

بررسی اکتشافی عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری معلمان: یک پژوهش ترکیبی

رحم‌نخدا جوادى*

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل روابط ساختاری عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری معلمان اجرا شد. در پژوهش ترکیبی حاضر از رویکرد اکتشافی متوالی استفاده شد. ابتدا در مرحله کیفی با روش مصاحبه نیمه ساختار با معلمان، عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان شناسایی شدند. ۱۲ معلم (۹ مرد و ۳ زن) به روش نمونه‌گیری هدفمند در مصاحبه نیمه‌ساختار دار شرکت کردند. داده‌های به‌دست‌آمده در مرحله کیفی پژوهش شامل ۵ شاخص فردی، اجتماعی، خانوادگی، شغلی و سازمانی و ۱۴ مقوله و ۸۶ زیرمقوله بود. بر اساس این درون‌مایه‌ها، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی شد. به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای نمونه‌ای شامل ۷۶۰ معلم از مقاطع سه‌گانه نواحی چهارگانه شهر کرج انتخاب شد و به پرسشنامه محقق ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون پاسخ دادند. بر این اساس عوامل مزایای شغلی، توازن کار-خانواده و حمایت مدیران هم به‌طور مستقیم و هم با واسطه نگرش‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری مؤثر بودند. عوامل توسعه حرفه‌ای، حمایت همسر، استرس شغلی و مشارکت مؤثر از طریق نگرش‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری معلمان مؤثر بودند. شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده تطابق مدل پژوهش با داده‌ها بود. لذا پیشنهاد می‌شود در اجرای برنامه‌های ارتقاء کیفیت زندگی معلمان به متغیرهای پژوهش حاضر توجه شود.

کلیدواژه‌ها: زندگی کاری، کیفیت زندگی کاری، معلمان

* نویسنده مسئول: دکترای مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
rjavadi56@gmail.com

مقدمه

کیفیت زندگی کاری^۱ نشان‌دهنده توجه به ابعاد انسانی کار است و دربردارنده نظریه‌ها و اندیشه‌های نهضت روابط انسانی دهه ۱۹۸۰ و تلاش‌های مربوط به غنی‌سازی شغل است که در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی انجام شد. والتون^۲ (۱۹۷۳) اولین و مشهورترین فردی است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را طبقه‌بندی کرد. از نظر او عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از: معنادار و با مفهوم بودن کار؛ تناسب سازمانی و اجتماعی کار؛ چالشی، غنی و پربار بودن کار.

با مرور تعاریف مختلف، کیفیت زندگی کاری را می‌توان به دو شیوه تعریف کرد (مصطفوی‌راد، ۱۳۸۸): الف: تعریف عینی کیفیت زندگی کاری؛ مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و غیره را شامل می‌شود. ب: تعریف ذهنی کیفیت زندگی کاری؛ تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور اعم و کیفیت زندگی کاری و شغلی به‌طور اخص است. در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴).

مفهوم کیفیت زندگی کاری، اثر محیط کاری بر روی رضایت از شغل و حیطه‌های زندگی غیر شغلی، رضایت از کل زندگی، خوشحالی شخصی و بهزیستی ذهنی را نیز دربر می‌گیرد (سیگری، افراتی، سیگل و لی^۳، ۲۰۰۱). مطالعات ویات و واه^۴ (۲۰۰۱)، کانسیدین و کالوس^۵ (۲۰۰۳) و لیز و ساندررا^۶ (۲۰۰۵) در رابطه با کیفیت زندگی کاری نشان داد که بهبود کیفیت زندگی کاری در افزایش رضایت کلی کارکنان، احساس تعلق، خودانگاره مثبت، کنار آمدن با خود و دیگران و بهبود عملکرد سازمان مؤثر بوده است و مدیران و کارفرمایان می‌توانند با

-
1. quality of work life
 2. Walton
 3. Sirgy, Efraty, Siegel and Lee
 4. Wyat and Wah
 5. Considin and Callus
 6. Lees and Sandra

نهادینه کردن فرایند کیفیت زندگی کاری موجبات کاهش شکایات، حوادث شغلی و جابه‌جایی کارکنان خود را فراهم کنند.

کیفیت زندگی کاری مفهومی چندوجهی، نسبی، متأثر از زمان، مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی است و در سطح فردی، به جهان‌بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد (مارتل و داپیوس^۱، ۲۰۰۶). عوامل زیادی بر کیفیت زندگی کاری مؤثر هستند که شامل دستمزد کافی و منصفانه، شرایط کاری سالم و ایمن و انسجام اجتماعی در سازمان کاری است که یک فرد را برای رشد و استفاده از ظرفیت‌هایش توانمند می‌کند (گوپتا و شرما^۲، ۲۰۱۱). پژوهش دولان، گارسیا، سابزاس و زفریر^۳ (۲۰۰۸) نشان داد که کمبود عوامل حمایتی در محیط کار باعث کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شود. جادیو^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که شش مؤلفه می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد: فرهنگ کاری، نگرش کارمند به شغل خود، خودکارآمدی شغلی، مشارکت کارمند در فعالیت‌های غیر کاری و ادراک کارمند از مؤسسه. سیگری و همکاران (۲۰۰۱) مطرح کردند که عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارت هستند از: ارضاء نیاز بر اساس امکانات شغل، ارضاء نیاز بر اساس محیط کار، ارضاء نیاز بر اساس رفتار مدیران، ارضاء نیاز بر اساس برنامه‌های رفاهی و تعهد سازمانی.

پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش حاضر در داخل کشور عمدتاً به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کارکنان در برخی از سازمان‌ها و شرکت‌ها با استفاده از الگوی والتون و کاسیو اقدام کرده‌اند و هیچکدام در راستای تدوین الگو یا مدل خاصی برای تبیین فرایند کیفیت زندگی کاری کارکنان نبوده است. پژوهش علامه (۱۳۷۸) عمدتاً به تحلیل و مقایسه الگوی والتون با ارزش‌های اسلامی و تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی اقدام کرده و به دنبال توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری اسلامی بوده است. در پژوهش بزاز جزایری و پرداختچی (۱۳۸۶) مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان تدوین شد. ابعاد مدل کیفیت زندگی کاری در سه بعد شناسایی و عوامل ساختاری-مدیریتی، روان‌شناختی و اجتماعی به دست آمد. همچنین پژوهش‌های خارج از کشور عمدتاً وضعیت کیفیت زندگی کارکنان را در سازمان‌ها و

-
1. Martel and Dupuis
 2. Gupta and Sharma
 3. Dolan, Garcia, Cabezas and Zafirir
 4. Jaidev

مؤسسه‌های آموزشی و صنعتی بررسی کرده‌اند. این پژوهش‌ها اغلب به بررسی رابطه یا تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری، رضایت شغلی، کار تیمی، عملکرد سازمانی و ... اقدام کرده‌اند. بنابراین، پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی مدل یا الگوی جامع، کامل و کاربردی برای ارزیابی و تبیین کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها ارائه و پیشنهاد نداده‌اند.

