

مقایسه ارزیابی سطوح دینداری و ویژگی شخصیتی معلمان با کیفیت زندگی کاری بالا و پایین

دکتر معصومه اولادیان^۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، مقایسه ارزیابی سطوح دینداری و ویژگی شخصیتی معلمان با کیفیت زندگی کاری بالا و پایین شهر تهران در سال ۱۳۹۶ بود. روش شناسی: روش پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه ای بود. جامعه آماری کلیه معلمان شهر تهران بودند. نمونه آماری شامل ۸۰ نفر از معلمان با کیفیت زندگی کاری بالا و پایین بودند که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه‌های، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، ویژگی‌های شخصیتی هگزاگو لی و همکاران (۲۰۰۵) و مقیاس دینداری خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه از طریق نرم‌افزار SPSS23 در دو بخش توصیفی و استنباطی (تحلیل واریانس یک‌راهه) انجام پذیرفت. یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که اگرچه میانگین هر سه مؤلفه "ارزیابی سطوح دینداری" معلمان دارای "کیفیت زندگی کاری بالا"، بیشتر از گروه دیگر برآورد شده است، اما این تفاوت در مؤلفه "عواطف دینی" محسوس‌تر از دو مؤلفه دیگر می‌باشد. نتیجه‌گیری: هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد معلمانی که دارای "کیفیت زندگی کاری بالایی" هستند در ویژگی شخصیتی: "برونگرایی"، "سازگاری" و "وظیفه‌شناسی" نمره بالاتری نسبت به معلمانی که از "کیفیت زندگی کاری پائینی" برخوردارند، به دست آورده‌اند و این در حالی است که میانگین "هیجان‌پذیری" آزمودنی‌هایی با "کیفیت زندگی بالا"، کمتر از گروه دیگر می‌باشد. از نظر "صداقت- فروتنی" و "گشودگی نسبت به تجربه" تفاوت قابل توجه‌ای بین دو گروه وجود ندارد.

واژگان کلیدی: ویژگی شخصیتی، سطوح دینداری، کیفیت زندگی کاری

^۱ استادیار فلسفه تعلیم و تربیت گرایش برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، دماوند، ایران

مقدمه

در دنیای پیچیده‌ی امروزی چنان زندگی خصوصی و حرفه‌ای انسان درهم‌تنیده شده است که زندگی حرفه‌ای بر خصوصی استیلا پیدا کرده سبب شده که واژه جدیدی با عنوان «کیفیت زندگی کاری» مورد استفاده قرار گیرد (لیلی، جولیا، انا، اکسانا و آناستازیا؛ ۲۰۱۵). کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن یک منطقی دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان در محیط کار سپری می‌شود (جاماسی، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است؛ گرچه مطالعه شاخص‌هایی که برای کیفیت زندگی کاری سودمند و یا مضر هستند تاریخچه‌ای دیرینه دارد (وارهورست، متیو و رایت، ۲۰۱۷). به عبارتی مفهوم کیفیت زندگی کاری حدود ۳۰ سال قبل به‌کاررفته است. کیفیت زندگی کاری با واکنش و پاسخ به نیازهای فردی و اشتیاق می‌تواند افزایش یابد (گروت و گاست، ۲۰۱۷).

کیفیت زندگی کاری یعنی امکان ارضای نیازهای شخصی کارکنان، وجود امنیت برای افراد به نحوی که آن‌ها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن نمایند و مقبول دیگران واقع شوند و در نهایت برای افزایش مهارت و دانش خود فرصت داشته باشند. اهمیت مفهوم کیفیت زندگی کاری از آنجاست که منابع انسانی و به خصوص کارکنان عملیاتی با قابلیت‌های بالقوه چنانچه به‌خوبی مورد توجه قرار گیرند، می‌توانند نقش مهم و حساسی را در راستای نیل به رشد و توسعه‌ی سازمانی ایفا نمایند. در این راستا، استفاده از فنون و روش‌های مختلف کیفیت زندگی کاری می‌تواند موجبات تحقق این مهم را فراهم نمایند. توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان بر آن قائل هستند (مجیدی، شیرزاد، اقدام، باقری و صمدی، ۱۳۹۱). برخی از برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری به تغییرات اندکی در سازمان نیاز دارد و برخی دیگر مستلزم تغییرات گسترده می‌باشد. البته همه این برنامه‌ها نوعی توجه و علاقه مندی و احترام به کارکنان را دربر دارد. به طور کلی سازمان برای سرمایه‌گذاری بر روی برنامه‌هایی که به سود فرد و سازمان باشد آمادگی و علاقه مندی بیشتر از خود نشان خواهد داد (گوستاوسن، ۲۰۱۷). نتایج پژوهش‌های زاویدو ویکو، گیلبرت و وورکامبر^۶ (۲۰۱۷) نشان داده است که میزان تجربه و داشتن رشته‌ی تحصیلی مرتبط با حرفه‌ی مشاوره در معلمان نقش بسزایی در موفقیت شغلی آن‌ها دارد. آسیب‌های ناشی از عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می‌شود تا هر شخص به‌طور انفرادی در پی راه‌های ارضای نیازهای خود برآید که این امر غالباً با نفع جمع در تضاد است و موجب اختلال بیشتر روابط اجتماعی و پیدایش یک دور باطل می‌شود (بنیسی، ۱۳۹۶).

