

«زن و مطالعات خانواده»

سال دوم - شماره ششم - زمستان 1388

ص ص 177-151

بررسی کیفیت زندگی کاری دبیران زن دبیرستان‌های شهر تبریز در سال تحصیلی 91-1390

ابوالفضل هاشم‌زاده¹

دکتر محمود علمی²

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی کیفیت زندگی کاری دبیران زن شهر تبریز بود. روش تحقیق، پیمایشی و جامعه آماری، کلیه دبیران زن دبیرستان‌های شهر تبریز در سال تحصیلی 91-1390 به تعداد 6216 نفر بودند. حجم نمونه براساس فرمول کوکران 175 نفر برآورد گردید و نمونه‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار آن از طریق اعتبار محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تعیین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری همچون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و F و آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده شده است. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری دبیران در حد متوسط بوده، ولی در ابعاد پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، فرصت رشد و خلاقیت و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان پایین‌تر از حد متوسط بوده است. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دبیران تفاوت وجود دارد و کمترین بعد در پرداخت منصفانه و بیشترین کیفیت در بعد وابستگی اجتماعی بوده است.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه، وابستگی اجتماعی،

جنسیت، دبیران زن

¹ - کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (majnon55@gmail.com)

² - عضو هیات علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز (dr.mahmoodelmi@gmail.com)

بیان مسأله

کیفیت زندگی مفهوم وسیعی است که وضعیت آن به توسعه یافتگی جوامع بستگی دارد. در ابتدا این مفهوم در مقابل رویکرد صرف اقتصادی به توسعه شکل گرفت. الگوی توسعه اجتماع محور در قالب نگرش‌های سنتی در علوم اجتماعی سابقه‌ای دیرینه دارد. طوری که در طول حیات خود با فراز و نشیب‌های زیادی روبرو بوده است (شعاری‌نژاد، 1383: 23).

کیفیت زندگی کاری یکی از روشهای ایجاد انگیزه و راه‌گشایی مهم در طراحی و غنی‌سازی شغلی است که ریشه آن در نگرش کارکنان به انگیزش است که امروز یکی از مهم‌ترین موضوعات در باب جامعه‌شناسی کار و شغل در سازمانهاست و توجه روز افزون و ویژه‌ای را می‌طلبد. «کیفیت زندگی شامل کلیه اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به عمل می‌آید و موجبات رضایت و خرسندی و اعتماد آنان را فراهم می‌آورد» (محب‌علی، 1373: 39). کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان اداره از راه مجاری ارتباطی مستمر بر هم اثر می‌گذارند. بر این اساس کیفیت زندگی کاری، سطح رضایت شغلی، احساس هویت سازمانی و سلامت اجتماعی در محیط کار می‌باشد. بنابراین کیفیت زندگی هم یک روش و هم یک هدف اخلاقی است (دولان و شولر، 1381: 355).

کیفیت زندگی کاری (Quality of work life = QWL) یعنی نوعی نگرش افراد به شغل خود. یعنی اینکه تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدر شناسی از کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. در چه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم؛ و انگیزه بالا در کارکنان برآورده می‌شود (میرسپاسی، 1376: 68).

امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی از اهمیتی است که همگان برای آن قائلند. انسانها برای ارائه بهترین کوششهای خود در راه

تحقق افراد سازمان، علاقه مندند بدانند که به انتظارات، خواسته‌ها، نیازها و شأن آن چگونه توجه می‌شود (بهمنی و تمدنی، 1382: 25).

در این میان کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان یکی از متغیرهای تأثیر گذار باشد. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیابند ایده های خود را ارائه داده و در تصمیم گیری‌ها بیشتر دخالت کنند واکنشهای مطلوب و مناسبی از خود نشان خواهند داد.

از نظر ریچارد والتون «کیفیت زندگی عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود» (مورهد و گریفمن، 1374: 529).

از نظر کامینگز «کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی» (کامینگز، 1375: 529).

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است، اما در مورد معنای آن توافق کمی وجود دارد. حداقل سه استفاده رایج از این اصطلاح وجود دارد. اول اینکه کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های روان شناختی، امنیت شغلی، روابط مناسب کارفرما، کارکنان و میزان پایین حوادث دارد. شاید این شایع‌ترین استفاده از این اصطلاح باشد. دوم اینکه کیفیت زندگی کاری، هم چنین به مجموعه ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی سازی شغلی سیستم پرداختی که عملکرد خوب را تشویق می‌کند، تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. بالاخره کیفیت زندگی کاری اغلب به یک نوع برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد (میرسپاسی، 1386: 138).

روند جدیدی که باعث اهمیت کیفیت زندگی کادر آموزشی و پرداختن به مسائل مربوط به کار آنها در سازمان علمی‌شده و نقش و رسالت این منبع استراتژیک را به عنوان یکی از عوامل تأمین کیفیت جامعه و بهره وری در سازمان‌های علمی و آموزشی و دولتی و بازرگانی و نهایتاً زیر بنای توسعه علمی، اقتصادی و اجتماعی فرهنگی می‌باشد. در حوزه شناسی کیفیت زندگی می‌توان

گفت با توجه مطالعات انجام شده در این حوزه کیفیت زندگی موضوعی عمده در رشته‌های جامعه‌شناسی خانواده و کار است.

کیفیت زندگی در دو بعد: عینی و ذهنی قابل مطالعه و بررسی است.

الف - تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان، مانند: میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، دوره‌های آموزشی، تفویض اختیار، پرستیژ اجتماعی و

ب - تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اخص می‌باشد. به تعبیر دیگر کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد (میرسپاسی، 1386: 138).

شاخص‌های کلیدی کیفیت زندگی در چهار حوزه عمده: اجتماعی؛ بهداشتی؛ اقتصادی؛ زیست محیطی می‌توان نام برد. در تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خویش است. با وجود تفاوت در برداشت‌ها، تحقیقات نشان می‌دهد که برخی از شاخص‌ها در اغلب جوامع مشترک هستند؛ از آن جمله می‌توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد که دانشمندان متعددی آنها را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری معرفی کرده‌اند (سلمانی، 1384: 16).

