J TOLOO E BEHDASHT, School of Public Health, Yazd Shahid Sadoughi Univ Med Sci

ORIGINAL ARTICLE

Received:2020/07/14 *Accepted:2021/01/11*

Survey of Teachers' quality of Work Life in Mehriz in 2018

Seyed Saeed Mazloomy Mahmoodabad (Ph.D.)[1], Reyhaneh Zarezadeh(M.Sc.)[2],Mahsa Khodayarian(Ph.D.)[3], Hossein Fallahzadeh(Ph.D.)[4]

1.Professor, Social Determinants of Health Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran.
2.Corresponding Author:M.Sc., student of Health Education, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran. Email: reyhanezarezade@yahoo.com Tel:09374714372
3.Assistant Professor, Social Determinants of Health Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran.
4.Professor, Research Center of Prevention and Epidemiology of Non-Communicable Disease, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran.

Abstract

Introduction: The quality of work-life plays a significant role in employee satisfaction and organizational effectiveness. Due to their direct educational impacts, teachers play a unique role in nurturing future generations of society. This study aimed to investigate the quality of the work-life of teachers in Mehriz City.
Methods: This descriptive practical study was carried out among 440 people as the study population. We selected 248 people randomly by cluster sampling method. The data collection tools included the Ilgan Quality of work-life Questionnaire. To analyze the data, we used descriptive and inferential statistics and SPSS software.
Results: The findings showed that the quality of the work-life of teachers was at a desirable level, but the wages and benefits were at an unacceptable level.
Conclusion: The findings of this study emphasized that the principal concern of the teachers in Mehriz was the issue of wages and benefits. Therefore, teachers not satisfied with their current salary cannot have ideal creativity, planning, and educational efficiency. Although the reward of a teacher's work is not just in the form of material rewards, the reality is that a decent wage is a necessity to live a dignified life.

Keywords: Quality of Work, Life, Teachers
Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interest.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

This Paper Should be Cited as:
Author: Seyed Saeed Mazloomy mahmoodabad, Reyhaneh Zarezadeh ,Mahsa Khodayarian, Hossein fallahzadeh. Survey of Teachers' quality of Work Life in ……Tolooebehdasht Journal.2021;20(1):1-11.[Persian]

بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال ۱۳۹۷

نویسندگان :سید سعید مظلومی محمودآباد[۱]، ریحانه زارع زاده[۲]، مهسا خدایاریان[۳]، حسین فلاح زاده[۴]

۱.استاد مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، ایران.

تلفن تماس: ۰۹۳۷۴۷۱۴۳۷۲ Email: reyhanezarezade@yahoo.com

۳. استادیار گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، ایران.

۴. استاد آمار زیستی دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، مدیر گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، سرپرست مرکز تحقیقات پیشگیری و اپیدمیولوژی بیماری های غیرواگیر، ایران.

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی
دانشکده بهداشت یزد
سال بیستم
شماره اول
فروردین و اردیبهشت۱۴۰۰
شماره مسلسل: ۸۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۴/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۲

چکیده

مقدمه: کیفیت زندگی شغلی نقش مهمی در تامین رضایت مندی کارکنان و اثربخشی سازمان ها بر عهده دارد. معلمان به دلیل تاثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی، در پرورش نسل های آتی جامعه نقشی بی بدیل یافته اند. با توجه به اهمیت موضوع این پژوهش بر آن شد تا کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز را مورد بررسی قرار دهد.

روش بررسی: پژوهش حاضر، از نوع توصیفی-مقطعی است و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۴۰ نفر است که با روش نمونه گیری خوشه ای ۲۴۸ نفر بصورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده های این پژوهش پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی و نرم افزار Spss استفاده شد.