شغل معلمی همانند سایر مشاغل دارای عوامل استرس‌زای مخصوص به خود است، عوامل محیطی مثل مسائل انضباطی دانش‌آموزان، رابطه معلمان با مدیران و همکاران، بخشنامه‌ها و قوانین مستمر، کلاس‌های شلوغ و پرجمعیت، حقوق و درآمد کم و منزلت اجتماعی پایین و عوامل فردی مثل ادراک منفی از خود و توانایی‌های شخصی، تجارب منفی زندگی، بداخلاقی و ضعف روحیه موجب پایین آمدن کیفیت زندگی کاری معلمان است (میچل^۱، ۱۹۸۸). کیفیت زندگی کاری یکی از عوامل مهم و مؤثر برای ارتقاء، حفظ و نگهداشت معلمان در شغلشان است و فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت کاری را ممکن می‌کند (تسنیم^۲، ۲۰۰۶).

در پژوهش یانگ و لو^۳ (۲۰۱۴) عدم توازن بین درآمد و ساعات کار، مراقبت از خانواده، اوقات فراغت و مسائلی مثل محیط فیزیکی- آموزشی فقیر، مدیریت و مشارکت دموکراتیک محدود و شانس کم در ارتقاء شغلی در کاهش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان مؤثر بود. در پژوهش موسوی‌کیا (۱۳۹۵) در میان ۳۷۵ نفر از دبیران مقطع متوسطه شهر شیراز، مؤلفه‌های امنیت شغلی، روابط انسانی، توازن کار- زندگی، منزلت انسانی، مشارکت و تعهدکاری به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری مشخص شد. نتایج پژوهش عریف و لیاس^۴ (۲۰۱۳) نشان داد که ارزش ادراک‌شده کار، جوکاری، توازن کار و زندگی و رضایت از روابط در زندگی، عوامل اصلی شکل‌دهنده ادراک معلمان از کیفیت زندگی کاری بودند. ندرلو و یغمایی (۱۳۹۳) در یک پژوهش کیفی با استفاده از مصاحبه با معلمان کودکان دارای نیازهای ویژه به این نتیجه دست یافتند که مفهوم کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی دارای هفت درون‌مایه شامل روابط در محل کار، تعامل با دانش‌آموزان، ارتقاء و مشارکت شغلی، رضایت شغلی، موانع شغلی، قوانین و جایگاه شغلی و عملکرد کاری است.

1. Micheil

2. Tasnim

3. Yong and Lu

4. Arif and Liyas

کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش و پرورش، توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است (ژانگ^۱، ۲۰۰۷). معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی به شمار رفته و عملکرد آن‌ها تحت تأثیر موفقیت و رضایت آن‌ها قرار دارد (ایزا، زالینا، سعیدی و هسلیندا^۲، ۲۰۱۰). در این رابطه بحث کیفیت زندگی کاری معلمان برای انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. کیفیت زندگی کاری در گروه‌های مختلف در ایران بررسی شده است، اما معلمان از جمله گروه‌هایی هستند که کم‌تر بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها توجه و کار شده است. اگرچه پژوهش‌های متعددی در زمینه ارتباط متغیرهای گوناگون با کیفیت زندگی کاری انجام شده است، اما کم‌تر پژوهشی یافت می‌شود که بتواند درباره عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان و چگونگی تأثیرگذاری آن‌ها به شکلی نظام‌مند بحث کند.

مطالعاتی که در داخل کشور در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده، اکثراً از نوع همبستگی بوده و پیامدها یا اثرات کیفیت زندگی کاری بر متغیرهایی مثل تعهد سازمانی، بهره‌وری، رضایت شغلی و ... را بررسی کرده‌اند که به تعدادی از آن‌ها اشاره شد، اما تاکنون پژوهشی به صورت جامع، عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان را بررسی نکرده است. همچنین اغلب این پژوهش‌ها به جنبه عینی کیفیت زندگی توجه کرده‌اند و کم‌تر بعد ذهنی و روان‌شناختی آن را مدنظر قرار داده‌اند (مثل مصطفوی‌راد، ۱۳۸۸). درکل این پژوهش‌ها به ما اطلاعات جامع و کافی را درباره عوامل و فرایندهای کیفیت زندگی کاری معلمان نمی‌دهند و نمی‌توانند راهنمای برنامه‌ریزان در حوزه عمل و سیاست‌گذاری باشند. ما در این پژوهش می‌خواهیم به توصیفی مفصل‌تر از کیفیت زندگی کاری و تجربه معلمان در این خصوص دست یابیم. هدف پژوهش این بوده که عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری معلمان شناسایی و رابطه آن‌ها در قالب یک مدل بررسی شود.

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش ترکیبی (آمیخته)^۳ با راهبرد اکتشافی متوالی^۱ است. در روش

1. Zhang
2. Zailina, Saeedi and Haslinda
3. mixed method research

اکتشافی متوالی، نتایج مرحله اول پژوهش (کیفی) باعث شکل‌گیری و روشن‌شدن روش مرحله دوم (کمی) می‌شود. در ادامه مراحل کیفی و کمی پژوهش به تفکیک توضیح داده می‌شوند:

مصاحبه نیمه‌ساخت‌دار روشی است که در مرحله کیفی پژوهش حاضر از آن استفاده شد. در این روش جمع‌آوری داده‌ها در عرصه واقعی و طبیعی از طریق مصاحبه با شرکت‌کنندگان شروع شد و همزمان با جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها نیز ادامه یافت. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به صورت هدفمند بوده و حجم نمونه هم براساس اشباع نظری مشخص شد. در این پژوهش ۱۲ معلم (۹ مرد) در مصاحبه‌ها شرکت کردند.