در سالهای اخیر، ما شاهد علاقه فزاینده‌ای نسبت به موضوعات مذهبی در حوزه روانشناسی و روان‌درمانی هستیم. تحقیقات نشان می‌دهد که باورها، آمیزه‌های فرهنگی و تعهدات معنوی و مذهبی با پیامدهای مثبتی مانند سلامت روانشناختی و جسمانی، عملکرد مطلوب بین فردی و کیفیت بهتر زندگی در ارتباط می‌باشد (آنترانر، هابر، سورگو، کولیکات و فینک، ۲۰۱۱). دین و مذهب یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده است بطوریکه هیچ‌گاه بشر خارج از این پدیده زندگی نکرده و همواره بدان پناه برده است. به گفته پلوتارک (۱۹۹۸) اگر به صفحه گیتی نظری بیفکنیم بسیاری از محل و اماکن را خواهید دید که در آنجا نه آبادان است نه علم و نه دولت، اما یکجا که خدا نباشد نمی‌توان پیدا نمود (به نقل از

1- quality of working life

2- Liliy, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F

3- Warhurst, C., Mathieu, C., & Wright, S

4- Grote, G., & Guest, D

5- Gustavsen, B

6- Zavidovique, L., Gilbert, F., & Vercambre, M. N

7- Unterrainer, H. F., Huber, H. P., Sorgo, I. M., Collicutt, J., & Fink, A

8- Plotarch, C

محمودی و فزون مهر، ۱۳۹۳). برخی روانشناسان، مذهب را تلاش همواره بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی تعریف کرده اند. ووگان (۲۰۰۲) معتقد است که مذهب و معنویت شامل توان بالقوه در درک معنی زندگی و هویت وجودی خویش می‌باشد. دین به عنوان نظام اعتقادی سازمان یافته همراه با مجموعه‌ای از آیین‌ها و اعمال تعریف شده است که تعیین کننده شیوه پاسخ‌گویی افراد به تجارب زندگی است (روزمارین، آلپر و پاراگمنت، ۲۰۱۶). دین در اغلب موارد نقش میانجی دارد و فرایندهای روزمره افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد (تقوی و صادقی، ۱۳۹۶) می‌توان گفت که دین به عنوان یک نوع جهان‌بینی نه فقط معیار و داور رفتارهای فردی و جمعی انسان است بلکه در عین حال و به طریقی دیگر، در اصل شکل‌گیری رفتارهای انسانی نیز موثر است (گلی، ۱۳۹۱) مذهب تضمین‌کننده مجموعه‌ای از شناخت‌های اجتماعی است که در تفسیر واقعیت، تعریف خود و منبعی از جهت‌گیری‌ها برای رفتار مشارکت دارد (ون ایک و آلمان، ۲۰۱۶). در اسلام نیز به طور ضمنی معنویت مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. برای مثال عوامل موثر بر مذهب در متون اسلامی تقوا و پرهیزکاری به همراه تمرینات روزمره از قبیل تدبیر در خلقت، تدبیر در آفاق و انفس، روزه‌داری، عبادات، خواندن قرآن و تدبیر صادقانه در آیات قلمداد شده است (حمید و زمستانی، ۱۳۹۲).

در پژوهش کتابخانه‌ای با عنوان نقش دین و باورهای مذهبی به این نتیجه رسیده اند که افراد دینی و مذهبی از سبک و شیوه سالم‌تر و متعادل‌تری استفاده می‌کنند و سطوح بالاتری از شادکامی را گزارش می‌کنند و احساس ذهنی بهزیستی بیشتری دارند (چیر، بلهاسن و کوچوا، ۲۰۱۷). کوچر، براگر، رادریگوز-سردنیک و ماسکو (۲۰۱۰) در بررسی نحوه تاثیر دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس پرداختند و دریافتند پاسخ‌گویان دیندارتر، بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی دخیل هستند، به نظر می‌رسد باورها و رفتارهای دینی، کارکنان را نسبت به هم‌تایان خود آگاه‌تر می‌کند و باعث می‌شود که آن‌ها تمایل بیشتری برای نفع رساندن به دیگران و سازمانشان داشته باشند.

عبدالخالق (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مذهبی بودن در دانشجویان رابطه مثبتی وجود دارد. وی اظهار داشت که مذهبی بودن حتی به عنوان یک مؤلفه اساسی دخیل در کیفیت زندگی کاری دانشجویان به شمار می‌آید. علاوه بر این، مشاهده شده است که ابعاد مختلف دینداری به طور مثبتی با شاخص‌های مختلف سلامتی یا بیماری روانی و شخصیت در ارتباط می‌باشند (هاسکس، کیاروچی و هاون، ۲۰۱۳). احتمال دارد که ویژگی‌های شخصیتی یا تفاوت‌های فردی در سازمان دادن و نشان دادن مذهب در ارتباط باشند (فروردین، ۱۳۹۴). در همین راستا، میهالجویک، آکست-مارگتیک، کارنیک نیک، وکسان-کوسا و میلوسویک (۲۰۱۶) اظهار داشته است که برخی از ویژگی‌های شخصیتی با مذهب و معنویت هماهنگ و سازگار هستند. در تلاش برای بررسی نظریه‌های شخصیتی مختلفی که حول محور نظریه شخصیتی پنج عاملی مک کری و کاستا بوده اند، به نظر می‌رسد که ویژگی‌های ثبات هیجانی، دلپذیر بودن و تجربه‌پذیری همان ویژگی‌های شخصیتی بوده‌اند که به طور رایج برای نشان دادن مذهب و معنویت به کار رفته‌اند. این ویژگی‌ها با ماهیت ثابت قدمی، مهربانی، وجدان‌گرایی، روشنفکری و خلاقیت مرتبط با سطح بالای رشد مذهب و معنویت در ارتباط می‌باشند (مک برد، ۲۰۱۵). تحقیقاتی که بر روی رابطه بین سطوح دینداری و شخصیت انجام شده‌اند نشان داده‌اند که جنبه‌های مختلف مذهبی بودن مانند جهت‌گیری مذهبی، تعداد جلسات حضور در کلیسا و عبادت شخصی با روان‌نژندخویی و روان‌پریشی رابطه منفی دارند (ملفت، مجیدی و ساداتی، ۲۰۱۰).