یافته ها: یافته ها پژوهش حاضر نشان می دهد، کیفیت زندگی شغلی معلمان در سطح مطلوب است و تنها بعد دستمزد و مزایا است که در سطح نامطلوب قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری: یافته های پژوهش بر این نکته تاکید می کند که دغدغه اصلی معلمان شهرستان مهریز در کیفیت زندگی شغلی مسئله دستمزد و مزایا است، بنابراین نباید انتظار داشت معلمی که از دریافت حقوق و دستمزد کنونی خود رضایت ندارد از خلاقیت، برنامه ریزی و کارایی آموزشی و تربیتی ایده الی برخوردار باشد. هر چند اجر کار معلمی فقط در قالب پاداش های مادی قرار نمی گیرد، ولی واقعیت این است که برای گذراندن زندگی در خور شأن و مقام معلم، حقوق مناسب یک ضرورت است.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی، شغلی، معلمان

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد می باشد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

مقدمه

امروزه، کار تنها یک ابزار یا وسیله ای ساده برای امرار معاش نیست، بلکه فرایندی چند عاملی است که انسان به عنوان مرکز ثقل و محرک آن قرار گرفته است. پس از تکامل یافتن واژه کار، مفهوم کیفیت زندگی شغلی (Quality of work) نیز مطرح گردید که تمرکز آن بر فرد بوده و سعی در ارائه شرایط مناسب کاری برای فرد دارد، به نحوی که وی بتواند وظایف خود را با سلامتی و رضایت انجام و توسعه دهد (۱). کیفیت زندگی، یک مفهوم چند بعدی است که این ابعاد را می توان در ۵ گروه احتیاجات اولیه و اساسی برای یک زندگی خوب (امنیت خاطر، درآمد)، سلامت (حاصل تعامل، عوامل ژنتیک، اجتماعی، محیطی و پزشکی)، امنیت (دسترسی به محیطی ایمن)، روابط اجتماعی مناسب (احترام، همکاری و تعارض بین افراد و گروه ها)، آزادی و انتخاب (توانایی تجربه و برآوردن انتخاب های فردی) دسته بندی کرد (۲). اصطلاح کیفیت زندگی شغلی اولین بار در کنفرانس بین المللی Arden در دانشگاه کلمبیا به کار برده شد (۳). کیفیت زندگی شغلی، منحصر به رویه های روانی و فردی نمی شود، بلکه در سطح جهان تقاضاهای کلی به وسیله سازمان کارگری جهانی حمایت می شود. در مرکز سازمان کارگری جهانی دستورالعمل های اجتماعی خالق فرصت های شغلی بهتر و بیشتری هستند (۴).

کول و همکاران معتقدند که کیفیت زندگی شغلی شامل جنبه های گسترده ای از محیط شغلی است که روی سلامتی و عملکرد کارگر تاثیر می گذارد (۴). طبق مطالعه Lindaدر سال ۲۰۰۰ کلا پیامدهای کیفیت زندگی شغلی علاوه بر تامین 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 بهره وری و افزایش عملکرد) و نتایج اجتماعی(افزایش ارزش سرمایه های انسانی، مشارکت و همکاری در رفع مشکلات اجتماعی و افزایش رضایت از زندگی در جامعه) می باشد (۵).

معلم باید مسائل و مشکلات مالی، خانوادگی، عاطفی و ....خود را کاملاً کنار گذاشته و با ظاهر و روحیه ای مناسب وارد کلاس درس شود. او نباید اجازه دهد این موارد ذره ای تاثیر منفی روی کیفیت کارش در کلاس بگذارد (۶). بررسی های صورت گرفته نشان می دهد که مهمترین آسیب های نظام آموزش و پرورش، کم توجهی به قلمرو حرفه ای و بی توجهی به کیفیت زندگی شغلی معلمان است (۷).

مدرسه یکی از مهمترین نهادهای سازمان یافته و رسمی اجتماعی است که باید با فراهم نمودن محیطی سالم، به جسم و روان کودکان جامعه امکان شکوفایی داده و آنان را نسبت به خود، خانواده و اجتماع مسئول سازد. سرمایه گذاری برای تامین سلامتی جمعیت میلیونی دانش آموزی که آینده سازان جامعه خواهند بود، کاملا منطقی به نظر می رسد، و اما پیش نیاز اصلی تحقق این هدف، تامین سلامت معلمان می باشد (۸). معلم، سازنده نسل های آینده هر کشوری است. این شغل از مهم ترین و ارزشمندترین مشاغل در جهان به شمار می آید. کار معلمی فقط یک شغل نیست زیرا با روح، فکر و ذهن انسان ها در ارتباط است (۹). معلمان به دلیل تاثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده ها، در پرورش نسل های آتی هر

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

جامعه نقشی بی بدیل یافته اند. شغل معلمی در کنار اهمیتی که دارد، به عنوان یکی از استرس زاترین مشاغل نیز در دنیا شناخته می شود (۱۰). بنابراین شناسایی عواملی که سبب بهبود کیفیت زندگی شغلی معلمان می شود، توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارتقا سطح سلامت افراد جامعه را در پی خواهد داشت (۱۱).