در مرحله کیفی پژوهش، داده‌ها با استفاده از فنونی تحلیل شد که اشتراوس و کربین (۱۹۹۸) ارائه داده‌اند که کدگذاری مفاهیم را شامل می‌شود.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرج بود که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ مشغول به‌کار بودند. در مرحله کمی پژوهش از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که از هریک از نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر کرج شش مدرسه در مقاطع مختلف تحصیلی و به تفکیک جنسیت (سه مدرسه دخترانه، سه مدرسه پسرانه)، به شیوه تصادفی انتخاب شده و اعضای نمونه که شامل معلمان آن مدارس بودند در صورت تمایل داشتن، در پژوهش شرکت می‌کردند. حجم نمونه در مرحله کمی پژوهش ۷۶۰ نفر و براساس تعداد گویه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان محاسبه شد. تعداد گویه‌های اولیه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان ۶۸ گویه بود و حجم نمونه بیش از ده برابر تعداد گویه‌ها در نظر گرفته شد. ابزارهای استفاده شده در پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه محقق‌ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختار با معلمان تدوین شد. این پرسشنامه دارای ۵۴ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. روایی محتوا با استفاده از نظرات پنج نفر از اساتید رشته‌های مدیریت و مشاوره و علوم تربیتی تأیید شد. خصوصیات روان‌سنجی این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی، آلفای کرونباخ و همبستگی

بین خرده مقیاس‌ها در بخش یافته‌ها به تفصیل آمده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه را والتون (۱۹۷۳) تهیه کرده و دارای ۲۹ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدی، زیاد، خیلی زیاد) است که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به آن‌ها تعلق می‌گیرد و از هشت خرده‌مقیاس تشکیل شده که عبارت هستند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش کرده است. رحیمی (۱۳۸۵) پایایی این پرسشنامه را برحسب ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵، جمشیدی (۱۳۷۹) ۰/۸۳ و حسینی و همکاران (۱۳۸۸) ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند.

یافته‌ها

داده‌های به دست آمده از طریق تجزیه و تحلیل دست‌نوشته‌ها پیرامون تجارب و نظرات معلمان، شامل ۵ شاخص فردی، اجتماعی، خانوادگی، شغلی و سازمانی، ۱۴ مقوله و ۸۶ زیر مقوله بود که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: درون‌مایه‌های کیفیت زندگی کاری استخراج شده از مصاحبه با معلمان

| شاخص | مقوله | زیر مقوله |
|-------------------|-------------------|--|
| فردی | توسعه حرفه‌ای | ادامه تحصیل، کسب تجربه، مطالعه و پژوهش، شرکت در جلسات علمی و |
| | خود | تخصصی، به‌روز کردن معلومات، استفاده از فناوری روز مثل اینترنت |
| مهارت‌های حرفه‌ای | نگرش‌های شغلی | رضایت شغلی، تعهد شغلی، علاقه شغلی، حرفه‌ای دیدن شغل معلمی |
| | مهارت‌های حرفه‌ای | مدیریت کلاس، تسلط علمی بر موضوع درسی، اطلاعات روان‌شناختی، آگاهی از روش‌های تدریس، توانایی استفاده از وسایل کمک‌آموزشی، توانایی به‌کاربردن مهارت‌ها و فنون تدریس، تشویق و تنبیه مناسب دانش‌آموزان، استفاده از حرکات، ژست‌ها، زبان بدن و تن صدا در کلاس |
| خانوادگی | حمایت همسر | کمک گرفتن از همسر، تعدیل انتظارات، مشورت با همسر، نگرش مثبت همسر به معلمی، درک متقابل زن و شوهر، همکاری با همسر در تربیت فرزندان |

| شاخص | مقوله | زیر مقوله |
|---------|-------------------|---|
| | توازن کار-خانواده | برآوردن نیازهای اساسی خانواده، تأثیر شرایط کاری بر خانواده، تأثیر شرایط خانواده بر کار، مدیریت خانواده، تداخل کار-خانواده، انتقال فرهنگ کاری به خانواده |
| اجتماعی | منزلت اجتماعی | اعتبار اجتماعی ادراک شده، ارزش اجتماعی علم، امکانات زندگی معلم، دیدگاه جامعه نسبت به معلم، احترام اجتماعی معلم در محیط‌های عمومی |
| | تعاملات بین فردی | برقراری رابطه مثبت با دانش‌آموزان، تعامل با مدیران، ارتباط با همکاران، استفاده از تجارب همکاران، تعامل با اولیاء، جو صمیمی و اعتماد بین همکاران |
| | محیط اجتماعی | احساس امنیت در محیط اطراف مدرسه، آسیب‌های اجتماعی منطقه اطراف مدرسه، الگوی اجتماعی دانش‌آموزان، میزان تعامل اولیاء دانش‌آموزان با مدرسه |
| شغلی | استرس شغلی | استرس به موقع به محل کار رسیدن، استرس تدریس بر اساس زمان‌بندی معین، استرس ناشی از رفتار دانش‌آموزان، استرس ناشی از اعتراض به نمره‌دادن معلم، استرس ناشی از اعتراض اولیاء به کار معلم |
| | حقوق و مزایا | میزان دریافتی، مزایای کم، پرداخت به موقع اضافه‌کاری، تأمین معیشت خانواده، بیمه و خدمات درمانی مناسب، تسهیلات رفاهی و مالی، نیاز به شغل دوم |
| | استقلال کاری | دید ابزاری به معلم، قدرت معلم در کلاس، آزادی عمل در نمره دادن، اختیار داشتن در خصوص شیوه تدریس، اختیار داشتن درباره شیوه اداره کلاس |
| سازمانی | امکانات مدرسه | کتابخانه، آزمایشگاه، فضای ورزشی، امکانات ورزشی، وسایل کمک‌آموزشی، مساحت کلاس‌ها، تراکم دانش‌آموزان، امکانات فرهنگی-هنری |
| | حمایت مدیران | حمایت قانونی از معلم در محیط کار، کمک مدیر به حل مشکلات شخصی معلمان، تشویق معلمان، فراهم کردن دوره‌های ضمن خدمت باکیفیت، فراهم کردن امکانات آموزشی، پیگیری مشکلات مدرسه، زمینه‌سازی ارتقاء شغلی |
| | مشارکت مؤثر | تصمیم‌گیری جمعی و مشارکتی، توجه به نظرات و پیشنهاد‌های معلمان، اعمال نظرات معلمان در انتخاب مدیران، استفاده از نظرات معلمان در تألیف و اصلاح کتب درسی، استفاده از توانایی‌های معلمان |

پس از انجام مرحله کیفی و شناسایی و استخراج درون مایه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی شد. فرایندکار به این صورت بود که بر اساس

وزن هر مقوله، تعدادی گویه از ۴ - ۸ گویه برای هر مقوله طراحی شد. تعداد گویه‌های پرسشنامه اولیه به ۸۰ گویه می‌رسید. ابزار طراحی شده دارای گزینه‌های کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و روش نمره‌گذاری پرسشنامه لیکرتی بود. برای هر گویه پنج گزینه منظور شد که بار ارزشی آن‌ها به ترتیب کاملاً موافقم ۵ تا کاملاً مخالفم ۱ بود.