آموزش و پرورش به دلیل اهمیت و نقشی که در تعالی یک جامعه دارد، نیاز به معلمانی دارد که در سطح بالایی از کیفیت زندگی کاری باشند تا بتوانند به بهترین شکل تقاضاهای مدیران خود را برآورده سازند و امانت‌دار مناسبی برای اولیاء دانش‌آموزان باشند.

1- Vaughan, F

2- Rosmarin, D. H., Alper, D. A., & Pargament, K. I

3- van Elk, M., & Aleman, A

4- Cheer, J. M., Belhassen, Y., & Kujawa, J

5- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L

6- Abdel-Khalek, A. M

7- Huuskes, L., Ciarrochi, J., & Heaven, P. C

8- Mihaljevic, S., Aukst-Margetic, B., Karnicnik, S., Vuksan-Cusa, B., & Milosevic, M

9- McBride, M

با توجه به قشر خاص و مهم جامعه معلمان در بهبود سلامتی روحی و بهزیستی افراد جامعه این امر مهم به نظر می‌رسد ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد و رفتار دینی آنها در جامعه اسلامی و سهم آن دو در کیفیت زندگی کاری و شغلی آنها مورد بررسی قرار گیرد که در واقع در جامعه امروزی این امر مهم مورد غفلت قرار گرفته است. هر چند که رابطه بین مذهب، کیفیت زندگی و ابعاد مختلف شخصیتی در تحقیقات مختلف به صورت مجزا مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما تعداد محدودی از مطالعات رابطه چندگانه این متغیرها را در بین معلمان مورد بررسی قرار داده‌اند. حال کوشش در جهت درک این مطلب که بین ارزیابی سطوح دینداری و ویژگی شخصیتی معلمان با کیفیت زندگی کاری بالا و پایین چه تفاوتی وجود دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از منظر زمانی، گذشته‌نگر و به لحاظ شیوه‌ی گردآوری داده‌ها و عدم دستکاری متغیرهای موجود، علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر تهران در سال ۱۳۹۶ بودند. نمونه مورد مطالعه شامل ۸۰ نفر از معلمان (۴۰ نفر با کیفیت زندگی کاری بالا و ۴۰ نفر با کیفیت زندگی کاری پایین) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. افراد هر دو گروه از نظر جنس، مقطع تحصیلی که آموزش می‌دهند، مدت زمان اشتغال و وضعیت اجتماعی-اقتصادی با هم هم‌تا شدند و به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند.

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

مقیاس دینداری: این پرسشنامه توسط خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) ساخته شده که شامل ۴۰ سوال و سه خرده مقیاس التزام دینی (رفتار دینی)، باور دینی و عواطف دینی ساخته شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت و به صورت ۵ گزینه‌ای در طیف کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم و نمره‌گذاری شده است. نحوه نمره‌گذاری بدین صورت است که برای هر سوال در پیوستار نمره‌ای بین ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. یعنی به کاملاً موافقم نمره ۵ و به کاملاً مخالفم نمره ۱ تعلق می‌گیرد که البته در بعضی سوال‌های نمره‌گذاری برعکس انجام می‌شود. بنابراین حداقل نمره ۴۷۰، حداکثر نمره ۲۰۰ و میانگین نمرات ۱۲۰ می‌باشد. نمرات ۱۸۸ و بالاتر حد بالای نمره را نشان می‌دهد (قوی)، ۱۴۰ تا ۱۸۸ حد متوسط و ۱۴۰ به پایین حد ضعیف را نشان می‌دهد. خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸) طی مطالعه‌ای ضریب پایایی پرسشنامه را با روش تنصیف و با استفاده از روش فرمول اسپیرمن برابر ۰/۹۳ و به روش گاتمن برابر ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۹۵ گزارش شده است. **مقیاس ابعاد شخصیتی هگزاگو:** پرسشنامه شخصیت هگزاگو مدلی از ابعاد عاملی شخصیت است که دارای ۱۰۰ سوال است و شش بعد وسیع: صداقت-تواضع، تهییج‌پذیری، برون‌گرایی، دلپذیر بودن، باوجدان بودن و گشودگی به تجربه را شامل می‌شود. نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت لیکرت با دامنه نمرات بین ۱ الی ۵ است. نمره ۱ به کاملاً مخالفم، نمره ۲ به مخالفم، نمره ۳ به نه مخالف و نه موافقم، نمره ۴ به موافقم و نمره ۵ به کاملاً موافقم اختصاص می‌یابد. در مطالعه اشتون و لی^۱ در سال ۲۰۰۱، آلفای کرونباخ برای تواضع-فروتنی ۰/۹۲، تهییج‌پذیری ۰/۹۰، برون‌گرایی ۰/۹۲، دلپذیری ۰/۸۹، باوجدان بودن ۰/۸۹ و گشودگی به تجربه ۰/۹۰ به دست آمد. آلفای به‌دست‌آمده در جامعه ایرانی، در مورد زیرمقیاس تواضع-فروتنی ۰/۸۰، تهییج‌پذیری ۰/۷۴، برون‌گرایی ۰/۸۱، دلپذیری ۰/۷۳، باوجدان بودن ۰/۷۱ و گشودگی به تجربه ۰/۷۶ می‌باشد (بشیری و همکاران، ۱۳۸۹). **پرسشنامه کیفیت زندگی کاری:** پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون (۱۹۷۳) طراحی شده و شامل ۳۲ گویه در قالب ۸ بعد است. پرداخت منصفانه و کافی شامل ۴ گویه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، شامل ۵ گویه، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت‌های رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی و زندگی کاری بود. پایایی این پرسشنامه در مطالعات انجام شده در ایران بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۷ گزارش شده بود (کریمی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مهداد و همکاران، ۲۰۱۱). نسخه فارسی این پرسشنامه در ایران در دسترس بود و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول بود (کریمی و همکاران، ۲۰۱۴). تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار SPSS۲۳ در دو بخش توصیفی و استنباطی (تحلیل واریانس یک‌راهه) انجام پذیرفت.