با توجه به توضیحات ارائه شده در مورد اهمیت بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان و تاثیرات آن بر فرد و جامعه این پژوهش بر آن شد تا با در نظر گرفتن شرایط متفاوت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی هر شهر، کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز را مورد بررسی قرار دهد.

روش بررسی

در این پژوهش برای نمونه گیری از جامعه آماری معلمان که ۴۴۰ نفر است، با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ ٪ و با توجه به مقاله مشابه قبلی که حداکثر انحراف معیار ابعاد پرسشنامه را ۲ گزارش کرده است (۸) و در نظر گرفتن خطای برآورد d=۰/۲۵ نسبت به میانگین ابعاد کیفیت زندگی، تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه نیاز است. روش نمونه گیری این پژوهش خوشه ای است و تعداد ۱۰ مدرسه (۵ مدرسه دخترانه و ۵ مدرسه پسرانه) به صورت تصادفی انتخاب می گردد و در هر مدرسه کلیه معلمان وارد مطالعه می شوند.

$$440 = \frac{z^2\, s^2}{d^2} = 248$$

ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد است. در مطالعه نجفی و همکاران پایایی و روایی این پرسشنامه به اثبات رسیده است. این پرسشنامه دارای دو قسمت است، قسمت اول مربوط به مشخصات فردی از قبیل تحصیلات، سن، جنس، سابقه خدمت، مقطع تحصیلی می باشد و قسمت دوم که دارای ۲۴ گویه و ۵ مولفه است که با طیف لیکرت ۵ درجه ای (۱= هرگز، ۲= کم، ۳= تاحدودی، ۴= زیاد، ۵= خیلی زیاد) ارزش گذاری شده است. پرسش های (۴-۱) برای مولفه فرصت در کار، پرسش های (۸-۵) برای مولفه دستمزد عادلانه و مزایا، پرسش های (۱۲-۹) برای مولفه محیط کاری سالم، پرسش های (۱۶-۱۳) برای مولفه روابط با همکاران و پرسش های (۲۴-۱۷) برای مولفه حمایت سازمانی و توسعه حرفه ای در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ گویه منفی (پرسش های ۱۱، ۷، ۶، ۴، ۳، ۲، ۱) است که کدگذاری منفی برای این گویه ها لحاظ شد. پایایی این پرسشنامه را ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) به میزان ۷۰٪ و مانجو (۲۰۱۴) به میزان ۹۲٪ برآورد کرده اند (۹).

داده های حاصل از تکمیل و جمع آوری پرسشنامه با استفاده از آزمون های آماری توصیفی و تحلیلی مناسب و توسط نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این مطالعه بخشی از نتایج حاصل از پایان‌نامه کارشناسی ارشد بوده که در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد با کد IR.SSU.SPH.REC.1397.157 مورد تأیید قرار گرفت.

یافته ها

در پژوهش حاضر ۵۷/۷ درصد از پاسخگویان زنان بودند. ۴۷/۲ درصد دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۱/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۳۰/۶ درصد از پاسخگویان دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، ۳۷/۵ درصد دارای درآمد بین ۲ تا ۳ میلیون تومان و ۶۹/۴ درصد در مقطع دبستان هستند.نتایج جدول ۱ نشان می دهد که، ۵۴ درصد از کیفیت زندگی شغلی معلمان در بعد

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

محیط کاری و ۶۰/۵ درصد در بعد روابط با همکاران و مقبولیت در وضعیت مطلوب؛ ۶۰/۱ درصد در بعد فرصت در کار و ۵۸/۹ درصد در بعد حمایت اداری و توسعه حرفه ای و ۴۹/۲ درصد در بعد دستمزد و مزایا در وضعیت متوسط برآورد شد.