برای مشخص شدن روایی صوری ابزار از پنج نفر از اساتید دانشگاه و دانشجویان دکترا خواسته شد که دربارهٔ املاء کلمات، شفاف بودن مفهوم گویه‌ها و سادگی کامل کردن ابزار اظهار نظر کنند و بر اساس نظرات و بازخورد پاسخ‌دهندگان نیز گویه‌ها بازننگری و اصلاح می‌شد.

برای تعیین روایی محتوای پرسشنامه، نمرهٔ تأثیر گویه محاسبه شد. در این مرحله ۷۳ گویه امتیاز لازم را کسب کرده و نهایی شدند.

برای مشخص شدن روایی سازهٔ پرسشنامه مذکور، ابتدا ۷۶۰ نفر از معلمان نواحی چهارگانه کرج به پرسشنامه پاسخ دادند، سپس این تعداد به صورت تصادفی، به دو زیر نمونه ۳۸۰ نفری تقسیم شدند. تحلیل عاملی اکتشافی^۱ در میان نمونه‌ای ۳۸۰ نفری (۱۹۲ زن) انجام شد که به شیوهٔ تصادفی انتخاب شده بودند، و نتایج حاصل از آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی^۲ بر روی نمونهٔ تصادفی دوم آزمون شد.

تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفهٔ اصلی و استفاده از چرخش واریماکس انجام شد. قبل از انجام تحلیل عاملی اکتشافی برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای استفاده از این روش، آزمون کیسر، مایر و اوکلین (KMO) و آزمون بارتلت انجام شد. نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت

| sig | df | KMO | Chi-square |
|------|------|-------|------------|
| ۰۰۰۰ | ۳۴۰۳ | ۱/۲۷۰ | ۰/۹۱ |

1. Explorative factor analysis
2. Confirmatory factor analysis

نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت نشان‌دهنده کفایت نمونه و متغیرها برای عامل شدن و قابلیت اجرای تحلیل عاملی است. این نتایج نشان می‌دهد که می‌توان از داده‌ها، یک ساختار عاملی مشخص استخراج کرد. در جدول زیر نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی شامل عوامل استخراج شده، گویه‌های مربوط به هر عامل و بارهای عاملی هر گویه ارائه می‌شوند.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه اصلی و با استفاده از چرخش واریماکس روی نمونه اول

| عوامل | گویه‌ها | بارعاملی |
|------------------|---------|----------|
| ۱- توسعه حرفه‌ای | ۲۷ | ۰/۶۸ |
| | ۱۴ | ۰/۶۵ |
| | ۲۱ | ۰/۶۴ |
| | ۱۲ | ۰/۶۳ |
| | ۱۱ | ۰/۶۲ |
| | ۶ | ۰/۶۱ |
| | ۲ | ۰/۶۰ |
| | ۱۶ | ۰/۵۹ |
| | ۴ | ۰/۵۸ |
| | ۱۰ | ۰/۵۷ |
| ۲- مزایای شغلی | ۳۶ | ۰/۷۲ |
| | ۴۹ | ۰/۷۰ |
| | ۲۸ | ۰/۶۹ |
| | ۳۲ | ۰/۶۷ |
| | ۵۴ | ۰/۶۵ |
| | ۴۱ | ۰/۶۴ |
| | ۳۹ | ۰/۶۱ |
| | ۳۵ | ۰/۵۹ |
| | ۲۶ | ۰/۵۰ |
| | ۱۳ | ۰/۴۹ |
| | ۳۰ | ۰/۴۸ |
| | ۳۴ | ۰/۴۵ |
| | ۷ | ۰/۴۴ |
| | ۵۸ | ۰/۴۰ |
| ۵۵ | ۰/۳۷ | |



| عوامل | گویه‌ها | بارعاملی |
|-----------------------|---------|----------|
| ۳- حمایت مدیران | ۵۹ | ۰/۷۲ |
| | ۳۷ | ۰/۷۱ |
| | ۱۸ | ۰/۶۸ |
| | ۲۲ | ۰/۶۲ |
| | ۱۷ | ۰/۶۱ |
| | ۵ | ۰/۵۰ |
| | ۳۳ | ۰/۴۵ |
| ۴- استرس شغلی | ۳۸ | -۰/۶۹ |
| | ۴۲ | -۰/۶۷ |
| | ۴۳ | ۰/۶۴ |
| | ۵۱ | -۰/۶۲ |
| | ۵۶ | -۰/۶۱ |
| | ۴۴ | -۰/۶۰ |
| | ۴۸ | -۰/۵۹ |
| | ۵۳ | ۰/۴۵ |
| ۵- نگرش شغلی | ۱ | ۰/۷۰ |
| | ۳ | ۰/۶۱ |
| | ۲۴ | ۰/۵۲ |
| | ۵۰ | ۰/۴۲ |
| ۶- حمایت همسر | ۴۷ | ۰/۷۳ |
| | ۲۳ | ۰/۷۰ |
| | ۸ | ۰/۶۶ |
| | ۵۷ | ۰/۴۶ |
| | ۹ | ۰/۴۵ |
| | ۲۰ | ۰/۳۶ |
| ۷- توازن کار- خانواده | ۱۵ | ۰/۷۴ |
| | ۱۹ | ۰/۶۵ |
| | ۴۶ | ۰/۴۷ |
| | ۳۱ | ۰/۴۶ |
| ۸- مشارکت مؤثر | ۲۵ | ۰/۶۶ |
| | ۴۵ | ۰/۵۳ |
| | ۵۲ | ۰/۴۸ |
| | ۲۹ | ۰/۴۵ |
| | ۴۰ | ۰/۴۰ |