اگر معلمی واقعاً احساس کند کیفیت زندگی کاری‌اش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش یا ناشی از سیاست‌های سازمان در جهت افزایش بهره‌وری باشد؛ این موضوع به او نیروی بیشتری جهت انجام کار می‌بخشد. نتیجه طبیعی چنین فرآیندی، ایجاد نیروی زندگی و جوّ فعال در داخل گروه و یا محیط آموزشی مدرسه‌می باشد.

این فرآیند در نهایت موجب افزایش بهره‌وری از نتایج مورد انتظار با توجه با استانداردهای فناوری یا تجهیزات شده؛ همین مطلب خود موجب انگیزه

بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتری می‌شود. بنابراین کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی به آن بستگی دارد. قدر مسلم هر اندازه سازمان‌ها و موسسات گسترش یافته و متنوع‌تر شود، مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزون‌تر می‌گردد. از این رو مدیران باید به دانش و بینش لازم در جهت مواجه شدن در حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس مجهز باشند.

هدف اصلی مقاله حاضر تعیین کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه دبیرستان‌های شهر تبریز می‌باشد.

اهمیت و ضرورت مسأله

توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می‌شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان بر آن قائل هستند. چنین می‌نماید که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کاری معنی‌دارتر هستند. کارکنان مایلند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان تغییراتی داده شود. اهمیت پاداش‌های غیراقتصادی هم اکنون در حال افزایش است، به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش پرورش بالایی برخوردارند. چنین به نظر می‌رسد که نیاز شدیدی به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری بسیاری از دبیران و کارمندان وجود دارد. شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت خدمات و محصولات در برخی از کشورهای بزرگ صنعتی ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه‌مندی‌ها و رجحان‌های کارکنان پدید آمده است. کارکنان می‌خواهند که در کارشان نظارت و دخالت بیشتری داشته باشند. آنان دوست ندارند مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ بشمار آیند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت کنند، واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد (رولان و شولر، 1381: 355).

در ارتباط با مسأله کیفیت زندگی کاری معلمان، تحقیقات اندکی صورت گرفته و بررسی حاضر می‌تواند دانش علمی را در این زمینه فراهم کرده و گسترش دهد و همچنین با مطالعه و شناخت کیفیت زندگی کاری دبیران متوسطه دبیرستانهای تبریز، راه کارهای مناسبی جهت بهبود عملکرد کاری و بالا بردن توانمندیها و کارایی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ارائه داد.

هدف تحقیق

تعیین میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن دبیرستانهای متوسطه شهر تبریز.

کیفیت زندگی

ریشه‌های تاریخی استفاده از عبارت کیفیت زندگی را می‌توان در آثار کلاسیک ارسطو که مربوط به سال 330 قبل از مسیح هستند، یافت. وی در اصول اخلاقی کلاسیک از رابطه بین کیفیت زندگی هنگام شادی و ارزش‌های ذهنی افراد سخن می‌گوید. «هنگامی که در مورد مؤلفه‌های خوشبختی سخن به میان می‌آید، عقاید متنوع بوده و نظرات افراد مختلف با نظر افراد خبره کاملاً متفاوت است». دسته اول خوشبختی را در مولفه‌های آشنا/ و آشنا چون شادی، پول یا شهرت می‌بینند و اغلب نظرات خود را در این زمینه تغییر می‌دهند. هنگام بیماری دستیابی به تندرستی را خوشبختی می‌دانند و زمانی که دچار مشکلات مالی هستند، به دست آوردن پول را سعادت تلقی می‌کنند.

مسأله کیفیت زندگی دوره‌های تاریخی زیادی را پشت سر گذاشته و تغییرات مختلفی در مورد آن صورت گرفته است. این عبارت علایق شخصی، تجارب، احساسات، دیدگاه‌ها و عقاید راجع به ابعاد فلسفی، فرهنگی، معنوی، روانشناسی، مالی، سیاسی و اجتماعی زندگی با استفاده از ابزارهای پژوهشی چند رشته‌ای تحلیل می‌شوند. در آثار تجربی، محققان اجتماعی، سیاستمداران، مدیران، اقتصاددانان، امراض شناسان و دیگر محققان حوزه پزشکی به منظور سنجش و ارزیابی کیفیت زندگی، شیوه‌های مختلفی ارائه داده‌اند (Bentham, 1798: 50).

کیفیت زندگی کاری

عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی. کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند. در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود، تأکید شده است.

وک چيو (2000؛ به نقل از نمازی، 1386) در تعریف زندگی کاری معتقد است که کیفیت زندگی کاری یک مجموعه از تکنیک‌های معین نیست بلکه بیشتر به عنوان روشی در جستجوی بهبود شرایط محیط کار در کل سازمان و یا واحدهای فرعی آن می‌باشد. همچنین وک چيو فلسفه کیفیت زندگی کاری را رسیدن همزمان به سلامت روانی کارکنان و افزایش بازدهی سازمان می‌داند.

دیکنز و رایینز (1988؛ به نقل از همان) موضوع کیفیت زندگی کاری را داشتن چنان محیط کاری می‌دانند که در آن فعالیت‌های نیروی انسانی با اهمیت قلمداد گردد. بدین ترتیب با اتخاذ رویه‌ها و سیاست‌ها کار به گونه‌ای درآورده می‌شود که از یکنواختی آن کاسته، تنوع و محرک بودن آن برای نیروی انسانی افزوده شود. زیلاگی و والاس (1987؛ به نقل نمازی، 1386) کیفیت زندگی کاری را یکی از نیروهای اصلی تغییر می‌دانند. آنان معتقدند (Q.W.L) سومین نیروی انسانی اصلی تغییر است که روز به روز به محبوبیت آن افزوده می‌شود.

کاسیو (1995؛ به نقل از همان) کیفیت زندگی کاری را به دو روش تعریف می‌کند. در روش اول، کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط و عملیات عینی سازمانی (مانند غنی سازی شغل، دموکراسی، سرپرستی، تعهد کاری و ایمنی شرایط کاری). در روش دیگر کیفیت کاری عبارتست از ادراکات کارگران از اینکه آنها از ایمنی برخوردارند، نیازهایشان ارضا می‌شود و از امکانات رشد و توسعه برخوردارند. این نگرش کیفیت زندگی کاری را به میزان ارضا نیازهای کارکنان مربوط می‌سازد.