یافته‌ها

¹- Ashton, M. C., & Lee, K

قبل از استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل واریانس جهت رعایت پیش فرض‌های آن، از آزمون‌های باکس و لوین استفاده شد. بر اساس آزمون باکس که برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبوده است، شرط همگنی ماتریس‌های واریانس/کواریانس به درستی رعایت شده است ($P = 0/12$, $F = 1/48$, $BOX = 15/78$). همچنین بر اساس آزمون لوین و عدم معنی‌داری آن برای همه متغیرها، شرط همسانی واریانس‌های بین گروهی رعایت شده است. بنابراین آزمون تحلیل واریانس قابل اجرا است.

جدول ۱. آزمون واریانس یک‌راهه بین آزمودنی برای مقایسه مؤلفه‌های ارزیابی سطوح دینداری بر اساس سطح

کیفیت زندگی کاری

منبع تغییر	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری	اندازه اثر
	باور دینی	۳۰۲/۲	۱	۳۰۲/۲	۳/۴	۰/۰۷	۰/۰۸۲
گروه	عواطف دینی	۴۵۷/۵	۱	۴۵۷/۵	۶/۷	۰/۰۱۴	۰/۱۴۹
	رفتار دینی	۱۷۹/۵	۱	۱۷۹/۵	۱/۸	۰/۱۸	۰/۰۴۶
	باور دینی	۳۳۷۸/۹	۳۸	۸۸/۹			
خطا	عواطف دینی	۲۶۰۳/۶	۳۸	۶۸/۵			
	رفتار دینی	۳۷۱۴/۳	۳۸	۹۷/۷			
	باور دینی	۹۶۴۱۸	۴۰				
کل	عواطف دینی	۹۸۵۱۴	۴۰				
	رفتار دینی	۸۱۹۵۱	۴۰				

چنانکه نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد، با احتساب آلفای میزان شده بنفرونی (۰/۰۱۶) تنها در مؤلفه "عواطف دینی"، تفاوت معناداری بین معلمان دارای "کیفیت زندگی کاری بالا و پائین" وجود دارد. به‌طوری‌که اطلاعات جدول ۱ نیز نشان می‌دهد میانگین نمرات "عواطف دینی" معلمان که دارای "کیفیت زندگی بالایی" هستند، به طور معنی‌داری بالاتر از آزمودنی‌هایی است که از "کیفیت زندگی کاری پائینی" برخوردارند. با این وجود از نظر مؤلفه‌های "باور دینی" و "رفتار دینی" تفاوت معنی‌داری بین دو گروه وجود ندارد. اندازه اثر نیز حاکی از آن است که حدود ۱۴/۹ درصد از تفاوت در "عواطف دینی" معلمان، وابسته به گروه است.

جدول ۲. آزمون واریانس یک‌راهه بین آزمودنی برای مقایسه مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی بر اساس سطح

کیفیت زندگی کاری

منبع تغییر	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری	اندازه اثر
	صداقت-فروتنی	۹	۱	۹	۰/۲۵	۰/۶۲	۰/۰۰۶
	هیجان‌پذیری	۲۸۰/۵	۱	۲۸۰/۵	۹/۳	۰/۰۰۴	۰/۱۹۷
	برونگرایی	۳۵۹/۴	۱	۳۵۹/۴	۹/۶	۰/۰۰۴	۰/۲۰۱
گروه	سازگاری	۱۶۹/۴	۱	۱۶۹/۴	۸/۸	۰/۰۰۵	۰/۱۸۹
	وظیفه‌شناسی	۲۳۴/۲	۱	۲۳۴/۲	۸/۱	۰/۰۰۷	۰/۱۷۶
	گشودگی نسبت به تجربه	۶۴/۴	۱	۶۴/۴	۲/۵	۰/۱۲	۰/۰۶۳

۳۶/۶	۳۸	۱۳۸۹	صداقت-فروتنی	
۳۰/۰۷	۳۸	۱۱۴۲/۶	هیجان پذیری	
۳۷/۵	۳۸	۱۴۲۶/۴	برونگرایی	خطا
۱۹/۱	۳۸	۷۲۷/۶	سازگاری	
۲۸/۹	۳۸	۱۰۹۶/۶	وظیفه‌شناسی	
۲۵/۳	۳۸	۹۶۳	گشودگی نسبت به تجربه	
	۴۰	۴۶۲۲۱	صداقت-فروتنی	
	۴۰	۳۹۴۹۲	هیجان پذیری	
	۴۰	۶۰۸۴۵	برونگرایی	کل
	۴۰	۴۹۲۶۹	سازگاری	
	۴۰	۴۹۴۲۵	وظیفه‌شناسی	
	۴۰	۴۸۲۹۳	گشودگی نسبت به تجربه	