جدول۱ :بررسی فراوانی مطلق و نسبی و میانگین نمره کیفیت زندگی شغلی و ابعاد آن

بعد کیفیت زندگی شغلی	مطلوب		متوسط		نامطلوب		میانگین و انحراف معیار
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
محیط کاری سالم	۱۳۴	۵۴	۶۸	۲۷/۴	۴۱	۱۶/۵	۴۱/۲۱ ± ۵/۰
فرصت در کار	۸۰	۳۲/۳	۱۴۹	۶۰/۱	۱۹	۷/۷	۱۴/۱۵ ±۳/۱
دستمزد عادلانه و مزایا	۱۲	۴/۸	۱۲۲	۴۹/۲	۱۱۴	۴۶	۹/۸۲ ±۳/۰۷
روابط با همکاران و مقبولیت	۱۵۰	۶۰/۵	۵۰	۲۰/۲	۱۰	۴	۱۵/۹۸ ±۲/۹۷
حمایت اداری و توسعه حرفه ای	۴۸	۱۹/۴	۱۴۶	۵۸/۹	۱۶	۶/۵	۲۶/۶۲ ±۴/۴۱
کیفیت زندگی شغلی کل	۸۶	۳۴/۷	۱۲۴	۵۰	۳۵	۱۴/۱	۷۴/۲۷ ± ۲/۲۰

جدول ۲ :توزیع فراوانی مطلق و نسبی سوالات پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز

سوالات	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	هرگز
برای دنبال کردن تغییرات و به روز شدن در شغلم، فرصت کافی ندارم	۲۳ (۹/۳)	۵۹(۲۳/۸)	۱۱۵ (۴۶/۴)	۳۵ (۱۴/۱)	۱۶ (۶/۵)
در مدرسه ام از امتیاز تصمیم گیری، برخوردار نیستم.	۷۴ (۲۹/۸)	۷۳ (۲۹/۴)	۷۰ (۲۸/۲)	۲۵ (۱۰/۱)	۶ (۲/۴)
معتقدم که از توانایی هایم در کار نمی توانم استفاده کنم.	۶۴ (۲۵/۸)	۴۰ (۱۶/۱)	۵۶ (۲۲/۶)	۵۴ (۲۱/۸)	۳۴(۱۳/۷)
در مدرسه ام برای دفاع از حق خود، آزادی کامل ندارم.	۱۲۰(۴۸/۴)	۵۷ (۲۳)	۴۷ (۱۹/۰)	۱۸ (۷/۳)	۶ (۲/۴)
حقوقی که از مدرسه ام می گیرم برای کارهای پژوهشی در زمینه کاری ام (نوشتن مقاله،کتاب و ...)کفایت می کند.	۴ (۱/۶)	۵ (۲)	۶۰ (۴۲/۲)	۶۸ (۲۷/۴)	۱۱۱ (۴۴/۸)
حقوقی که دریافت می کنم بر بهره وری ام تاثیر منفی می گذارد.	۵۶ (۲۲/۶)	۴۶ (۱۸/۵)	۵۳ (۲۱/۴)	۵۰ (۲۰/۲)	۴۳ (۱۷/۳)
حقوق دریافتی ام برای انجام کارهایم کفایت نمی کند.	۱۱ (۱۴/۴)	۲۶ (۱۰/۵)	۹۵ (۳۸/۳)	۳۵ (۱۴/۱)	۸۱ (۳۲/۷)