ممی‌زاده (1375؛ به نقل از همان) نیز کیفیت زندگی کاری را به دو روش تعریف می‌کند:

الف) تعریف عینی (Q.W.L) مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط در یک سازمان که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و... می‌شود.

ب) تعریفی ذهنی (Q.W.L) تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اعم و کیفیت زندگی کاری (شغلی و سازمانی) به طور اخص است (به نقل از نمازی، 1386).

رویکرد جامعه‌شناختی به مفهوم کیفیت زندگی

موضوع کیفیت زندگی تقریباً به طور همزمان در چندین رشته علوم اجتماعی مطرح شد. در جامعه‌شناسی، اغلب به عنوان موضوعی ضمنی در مطالعات اجتماعی مطرح بوده، مانند توصیف زندگی روستایی در ایالات متحده که به وسیله آگبرن (1946) انجام داد. کیفیت زندگی به یکی از موضوعات مسلط شاخص‌های تحقیقات اجتماعی تبدیل شده است. در ابتدا تنها بر شاخص‌های «عینی» رفاه مانند فقر، بیماری و خودکشی تأکید می‌شد و شاخص‌های انتزاعی تنها در دهه 70 اضافه شد. کتاب‌های منتشر شده در این زمینه عبارتند از «شاخص‌های اجتماعی رفاه، درک آمریکایی‌ها از کیفیت زندگی» نوشته اندرو و ویتی (1976) و «کیفیت زندگی آمریکایی‌ها، احساسات، ارزیابی‌ها و رضایت‌ها» نوشته کمپل (1981).

کیفیت زندگی و مقیاس‌های مرتبط با آن

معروف‌ترین مقیاس‌های سنجش کیفیت زندگی در رابطه با مسأله تندرستی، جامع‌ترین مقیاس‌ها هستند. این مقیاس‌ها عبارتند از: سابقه تأثیر

بیماری (SIP)، پرسشنامه شاخص تندرستی، ام‌سی‌مستر (MHIQ) که بعدها توسط دیگر مقیاس‌ها از جمله شاخص توانایی کارکردی لی، شاخص اسپیتزر برای سنجش کیفیت زندگی و مقیاس سلامت روانی «برد برن»، سابقه تندرستی مورد تأیید قرار گرفت (Chambers, 1982: 780-784). به نقل از مختاری و نظری (1389).

نقطه اشتراک این مقیاس‌ها، استنباط آنها از سلامتی، در برگرفتن کارهای خاصی چون خواب، خوراک، پیاده‌روی، مراقبت از بدن، ایفای نقش اجتماعی، واکنش‌های روان‌شناختی از قبیل عواطف، شناخت و رضایت از زندگی است (Kaplan & Bush, 1982: 61-80).

برخی از مقیاس‌های کیفیت زندگی مرتبط با تندرستی براساس ابزاری کلاسیک که برای سنجش کارها طراحی شده است، استوارند. یعنی همان مقیاس سنجش کارهای روزمره (ADLs) که یکی از قدیمی‌ترین، پرکاربردترین و مهم‌ترین مقیاس‌های سنجش کیفیت زندگی است. این ابزار جهت ارزیابی میزان عدم وابستگی / وابستگی فرد به دیگران برای عملکرد در اساسی‌ترین سطوح زندگی (تنفس، پوشاک، استفاده از توالت، خویشتن‌داری، تغذیه) به کار می‌رود.

بیشتر مقیاس‌های کیفیت زندگی مرتبط با تندرستی، شامل اعمال خاصی است که در واقع امکان بیولوژیکی ابتلا به یک بیماری خاص را نشان می‌دهد. این مسأله در مورد بیماری سرطان صدق می‌کند زیرا به طور کلی شاخص‌های زیادی برای بیماری سرطان و همچنین برای بروز بیماری در مکان‌های خاص ارائه شده است. یک مقیاس کلی برای سنجش کیفیت زندگی بنام نحوه عملکرد توسط کارنوفسکی (KPS) صرفاً در مورد بیماران سرطانی به کار رفته است (Karnofsky & Burchenal, 1980). تقریباً 18% پژوهش‌های فهرست شده در بازبینی سال 1984 از مقیاس KPS استفاده کردند (Grieco & Long, 1984). این مقیاس‌های کلی کیفیت زندگی مرتبط با تندرستی را نباید با مقیاس‌هایی که برای ارزیابی سال‌های با کیفیت زندگی به کار برده می‌شوند و فناپذیری و بیمارگونی را براساس تعریف پزشکی آنها در هم ادغام می‌کنند، اشتباه گرفت.

یکی دیگر از مقیاس‌های کیفیت زندگی (QOL) مرتبط با بیماری‌های خاص که بر عملکرد فرد در رابطه با برخی از اعمال پس از بروز نقص‌های بیولوژیکی ناشی از یک بیماری تأکید می‌کند، مقیاس ایمز¹ برای سنجش تأثیر بیماری ورم مفاصل است. اگرچه این ابزار شامل موارد مختص به بیماری ورم مفاصل است، اما براساس مقیاس‌های کاتر، کاپلن و دیگران، برای ارزیابی عملکرد کلی با فعالیت‌های زندگی روزمره استوار می‌باشد.

ابعاد عاطفی QOL مرتبط با تندرستی، دارای تاریخچه سنجش شامل فهرست بازبینی علایم-90 (SCL-90) است، این فهرست شامل 900 مورد از گزارش‌های شخصی در مورد علائم بیماری است که براساس لیست بازبینی هاپکینز استوار بوده، الگوهای علائم روانشناختی در بیماران روانی را منعکس می‌کند. دیگر فهرست‌های کلی روان‌شناختی شامل شاخص پزشکی کرنل، شرح حالات فرد فهرست شخصیت چندمرحله‌ای مینستا و شاخص برد بدن می‌باشند. این شاخص‌های کلی عاطفی شامل افسردگی، نگرانی، خصومت و... هستند.

