

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان

سیروس قنبری^۱، مدینه همتی^۲

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۱۵۴۲ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، و مطابق با فرمول کرجسی و مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۱۰ نفر انتخاب شد ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی مریان اسپچانن - موران و وولفولک (۲۰۰۱) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون (۱۹۷۳)، بود که پایایی آنها برای پرسشنامه خودکارآمدی معلمان ۰/۹۱ و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ با روش آلفای کرونباخ تعیین شد. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سطح متوسط و وضعیت خودکارآمدی آنان بالاتر از سطح متوسط است. بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معنادار ($R=0/227$) مشاهده شد همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی و نیز تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم قدرت پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان را دارند.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی، معلمان، مدارس ابتدایی.

پدیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۱۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۸/۱۸

^۱. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، Siroosghanbari@yahoo.com

^۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول)

Madineh.hemmati@gmail.com

مقدمه

امروزه نظام آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان عظیم در سطح کشور به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش و پرورش انسان‌ها یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه‌ی پایدار در جوامع بشری به شمار می‌رود (حیدر زادگان و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۶). مهمترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن اغلب افرادی پر تلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری، استعداد و مهارت خود را بیشتر به خدمت خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در می‌آورند (احمد نژاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۴). معلمین همواره وظیفه‌ی خطیر تربیت و پرورش کودکان و فعال کردن نیروهای بالقوه آنها را در مسیر صحیح به عهده دارند، لذا وجود هر گونه مشکل در کیفیت زندگی کاری^۱ و خودکارآمدی^۲ آنها می‌تواند بر عملکرد شغلی آنان تأثیر گذاشته و به جامعه دانش آموزی و طبیعتاً آینده کشور منتقل شود (کریم زاده شیرازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۸). اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازار کار باعث می‌شود توجه بیشتر به نیروی انسانی ضرورت یابد (چوبینه و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۷). کیفیت زندگی کاری یکی از شاخص‌های مهم زندگی شغلی است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی مهم (مثل نیاز به استقلال) خود را هنگام کار در سازمان، برآورده سازند (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹). امروزه در مباحث مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانز^۳، ۱۹۹۸)؛ در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیرکاری) بوده است (محب علی، ۱۹۹۷)، در شرایط کنونی طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدر^۴، ۲۰۰۶؛ به نقل از محمدی شاهد، ۱۳۹۲: ۶).

1. Quality of Work Life

2. Self-Efficacy

3. Lutans

4. Akder

امروزه باورهای خودکارآمدی به عنوان یکی از مهمترین و اصلی‌ترین عوامل در رفتارهای انسانی محسوب می‌شود محققان نشان داده‌اند که باورهای خودکارآمدی مهمترین تعیین کننده انگیزش، عاطفه، تفکر و عملکرد فرد می‌باشد (عابدینی و آریز، ۱۳۸۹: ۵۲). خودکارآمدی یکی از مفاهیم پر کاربرد در تحقیقات علوم انسانی است که نخستین بار به وسیله بندورا^۱ معرفی شد. وی خودکارآمدی را به صورت "باور یک شخص در مورد توانایی اش در رسیدن به هدفی خاص" تعریف نمود (کریم زاده شیرازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۹). ثابت شده است که احساس کارآمدی معلمان، عاملی مهم و مرتبط با انواع بازده‌های آموزشی نظیر پیشرفت تحصیلی، انگیزش و احساس کارآمدی در دانش آموزان بوده و همچنین با رفتار معلم در کلاس، کوشش او در تدریس، اهداف و سطح آرزوهایش نیز رابطه دارد. معلمانی که احساس کارآمدی قوی دارند، بیشتر پذیرای ایده‌های جدید بوده و مایل به آزمایش کردن روش‌های جدید برای برآوردن نیازهای دانش آموزان شان هستند. این گونه معلمان اشتیاق و تعهد بیشتری نسبت به امر تدریس داشته و به احتمال بالاتری در شغل معلمی باقی می‌مانند. پژوهشگران نشان داده‌اند که خودکارآمدی افراد رابطه‌ای دو طرفه با حالات جسمانی و عاطفی شخص و به طور کلی کیفیت زندگی کاری آنها دارد. آنها بر این باورند که برای تغییر و بهبود میزان خودکارآمدی افراد، باید به افزایش توان جسمانی و کیفیت زندگی کاری آنان توجه نمود و با کاهش سطح استرس و گرایش‌های منفی عاطفی، سوء برداشت‌های فردی در مورد سلامتی یا خود بیمار انگاری را اصلاح نمود (کریم زاده شیرازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۹). خودکارآمدی معلم یعنی قدرت او در غلبه بر نیازها و دشواری‌های نقش شغلی خود. معلمان خودکارآمد اهداف آموزشی را خود تنظیم می‌کنند و پیوسته می‌کوشند حتی در شرایط نامطلوب به آنها دست یابند. علاوه بر این، بالا بودن سطح خودکارآمدی معلم باعث توسعه‌ی روش‌های نوین در جهت حل مشکلات خواهد بود (زینال زاده، ۱۳۹۲: ۹). معلمانی که دارای سطوح بالاتری از خودکارآمدی هستند، انتظارات بیشتری برای غلبه کردن بر مشکلات احتمالی پیش رو دارند و نیز رضایت کلی بیشتری از شغل شان از خود نشان می‌دهند (اسمیت و لوپ^۲، ۲۰۰۲؛ به نقل از قلاتی، ۱۳۹۱: ۱۰۵). به نظر بندورا (۱۹۸۹) چهار عامل اصلی در شخص ایجاد خودکارآمدی می‌کند: عملکردهای موفقیت