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

در مدرسه ام از دستمزد عادلانه برخوردارم.	۱۸ (۷/۳)	۳۰ (۱۲/۱)	۷۷ (۳۱)	۴۵ (۱۸/۱)	۷۸ (۳۱/۵)
مدرسه ای که در آن کار می کنم، محیط کاری سالمی دارد.	۱۵۴ (۶۲/۱)	۶۱ (۲۴/۶)	۲۱ (۸/۵)	۱۲ (۴/۸)	۰/۰
مدرسه ام، محیط مناسبی برای فعالیت های آموزشی و یادگیری دارد.	۸۲ (۳۳/۱)	۷۷ (۳۱)	۲۰ (۸/۱)	۲۵ (۱۰/۱)	۶ (۲/۴)
در مدرسه ام، تعداد کلاس ها برای تدریس کافی نیست.	۸۶ (۳۴/۷)	۴۵ (۱۸/۱)	۳۱ (۱۲/۵)	۲۳ (۹/۳)	۲۵ (۱۰/۱)
مدرسه ام، شرایط کاری رضایت بخشی دارد.	۸۲ (۳۳/۱)	۴۶ (۱۸/۵)	۶۳ (۲۵/۴)	۱۴ (۵/۶)	۵ (۲)
از اینکه عضوی از این مدرسه هستم، احساس خرسندی دارم.	۲۱۰ (۸۴/۷)	۱۰۹ (۴۴)	۵۶ (۲۲/۶)	۳۹ (۱۵/۷)	۶ (۲/۴)
می توانم بین کار و مدرسه، تعادلی مناسب برقرار کنم.	۳۷ (۱۴/۹)	۸۷ (۳۵/۱)	۵۶ (۲۲/۶)	۲۰ (۸/۱)	۱۰ (۴)
در مدرسه ام، روابط حسنه با همکارانم دارم.	۱۲۸ (۸۴/۷)	۵۲ (۲۱)	۲۰ (۸/۱)	۱۰ (۴)	۰/۰
در روابط کارکنان مدرسه، حس اعتماد وجود دارد.	۵۹ (۲۳/۸)	۷۱ (۲۸/۶)	۵۲ (۲۱)	۱۷ (۶/۹)	۱۱ (۴/۴)
از مشارکت در فعالیت های توسعه حرفه ای مانند پانل، کنفرانس، جلسات باز و ... تشویق و تقدیر می شود.	۲۲ (۸/۹)	۶۰ (۴۲/۲)	۷۶ (۳۰/۶)	۲۲ (۸/۹)	۳۰ (۱۲/۱)
با بالا دستانم، رفتاری عادلانه و برابر دارم.	۲۱۰ (۸۴/۷)	۹۷ (۳۹/۱)	۷۵ (۳۰/۲)	۲۱ (۸/۵)	۱۷ (۶/۹)
برای افراد ایجاد کننده شغل، وام های ویژه ارایه می شود مانند (فارغ التحصیلی یا آموزش ضمن خدمت و ....).	۰/۰	۲۴ (۹/۷)	۳۳ (۱۳/۳)	۶۷ (۲۷)	۸۶ (۳۴/۷)
مدیران مدرسه با معلمان همکاری می کنند.	۱۲۹ (۵۲)	۴۵ (۱۸/۱)	۳۰ (۱۲/۱)	۶ (۲/۴)	۰/۰
برای انجام دادن مناسب کارهایم، فرصت کافی دارم.	۲۱ (۸/۵)	۴۹ (۱۹/۸)	۷۹ (۳۱/۹)	۴۴(۷/۷)	۱۷ (۶/۹)
برای توسعه مهارتهایم در کار، مساعدت های لازم را دریافت می کنم.	۱۶ (۶/۵)	۴۳ (۱۷/۳)	۷۵ (۳۰/۲)	۶۷ (۲۷/۴)	۸ (۳/۲)
از مدیرانم، کمک و مساعدت های مربوط به کارم را دریافت می کنم.	۳۸ (۱۵/۳)	۸۴ (۳۳/۹)	۷۲ (۲۹)	۱۶ (۶/۵)	۰/۰
برای توسعه حرفه ای در کارم از فرصت لازم برخوردارم.	۱۰ (۴)	۶۵ (۲۶/۲)	۱۱۴ (۴۶)	۲۱ (۸/۵)	۰/۰

با توجه به اطلاعات جدول ۲، ۶۲/۱ درصد از پاسخگویان به وجود محیط کاری سالم، ۸۴/۷ درصد به احساس خرسندی از روابط با همکاران، ۸۴/۷ درصد به رفتار عادلانه و برابر (حمایت سازمانی) و ۵۲ درصد به همکاری مدیر با معلمان (حمایت سازمانی)، ۴۶/۴ درصد به داشتن تا حدودی فرصت کاری برای به روز شدن (فرصت در کار)، ۴۸/۴ درصد به آزادی کامل در

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

کار (فرصت در کار)، ۴۴/۸ درصد به اینکه هرگز حقوقشان کفایت کارهای پژوهشی را نمی کند و ۳۸/۳ درصد حقوقشان تا حدودی کفایت زندگیشان را می کند، اشاره کردند.