شمار زیادی از مقیاس‌های روان‌شناختی به موضوع افسردگی می‌پردازند. برخی از این مقیاس‌ها عبارتند از: فهرست افسردگی بک، مقیاس خود ارزیابی زونگ برای سنجش افسردگی (SDS) مقیاس افسردگی در مرکز پژوهش‌های امراض‌شناسی (Radloff, 1977)، مقیاس ارزیابی کارول (CRS) پرسشنامه مربوط به تجارب افسرده‌کننده (DEW) در حالیکه مقیاس‌های SDS و CRS بر علائم جسمی، رفتاری افسردگی که تقریباً صرف‌نظر از شاخص‌های شناختی و روان‌شناختی رخ می‌دهند، تأکید می‌کنند، مقیاس DEW به خاطر اساس منحصر به فرد نظری که در تئوری روان‌پریشی معاصر دارد، در خور توجه است. بالاخره، وسیع‌ترین و قدیمی‌ترین ابزارهای مورد استفاده در سنجش سلامت ذهنی صرفاً برای سنجش تندرستی و اثرات آن ارائه نشده‌اند، بلکه برای اشاره به رضایت کلی از زندگی و رضایت خاطر مطرح گشته‌اند. اولین پژوهش‌ها در رابطه با کیفیت کلی زندگی، رضایت از زندگی و مولفه‌های آن توسط کمپل و

¹ - Imes

دیگران (شاخص تندرستی و شاخص تأثیر عمومی) و اندروز و ویتی (سه مقیاس زندگی) انجام شد.

از جمله مقیاس‌های «کلاسیک» برای سنجش سلامت روانی می‌توان به سه مقیاس رضایت از زندگی که به وسیله نئوگارتن و دیگران و تجدیدنظر یکی از این مقیاس‌ها که به وسیله وود، ویلی و شافر، عمدتاً برای استفاده در مورد بزرگسالان پیشنهاد شده، اشاره کرد.

شاید پرکاربردترین مقیاس بخشی برای سنجش رضایت از زندگی، مقیاس کانتریل لادر است که کانتریل آن را مقیاس Self Anchoring Striving Sule می‌نامد و صرفاً در 13 کشور در پژوهش‌های مربوط به رضایت از زندگی به کار می‌رود. سه مقیاس سنجش احساسات (احساسات مثبت، منفی و توازن احساسات) که توسط بردبرن و کاپلوویتز ارائه شدند، بیشتر در پژوهش‌های مربوط به سلامت روانی استفاده شده‌اند (مختاری و نظری، 1389: 54-53).

پیشینه تحقیق

کیفیت زندگی کاری تاثیرات قابل توجهی روی پاسخ‌های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (محب‌علی، 1373). برخی از این مطالعات به قرار زیر می‌باشند:

(کیفیت زندگی کاری) (Q.W.L) ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه (59-1950) ابداع شد و براساس اریک تریست و همکارانش در دانشکده تاویتاک در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت. پژوهش‌های یاد شده هم بعد فنی هم بعد انسانی سازمان‌ها را بررسی و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کرد که باعث به وجود آمدن سیستم‌های تکنیکی - اجتماعی (سوسیو تکنیکال) مربوط به طراحی شغل شد و امروزه در ایلات متحده آمریکا بیشترین اقدامات مربوط به Q.W.L را تحت پوشش قرار می‌دهد. متخصصان اولیه Q.W.L در بریتانیا،

ایرلند، نروژ، سوئد طراحی‌های شغل را برای هماهنگی هر چه بهتر و منسجم‌تر کردن کارکنان و تکنولوژی ایجاد کردند. فعالیت Q.W.L آنها عمدتاً با مشارکت اتحادیه‌ها و مدیریت در طراحی کار، تدوین و باعث به وجود آمدن طراحی‌هایی از مشاغل شد که برای کارکنان سطوح بالاتری از منزلت (اعتبار شغلی) تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی مربوط به نتایج را به ارمغان آورد. احتمالاً بارزترین مشخصه‌های Q.W.L پدیدارشدن و توسعه گروه‌های کاری خودگردان به عنوان شکل جدیدی از طراحی کار بود این گروه‌ها متشکل از کارمندان با مهارت‌های متعدد (مهارت‌های چندگانه) بوده است که اطلاعات و استقلال (آزادی) عمل ضروری را برای طراحی و اداره عملیات شغل خودشان را داشته‌اند.

کنسیدین و کالوس (2003)، در تحقیقی به تدوین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری به منظور کمک به تعریف کار در اقتصاد توسعه یافته در کشور استرالیا پرداخته است. نتایج حاصله نشان داده است که به طور کلی بیش از 70% کارکنان به پنج شاخص از پانزده شاخص کیفیت زندگی کاری نگرش مثبتی داشته‌اند. این پنج شاخص شامل بهداشت حرفه‌ای و استانداردهای ایمنی کار (78%)، رفتار مدیریت (77%)، روش‌های کارگروهی (76%)، امنیت شغلی (74%) و نبود آزار جنسی و تبعیض (87%) بوده است و ده شاخص دیگر را به عنوان مهمترین مسائل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را ارزیابی کرده‌اند. مواردی از قبیل توازن و تعادل بین کار و زندگی، کار راهه شغلی، استرس شغلی، کار معنی دار و جالب به عنوان مسائل کاری که اکثریت کارکنان استرالیایی از وضعیت آنها ناراضی بوده‌اند. محققان برای پاسخ به سوال دوم بر اساس نتایج تحقیق گزارش دادند که رضایت مندی کارکنان را می‌توان صرف نظر از خصوصیات آنها، از طریق بهبود روابط کارکنان در محیط کار مدیریت کرد. همچنین می‌توان از طریق فراهم کردن وظایف کاری چالش برانگیز و جالب، به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان کمک کرد. این نتایج نشان می‌دهد که مسؤلیت مدیران منابع انسانی در این خصوص بسیار سنگین است و نقش اساسی در پیاده سازی برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری دارند.