هشت عامل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی به دست آمد که با توجه به محتوای گویه‌ها نام‌گذاری شدند (عامل ۱- توسعه حرفه‌ای؛ عامل ۲- مزایای شغلی؛ عامل ۳- حمایت مدیران؛ عامل ۴- استرس شغلی؛ عامل ۵- نگرش شغلی؛ عامل ۶- حمایت همسر؛ عامل ۷- توازن کار- خانواده و عامل ۸- مشارکت مؤثر). در این مرحله تعداد گویه‌هایی که بار عاملی مناسبی داشتند، در هشت خرده مقیاس به ۵۹ گویه رسید. این هشت عامل توانستند حدود ۴۴ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین کنند.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم: برای بررسی این موضوع که آیا کیفیت زندگی کاری معلمان توسط عوامل توسعه حرفه‌ای، مزایای شغلی، حمایت مدیران، مشارکت مؤثر، استرس شغلی، حمایت همسر، توازن کار- خانواده و نگرش شغلی به درستی سنجیده می‌شود و این عامل‌های هشتگانه توسط گویه‌های مربوط به درستی سنجیده می‌شوند یا خیر، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. شایان ذکر است که تحلیل عاملی تأییدی بر روی یکی دیگر از نمونه‌های تصادفی استخراج شده از نمونه اصلی انجام شد. در این مرحله، داده‌های این گروه از معلمان شهرستان کرج شامل ۳۸۰ نفر (۱۹۵ زن نمونه تصادفی) با استفاده از نرم‌افزار آموس به شیوه پیشینه درست‌نمایی^۱ به روش تحلیل عاملی تأییدی تحلیل شد. عوامل هشتگانه به عنوان متغیرهای مکنون و گویه‌های مربوط به آن‌ها به عنوان متغیرهای مشاهده‌پذیر در نظر گرفته شدند. نتایج نشان داد که اکثر ضرایب رگرسیون و مقادیر t معنادار بوده و همه ضرایب رگرسیون استاندارد شده یا همان بارهای عاملی از $۰/۳$ بالاتر هستند که نشان می‌دهد این گویه‌ها باید در مدل باقی بمانند. در این مرحله تعداد گویه‌های مقیاس به ۵۴ عدد رسید.

جدول ۴: جدول برآورد همسانی درونی (ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌ها و کل ابزار)

| خرده‌مقیاس | تعداد گویه | آلفای کرونباخ |
|-----------------------|------------|---------------|
| ۱- توسعه حرفه‌ای | ۹ | ۰/۸۶ |
| ۲- حمایت مدیران | ۶ | ۰/۸۷ |
| ۳- نگرش شغلی | ۴ | ۰/۷۸ |
| ۴- توازن کار- خانواده | ۴ | ۰/۷۴ |
| ۵- حمایت همسر | ۵ | ۰/۷۹ |
| ۶- مشارکت مؤثر | ۵ | ۰/۷۷ |
| ۷- مزایای شغلی | ۱۳ | ۰/۸۸ |
| ۸- استرس شغلی | ۸ | ۰/۸۳ |
| ۹- کل ابزار | ۵۴ | ۰/۹۱ |

ضرایب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۴ - ۰/۸۸ بود و ضریب آلفای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ بود که نشان از اعتبار خوب پرسشنامه است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در جامعه معلمان شهر کرج، اعتبار و روایی مناسبی دارد و ابزار مناسبی برای استفاده در موقعیت‌های پژوهشی است.

با توجه به اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها (مرحله کیفی پژوهش) و همچنین بررسی ادبیات پژوهش، شاخص‌های اصلی به دست آمده به منظور طراحی یک مدل مفهومی در حوزه کیفیت زندگی کاری معلمان استفاده شد. این مدل به روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار آموس و به روش حداکثر درست‌نمایی آزمون شد. برونداد این مدل در نمودار ۱ ارائه شده است.

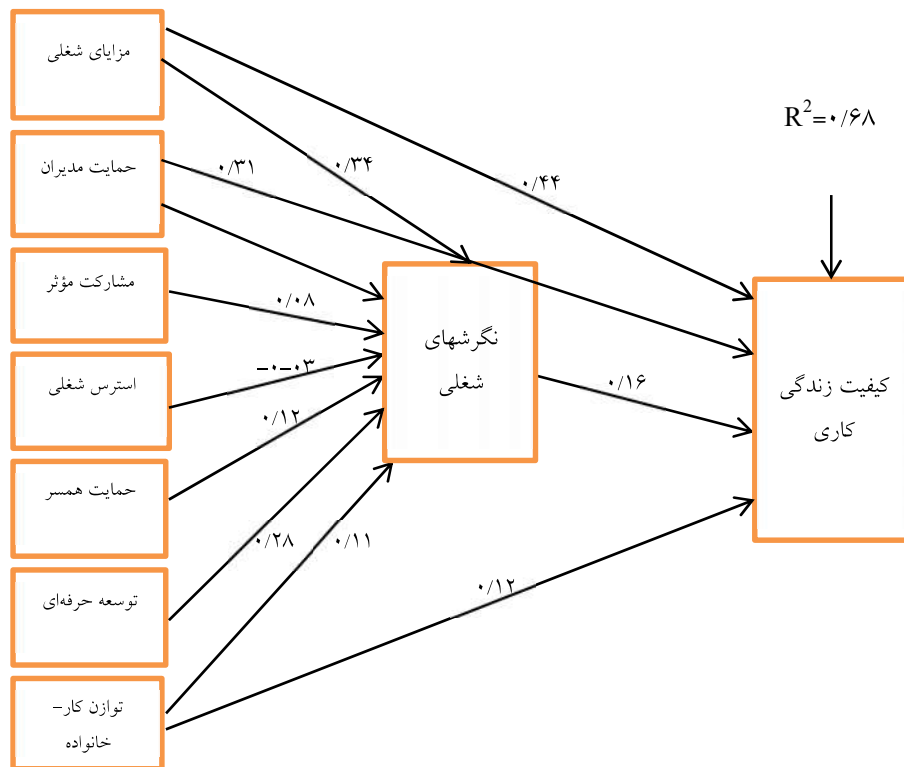
جدول ۵: شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر مدل مفروض

| NFI | RFI | TLI | IFI | CFI | PRMSEA | CMIN/DF | DF | CMIM |
|------|------|------|------|------|--------|---------|----|------|
| ۰/۹۹ | ۰/۹۶ | ۰/۹۹ | ۰/۹۸ | ۰/۹۹ | ۰/۰۳ | ۲/۲ | ۵ | ۱۰/۸ |