^۱. Bandura

^۲. Smith & Loop

آمیز، تجارت نیابتی، اقناع کلامی و کاهش برانگیختگی هیجانی (احمدی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۷). افراد دارای خودکارآمدی بالا از جنبه‌های زیر با افراد دارای خودکارآمدی پایین تفاوت دارند:

الف - هدف‌گزینی که اهداف پیچیده‌تری را که متضمن تلاش بیشتری است، انتخاب می‌کنند.
 ب - تلاش، پشتکار و عملکرد: تلاش و پیگیری بیشتری در انجام کارها دارند و در مقایسه با افراد دارای باورهای کارآمدی پایین، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند.
 ج - هیجان: در انجام تکالیف از خلق و خوی بهتری برخوردارند (یعنی اضطراب و افسردگی کمتری را تجربه می‌کنند).

د - مقابله با موقعیت‌های فشارزا: این افراد بهتر می‌توانند با موقعیت‌های فشارزا و نومیدکننده کنار بیایند (ایزدی یزدان آبادی، ۱۳۸۶: ۱۰۶). بنابراین با توجه به اهمیت و نقش برجسته‌ای که معلمان در سازمان دارند، پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش عملکرد آنان، کاهش غیبت و ترک خدمت آنها و در نهایت افزایش بهره‌وری می‌گردد، مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران می‌باشد. یکی از این موضوعات مهم کیفیت زندگی کاری است.

مفهوم کیفیت زندگی کاری امروزه به یک موضوع اجتماعی عمده در سر تا سر دنیا مبدل شده است. از آنجا که بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این رو حیات دوباره بخشیدن به کارکنان، از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان به شمار می‌رود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۲). توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند. بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده و در پی کار معنادار می‌باشند. بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است (فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸: ۱۶۲). کاسیکو^۱ کیفیت زندگی کاری را در دو مفهوم زیر تعریف کرده است: الف - در تعریف عینی، کیفیت زندگی کاری معادل مجموعه‌ای از شرایط واقعی کاری و محیط کار در یک سازمان مانند: میزان حقوق و مزایا، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی، تفویض اختیار، پرستیژ اجتماعی و غیره.

^۱. Cassico

ب- در تعریف ذهنی، عبارت از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) فرد در محیط کار است (فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸: ۱۶۳). به تعبیر دیگر کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد (علمی و هاشم زاده، ۱۳۹۱: ۹). ادگار و بودین^۱ (۲۰۰۳): کیفیت زندگی کاری را مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان و معتقدند که کیفیت زندگی کاری نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می‌دهد. نیواستورم و دیویس^۲ (۲۰۰۲) نیز معتقدند کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان عبارت از مطلوبیت و عدم مطلوبیت محیط شغلی است (فرح بخش و ستار، ۱۳۹۱: ۲۰۳). امروزه، بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می‌کنند، می‌باشد. اگر یک معلم واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری اش بهبود یافته است، اعم از این که نتیجه‌ی عملکرد خودش یا ناشی از سیاست‌های سازمان در جهت افزایش بهره‌وری باشد، این مطلب به معلم نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد و نتیجه طبیعی چنین فرآیندی ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و یا محیط آموزشی مدرسه است. این فرآیند در نهایت موجب افزایش بهره‌وری از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای فناوری یا تجهیزات شده و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتری می‌شود. بنابراین کارآیی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی به آن بستگی دارد (علمی و هاشم زاده، ۱۳۹۱: ۱۰). برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، انگیزه‌ی کاری کارکنان و عملکرد شغلی و وفاداری کارکنان و تعهد نسبت به سازمان را غنی می‌کند و باعث کاهش نرخ ترک خدمت و نرخ غیبت از کار و نزاع بین مدیر و کارگر می‌شود (نارهن^۳ و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۶). والتون^۴ (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار و به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند. در همین رابطه والتون (۱۹۷۳) الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری ارائه نموده است که دارای مؤلفه‌های زیر می‌باشد:

1. Edgar & Boudin

2. Newstram & Davis

3. Narhen

4. Walton

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی^۱: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و دیگر معیارهای کافی؛
 - ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی^۲: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی؛
 - ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۳: فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت و درآمد و شغل؛
 - ۴- قانون‌گرایی در سازمان^۴: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واگهی از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه‌ی قانون نسبت به سلطه انسانی؛
 - ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۵: نحوه برداشت یا ادراک کارکنان درباره مسئولیت‌های اجتماعی در سازمان؛
 - ۶- فضای کلی زندگی^۶: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان شامل اوقات فراغت تحصیلات و زندگی خانوادگی؛
 - ۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^۷: ایجاد جو و فضای کاری مناسب جهت تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند؛
 - ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد (حیدر زادگان و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۸).
- لاولر^۸ (۱۹۸۲) از کیفیت زندگی کاری برای افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده استفاده می‌نماید. به نظر وی کیفیت زندگی کاری دارای شاخص‌های مهمتری هم چون ساختار مشترک، قرارداد، اهداف، جدایی مذاکرات دسته جمعی از برنامه‌ها با پروژه‌های اشتراکی

1. Adequate and Fair Compensation
2. Safe and Healthy Working Conditions
3. Opportunity For Continued Growth and Security
4. Constitutionalism in the Work Organization
5. The Social Relevance of Work life
6. Total Life Space
7. Social integration in the Work Organization
8. Lawler E

آزمایشی، برنامه‌های آموزش کیفیت زندگی کاری، سطوح تغییر و تسهیل کنندگی است (خدیوی و علی، ۱۳۸۶: ۱۳۳). اهم شاخص‌های کیفیت زندگی کاری که مورتون^۱ تعیین گردیده است عبارتند از: حقوق و مزایا، جدول زمانی کاری، ماهیت شغل، جنبه‌های فیزیکی شغل، جنبه‌های نمادی داخل و خارج شغل و عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی است (خدیوی و علی، ۱۳۸۶: ۱۳۴). لوین^۲ معیارهایی را برای کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته است که به شرح زیر می‌باشند:

۱- روابط بین زندگی کاری و زندگی شخصی، زمانی که زندگی و زندگی شخصی هماهنگی داشته باشند کیفیت زندگی کاری تمایل به افزایش دارد. ۲- فضای باز، کارکنان احساس می‌کنند آنها نیاز به فضای فیزیکی کافی به منظور بهره‌مند شدن از زندگی کاری شان دارند. ۳- رشد بالقوه فعالیت‌ها و روابط کار. ۴- تعیین هویت با کیفیت تولید (میر حسینی زواره، ۱۳۹۲: ۷۸-۷۷). کلاً نتایج کیفیت زندگی کاری علاوه بر تأمین منابع کارکنان، سازمان و جامعه نتایج متعددی در سه زمینه فردی (همدلی و هماهنگی بیشتر با یکدیگر، حفظ عزت نفس، کاهش نگرانی، اضطراب و خستگی)، سازمانی (کاهش غیبت و ترک خدمت، افزایش تولید، بهبود کیفیت محصول و در نهایت افزایش بهره‌وری و افزایش عملکرد) و نتایج اجتماعی (افزایش ارزش سرمایه‌های انسانی، مشارکت و همکاری در رفع مشکلات اجتماعی و افزایش رضایت از زندگی در جامعه) می‌باشد (لیندا^۳، ۲۰۰۰؛ به نقل از حیدر زادگان و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۰). در ادامه پژوهش‌های انجام شده در رابطه با این دو متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج تحقیق شهیدی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی ارتباط مثبت و متقابلی وجود دارد. شیربگی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که همبستگی معناداری بین خودکارآمدی مدیران متوسطه و اثربخشی رهبری وجود دارد. نتایج تحقیق کولا و تصدمیر^۴ (۲۰۱۴) نشان داد که سطح خودکارآمدی دانشجویان ارشد در آهی اورن دانشکده دانشگاه آموزش و پرورش برای برنامه‌های کاربردی شناختی و مهارت‌های فنی