چنانکه نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد، احتساب آلفای میزان شده بنفرونی (۰/۰۰۸) تنها در ویژگی‌های شخصیتی: "هیجان پذیری"، "برون‌گرایی"، "سازگاری" و "وظیفه‌شناسی" تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. به طوری که اطلاعات جدول ۲ نیز نشان می‌دهد، میانگین "برون‌گرایی"، "سازگاری" و "وظیفه‌شناسی" در معلمان که از "کیفیت زندگی کاری بالایی" برخوردارند، به طور معنی‌داری بالاتر از معلمان است که "کیفیت زندگی کاری" آن‌ها پایین است. در حالی که میانگین "هیجان پذیری" در آزمودنی‌های با "کیفیت زندگی کاری پایین"، بیشتر از گروه دیگر برآورد شده است. بالاترین اندازه اثر مربوط به "برون‌گرایی" است (۰/۲۰۱) یعنی حدود ۲۰/۱ درصد از تفاوت در "برونگرایی" معلمان توسط سطح "کیفیت زندگی کاری" آن‌ها تبیین می‌شود. این رقم در مورد "هیجان‌پذیری"، "سازگاری" و "وظیفه‌شناسی" به ترتیب به ۱۹/۷، ۱۸/۹ و ۱۷/۶ درصد، می‌رسد. با این وجود از نظر ویژگی‌های "فروتنی" و "گشودگی نسبت به تجربه" بین دو گروه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد بین معلمان با سطح کیفیت زندگی کاری بالا و پایین حداقل از نظر یکی از متغیرهای (مؤلفه‌های سطوح دینداری) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. چنانکه نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد، تنها در مؤلفه "عواطف دینی"، تفاوت معناداری بین معلمان دارای "کیفیت زندگی کاری بالا و پایین" وجود دارد. میانگین نمرات "عواطف دینی" معلمان که دارای "کیفیت زندگی بالایی" هستند، به طور معنی‌داری بالاتر از آزمودنی‌هایی است که از "کیفیت زندگی کاری پایینی" برخوردارند. با این وجود از نظر مؤلفه‌های "باور دینی" و "رفتار دینی" تفاوت معنی‌داری بین دو گروه وجود ندارد.

کوچر و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی نحوه تاثیر دینداری بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس پرداخته و دریافته‌اند پاسخ‌گویان دیندارتر، بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی دخیل هستند، به نظری رسد باورها و رفتارهای دینی، کارکنان را نسبت به هم‌تایان خود آگاه‌تر می‌کند و باعث می‌شود که آن‌ها تمایل بیشتری برای نفع رساندن به دیگران و سازمانشان داشته باشند. نتایج پژوهش حاضر همچنین با نتایج مطالعات بختیار (۱۳۸۹)، نصر اصفهانی و اعتمادی (۱۳۹۱) و لاجار و ویسالا (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. پرداختن به مسایل دینی و مذهبی باعث بوجود آمدن آرامش روانی و معنوی در افراد می‌شود که این مهم به نوبه خود تاثیر مثبتی بر فعالیت‌های حرفه‌ای ایشان دارد. در واقع نظام باورهای دینی به افراد این امکان را می‌دهد که با ناملایمات و فشارهای روانی ای که در زندگی شغلی با آن مواجه‌اند با قدرت بیشتری روبه‌رو شده و موقعیت‌های دشوار را به خوبی مدیریت کرده و این شرایط را برای خود به عنوان پله ای برای موفقیت شغلی دربیابند (دجیل و رگنیر، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش حاضر که در میان معلمان شهر تهران انجام گرفته بود نشان داد که به جز مؤلفه عواطف دینی،

¹- Legare, C. H., & Visala, A

²- Degil, I. M., & Régnier, J. C

تفاوت معناداری بین معلمان دارای کیفیت زندگی کاری بالا و پائین وجود ندارد. این یافته نشان می‌دهد که مؤلفه شناخت و باور دینی که به معنای دانش اصول دین یعنی یقین به خدا، آخرت، پیامبران و آگاهی از فروع دین است و همچنین مولفه التزام و عمل به وظایف دینی در میان کلیه معلمان شهر تهران به یک اندازه وجود دارد. مروجی طبسی (۱۳۹۰) معتقد است فرد برخوردار از چنین عواطفی در برخورد با ناملازمات و ناکامی‌های زندگی براجتی دچار اضطراب و ناامیدی نمی‌شود و بر چنین پیشامدهایی صبور است. این صبر که ریشه در اعتقادات قلبی فرد نسبت به خداوند می‌باشد می‌تواند به فرد کمک کند در موقعیت‌های دشوار شغلی مسایل را به شیوه‌ای مناسب حل کند. به نظر می‌رسد در میان معلمان دارای کیفیت زندگی کاری بالا این ویژگی اعتقادی می‌تواند موفقیت و کارآمدی شغلی نقش برجسته‌ای بازی کند.

همچنین نتایج تحلیل‌ها نشان داد که می‌توان ادعا کرد که دست کم در یکی از "ویژگی‌های شخصیتی" بین دو گروه (کیفیت زندگی بالا و پائین) تفاوت معنی‌داری وجود دارد چنانکه نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد، تنها در ویژگی‌های شخصیتی: "هیجان‌پذیری"، "برون‌گرایی"، "سازگاری" و "وظیفه‌شناسی" تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. میانگین "برون‌گرایی"، "سازگاری" و "وظیفه‌شناسی" در معلمان که از "کیفیت زندگی کاری بالایی" برخوردارند، به طور معنی‌داری بالاتر از معلمان است که که "کیفیت زندگی کاری" آن‌ها پائین است. در حالی که میانگین "هیجان‌پذیری" در آزمودنی‌های با "کیفیت زندگی کاری پائین"، بیشتر از گروه دیگر برآورد شده است. این یافته با یافته لی، دایی، مک کراری، یائو و بروکز (۲۰۱۲) همسو می‌باشد، این محققین در تحقیق خود به بررسی کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های شخصیتی در تابوان پرداخته بودند که نتایج پژوهش ایشان نشان داد روان رنجوری رابطه منفی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد در حالی که برون‌گرایی، گشاده‌رویی، سازگاری، وجدانی بودن رابطه مثبتی با کیفیت زندگی کاری دارد.

