان، نیازمند حمایت در کارهای پژوهشی و فراهم کردن زمینه اعمال مدرک و تدوین نظام تشویق کارآمد و به هنگام در وزارت آموزش و پرورش یکی از ضروریات بشمار می‌رود.

به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی معلمان زمینه ارتقاء شایستگی حرفه‌ای آن‌ها از طریق برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی و مهارت‌آموزی با کیفیت و هم چنین ارائه کتاب و راهنماهای

References

- 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.
- Bidariyan, S. (2014). A Model for Improving the Quality of Life of Faculty Members of Islamic Azad University. Ph.D. Thesis. Islamic Azad University of Science and Research branch, Faculty of Management and Economics. (In Persian).
- Danilewitz, J. R. (2017). Quality of Life and Sources of Stress in Teachers: A Canadian Perspective.
- Ghasemi, S. R., Rajabi gilani, N., Reshadat, S., & Ahmadiyan, M. (2014). The Relationship Between Job Satisfaction And Health-Related Quality Of Life In The Teachers At Gilan-E-Gharb City In 2013. *Journal Of Rafsanjan University Of Medical Sciences And Health Services*, 13(1), 13–26. (In Persian).
- 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.
- Hajlo, N. (2012). The Relationship of Staffs' Job Stress, Burnout, and Life Quality to Organizational Climate Satisfaction at Mohaghegh Ardabili University. *Scientific Journal Management System*, 3(11), 169–184. (In Persian).
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
- Javadi, R. k. (2018). Investigating factors affecting the quality of work life of teachers: A mixed study. *The Journal of New Thoughts on Education*, 14(3), 37–58. (In Persian).
- Jenaabadi, H. (2013). Relationship between quality of life and quality of working life in staffs of baharan psychiatry hospital, Zahedan. *The Journal Of Qazvin University Of Medical Sciences*, 17(166), 62–68. (In Persian).

10. Johnsrud, L. K., & Surla, J. M. (2002). Quality of Faculty Worklife: University of Hawai'i. Hawai'i Education Policy Center.
11. keramati R, Tanhaye Reshvanloo F, kimiaee s a S A, Delpasand R. (2020). Canonical analysis of the relationship between organizational health of school and elementary teacherss quality of life. Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ), 8(11), 133-140. (In Persian).
12. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1994). Competing Paradigms in Qualitative Research. American Journal of Evaluation, 15(2), 179-192.
13. 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.
14. Mahdian, S., Hakimzadeh, R., Safaei Movahed, S., Salehi, K. (2018). Teachers' Perception of their Social Status: A Phenomenological Study Based on their Lived Experiences. Quarterly Journal of Family and Research, 15(1), 19-38. (In Persian).
15. Moradi, M. (2019). Qualitative Study of Factors Affecting the Quality of Life of Couples of Counselors. MSc Thesis, Allameh Tabatabaei University, Faculty of Psychology and Educational Sciences. (In Persian).
16. Safari, M., Soleimani, N., & Jafari, P. (2019). Identifying the Development Factors of Teachers' Collective Efficacy Culture in Tehran Schools from the Perspective of Experts. Scientific Journal Management System, 10(37), 335-358. (In Persian).
17. Shaban Nezhad, R., & Ghourchiyan, N. (2013). A model for the improvement of life in twelve residential area of Islamic Azad University. Scientific Journal Management System, 8(35), 1-25. (In Persian).
18. Shabani Bahar, G. R., & Zaman Konani, M. (2012). The relationship between job burnout and general health of physical education teachers in Lorestan Province. Scientific Journal Management System, 2(3), 77-91. (In Persian).
19. Shabani, G., Farahani, A., & Latifi, H. (2012). The determination of relationship between workaholism and quality of life among the female physical education teachers in Kermanshah: with emphasis on conceptual model of War and Sherborn. Applied Research in Sport Management, 1(1), 49-58. (In Persian).
20. Shafiei, S., Dalfardi, M., Bahremand, S., & Seyedi, F. (2021). Investigation of general health status and quality of life among primary schools teachers of Jiroft city in 2019. Journal of Jiroft University of Medical Sciences, 7(4), 489-497. (In Persian).
21. 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.
22. Stamps, P. L. (1998). Nurses and work satisfaction: An index for measurement. AJN The American Journal of Nursing, 98(3), 16KK-16LL.
23. 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.