قاسمی ملایر مطالعه‌ای با عنوان «بررسی کیفیت زندگی در بیماران مصروع مراجعه کننده به درمانگاه‌های داخلی اعصاب وابسته به بیمارستانهای آموزشی تابع وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» انجام داد. نتایج حاکی از آن بود که مردان نسبت به زنان از کیفیت زندگی بهتری برخوردار بوده اند، بعلاوه افراد گروه سنی 20-29 سال، مجردها، افراد با سواد، کسانی در سنین بالاتری به بیماری صرع مبتلا شده بودند (10 تا 19 سالگی) و کسانی که تعداد دفعات حمله کمتری داشتند از کیفیت زندگی بهتری برخوردار بودند. آزمونهای آماری رابطه معنی داری را بین میزان سواد و تعداد دفعات حمله صرع با کیفیت زندگی نشان داد. یعنی با کاهش تعداد دفعات حمله و افزایش میزان تحصیلات، از آزمونهای آماری و ضریب همبستگی پیرسون و آزمونهای T وجود ارتباط معنی داری میان برخی از مشخصات فردی و خانوادگی بیماران مصروع مورد مطالعه با ابعاد مختلف کیفیت زندگی آنها نشان داده شد. از آن جمله بین تعداد دفعات حمله با وضعیت جسمی و وضعیت اجتماعی بیماران، بین میزان تحصیلات با وضعیت خانوادگی، روانی و بین جنس و سن شروع بیماری با وضعیت اقتصادی آنها ارتباط معنادار وجود داشت. به طور کلی از یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین برداشت کرد که کیفیت زندگی دارای ساختاری پیچیده و ابعاد مختلف بوده و عوامل متعددی در تعیین آن دخالت دارند (قاسمی ملایر، 1372).

محمدی (1387) تحقیقی با عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان» انجام داده است و بدین نتیجه رسیده است که بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ($r=0/84$). از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه تأمین فرصت رشد و سپس مؤلفه قانون‌گرایی، بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارند.

خیراندیش (1383)، در تحقیق خود دریافته است که بیان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل رابطه، مثبت و معنی دار وجود دارد.

حسینی فرجام(1383)، نیز در تحقیق خود با عنوان «بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان» دریافته است که معلمان تا حدودی از کیفیت زندگی کاری مناسب برخوردارند، بین مؤلفه های شش گانه، مشارکت در وضعیت مناسب تری نسبت به سایر مؤلفه ها قرار داشته، رضایت از حقوق و مزایا در ردیف آخر بوده است

در پژوهش دیگری، تمدنی و بهمنی(1382) کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب را بررسی کردند. به گزارش آنها کیفیت زندگی 20% دانشجویان نیازمند تغییر جدی بوده، عوامل جنس، سن، نوع مذهب در کیفیت زندگی گروه نمونه بی تأثیر و تأهل، اشتغال و برخی از سطوح تحصیلی و شغلی والدین بر کیفیت زندگی آنها موثر بوده است. پژوهش‌های متعددی در مورد ارتباط کیفیت زندگی با سایر مولفه‌ها صورت گرفته است از جمله اینکه از قرن‌ها پیش تأثیر اوقات فراغت بر کیفیت زندگی در آثار مختلف مطرح شده است. برخی از پژوهش‌ها به بررسی رابطه میان جنبه‌های مختلف درک فرد از کیفیت زندگی پرداخته اند. این فاکتورها عبارتند از: بهداشت، غرور ملی و دیگر عوامل اجتماعی، آلن و گیبسون هم برخی از عوامل اجتماعی را که عبارتند از: امکانات تفریحی، شرایط اقتصادی، امکانات آموزشی، امکانات اجتماعی، خدمات دولتی و عمومی، تسهیلات پزشکی، مشارکت و حمایت اجتماعی مطرح کردند در صورتی که برخی از محققان موضوعات مقدم بر این سه جنبه از کیفیت زندگی را ارائه داده اند که عبارتند از شرکت در فعالیتهای تفریحی، موقعیت اجتماعی- اقتصادی، مشارکت اجتماعی و اقامت در جامعه. اما تاکنون تعداد کمی از پژوهش‌ها در این حوزه به بررسی تجربی مدل نظری شامل تمام فاکتورهای مؤثر بر کیفیت زندگی پرداخته است.

سؤال تحقیق

کیفیت زندگی کاری دبیران زن و مؤلفه‌های آن در بین آنان چگونه است؟

فرضیه‌های تحقیق

- 1- کیفیت زندگی کاری دبیران زن براساس مدرک تحصیلی آنان متفاوت است.
- 2- کیفیت زندگی کاری دبیران زن براساس وضعیت تأهل آنان متفاوت است.
- 3- بین کیفیت زندگی کاری دبیران زن و سابقه تدریس آنان رابطه وجود دارد.

تعریف متغیرها

متغیر کیفیت زندگی کاری

تعریف نظری: از نظر ریچارد والتون «کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان در بر آوردن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود» (مورهد و گریفتین، 1374: 55).

در تعریف دیگری: «کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی» (کامینگز، 1375: 529)

در تعریف دولان و شولر «کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که به ویژه بر شغلشان و بر محیط کارشان اثر می‌گذارد؛ به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود و فشار ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد» (دولان و شولر، 1381: 354).

اصطلاح کیفیت زندگی شغلی (Quality work life) که در سالهای اخیر رواج زیادی داشته است و حداقل سه استفاده رایج از این اصطلاح وجود دارد. اول اینکه QWL اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصتهای رشد، امنیت شغلی، روابط مناسب کارفرما، کارکنان و میزان پایین حوادث دارد. شاید این شایع‌ترین استفاده از این اصطلاح باشد؛ QWL.

همچنین به مجموعه ای از کارها و عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی، سیستم پرداختی که عملکرد خوب را تشویق می‌کند، تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. بالاخره QWL اغلب به یک نوع برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد. در این مورد برنامه‌های QWL ممکن است به عنوان راهبرد منابع انسانی که عملکردهای QWL را برای بهبود برنامه‌های آن و بهبود میزان کارایی سازمان نظیر بهره‌وری و کیفیت به کار می‌برد، در نظر گرفته می‌شود.

شرمهورن و همکارانش، کیفیت زندگی کاری را از طریق تشریح برخی از فعالیت‌هایی که ممکن است به عنوان معرف تلاش‌های کیفیت زندگی کاری شود، تعریف نمود. اگر چه این تعریف شاید دامنه وسیعی از فعالیتها را شامل شود، اما برخی از برجسته‌ترین این فعالیتها به شرح زیر می‌باشد:

- 1- مشارکت دخالت دادن افراد کلیه سطوح سازمانی در تصمیم‌گیری.
- 2- تجدید ساختار کار، طراحی دوباره مشاغل، نظام‌ها و ساختارهای کار به منظور فراهم نمودن زمینه آزادی بیشتر کارکنان در انجام کار.
- 3- پاداش، ایجاد نظام‌های پاداشی که عادلانه، هماهنگ و متناسب با عملکرد کاری کارکنان باشد.
- 4- بهبود محیط کار، دلپذیر نمودن جایگاه کاری کارکنان به گونه‌ای که بتواند نیازهای فردی آنان را پاسخگو باشد (شرمهورن و دیگران، 1998).