در تبیین یافته پژوهش حاضر چنین می‌توان گفت که به نظر می‌رسد ویژگی برون‌گرایی به این علت در افراد دارای کیفیت زندگی کاری بالاتر برجسته‌تر از افراد دارای کیفیت زندگی کاری پایین‌تر است که هراندازه معلمان، بامحبت و صمیمی باشند و ارتباط دوستانه‌تری با دانش‌آموزان برقرار کنند برای دانش‌آموزان پذیرفتنی‌تر هستند و احساس مسولیت بیشتری نسبت به دانش‌آموزان خود داشته و در شغل خود متعهدتر هستند. در همین راستا اوزباج^۲ (۲۰۱۶) در یک پژوهش نشان دادند که بعد برون‌گرایی با سازگاری اجتماعی خوب در محیط کاری، موفقیت در رهبری و مدیریت ارتباط دارد. از طرف دیگر پولوک، مک کاب، سوتارد و زیگلر-هیل^۳ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد که برون‌گرایی مهم‌ترین پیش‌بین عواطف مثبت است. در واقع برون‌گرایان همواره هیجانات خوشایند بیشتری را تجربه کرده و مخاطره‌جو و جسور هستند (حمید و زمستانی، ۱۳۹۲). در حقیقت برون‌گرایی با تمایل به همدلی و همنوایی در ارتباط است (بهداری خسروشاهی، هاشمی نصرت آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱). با توجه به این یافته به نظر می‌رسد در شغلی که پایه و اساس آن ایجاد رابطه حسنه با مراجع می‌باشد مهم‌ترین ویژگی‌ای که می‌تواند تضمین‌کننده احساس اثرمندی در محیط کار باشد این ویژگی شخصیتی است.

از طرف دیگر سازگاری یکی از صفات شخصیتی است که دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل سازگاری صفت رفتاری هدف‌گرایی است که کنترل تکانه‌ها را به شکلی جامعه‌پسند در برمی‌گیرد نوع دوستی و مهربانی از خصوصیات افراد سازگار است که در مقابل خصومت و اختلاف با دیگران و خودمحوری قرار دارد (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). به نظر می‌رسد معلمانی که از فنون و تکنیک‌های مناسب برای دانش‌آموزان استفاده کرده و از هیچ کاری برای سودرسانی و نیکوکاری در قبال دانش‌آموزان فروگذار نمی‌کنند نگرش مثبت‌تری نسبت به فعالیت‌های حرفه‌ای خود دارند. ویژگی وظیفه‌شناسی نیز از جمله ویژگی‌های شخصیتی است که لازمه موفقیت در هر شغلی است. چراکه افراد وظیفه‌شناس حس همکاری خوبی با دیگران داشته و هر فعالیتی را چه در زندگی شخصی و چه در زندگی حرفه‌ای از روی میل و علاقه انجام می‌دهند. این افراد به دلیل تعهد بالا تسلط بیشتری بر خود داشته و درگیری‌های به وجود آمده در روابط را بهتر حل‌وفصل می‌کنند این باعث می‌شود فشار روانی در محیط کار کاهش یافته و فرد احساس کارآمدی و موفقیت در محیط کار داشته باشد (زره پوش، کجباف، حشمتی فر، صادقی

¹- Lee, Y. W., Dai, Y. T., McCreary, L. L., Yao, G., & Brooks, B. A

²- Özbağ, G. K

³- Pollock, N. C., McCabe, G. A., Southard, A. C., & Zeigler-Hill, V

حسنيجه و اميدي، ۱۳۹۳). به نظر مي‌رسد معلمي که بتواند محيط کاري بدون تنش را براي خود مهيا سازد بهتر مي‌تواند از فعاليت‌هاي حرفه‌اي و جو همکاري پيرامون خود بهره ببرد.

اما تنها ويژگي‌اي که در يافته‌هاي اين پژوهش در افراد داراي کيفيت زندگي کاري پايين نسبت به گروه ديگر بالاتر بود ويژگي هيجان پذيري است. بعد هيجان پذيري ويژگي شخصيتي است که شخص را وادار مي‌کند واکنش‌هاي منفي و منفعلانه‌اي از قبيل اضطراب و وابستگي از خود نشان دهد (رضاييان و ناييجي، ۱۳۸۸). بو و هولتس (۲۰۱۵) در پژوهشي نشان داد که بي‌ثباتي هيجاني مهم‌ترين پيش‌بيني کننده عاطفه منفي و پايين بودن رضايت شغلي است. نجارپوراستادي، اسمخاني اکبري نژاد و ليوارجاني (۱۳۸۹) در پژوهش خود دريافتند بين بي‌ثباتي هيجاني و پايبندی به اصول اخلاق حرفه‌اي در ميان شاغلان رابطه منفي وجود دارد. به نظر مي‌رسد افراي که گرفتار حالات عصبي و نوروتيك هستند و از داشتن احساسات منفي‌اي همچون ترس، غم و برانگيختگي رنج مي‌برند اين احساسات را به محيط کار تسري داده و در موقعيت‌هاي گوناگون نمي‌توانند مديريت هيجاني موثري داشته باشند. بنابراين اين مهم در مورد معلمان مي‌تواند به عنوان يک نقطه ضعف عمده به شمار رود. در فرايند کار داشتن سعه صدر و بردباري مي‌تواند نقش موثري در پيشرفت تحصيلي دانش‌آموزان داشته باشد. به نظر مي‌رسد معلمي که از اين ويژگي‌هاي مثبت، که در تقابل با هيجان پذيري است، برخوردار مي‌باشند به‌خوبي مي‌توانند فرايند کار خود با دانش‌آموزان موفق بوده و در کار خود از احساس رضايت و اثرمندی بالاتري برخوردار باشند.