چنین استنباط می گردد که جنسیت معلمان با کیفیت زندگی آنان با استفاده از آزمون t ارتباط معناداری آماری دارد. آزمون F انجام شده نشان می دهد بین متغیرهای تحصیلات، سابقه خدمت، مقطع تحصیلی و درآمد معلمان نیز با کیفیت زندگی شغلی آنان ارتباط معنادار آماری مشاهده می شود؛ ولی سن معلمان با کیفیت زندگی شغلی آنان ارتباط معناداری نداشته است(جدول ۳).

جدول ۳: بررسی میانگین نمره کل کیفیت زندگی شغلی بر حسب ویژگی های دموگرافیک

ویژگی های فردی	کیفیت زندگی شغلی
جنس	t= -۱/۹۹
	p= ۰/۰۴۸
سن	F= ۰/۶۷
	p= ۰/۵۷
تحصیلات	F= ۸/۵۶
	p= ۰/۰۰۰
سابقه خدمت	F= ۶/۲۵
	p= ۰/۰۰۰
مقطع تحصیلی	F= ۲۳/۹۵
	p= ۰/۰۰۰
درآمد	F= ۲/۶۷
	p= ۰/۰۴۸

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس شهرستان مهریز می باشد. در خصوص وضعیت کیفیت زندگی شغلی این معلمان، یافته ها پژوهش حکایت از مطلوب بودن سطح کیفیت زندگی شغلی معلمان و ابعاد کیفیت زندگی شغلی آنان به جز بعد دستمزد عادلانه و مزایا دارد. در واقع کیفیت زندگی شغلی معلمان، به طور معناداری بالاتر از میانگین برآورد گردید (جدول ۱)، که با توجه به اهمیت شغل معلمی، جای بسی خوشحالی است، چرا که طبق یافته های پژوهشی ایشک و همکاران، ۲۰۱۸، چادها و کردتمینی، ۲۰۱۸ و شهسواری، ۲۰۱۵، بالا بودن کیفیت زندگی شغلی، منجر به بالا رفتن کیفیت عملکرد شاغل و نیز بازدهی سازمان می گردد (۱۴- ۱۲). یافته های پژوهش حاضر با برخی از پژوهش های همخوانی دارد، که به آن می پردازیم، در یافته های کمال زاده و سلیمی (۲۰۱۹)، کیفیت زندگی شغلی معلمان بالاتر از ۰/۰۵ و در سطح معنا داری بود؛ بر اساس یافته های کریم زاده شیرازی و همکاران (۲۰۰۸)، میانگین کلی کیفیت زندگی شغلی معلمان

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

برابر با ۶۸/۶۹ بوده و در سطح بالاتر از میانگین قرار داشت (۱۶، ۱۵).

از این رو، می توان این امیدواری را داشت که مطلوب بودن سطح کیفیت زندگی شغلی معلمان، علاوه بر رضایتمندی معلمان از شغل خود و ایجاد انگیزه ماندگاری در این شغل، و جذابیت برای جذب افراد با تحصیلات بالا به شغلی شریف معلمی، در نهایت موجب کیفیت تعلیم و تربیت دانش آموزان و کیفیت زندگی آموزشی و تربیتی آنان گردد.

تنها بعد حقوق و دستمزد است که در سطح نامطلوب قرار دارد (جدول ۱)، و با توجه به جدول (۲) ۴۴/۸ درصد از پاسخگویان اظهار داشته اند که حقوقی که دریافت می کنند برای کارهای پژوهشی در زمینه کاریشان (نوشتن مقاله و کتاب و....) کفایت نمی کند و ۳۸/۳ درصد از معلمان اظهار داشته اند که حقوقی که دریافت می کنند برای زندگیشان کفایت نمی کند، بنابراین نباید انتظار داشت معلمی که از دریافت حقوق و دستمزد کنونی خود رضایت ندارد از خلاقیت، برنامه ریزی و کارایی آموزشی و تربیتی ایده الی برخوردار باشد. هر چند اجر کار معلمی فقط در قالب پاداش های مادی قرار نمی گیرد، ولی واقعیت این است که برای گذراندن زندگی در خور شأن و مقام معلم، حقوق مناسب یک ضرورت است. ندرلو (۲۰۱۳)، نیز در یافته هایش ۴۷ درصد معلمان ابراز کرده اند که از حقوق و مزایای خود رضایت ندارند، که با پژوهش حاضر همخوانی دارد (۱۷).