^۱ Morton

^۲ Levin

^۳ Linda

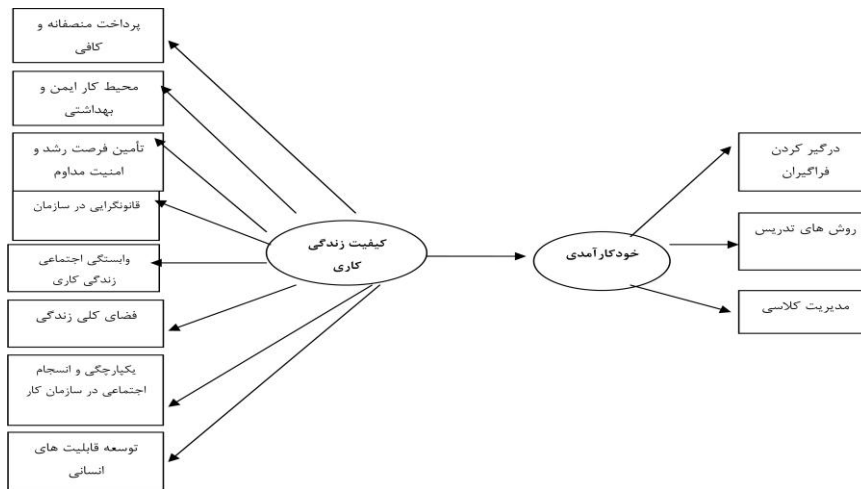
^۴ Kula & Tasddemir

به طور متوسط بالا می‌باشد. از کان و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافتند که بین مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد. بالسین^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که فناوری اطلاعات و ارتباطات خودکارآمدی بستگی به جنس، درجه موفقیت، درآمد اقتصادی، زمان استفاده از اینترنت روزانه، وضعیت داشتن شبکه‌های اجتماعی، کامپیوتر و دیگر ابزارهای فناوری اطلاعات، تعداد دوره‌های کامپیوتر گرفته تا وضعیت مشارکت، تفاوت معنی داری را نشان می‌دهد. نتایج تحقیق دهقان مروستی و رسولی (۱۳۹۳) بیانگر این است که بین کیفیت زندگی کاری معلمان و جو اخلاقی محل کار رابطه معنی داری وجود دارد. ایمنی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان در حد متوسط بود و بین کیفیت زندگی کاری با تحصیلات کارکنان و سابقه کار کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود داشت. نتایج تحقیق اردلان و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان میانگین کیفیت زندگی کاری کمتر از حد متوسط است. هم چنین بین عارضه‌های سازمانی و کیفیت زندگی کاری، هم چنین بین عارضه‌های سازمانی و کارآفرینی رابطه منفی و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. پارسا و مهنی (۱۳۹۲) در پژوهشی دریافتند که بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس، در بین مدارس دولتی و غیر دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زار و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که جنبه‌های شناسایی شده‌ی زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران به صورت: عوامل مربوط به محتوای شغل، عوامل اقتصادی کار، عوامل اجتماعی کار، توازن بین کار و زندگی برای اندازه گیری کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاه تهران شناسایی شده است. نارهن و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به این یافته‌ها رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. مقیمی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که رابطه سه مؤلفه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و رویه‌ای و تعاملی) با کیفیت زندگی

1. Ozkan et al.,

2. Balcin

کاری مثبت است. جناآبادی و سبق (۲۰۱۳) در پژوهشی دریافتند که بین کیفیت زندگی کاری با خودآگاهی و سلامت سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به نقش معلمان در تحقق اهداف آموزش و پرورش در این پژوهش تلاش شده است به شیوه‌ی علمی به سئوال‌های پژوهشی پاسخ داده شود.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

سئوالات پژوهش

۱. وضعیت کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟
۲. آیا بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟
۳. از طریق کدام یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌توان خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد؟

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۵۴۲ نفر بود. نمونه این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و بر اساس فرمول کرجسی و مورگان تعداد ۳۱۰ نفر که از این تعداد ۱۴۴ نفر زن و ۸ نفر مرد در ناحیه یک و ۱۴۷ نفر زن و ۱۱ نفر مرد در ناحیه دو می‌باشند. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از دو پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شده است. بدین منظور برای

سنجش خودکارآمدی معلمان از پرسشنامه اسپچانن - موران و وولفولک^۱ (۲۰۰۱) و برای سنجش کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شامل ۲۴ سؤال با طیف پنج درجه‌ای مقیاس لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، بسیار زیاد) تنظیم شده است که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ امتیاز دارند. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل ۳۲ سؤال با طیف پنج درجه‌ای مقیاس لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا اندازه‌ای، کم، خیلی کم) تنظیم شده است که هر یک از گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ امتیاز دارند. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روش روایی محتوایی و با بهره‌گیری از نظرات متخصصان تعیین شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه‌ی خودکارآمدی ۰/۹۱ و برای پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی در حد آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

سؤال ۱) وضعیت کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی همدان چگونه است؟