يافته‌هاي پژوهش حاضر تلويحات نظري و کاربردهاي مهمي را در بردارند، زيرا نگرش مذهبي به عنوان زيربنای باورهاي فرد نقش اساسي را در زمينه‌هاي گوناگون به‌ويژه ارتقاء و تامين سلامت رواني ايفا مي‌نمايد. لذا توجه به دين‌داري و چگونگي ارتباط آن با ويژگي شخصيتي و نيز تبیین آن مي‌تواند معلمان را بر درک ارزش و معنای زندگي، حل مسائل و در پيوند با خود، ديگران و جهان ياري رساند. مسلماً تعميم پذيري نتايج مستلزم تحقيقات بيشتري در اين زمينه مي‌باشد. با توجه به اين که اين پژوهش، صرفاً بر روی معلمان شهر تهران صورت گرفته است، لازم است که در تعميم اين نتايج به ساير معلمان، احتياطي شود. لذا پيشنهادهاي مي‌شود که پژوهش‌هاي آينده بر روی حجم بزرگ‌تر از بين معلمان شهرهاي مختلف انجام گيرد.

منابع

- بختيار، منصور. (۱۳۸۹). *مقايسه ويژگي‌ها شخصيتي، کيفيت زندگي و جهت‌گيري مذهبي رانندگان متخلف و غيرمتخلف*. پايان نامه کارشناسي ارشد، دانشگاه تربيت مدرس، دانشکده علوم انساني.
- بشيري، حسن؛ برهمند اوشا و قمري، حسين. (۱۳۸۹). *اعتبار يابي پرسشنامه ۶ عاملی شخصيتي هگزاکو*. پايان نامه کارشناسي ارشد، دانشگاه محقق اربيلي.
- بنيسي، پريناز. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه بين مديريت دانش و هوش هيجاني با کيفيت زندگي کاري (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم دريایی امام خميني (ره))*. نشریه آموزش علوم دريایی، ۴ (۹)، ۹۸-۸۸.
- بهادري خسروشاهي، جعفر؛ هاشمي نصرت‌آبادي، تورج و بيرامي، منصور. (۱۳۹۱). *رابطه سرمايه روان‌شناختي و ويژگي‌ها شخصيتي با رضايت شغلي در کتابداران کتابخانه‌هاي عمومي شهر تبريز*. نشریه پژوهنده، ۱۸ (۹۰)، ۳۱۳-۳۱۹.
- تقوي، سيد عباس و صادقي، سهيل. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه مصرف رسانه‌هاي جمعي با ميزان دينداری در ميان دانشجويان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان*. پژوهش‌نامه فرهنگي هرمزگان، ۷ (۱۳)، ۴۲-۲۱.
- جاماسبي، نوين. (۱۳۹۳). *بررسی عوامل موثر بر بهبود کيفيت زندگي کاري کارکنان (مطالعه موردی؛ سازمان تامين اجتماعي شهرستان رشت)*. پايان نامه کارشناسي ارشد، دانشگاه بين‌المللي امام خميني (ره).
- حميد، نجمه و زمستاني، مهدي. (۱۳۹۲). *رابطه هوش معنوي و ويژگي‌هاي شخصيتي با کيفيت زندگي در دانشجويان پزشکی، دانشگاه شهيد چمران اهواز*. مجله پزشکی هرمزگان، ۱۷ (۴)، ۲۴۷-۳۵۵.
- خدایاري فرد، محمد. (۱۳۸۸). *رابطه دينداری و خودکنترلي با گرايش به مصرف مواد در دانشجويان*. مجله رفاه اجتماعي، ۱۹ (۳۴)، ۱۱۵-۱۳۰.

- رضایان، علی و ناییجی، محمدرضا. (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۹ (۳۳)، ۴۹-۶۶.
- زره‌پوش، اصغر؛ کجباف، محمداقرا؛ حشمتی فر، لیلا؛ صادقی حسینیجه، امیرحسین و امید، حامد. (۱۳۹۳). بررسی جهت‌گیری مذهبی اسلامی و ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان بر اساس پنج عامل شخصیت. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۱۹ (۲)، ۶۸-۷۶.
- فروردین، مرضیه. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جهت‌گیری مذهبی با سلامت روان سالمندان ساکن در خانواده، مراکز شبانه‌روزی، کانون جهان دیدگان شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- گلی، هاجر. (۱۳۹۱). تحلیل جنسیتی اثر سطوح تحصیلات عالی بر میزان دینداری دانشجویان دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- مجیدی، علی؛ شیرزاد، محبوبه؛ شیرزاد، هادی؛ اقدم، حامد؛ باقری، شادی و صمدی، ساره. (۱۳۹۱). الگوی ساختاری مدیریت دانش بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان در بهداری کل ناجا. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۵ (۳)، ۳۵-۵۵.
- محمودی، مهدی و فزون مهر، نادر. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان ابعاد مختلف دینداری با سطح سلامت روانی و احساس شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، بوشهر.
- مروجی طیبی، انعام. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، بهزیستی روانی مادران و شیوه‌های فرزندپروری آنان با عمل به باورهای دینی دختران در شهر قم. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- نجاپور استادی، سعید؛ اسمخانی اکبری نژاد، هادی و لیوارجانی، شعله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی. فراسوی مدیریت، ۴ (۱۳)، ۳۹-۵۸.
- نصرافهانی، نرگس و اعتمادی، احمد. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش معنوی و کیفیت زندگی در دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی. پژوهش و سلامت، ۷ (۲)، ۲۲۶-۲۳۵.