جدول ۶: اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برون‌زاد بر کیفیت زندگی کاری

| اثر کل | متغیر واسطه‌ای | اثر غیرمستقیم | اثر مستقیم | خرده مقیاس‌ها |
|----------|----------------|---------------|------------|-------------------|
| ۰/۰۱۳* | نگرش شغلی | ۰/۰۱۳* | - | مشارکت مؤثر |
| -۰/۰۰۵ | نگرش شغلی | -۰/۰۰۵ | - | استرس شغلی |
| ۰/۰۴۴** | نگرش شغلی | ۰/۰۴۴** | - | توسعه حرفه‌ای |
| -۰/۰۱۸** | نگرش شغلی | -۰/۰۱۸** | - | حمایت همسر |
| ۰/۳۹** | نگرش شغلی | ۰/۰۴۹** | ۰/۳۴** | حمایت مدیران |
| ۰/۴۸** | نگرش شغلی | ۰/۰۳۷** | ۰/۴۴** | مزایای شغلی |
| ۰/۱۶** | - | - | ۰/۱۶** | نگرش شغلی |
| ۰/۱۴** | نگرش شغلی | ۰/۰۱۸** | ۰/۱۲** | توازن کار-خانواده |

* $P < 0.05$ و ** $P < 0.01$



نمودار ۱: نمودار برون‌داد مدل پژوهش (روابط ساختاری بین متغیرها)

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش ترکیبی حاضر در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد و نتایج مرحله کیفی به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در مرحله کمی منجر شد. در مرحله کیفی پژوهش ۱۲ معلم (۳ زن) با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساخت‌دار مطالعه شدند و تحلیل و کدگذاری داده‌ها به استخراج ۵ شاخص فردی، اجتماعی، خانوادگی، شغلی و سازمانی، ۱۴ مقوله و ۸۶ زیر مقوله منجر شد. مقوله‌های به‌دست آمده در بردارنده توسعه حرفه‌ای، نگرش شغلی، مهارت‌های حرفه‌ای، حمایت همسر، توازن کار- خانواده، منزلت اجتماعی، تعاملات بین فردی، محیط اجتماعی، استرس شغلی، استقلال کاری، حقوق و مزایا، امکانات مدرسه، حمایت مدیران و مشارکت مؤثر بود.

در مرحله کمی پژوهش نیز براساس یافته‌های بخش کیفی، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی و اعتبارسنجی شد. روایی صوری پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و روایی محتوا با استفاده از نمره تأثیر گویه بررسی شد. در ادامه نیز ابزار تهیه شده روی ۷۶۰ معلم اجرا شده و روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به استخراج هشت عامل منجر شد که با توجه به محتوای گویه‌ها نام‌گذاری شدند. این عوامل عبارت بودند از: توسعه حرفه‌ای نگرش شغلی، حمایت همسر، توازن کار- خانواده، استرس شغلی، مزایای شغلی، حمایت مدیران و مشارکت مؤثر. این عوامل در تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شدند. اعتبار نسخه نهایی پرسشنامه که ۵۴ گویه داشت، از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل هشت‌گانه و کل پرسشنامه تأیید شد. در نهایت نمرات حاصل از پرسشنامه محقق‌ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان متغیرهای برونزاد و نمرات حاصل از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) به عنوان متغیرهای درونزاد در یک مدل تحلیل مسیر بررسی شدند. نتایج نشان داد که عوامل مزایای شغلی، توازن کار- خانواده و حمایت مدیران هم به‌طور مستقیم و هم با واسطه نگرش‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری مؤثر بودند. عوامل توسعه حرفه‌ای، حمایت همسر، استرس شغلی و مشارکت مؤثر از طریق نگرش‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری معلمان مؤثر بودند. شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده تطابق مدل پژوهش با داده‌ها بود.

یافته‌های کیفی این پژوهش با بخش‌هایی از تحقیق ندرلو و یغمایی (۱۳۹۳)، عریف ولیاس (۲۰۱۳) هماهنگی دارد. در تحقیق ندرلو و یغمایی (۱۳۹۳) روابط در محیط کار، تعامل با

دانش‌آموزان و ارتقاء و مشارکت شغلی از درون‌مایه‌های به‌دست‌آمده برای کیفیت زندگی کاری معلمان کودکان دارای نیازهای ویژه بود. در پژوهش عریف و لیا (۲۰۱۳) رضایت از روابط در زندگی و توازن کار و زندگی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری ادراک‌شده معلمان بود. در پژوهش حاضر نیز به این درون‌مایه‌ها تحت عناوینی مثل توازن کار-خانواده، تعاملات خانوادگی، حمایت همسر و رفتار دانش‌آموزان و روابط بین فردی در محیط کار، دست پیدا کردیم. یانگ و لو (۲۰۱۴) نیز مراقبت از خانواده و اوقات فراغت، محیط آموزشی فقیر و مشارکت کم و شانس کم برای ارتقاء شغلی را از عوامل کاهش کیفیت زندگی کاری معلمان دانستند که با شاخص‌های اجتماعی و سازمانی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر از جمله مقوله حقوق و مزایای شغلی هماهنگ است.

در مرحله کمی پژوهش عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان در قالب یک مدل ساختاری بررسی شد و مدل مفروض نیز با داده‌ها برازندگی خوبی داشت. اثرات مستقیم و غیرمستقیم مزایای شغلی، نگرش شغلی، توازن کار-خانواده و حمایت مدیران بر کیفیت زندگی کاری معنادار بوده و باتوجه به اثرات این متغیرها و متغیرهای توسعه حرفه‌ای، استرس شغلی، مشارکت مؤثر و حمایت همسر بر نگرش شغلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که نگرش شغلی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در مدل عمل کرده‌است. در کل همه مسیرهای مفروض مدل پژوهش طبق فرضیه‌های پژوهشگر، معنادار شده و متغیرهای پژوهش حاضر توانستند ۶۸ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین کنند.

نگرش شغلی در این پژوهش به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین متغیرهای برون‌زاد و کیفیت زندگی کاری عمل کرده و با پیشینه پژوهشی همخوانی دارند. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به هونگ و همکاران (۲۰۱۰)، حسینی و همکاران (۱۳۸۸) و داود (۲۰۱۰) اشاره کرد. کیفیت زندگی کاری معلمان توسط عوامل زیادی تحت تأثیر قرار می‌گیرد که به برخی از آن‌ها در این پژوهش توجه شد. حقوق و مزایا، حمایت‌های اجتماعی (شامل حمایت مدیران و حمایت همسر)، استرس‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای و رابطه متوازن کار و خانواده، اغلب به نگرشی نسبت به کار در معلمان منجر می‌شود که این نگرش تأثیری عمیق بر میزان کیفیت زندگی کاری آن‌ها دارد.