تعریف عملیاتی و نحوه‌ی اندازه‌گیری متغیرها

منظور از کیفیت زندگی کاری در این تحقیق پاسخی است که افراد به پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری که از الگوی کیفیت زندگی کاری والتون گرفته شده است، پاسخ می‌دهند. ریچارد والتون اجزا « کیفیت زندگی کاری» را در هشت بعد مطرح می‌نماید:

- 1- پرداخت منصفانه و کافی: منظور، پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد (مورهد و گریفین، 1374).
- 2- محیط کار ایمن و بهداشتی: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است (همان منبع).
- 3- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصتهای پیشرفت و فرصتهای به کارگیری مهارتهای کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال است (همان منبع).
- 4- قانون‌گرایی در سازمان: فراهم نمودن زمینه آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر؛ نقد کردن سلطهٔ قانون نسبت به سلطه انسانی (همان منبع).
- 5- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسؤولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد (همان منبع).
- 6- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌باشد (همان منبع).
- 7- یکپارچگی و انسجام: ایجاد یک فضا و جوکاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند، تقویت نماید (همان منبع).
- 8- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصتهایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارتهای گوناگون، دسترسی به اطلاعات مناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان اشاره دارد (همان منبع).

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف یک مطالعه کاربردی و از نظر زمان، مطالعه مقطعی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، یک بررسی پیمایشی است.

جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

جامعه آماری کلیه دبیران زن دبیرستانهای متوسطه شهر تبریز هستند که تعداد آنها طبق آخرین آمار سازمان آموزش و پرورش آذربایجان شرقی برابر با 6216 نفر است. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران استفاده شد، که در نهایت حجم نمونه برابر 175 نفر به دست آمد. شیوه حجم نمونه براساس فرمول کوکران 175 نفر برآورد گردید و نمونه‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq} = 175$$

ابزار گردآوری اطلاعات

در این مقاله برای سنجش کیفیت زندگی از گویه‌های ریچارد والتون استفاده شد، که اعتبار آن از طریق اعتبار سازه‌ای و پایایی آن، با آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد، که مقدار آن برابر 0/89 به دست آمده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه 17 استفاده گردید. برای پاسخ به سؤال تحقیق از آماره‌های توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، ضریب چولگی و ...) و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های t و ضریب همبستگی پیرسون و برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های شهروندی سازمانی در بین کارکنان از آزمون فریدمن استفاده گردید.

یافته‌های توصیفی

در مطالعه حاضر میانگین سنی دبیران زن برابر $39 \pm 6/68$ سال با حداقل 22 و حداکثر 60 سال و سابقه تدریس برابر $17/30 \pm 7/68$ بوده است. از نظر وضعیت تأهل 95 درصد متأهل و 5 درصد مجرد بودند، از نظر محل خدمت 81 درصد از دبیران بومی و 19 درصد غیربومی بوده، از سایر نقاط برای تدریس می‌آمدند، از نظر وضعیت شغلی نیز 92 درصد از دبیران فقط به شغل معلمی اشتغال داشتند و 8 درصد به غیر از معلمی شغل دیگری نیز داشتند. 1/7 درصد از معلمان مدرک تحصیلی‌شان فوق‌دیپلم، 77/1 درصد لیسانس و 21/1 درصد نیز دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس بوده‌اند.

توزیع پراکندگی میزان کیفیت زندگی کاری در بین دبیران زن مورد مطالعه

براساس اطلاعات جدول (1) متوسط کیفیت زندگی کاری در بین دبیران برابر 44/48 به دست آمده است، حداقل میزان کیفیت زندگی کاری 12/14 و حداکثر 85 می‌باشد که در مجموع میزان کیفیت زندگی کاری در بین دبیران زن در حد متوسط می‌باشد.

جدول (1) توزیع پراکندگی میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن مورد مطالعه

انحراف چارکها			چارک اول	چارک دوم	چارک سوم	میانگین	انحراف مستند	میانگین رتبه	تعداد
چارک اول	چارک دوم	چارک سوم							
37/85	44/28	51/42	75/71	12/14	-0/119	11/19	44/36	175	

توزیع پراکندگی میزان مؤلفه های کیفیت زندگی کاری در بین دبیران زن

مورد مطالعه

براساس اطلاعات جدول (2) ملاحظه می‌شود که میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن در بعد پرداخت منصفانه برابر 37/32، بعد ایمنی محیط کار

برابر 44/14، بعد فرصت رشد و خلاقیت برابر 39/57، بعد قانون‌گرایی در سازمان برابر 38/97، بعد فضای کلی زندگی برابر 46/21، بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی برابر 40/88، بعد توسعه قابلیت‌های انسانی برابر 44/07 و در بعد وابستگی اجتماعی 67/96 به دست آمده است، همچنانکه ملاحظه می‌شود، کیفیت زندگی کاری دبیران در بعد پرداخت منصفانه در حد خیلی پایین و وابستگی اجتماعی در حد بالا بوده و سایر ابعاد نیز در حد متوسط می‌باشند.