یکی از عومل مهم و تاثیرگذار بر کیفیت عملکرد افراد در هر سازمان، روابط اجتماعی موجود بین همکاران در یک سازمان است و در این پژوهش بر روابط خوب بین معلمان شهرستان مهریز اظهار شده است که می تواند مزایایی از جمله، اشتراک گذاشتن بهتر دانش، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و ایجاد روح همکاری در سازمان، کاهش نرخ جابجایی معلمان در مدارس، کمک به آموزش، ابقاء دانش سازمانی، کاهش تغییرات نیروی کار، افزایش درک سازمانی را به همراه داشته باشد. البته قابل ذکر است که باید روابط خوب بین معلم ها را تقویت کرده و از این نقطه قوت در جهت انتقال تجارت کاری مثبت بین معلمان و کارهای گروهی که کشور ما در این زمینه به توجه بیشتری نیاز دارد استفاده کند. یافته های پژوهشی ایشک و همکاران، ۲۰۱۸ و شهسواری، ۲۰۱۵، در بعد روابط با همکاران و مقبولیت با پژوهش حاضر همخوانی داشته است (۱۴، ۱۲).

در مورد مطلوب بودن میانگین بعد حمایت اداری و توسعه حرفه ای می توان چنین بیان کرد که؛ از انتظارات کارکنان در هر سازمانی، توجه و حمایت آنان توسط سازمان است، بنابراین زمانی که معلمان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی در صدد جبران بر می آیند که این می تواند از طریق درگیری بیشتر آنان در کار، حضور در کلاس ها با روحیه و توانی بیشتر، مطالعه و بکارگیری روش های نوین تربیتی و آموزشی، استفاده بهینه از تمام امکانات و وسایل مدارس برای یادگیری هر چه بیشتر دانش آموزان، انتقال تجارب مفید آموزشی و تربیتی به همکاران، همیاری و همکاری بین معلمان و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار نمود پیدا کند. یافته های پژوهش حاضر با یافته های Chinomona and Sandada (۲۰۱۴)، Amin ۲۰۱۳، و Peterson (۲۰۱۵) همخوانی دارد (۲۰- ۱۸).

با توجه به جدول (۲) ۴۶/۴ درصد از پاسخگویان اظهار کرده اند که تا حدودی برای دنبال کردن تغییرات و به روز شدن در

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

شغلشان، فرصت کافی دارند. بنابراین می توان بیان کرد وضعیت مطلوب فرصت در کار برای رویارویی با چالش هایی از جمله تنوع کاری و فرسایش شغلی راه حل موثری است و بر اعتماد به نفس معلمان و بهره وری آنان نیز می افزاید.

با توجه به جدول (۲) ۶۲/۱ درصد از پاسخگویان اظهار کرده اند که مدرسه ای که در آن کار می کنند، محیط کاری خیلی سالمی دارد، به عبارتی نشان دهنده این می باشد که محیط مدرسه ای که معلمان در آن مشغول به تدریس هستند از نظر ایمن بودن و شرایط فیزیکی (گرمایش، سرمایش، فضای کلاس، نور کافی و ...) و هم چنین ساعات کاری منطقی در شرایط مناسبی قرار دارد. بر کسی پوشیده نیست از جمله فاکتورهایی که بر عملکرد کاری افراد تاثیر گذار است وجود محیط کاری سالم است و معلمان با توجه به نقش برجسته ای که در آماده کردن دانش آموزان برای ورود به جامعه و ساختن آینده ای روشن دارند، رضایت آن ها از محیط کاری سالم را می توان به فال نیک گرفت و ابراز خرسندی کرد. می توان چنین بیان کرد که، یافته های پژوهش حاضر با یافته های Solomon (۲۰۱۵) و نجفی و همکاران، (۲۰۱۸) همخوانی داشت.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می بینند که از زحمات ریاست آموزش و پرورش، معاونان و بویژه معلمان مورد مطالعه در شهرستان مهریز که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله تعهد می نمایند هیچ گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

References

1-Ahmadnezhad M, Hasani M, Sepehrian A, Shojaei F. Surveying the Relationship between Emotional Intelligence and working Life Quality With Jop Adjustment of Registered and Unregistered Teachers in Elemetary Level of Sardasht Province Schools during. Jornal Management System.2012;2(5):123-36.[Persian]

2-Akram M, Ilgan A, OzuCengiz O, Shah AA. Quality of school work life of public school teachers: Cases from Turkey and Pakistan. Journal of Education and Educational Development.2017;4(2):244-69.