جدول ۱. بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماري	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۳/۰۳	۰/۶۳	۳	۰/۹۸	۳۰۹	۰/۳۲۷
پرداخت منصفانه و کافی	۲/۶۴	۰/۸۴	۳	۷/۲۷	۳۰۹	۰/۰۰۰۱
محیط ایمن و بهداشتی	۳/۵۶	۰/۷۷	۳	۱۲/۸۰	۳۰۹	۰/۰۰۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۳۴	۰/۷۶	۳	۸/۰۱	۳۰۹	۰/۰۰۰۱
قانون گرایی در سازمان	۳/۰۴	۰/۸۰	۳	۰/۹۳	۳۰۹	۰/۳۵۲
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲/۹۳	۰/۸۲	۳	۱/۳۲	۳۰۹	۰/۱۸۶
فضای کلی زندگی	۲/۸۰	۰/۶۹	۳	۵	۳۰۹	۰/۰۰۰۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	۳/۱۶	۰/۷۲	۳	۳/۹۹	۳۰۹	۰/۰۰۰۱
توسعه قابلیت‌های انسانی	۲/۷۷	۰/۸۵	۳	۴/۶۹	۳۰۹	۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

^۱.Aschann-Moran& Woolfolk

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۰۳ با انحراف معیار ۰/۶۳ است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ بنابراین می‌توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در حد متوسط (۳) است.

جدول ۲. بررسی وضعیت خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفسیر
خودکارآمدی	۳/۸۹	۰/۵۱	۳	۳۰/۵۰	۳۰۹	۰۰/۰۰۰۱	
درگیر کردن فراگیران	۳/۸۱	۰/۵۶	۳	۲۵/۴۱	۳۰۹	۰۰/۰۰۰۱	
روشهای تدریس	۳/۹۷	۰/۵۵	۳	۳۰/۸۵	۳۰۹	۰۰/۰۰۰۱	
مدیریت کلاس	۳/۹۰	۰/۵۶	۳	۲۸/۴۲	۳۰۹	۰۰/۰۰۰۱	

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۸۹ با انحراف معیار ۰/۵۱ است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است زیرا ($p < ۰/۰۱$)؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که میزان خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

سؤال ۲) آیا بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۳. رابطه بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی	۳۱۰	۰/۲۲۷	۰۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی ($r=۰/۲۲۷$ و $p=۰/۰۰۰۱$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که هرچه کیفیت زندگی کاری معلمان بالاتر باشد، خودکارآمدی آنان افزایش می‌یابد.

سؤال ۳) از طریق کدام یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌توان خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد؟

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تاثیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R ²	ضریب اصلاح شده R ²	تعیین دوورین واتسون	F	سطح معناداری
محیط ایمن و بهداشتی	۰/۳۱۶	۰/۱۰۰	۰/۰۹۷		۳۴/۱۷	۰/۰۰۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۳۳۸	۰/۱۱۴	۰/۱۰۹	۱/۶۶	۱۹/۸۳	۰/۰۰۰۱
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		T	سطح معناداری
	B		Beta			مفروضه‌های هم خطی
	میانگین خطا		ی استاندارد			تولرنس
						Tolerance
						وارپانس
						VIF
مقدار ثابت	۳/۰۳۹	۰/۱۳۹	۲۱/۸۷	۰/۰۰۱		
محیط ایمن و بهداشتی	۰/۱۳۷	۰/۰۴۹	۰/۲۰۵	۰/۰۰۵	۱/۸۴۷	۰/۵۴۲
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۱۰	۰/۰۴۹	۰/۱۶۴	۰/۰۲۵	۱/۸۴۷	۰/۵۴۲

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

براساس اطلاعات جداول (۴)، F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون دوورین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) بدست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. و شرط نرمال بودن متغیرها با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف برقرار است. بنابراین مفروضه‌های استفاده از آزمون رگرسیون برقرار است. نتایج جدول (۴) بیانگر آن است که در گام نخست ۱۰ درصد از تغییرات خودکارآمدی معلمان توسط مؤلفه محیط ایمن و بهداشتی و در گام دوم توسط ۱۱/۴ درصد از تغییرات خودکارآمدی معلمان توسط مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم تبیین می‌گردد. نتایج نهایی آنالیز رگرسیون گام به گام، به همراه ضریب متغیر مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۳/۰۳۹(\text{مقدار ثابت}) + (\text{تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم}) ۰/۱۶۴ + (\text{محیط ایمن و بهداشتی}) ۰/۲۰۵ = \text{خودکارآمدی}$$

بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی عامل مشترک عمومی در سازمان‌ها می‌باشند. ابداعات و ابتکارات آن‌ها است که سازمان‌ها را موفق و معروف می‌سازد. از نظر سازمان‌ها، کارکنان منابع اصلی و دارای ویژگی‌ها،