حمایت مدیران و حمایت همسر به‌واسطه تأثیر بر نگرش‌های شغلی هم بر کیفیت زندگی

کاری مؤثر هستند. این یافته هماهنگ با پژوهش‌هایی است که تأثیر حمایت‌های اجتماعی بر رضایت شغلی را بررسی و تأیید کرده‌اند (مثل مینتربیندر و فیتزپاتریک^۱، ۲۰۰۹، استاو و رز^۲، ۲۰۰۴).

اثر توسعه حرفه‌ای هم بر نگرش‌های شغلی معنادار شده و این نشان‌دهنده اهمیت تأثیرگذاری رشد و توسعه حرفه‌ای بر نگرش‌های شغلی و کیفیت زندگی کاری است. این نکته برای مسئولان آموزش و پرورش توجه‌برانگیز است که با زمینه‌سازی و تسهیل ادامه تحصیل معلمان، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، برپایی همایش‌ها، برنامه‌های علمی و تشویق معلمان در رشد مهارت‌ها و توسعه حرفه‌ای آن‌ها تأثیرگذار باشند، زیرا با توجه به نتایج پژوهش حاضر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان بر نگرش‌های شغلی آن‌ها تأثیر مثبت گذاشته و در نهایت کیفیت زندگی کاری آن‌ها را افزایش می‌دهد.

مزایای شغلی، بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری معلمان داشته و با سابقه پژوهشی نیز هماهنگ است (اوشاگمی، ۲۰۰۰) و این مسأله تأییدکننده نظریه هرزبرگ (۱۹۵۹) است که ابراز می‌کند عوامل بهداشتی از نارضایتی جلوگیری می‌کنند. در رابطه با این موضوع پیشنهاد می‌شود که تلاش بیشتری انجام شود تا حقوق دریافتی معلمان در حد میانگین کارمندان سایر ادارات دولتی قرار گیرد و تناسبی بین تورم موجود و حقوق دریافتی آن‌ها برقرار شود، حمایت‌های مالی و غیرمالی مستقیم و غیرمستقیم دیگر، افزایش مزایای جانبی دیگر مانند انواع بیمه‌ها، خانه‌های سازمانی، یارانه‌های کارمندی می‌تواند باعث شود تا این قشر تأثیرگذار احساس مثبت‌تر نسبت به شغل معلمی داشته باشد.

در مجموع یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر ضمن ارائه مدلی پیرامون عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان، به لزوم توجه به متغیرهای این پژوهش شامل حمایت مدیران، مشارکت مؤثر، حمایت همسر، مزایای شغلی و استرس شغلی و همچنین توجه به متغیرهای فردی مثل توسعه حرفه‌ای و نگرش‌های شغلی تأکید می‌کند. این یافته‌ها لزوم توجه به این متغیرها را به‌عنوان کانون‌هایی برای برنامه‌های ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان نشان می‌دهند.

1. Mints-Binder and Fitzpatrick

2. Staw and Ross

هرچند در پژوهش حاضر سعی شده است از نمونه معرف جمعیت معلمان در شهر کرج استفاده شود، ولی به همین دلیل که نمونه آن فقط از شهرستان کرج انتخاب شده؛ نمی‌توان نتایج آن را به جامعه معلمان کشور تعمیم داد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهشی فراگیر در سطح کشور اجرا و نتایج آن برای معلمان کل کشور بررسی شود.

یکی از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از پرسشنامه است که این شیوه خودگزارش‌دهی، مقداری سوگیری دارد. همچنین به علت عدم علاقه‌مندی آزمودنی‌ها به موضوع پژوهش، تعداد زیاد سؤالات پرسشنامه‌ها و به تبع آن افزایش زمان لازم برای اجرا، احتمال می‌رود که دقت کافی در پاسخ‌گویی به سؤالات از طرف آزمودنی‌ها صورت نگرفته باشد؛ بنابراین، اطلاعات به دست آمده از ابزارهای پژوهش ممکن است توصیف دقیقی از واقعیت نباشد. به این مسأله باید در تفسیر یافته‌ها توجه شود. از محدودیت‌های این پژوهش علاوه بر مورد ذکر شده روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهشی است و این گفته معروف که همبستگی علیت نیست در اینجا هم مصداق دارد.

کم‌انگیزه بودن معلمان در زمینه مشارکت در کار پژوهشی، از محدودیت‌ها و مشکلات پژوهش حاضر بود. همچنین کمبود منابع مطالعاتی و در دسترس نبودن پیشینه پژوهشی در زمینه کیفیت زندگی کاری در جمعیت معلمان ایرانی سبب شد که مبنایی برای مقایسه وجود نداشته باشد.

پژوهشگر پیشنهاد می‌کند که از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان در پژوهش‌های آینده استفاده شود و به جای استفاده از مقیاس‌هایی که در کشورهای دیگر و متناسب با فرهنگ آن کشورها، طراحی و تنظیم شدند، از این پرسشنامه استفاده شود.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی متغیرهای دموگرافیک مثل سن و جنس و وضعیت زناشویی و سطح تحصیلات و درآمد هم در تحلیل وارد شوند. همچنین در پژوهش‌های مشابه از دیگر روش‌ها مثل مصاحبه گروهی، گروه‌های کانونی یا فرم‌های کوتاه‌تر پرسشنامه‌ها استفاده شود.

پیشنهاد می‌شود از نتایج پژوهش حاضر در برنامه‌های ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان استفاده شود مثلاً به آموزش مدیران آموزش و پرورش، در خصوص شیوه‌های صحیح برقراری ارتباط و سبک صحیح مدیریت، توجه بیشتری شود. همچنین به مقوله‌هایی مثل بهبود

شبکه‌های روابط اجتماعی، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد سیستم‌های پرداخت منصفانه و کافی و ... اهمیت بیشتری داده شود. اتخاذ سیاست‌های حمایتی مثل برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، تخصیص مرخصی به‌منظور انجام وظایف والدینی، توسعه مراکز آموزشی و مشاوره برای معلمان و خانواده و دادن استقلال کاری بیشتر به معلمان مفید و حمایت‌کننده است.