جدول (2)- توزیع پراکندگی میزان مولفه های کیفیت زندگی کاری در بین دبیران زن مورد مطالعه

انحراف چارکها			چارک اول	چارک دوم	چارک سوم	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	میانگین ه
چارک سوم	چارک دوم	چارک اول							
50	37/50	25	93/75	6/25	0/524	15/38	37/32	175	پرداخت منصفانه
55	45	35	95	0	-0/068	15/58	44/14	175	ایمنی محیط کار
50	40	30	85	0	-0/03	16/28	39/57	175	فرصت رشد و خلاقیت
55	40	25	80	0	-0/155	18/59	38/97	175	قانون‌گرایی
56/25	50	31/25	81/25	0	0/025	16/57	46/21	175	فضای کلی زندگی
54/16	41/66	29/16	100	0	-0/077	18/20	40/88	175	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
62/50	50	52	100	0	-0/039	22/85	44/07	175	توسعه قابلیت‌های انسانی
81/25	68/75	56/25	100	0	-0/604	20/60	67/96	175	وابستگی اجتماعی

مقایسه ابعاد کیفیت زندگی کاری دبیران زن مورد مطالعه

برای مقایسه ابعاد کیفیت زندگی کاری دبیران زن از آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده شد و نتایج آزمون نشان داد که میانگین رتبه در بعد پرداخت منصفانه برابر 3/53، بعد ایمنی محیط کار 4/43، بعد فرصت رشد و خلاقیت 3/80، بعد قانون‌گرایی در سازمان برابر 3/70، بعد فضای کلی زندگی برابر 4/68، یکپارچگی و انسجام اجتماعی برابر 4/15، بعد توسعه قابلیت‌های انسانی برابر 4/59 و بعد وابستگی اجتماعی میانگین رتبه 7/12 را به دست آورده است، همچنانکه طبق اطلاعات جدول (3) ملاحظه می‌شود، نمره کیفیت زندگی کاری

دبیران زن در بعد پرداخت منصفانه کمترین و در بعد وابستگی اجتماعی بیشترین بوده است که مقدار آزمون برابر $F=271/902$ با سطح معنی‌داری $P=0/000$ بدست آمده است و نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت زندگی کاری دبیران زن در ابعاد پرداخت منصفانه، فرصت رشد و خلاقیت و قانون‌گرایی در حد پایین می‌باشد.

جدول (3) مقایسه ابعاد کیفیت زندگی کاری دبیران مورد مطالعه

ابعاد کیفیت زندگی کاری	میانگین رتبه‌ها	مقدار آزمون	سطح معنی‌داری
پرداخت منصفانه	3/53	271/902	0/000
محیط کار ایمن	4/43		
فرصت رشد و خلاقیت	3/80		
قانون‌گرایی	3/70		
فضای کلی زندگی	4/68		
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	4/15		
توسعه قابلیت‌های انسانی	4/59		
وابستگی اجتماعی	7/12		

مقایسه میزان کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های آن براساس مدرک تحصیلی دبیران زن

براساس اطلاعات جدول (5) ملاحظه می‌شود که میزان کیفیت زندگی کاری در دبیران براساس سطح تحصیلات آنها با آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مقدار $F=1/9$ با سطح معنی‌داری $P=0/12$ محاسبه گردید، که تفاوت میزان کیفیت زندگی کاری دبیران براساس مدرک تحصیلی آنان معنی‌دار نمی‌باشد.

جدول (5) میزان کیفیت زندگی کاری دبیران زن براساس مدرک تحصیلی آنان

سطح معنی‌دار	مقدار F	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
0/442	0/821	49/29	43/57	2/88	46/19	3	فوق دیپلم
		75/71	16/43	11/15	44/89	135	لیسانس
		70/71	12/14	11/66	42/29	37	فوق لیسانس
		75/71	12/14	11/19	44/36	175	کل

تفاوت کیفیت زندگی کاری براساس وضعیت تاهل دبیران زن

براساس اطلاعات جدول (6) می‌شود که میزان کیفیت زندگی کاری بر اساس وضعیت تاهل طبق آزمون تفاوت میانگین مستقل T-Test معنی‌دار به دست نیامده است. بنابراین می‌توان گفت میزان کیفیت زندگی کاری در دبیران متأهل و مجرد یکسان می‌باشد.

جدول (6) مقایسه میانگین میزان کیفیت زندگی کاری دبیران براساس وضعیت تاهل

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
167	44/42	11/25	0/298	173	0/766
8	43/21	10/47			

همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و سابقه تدریس دبیران

براساس اطلاعات جدول (7) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و سابقه تدریس دبیران زن همبستگی معنی‌دار وجود ندارد. به طوری که ضریب همبستگی برابر $r = -0/097$ با سطح معنی‌داری $P = 0/208$ محاسبه شده است.

جدول (7) همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و سابقه تدریس دبیران

کیفیت زندگی کاری دبیران	سابقه تدریس
$r = -0/097$ $P = 0/208$ $n = 170$	

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل نشان داد که میزان کیفیت زندگی کاری دبیران شهر تبریز در حد متوسط به پایین است. بنابراین برای رساندن این میانگین به جایی که شایسته فرهنگیان و زحمت‌کشان عرصهٔ تعلیم و تربیت باشد، همت والای مسؤولین محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبند. با توجه به اینکه آموزش و پرورش جزو حیاتی ارگان‌های دولتی کشور محسوب می‌شود که هر

گونه سرمایه‌گذاری در آن در آینده نه چندان دور منجر به توسعه علمی، فرهنگی و حتی سیاسی کشور خواهد شد، بنابراین توجه ویژه مسؤولین به بحث کیفیت زندگی کاری معلمان آموزش و پرورش، امری ضروری به نظر می‌رسد.

در مورد با متغیرهای مدرک تحصیلی و وضعیت تأهل با کیفیت زندگی کاری دبیران، نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که رابطه معنی‌دار بین آنها وجود ندارد. در توضیح آن می‌توان گفت که در متغیر مدرک تحصیلی اکثر دبیران در یک رده تحصیلی بوده‌اند و فرق چندانی با همدیگر نداشتند.

پیشنهادها

این تحقیق بنا به محدودیتهای مالی و زمانی، متغیرهای محدودی مانند کیفیت زندگی و ابعاد آن را براساس نظریات پارسونز و سلسله مراتب نیازهای مازلو، مورد توجه قرار داده است. پیشنهاد می‌گردد تحقیقات آتی با متغیرهای متفاوت دیگری و براساس نظریات اندیشمندان دیگری انجام شود تا زوایای دیگری از این پدیده روشن گردد. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر می‌تواند مفید واقع گردد.

- تعادل بین انتظارات کارکنان و امکانات سازمان، به این معنی که اصول و مقررات سازمان در افراد نهادینه شود، تا آنان بتوانند توقعات خود را در سطح معقولی قرار دهند تا رضایت از محیط کار فراهم گردد.