رفتارها و ظرافت‌های خاص هستند نه منابع فاقد حیات، مانند: سرمایه، زمین و تجهیزات (عنایتی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۹). چنانچه مدارس خواستار همسویی با پیشرفت و پویایی باشند، باید دو رکن اساسی را مورد توجه قرار دهند: خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری. کیفیت زندگی کاری بیش از همه، یک نگرش و فرهنگ است، نگرش و فرهنگی که کارکنان در کانون توجه آن قرار دارند و با فراهم نمودن زمینه‌ها و امکانات رشد و ارتقاء آنان، امکان توسعه اجتماعی و در نهایت افزایش رفاه عمومی را به وجود می‌آورد. یافته‌های سؤال اول پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی همدان در حد متوسط (۳) است. یافته‌های این سؤال با نتایج دهقان مروستی و رسولی (۱۳۹۳)، ایمنی و همکاران (۱۳۹۲)، پارسا و مهنی (۱۳۹۲)، فرح بخش و ستار (۱۳۹۱)، نارهن و همکاران (۲۰۱۴)، جناآبادی و سبک (۲۰۱۳)، محمد نور و عبدالله (۲۰۱۰) و کونمی و همکاران (۲۰۱۰)، که در پژوهش‌های خود میانگین کیفیت زندگی کاری نمونه مورد مطالعه خود را در حد متوسط (۳) گزارش داده‌اند هم سو است. در سازمان‌هایی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارند با کارکنان با احترام رفتار می‌شود به آنان فرصت بیان اندیشه‌هایشان داده می‌شود و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت داده می‌شوند که این موجب رضایت شغلی، کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان خواهد شد (دولان و شولر^۱، ۱۳۸۰؛ به نقل از مهداد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۵۰). سایر یافته‌ها مبین آن است که وضعیت خودکارآمدی معلمان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. یافته‌های این سؤال با نتایج پیر کمالی و همکاران (۱۳۹۲)، قلانی و همکاران (۱۳۹۱)، مارگولیس و مک کیب (۲۰۱۰)، که در پژوهش‌های خود میانگین خودکارآمدی را بالاتر از حد متوسط (۳) گزارش داده‌اند هم سو است. هر چه خودکارآمدی معلمان بالاتر باشد به خودشان بیشتر اطمینان دارند که کارشان با اهمیت و مفید است و تأثیر مثبتی بر یادگیری دانش آموزان دارد و همین اطمینان و اعتقاد آنها سبب بروز رفتارهایی از آنان می‌شود که در واقعیت هم موجب پیشرفت و موفقیت بیشتر دانش آموزان خواهد شد و تمام این عوامل در نهایت به میزان رضایت معلمان از کارشان می‌افزاید (اشتون^۲، ۱۹۸۴). معلمانی که دارای حس خودکارآمدی بالاتری هستند بهتر می‌توانند خود را با شاگردانشان هماهنگ کنند و به نیازهای ویژه شاگردانشان بهتر پاسخ دهند. این خودکارآمدی

¹. Doolan & schuler

². Ashtoon

بالا می‌تواند سبب بروز رفتارهایی از معلم مانند صرف زمان بیشتر در کلاس، خلاقیت بیشتر در طراحی برنامه‌های درسی، مدیریت مناسب کلاس درس و نیز بکارگیری روش‌های تدریسی که با ویژگی‌های دانش‌آموزان تناسب بیشتری داشته باشد، شود.

نتایج سؤال دوم پژوهش روشن ساخت که بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که هرچه کیفیت زندگی کاری معلمان بالاتر باشد، خودکارآمدی آنان افزایش می‌یابد. به طوری که با بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان می‌توان از آنان افرادی شایسته‌تر و مناسب‌تر برای آموزش نسل آینده کشور ساخت. نتایج این سؤال با یافته‌های تحقیق کریم زاده شیرازی و همکاران (۱۳۸۷)، آدگبولو^۱ (۲۰۰۷)، هم سو است. به گونه‌ای که افراد با کیفیت زندگی بالا می‌توانند از خودکارآمدی مناسبی برخوردار باشند. لذا بررسی و به کارگیری روش‌های مناسب در افزایش کیفیت زندگی معلمان می‌تواند باعث افزایش خودکارآمدی گردد. بندورا می‌گوید که قضاوت افراد در مورد توانمندی‌های خود (خودکارآمدی) تابع حالات جسمانی است که آنها نیز به نوبه خود متأثر از حالات عاطفی شخص و به طور کلی کیفیت زندگی در تمام ابعاد آن می‌باشند. هیجانات منفی مانند ترس، اضطراب، تنش و افسردگی سبب می‌شود که افراد در انجام وظایف، توانایی خود را دست کم بگیرند که این در واقع مفهوم خودکارآمدی پایین است. بالعکس، خودکارآمدی پایین نیز باعث می‌شود که حالات روحی و روانی مانند خستگی، عصبانیت و درد و رنج در فرد به وجود آید و منجر به نقصان کیفیت زندگی او شوند.