- Abdel-Khalek, A. M. (2010). Quality of life, subjective well-being, and religiosity in Muslim college students. *Quality of Life Research*, 19(8), 1133-1143.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality*, 15(5), 327-353.
- Boe, O., & Holth, T. (2015). Investigating correlations between personality traits and leadership styles in Norwegian military cadets. *Procedia Economics and Finance*, 26, 1173-1184.
- Cheer, J. M., Belhassen, Y., & Kujawa, J. (2017). The search for spirituality in tourism: Toward a conceptual framework for spiritual tourism. *Tourism Management Perspectives*.
- Degil, I. M., & Régnier, J. C. (2014). The Content of Spiritual and Religious Component of the Communicative Competence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 154, 193-198.
- Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *human relations*, 70(2), 149-167.
- Gustavsen, B. (2017). General Theory and Local Action: Experiences from the Quality of Working Life Movement 1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7, 107.
- Huuskes, L., Ciarrochi, J., & Heaven, P. C. (2013). The longitudinal relationships between adolescent religious values and personality. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 483-487.
- Karimi H, Rezvanfar A. (2014). The effect of quality of work life on organizational commitment among agricultural promotion professionals in Kerman. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*.45(1):125-41(Persian).

- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of business ethics*, 95(2), 319-337.
- Lee, Y. W., Dai, Y. T., McCreary, L. L., Yao, G., & Brooks, B. A. (2014). Psychometric properties of the Chinese-version Quality of Nursing Work Life Scale. *Nursing & health sciences*, 16(3), 298-306.
- Legare, C. H., & Visala, A. (2011). Between religion and science: Integrating psychological and philosophical accounts of explanatory coexistence. *Human Development*, 54(3), 169-184.
- Liliy, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F. (2015). The Higher Education Impact on the Quality of Young People Working Life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2412-2415.
- Mahdad A, Mahdavidrad N, Golparvar M. (2011). Relationship between quality of work life dimensions with organizational commitment and its components. *New Findings in Psychology*.5(20):41-53(Persian).
- McBride, M. (2015). Why churches need free-riders: Religious capital formation and religious group survival. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 58, 77-87.
- Mihaljevic, S., Aukst-Margetic, B., Karnicnik, S., Vuksan-Cusa, B., & Milosevic, M. (2016). Do spirituality and religiousness differ with regard to personality and recovery from depression? A follow-up study. *Comprehensive psychiatry*, 70, 17-24.
- Moltafet, G., Mazidi, M., & Sadati, S. (2010). Personality traits, religious orientation and happiness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 63-69.
- Özbağ, G. K. (2016). The role of personality in leadership: Five factor personality traits and ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 235-242.
- Pollock, N. C., McCabe, G. A., Southard, A. C., & Zeigler-Hill, V. (2016). Pathological personality traits and emotion regulation difficulties. *Personality and Individual Differences*, 95, 168-177.
- Rosmarin, D. H., Alper, D. A., & Pargament, K. I. (2016). Religion, Spirituality, and Mental Health.
- Unterrainer, H. F., Huber, H. P., Sorgo, I. M., Collicutt, J., & Fink, A. (2011). Dimensions of religious/spiritual well-being and schizotypal personality. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 360-364.
- van Elk, M., & Aleman, A. (2016). Brain mechanisms in religion and spirituality: An integrative predictive processing framework. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*.
- Vaughan F (2002). What is spiritual intelligence. *Journal of Humanistic Psychology*.;42 (4):16-33.
- Warhurst, C., Mathieu, C., & Wright, S. (2017). Workplace Innovation and the Quality of Working Life in an Age of Uberisation. In *Workplace Innovation* (pp. 245-259). Springer International Publishing.
- Zavidovique, L., Gilbert, F., & Vercambre, M. N. (2017). 0273 Teachers' well-being at work and quality of life: any differences according to years of experience?.

The Comparison of Assessing levels of religiosity and personality traits Teachers with Quality of working life up and down
Dr. Masoumeh Oladian¹

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to the Comparison of Assessing levels of religiosity and personality traits Teachers with Quality of working life up and down of Tehran in 1396.

Methodology: The research method was causal-comparative. The statistical population included all teachers in Tehran. The statistical sample consisted of 80 Quality of working life up and down teachers who were selected based on random cluster sampling. The instruments for measuring the questionnaire, Walton's quality of work life (1973) personality traits of HexaCo Lee et al. (2005), and the Religion Scale of Khodayarifard et al. (2009). Data analysis was carried out using SPSS 23 software in two sections: descriptive and inferential (one-way analysis of variance).

Findings: The findings showed that although the average of all three components of "Assessing levels of religiosity" of teachers with "high work life quality" is higher than that of the other group, this difference in the "religious emotions" component is more perceptible than the other two components.

Conclusion: The findings also show that teachers who have "high quality work life" in personality trait: "extraversion", "adaptability" and "task" have gotten higher grades than those who have "low quality work life" and while the average "excitement" of subjects with "high quality of life" is less than the other group. In terms of "honesty-humility" and "openness to experience," there is no significant difference between the two groups.

Key words: Personality trait, Religious levels, Quality of working life

¹ Assistant Professor of Curriculum Development Philosophy, Islamic Azad University of Damavand, Damavand, Iran m.oladian@yahoo.com