- نظام پاداش‌ها و پرداخت‌های سازمان بر مبنی تخصص و شایسته‌سالاری باشد. همچنین استخدام دبیران براساس اصول و ضوابط باشد، تا زمینه‌های ریا کاری و خویشاوندگرایی در سازمان فراهم نگردد.

- پرداخت دستمزدهای مکفی، تأمین حقوق بازنشستگی، امنیت خاطر از تداوم شغل و ایجاد محیطی انتقاد پذیر می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری دبیران را بالا برده، موجب بهره‌وری سازمان شود.

- مشارکت دبیران در امور مختلف مدرسه، برقراری نظام پیشنهادهای خوب و همچنین ایجاد هرم‌های حمایتی از کارکنان تسهیل شود تا آنها بتوانند خواسته‌های خود را به طور دسته جمعی دنبال کرده، تحقق ببخشند.

- توجه به شرایط فیزیکی محیط کار (سرمايش، گرمایش و...) توجه به سلامت روحی و جسمی کارکنان، برابری میزان دستمزد با ساعات تدریس و ایجاد محیط سالم و با نشاط از طریق برگزاری برنامه‌های فرهنگی و ... در محیط مدرسه.

- توجه به محیط کاری دبیران و افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی، همچنین توجه به اوقات فراغت آنان از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و خانوادگی و ایجاد زمینه آشنایی‌های بیشتر آنان با یکدیگر و توجه به روابط غیر رسمی آنها.

منابع:

- اشرف، احمد (1380)، نگرش در مفهوم کیفیت زندگی و اجزای آن، فصلنامه مددکاری اجتماعی، شماره 5، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران.
- بهمنی، بهمن (1380)، بررسی کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی و رابطه آن با متغیرهای نگرش دینی، عملکرد تحصیلی و وضعیت اقتصادی اجتماعی، گزارش طرح پژوهشی.
- بهمنی، بهمن، تمدنی، مجتبی و عسگری، مجید (1383)، بررسی کیفیت زندگی و رابطه آن با نگرش دینی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب تهران، فصلنامه طب و تزکیه، شماره 53 تابستان، صص 44 - 32.
- تمدنی، حسین ابوالحسن (1379)، درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی، مشهد: نشر مرنديز.
- جلیلیان، حسین (1385)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شغلی کارشناسان شرکت ملی نفت، تهران: دانشگاه علوم و تحقیقات تهران.
- جمشیدی، عالیه (1379)، بررسی کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) کارکنان مراکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- حاج یوسفی، علی (1381)، کیفیت زندگی و راهبردهای اصلاحی، فصلنامه مددکاری اجتماعی، شماره 8، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران.
- حسینی فرجام، اعظم سادات (1383)، بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پرورش استان همدان.
- حیدریان، محمود (1346)، روانشناسی و جامعه‌شناسی جنایی، جلد اول، انتشارات یاد.
- خدیوی، اسدالله و حسینی، علی (1386)، بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فصلنامه علوم مدیریت، شماره 2، صص 150.
- خیر اندیش سواد کوهی، مهدی (1383)، رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- دانشنامه آزاد ویکیپدیا.
- دریا بندری، نجف (1369)، در بی خویشتنی؛ بررسی مفهوم الیناسیون در فلسفه غرب، تهران: نشر کتاب پرواز.
- دورکیم، امیل (1369)، درباره تقسیم کار اجتماعی، ترجمه: باقر پرهام، کتابسرای بابل.

- رودکی، مهدی (1385)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مهندسی صنایع دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب.
 - سلمانی، داوود (1384)، کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی، انتشارات دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران.
 - سلیمی، علی و داوری، محمد (1380)، جامعه‌شناسی کجروی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
 - قاسمی، محمد (1379)، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم.
 - کامینگز، توماس ج اورالی، کر بتوفر (1375)، توسعه سازمان و تحول، ترجمه: عباس محمدزاده، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
 - محمدی، بهرام (1387)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید رجایی تهران.
 - مختاری، مرضیه و نظری، جواد (1389)، جامعه‌شناسی کیفیت زندگی، تهران: چاپ اول، چاپ آذرخش، انتشارات جامعه‌شناسان.
 - مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (1374)، رفتار سازمانی، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
 - میرسپاسی، ناصر (1383)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
 - میرسپاسی، ناصر (1376)، تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره 15.
 - نمازی، مهدی (1386)، بررسی کیفیت زندگی کاری کارگران صنعتی تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی (نمایندگی آذربایجان).
- Bentham, J. (1789), An introduction to the principles of morals and legislation. New York. Hafner. b. s. R. A. Catrter. w. b. & Gilson, M. Bobbitt_ Bergner, development and final, 1981: The sickness Impact profile 787, revision of a health status measure. Med Care 19-809.
 - Cascio, W.F., (1981), managing human resources: productivity, quality of work Life, profits. 2005, mc graw hillco. P: 323.

-
- Cuisine Gillian & Ron Callus (2003), The Development Of Quality Of Work Life Indication; Helping Define Decent Work in Developed Economies,Australia.
 - Habermas, J. (1971), Science and technology as ideology. In: Beacon Press. Pp: 81-122.
 - Holzmann, I Guggenmoos, (1995), Quality of life and health, Blackwell Wissenschafts_ Verlag.
 - Grieco, A & Long, C. (1984), Investigation of the Kanjorski performance Status as a measure ofquality of Life. Health Psychology.
 - Kaplan, R.M & Bush, J.W. (1982), Health_ related quality of life measurement for evaluation research and policy analysis. Health psycho, pp: 61-80.
 - Karnofsky, D.A & Burchenal, J.H. (1946), The clinical evaluation of chemotherapeutic agents in cancer. New York, Columbia University Press, pp:191-205.
 - Keyes, Corey L. M & Shane Lopez, (2002), Positive Direction in Diagnosed and Intervention, pp: 45-59.
 - Merton, R & Nisbet, A. (1966), Contemporary Social Problems, New York.
 - Oliver, J & Mohammad, H. (1996), Quality of life and mental health services, New York, Rutledge.
 - Radloff, L.S. (1977), The CES_ D_ scale: Self_ Report depression scale for research in the general population. Apple Psycho Measurement, pp: 385-401.