3-Amin S, Saleem S. The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani academic sector. European Journal of Business Management.2013; 5(5):194-207.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

4-Chadha KN, Tamini kord B. Emotional Intelligence and Quality of work life between Iranian and Indian University employees: A Cross-Cultural Study. International Journal of Psychology. 2018; 12(1): 91-117.

5-Chinomona R, Sandada M. Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of South Ajrica. Mediterranean Journal of Social Sciences.2014; 5(9): 208-14.

6-Ghanbari S, Hemmati M. Survey on the relationship between Quality of Work Life to self-efficacy of elementary teachers in Hamadan. Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration.2015; 9(1):117-34.[Persian]

7-Hamidi F, Mohamadi B. Teachers quality of work life in secondary schools. International Journal of Vocational and Technical Education. 2012; 4(1):1-5.[Persian]

8-Hymavathi K, Saraswathi AB. A study on the concept of quality of work life with respect to jute industry- A literature review. International journal of civil Engineering and technology. 2018; 9(1): 597-607.

9-Ishak D, Razak N, Hussin H, Fhiri N, Ishak S. A literature Review on Quality Teacher's Working life. Matec Web of Conferences. 2018; 150(1):504-9

10-Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C. The experience of work-related stress across occupations. J Managl Psychol. 2015; 20(2): 178-87.

11-Kamalzadeh N, salimi M. The Role of Social and Cultural Capital in The Quality of Work Life and The Happiness of Elementary School Teachers. Journal of Teacher's Professional Development.2019; 3(4):75-93.[Persian]

12-Karimzadeh Shirazi M, Razavieh A, Kave M. The relationship Quality of life and Self-efficacy of the teacher from Shahrekord. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 2008; 10(1): 14-19. [Persian]

13-Lu D, Wen B, Yang H, Chen F, Wang H. A Comparative Study of the VHI-10 and the V-RQOL for Quality. Journal of Vice. 2017; 31(4): 509.

14-Mortazavi S, Shalbaf Yazdi SV, Amini A. The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and organization performance. Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2012; 4(2): 42-64. [Persian]

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]

15-Mousavi-ouri A. Focus Grop Discussion: A Method of Problem Solving in Nursing. Journal of Medical Education Development center. 2016; 13(3):288-97.[Persian]

16-Naderlou M, Yaghmaei F. Quality of working life of teacher of students with exceptional school. Iranian Journal of Pyschiatric Nursing. 2013; 2(2): 56-66. [Persian]

17-Najafi H, Zaheb B, Khaleghkhah A, Moeinikia M. Quartely Journal of Education Measurement. Examing the Validity and Reliablitity of Teachers' Work Life Quality Measurement Tool. Journal of Educational Measurement & Evaluation Studies.2018;8(22): 51-77.[Persian]

18-Peterson, Alexandra, "Organizational Support and Job Satisfaction of Frontline Clinical Managers: The Mediating Role of Work Engagement" (2015). Electronic Thesis and Dissertation Repository. 2967. https://ir.lib.uwo.ca/etd/2967

19-petrosillo I, Costanza R, Aretanoa R, Zaccarelli N, Zurlini G. The use of subjective indicators to assess how natural and social capital supportresident' quality of life in a small volcanic island. Ecological Indicators. 2013; 24: 609-20.

20-Sadri S, Conrad G. Sustainable quality of work life and job satisfaction. Elite Research Journal of Education and Review. 2013; 1(5): 48-45. [Persian]

21-Shahssavari Z, Yaktayar M. The effect of Occupational resource and quality of work life on working links of physical education teachers in Kurdestan. Shenakht journal of Psychology and Psychiatry. 2015; 2(2): 80-9. [Persian]

22-Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research. 2001; 55(3): 241-302.

23-Solomom V. Quality of work life of arts and science colleges teachers, chennai. International Journal of Applied Science and Engineering. 2015; 3(2): 63-74.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2025-12-07]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6189]