یافته‌های سؤال سوم پژوهش نشان داد که از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه محیط ایمن و بهداشتی بیشترین تأثیر را در رگرسیون چند متغیره داشته و وارد مدل گردید و در گام دوم مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم وارد مدل شد و مشخص شد سایر مؤلفه‌ها تأثیر چندانی بر مدل نداشته و از مدل حذف شدند. همچنین سهم مؤلفه محیط ایمن و بهداشتی در پیش بینی خودکارآمدی ۰/۲۰۵ و در گام دوم سهم تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در پیش بینی خودکارآمدی معلمان ۰/۱۶۴ می‌باشد. این یافته با نتایج شرزوانی و همکاران (۱۳۹۱)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۰)، روشن سروسستانی (۲۰۱۱)، همسو است. با توجه به اهمیت ارتباط

^۱. Adegbola

میان کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی پیشنهاد می‌شود که عوامل زمینه‌ای مانند حجم کار زیاد، پایین بودن منزلت و پایگاه اجتماعی، حقوق و درآمد ناچیز و فقدان زمینه‌های حمایت اجتماعی، مد نظر قرار گرفته و به رفع نیازهای معلمان در تمامی این ابعاد کمر همت بست تا در نهایت تأمین سلامت همه جانبه معلمان میسر گردد. به علاوه پیشنهاد می‌شود که به متغیر مهمی همچون خودکارآمدی افراد در هنگام گزینش معلمان توجه بیشتری شود و زمینه‌هایی فراهم گردد تا در مراکز دانشگاهی که در امر تربیت و آموزش معلمان تأثیر گذارند، روش‌ها و کیفیت آموزشی به نحوی تنظیم گردد که منجر به افزایش خودکارآمدی معلمان شود.

منابع

- احمد نژاد، محمود؛ حسنی، محمد؛ سپهریان آذر، فیروزه و شجاعی، خه بات (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت، **پژوهش در برنامه ریزی درسی**، سال نهم، شماره ۵، صص ۱۳۶-۱۲۴.
- احمدی، نهال؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم سادات (۱۳۸۷)، خودکارآمدی حرفه‌ای، **تازه‌های روان درمانی**، شماره ۴۹ و ۵۰، صص ۸۷-۴۷.
- اردلان، محمد رضا؛ قنبری، سیروس و محمدی شاهد، الهام (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا و دانشگاه علوم پزشکی همدان، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره پنجم، شماره ۱۷، صص ۱۲۱-۸۹.
- ایزدی یزدان آبادی، احمد (۱۳۸۶). تحلیل روانشناختی شخصیت کارآمد، **فصلنامه مطالعات مدیریت**، شماره ۵۳، صص ۱۲۴-۹۵.
- ایمنی، بهزاد؛ کرم پوریان، آرزو و حمیدی، یداله (۱۳۹۲)، ارتباط کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان، **مجله طب نظامی**، شماره ۴، صص ۲۵۷-۲۵۳.
- پارسا، عبدالله و مهنی، امید (۱۳۹۲)، بررسی مقایسه‌ای کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیر دولتی شهر اهواز، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، سال هفتم، شماره ۴، صص ۴۰-۲۳.
- پیرکمالی، محمد علی؛ مؤمنی مهموئی، حسین و پاکدامن، مجید (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین سطح خودکارآمدی معلمان علوم تجربی با انگیزش، نگرش و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی، **پژوهش در برنامه ریزی درسی**، سال دهم، شماره ۱۰، صص ۱۳۵-۱۲۳.
- جناآبادی، حسین (۱۳۹۲)، رابطه کیفیت زندگی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روانپزشکی بهاران زاهدان، **مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین**، سال هفدهم، شماره ۱، صص ۶۸-۶۲.

چوبینه، علیرضا؛ دانشمندی، هادی؛ پرند، مریم و قبادی، رضوان (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، **فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران**، شماره ۲، صص ۶۲-۵۶.

حیدر زادگان، علیرضا؛ کوچک زایی، مریم و آخوند زاده، عاطفه (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و فراموشی سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، سال هشتم، شماره ۴، صص ۵۸-۳۵.

خدیبوی، سداالله و علی، حسن (۱۳۸۶)، بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، **علوم مدیریت**، سال اول، شماره ۲، صص ۱۷۲-۱۵۰.

دهقان مروستی، ساناز و رسولی، رویا (۱۳۹۳)، نقش جو اخلاقی محیط کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره ششم، شماره ۱۸، صص ۹-۷۶.

زینال زاده، سارا (۱۳۹۲)، سلامت روان در مدارس با تقویت خودکارآمدی، **رشد مشاوره مدرسه**، دوره هشتم، شماره ۳، صص ۹-۶.

شرزوانی، ربابه؛ نظری، علی محمد و یاریاری، فریدون (۱۳۹۱)، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با استرس شغلی، **فصلنامه روانشناسی صنعتی-سازمانی**، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۴۹-۳۹.

شهیدی، نیما؛ جعفری، پریش؛ قورچیان، نادرقلی و بهبودیان، جواد (۱۳۹۲)، رابطه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، **فصلنامه علمی-پژوهشی رهبرانی نو در مدیریت آموزشی**، سال چهارم، شماره ۳، صص ۴۴-۲۱.

شیربگی، ناصر؛ عزیزی، نعمت‌الله؛ امجد زبردست، محمد و نصرتی سرایدشتی؛ رقیه (۱۳۹۱)، رابطه خودکارآمدی با اثربخشی رهبری در بین مدیران دبیرستان‌های استان گیلان، **فصلنامه علمی-پژوهشی**، سال سوم، شماره ۴، صص ۵۰-۳۷.

طاهریان، مسعود؛ کامران، فریدون و کفاشی، مجید (۱۳۹۰)، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان شرکت رجا، **فصلنامه پژوهش اجتماعی**، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۸۰-۶۰.

عابدینی، فاطمه و آرزین، خدیجه (۱۳۸۹)، اثر بخشی آموزش مدیریت نقش‌های کار خانواده مبتنی بر رویکرد بوم شناختی بر افزایش خودکارآمدی معلمان زن، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره دوم، شماره ۵، صص ۷۰-۵۱.

علمی، محمود و هاشم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خود بیگانگی اجتماعی در بین دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز، **مطالعات جامعه‌شناسی**، سال دوم، شماره ۵، صص ۲۸-۷.

عنایتی، ترانه؛ صالحی، محمد و خوش باور رستمی، رحیمه (۱۳۸۹)، بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش، **فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**، شماره ۳، صص ۱۷۵-۱۶۰.

فرح بخش، سعید و ستار، آزیبا (۱۳۹۱)، نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس، **مجله اصول بهداشت روانی**، سال چهاردهم، شماره ۳، صص ۲۰۹-۲۰۰.

فرنیا، محمد علی و شجاعی، خه بات (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره وری آنان در مدارس شهرستان سردشت، **علوم تربیتی**، سال دوم، شماره ۵، صص ۱۸۴-۱۶۱.

قلائی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا و اسفندیاری، محمد (۱۳۹۱)، ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، **پژوهش در برنامه ریزی درسی**، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵، صص ۱۰۷-۹۶.

کریم زاده شیرازی، ماندانا؛ رضویه، اصغر و کاوه، محمد حسین (۱۳۸۷)، ارتباط کیفیت زندگی و خودکارآمدی معلمان شاغل شهرستان شهر کرد، **مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد**، دوره دهم، شماره ۱، صص ۳۵-۲۸.

مهداد، علی؛ مهدوی راد، ندا و گلپور، محسن (۱۳۹۰)، رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن، **تحقیقات روانشناختی**، شماره ۹، صص ۹۶-۸۱.

میر حسینی زواره، سید مهدی (۱۳۹۲)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، **ماهنامه مهندسی مدیریت**، سال ششم، شماره ۵۴، صص ۷۹-۷۴.

Adegbola, M. A. (2007). "The relationship among spirituality, self-efficacy and among Factory Workers in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 35.

Jenaabadi, H., Sabagh, J. (2013). Relationship of Self-awareness With the qual of work life and organizational health of high school administrators in zahedan,iran. University College of Takestan

Kula, S., Tasddemir, M. (2014). Evaluation Of Pre-Service Teachers Acadmic Self-Efficacy Levels In Terms Of Some Certain Variables. **procedia-social and Behavioral science**,141,pp690-686.

Moghimi, M., Kazmi, M., Samiie, S. (2013). Studying the Relationship between Organizational justice and Employees Quality of Work Life in Public Organizationas: **A Case Study of Qom Province**, Vol. 6, No.1,PP143-117.

Narehan, H., Hairunnisa, M. Norfadzillah, R.A, Freziamella, Lk. (2014). The effect of quality of work life(QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at **Multinational companies in Malaysia**,PP34-24.

Ozkan, H; Dalli. M; Erkan, B; Can Metin, S; Yarali, D. (2014). Examining the relationship between the counciation skills and self-efficacy levels of physical education teacher candidates. **procedia-social and Behavioral science**,152,pp445- 440.

RoshanSarvestani, N. (2011). **The relationship between quality of work sarvestan Martyrs of functions**. Master's thesis Azad University., M. the Motivation of Struggling Learners, available at :Unpublished. Thesis, Marvdasht Islamic Azad University.

Zare, H., haghgooyan, Z. Karimi Asl,Z. (2014). Identification the components quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University, **Iranian journal of Management studies**, Vol.7,No.1,pp.41-66.