منابع

- بزاز جزایری، سید احمد و پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۸). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۵): ۱۵۱-۱۲۳.
- جمشیدی، عالیہ (۱۳۷۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توان‌بخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی تهران.
- حسینی، محمد سلطان، نادریان، مسعود، همایی، رضا و موسوی، زهره (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان، مجله مدیریت ورزشی، ۲: ۱۶۷-۱۸۲.
- رحیمی، رضا (۱۳۸۵). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- سلمانی، داوود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول.
- علامه، سید محسن (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج‌البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی، پایان‌نامه دکترای رشته مدیریت، گرایش منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- مصطفوی‌راد، فرشته (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران متوسطه نظری شیراز، پایان‌نامه دکترای مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران.
- موسوی کیا، صدیقه (۱۳۹۵). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های شخصیتی با میزان دل‌زدگی زناشویی دبیران مقطع متوسطه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته



مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.

ندرلو، معصومه و یغمایی، فریده (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس

استثنایی، *مجله روان پرستاری*، ۲(۲): ۲۵-۲۱

- Allameh, S. M. (2000). *Development of Walton's pattern of QWL based on Islamic values(Nahjolbalage) and its effect on stress*. Unpublished PhD Dissertation of human resource management. University of teacher training. Iran (Text in Persian)
- Arif, S. and Liyas, M. (2013). Quality of work life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in education*, 21: 282-298.
- Bazaz Jazayeri, S., A. and Pardakhtchi, M., H. (2008). Designing a model for evaluation of quality of work life in organizations, *Iranian Journal of management scienses*, 5: 123-151 (Text in Persian).
- Cansdin, G. and Callus, R. (2003). Development of QWL Indication. Helping Define Decent work in development economies, *Australian Journal of vocational psychology*, 53: 903-922.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. Faculty of Business Management in University of Technology, *International journal of business and management*, 5: 110-122.
- Dolan, S. L., Garcia, S., Cabezas, C. T. and Zafrir, S. (2008). Predictors of quality of work life and poor health among primary health care personel in catalonia: Evidence based on cross-sectional retrospective and longitudinal design. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21: 203-18.
- Gupta, M., & Sharma, P. (2011). Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees In Jammu Region. *International Research & Educational Consortium*, 2: 79-89.
- Hong, K. S., Tak, W., & Bujang S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal of Technology*, 10: 1-15.
- Hoseini, M., Naderian, M., Homai, R., & Mousavi, Z. (2009). Relationship between QWL and organizational commitment in sport staff of Isfahan. *Journal of management sport*, 2: 167-182 (Text in Persian).
- Izzah, A. S., Zailina, H., Saidi, M., & Haslinda, A. (2010). Assessment of stress and its risk factors among primary school teachers in the Klang Valley, Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 2: 163-171.
- Jaidev, U. P. (2015). Socio-Psychological Determinants of quality of work life among Academicians. *International Journal of Science and Research*, 1: 2039-2043.
- Jamshidi, A. (2001). *Invesigation staff QWL of governmental rehabilitation centers of*



- Tehran. Unpublished MA Dissertation of welfare sciences and rehabilitation university, Iran (Text in Persian).
- Lees, M. and Sandra, K. (2005). Improving Life Quality: A Diagnostic Approach Model. *Bluewater health*, 12: 154-159.
- Martel, J. P. and Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Soc Indicat Res*, 77: 333-68.
- Micheil, R. (1988). Reducing Teacher Stress. *The Journal Of Experimental Education*, 157: 117-128.
- Mints-Binder, R. D., & Fitzpatrick, J. J. (2009). Exploring social support and job satisfaction among associate degree program directors in California. *Nurse Educ Prospect*, 30: 299-305.
- Moosavikia, S. (2016). *Relationship between Quality of Work life and personality traits with marital burnout of high school teachers*. Unpublished MA Dissertation of counseling. Azad University of Shiraz. Iran (Text in Persian).
- Mostafavirad, F. (2010). *Relationship between Organizational Culture, Quality of Work life, Organizational Commitment and Work Iination of high school managers*. Unpublished PH.D Dissertation of management. University of Kharazmi. Iran (Text in Persian).
- Naderlou, M. and Yaghmai, F. (2014). Quality of Work Life of exceptional School teachers. *Journal of psychonursing*, 2: 21-25 (Text in Persian)
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27: 213-216.
- Rahimi, R. (2006). *Investigation QWL of faculty members of Isfahan University*. Unpublished MA Dissertation of educational management. University of Isfahan, Iran (Text in Persian).
- Salmani, D. (2006). *Quality of work life and promotion of organizational behavior*. Management College publication. Tehran (Text in Persian).
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55: 241-302.
- Staw. T. and Ross, P. (2004). Hardiness and Spritual wellbeing among social work student implications for social work education. *Journal of social work education*, 20: 231-241.
- Straus, A. and Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd Ed). Tousand oaks. CA: Sage.
- Tasnim S. (2006). *Job satisfaction among female teachers: A study on primary school in Bangladesh*. Thesis submitted in partial fulfillment of the Phd. degree, Department of Administration and Organization Theory. University of Bergen, Norway.

- Walton, R. F. (1973). *Quality of Work life: what is it?* Sloan Management Review, fall.
- Wyat, T. and Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of Singaporean Employee Development. *Research and practice in human resource management*, Singaore.
- Yong, D. and Lu, J. (2014). Rural teachers quality of work life in China: The case of Shanxi Province. *Academice Journal of Interdisciplinary Studies*, 4: 39-48.
- Zhang, Z. (2007). Study of job satisfaction among elementary school teacher in Shanghais. *Journal Articles, Reports Descriptive*, 40: 40- 46.

An Exploration of the Factors Affecting Quality of Work Life of Teachers: A Mixed-Methods Research

Rahm Khoda Javadi¹

PhD in Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi
University, Tehran, Iran

Abstract

This study aimed at identifying and analyzing the structural relations of factors affecting the teachers' quality of work life. This was a mixed-methods study that utilized exploratory sequential design and an exploratory qualitative stage. Factors contributing to the quality of work life were identified using semi-structured interviews with 12 teachers (9 men and 3 women) selected through purposive sampling method. The qualitative data was analyzed using open and axial methods resulting in five individual, social, family, occupational and organizational factors which grouped in 14 categories and 86 sub-categories. Subsequently, a questionnaire of teachers quality of work life was designed based on these factors. The instrument's content validity was confirmed. A sample of 760 teachers selected by multistage cluster sampling and using questionnaires including the researcher-made questionnaire of the teachers' quality of work life and quality of work life questionnaire (Walton,1973). Construct validity of the researcher-made questionnaire was examined using exploratory factor analysis and eight factors were extracted. The model was confirmed through confirmatory factor analysis. The reliability was confirmed calculating Cronbach's alpha coefficient. After obtaining validity and reliability indices, the model was tested through path analysis. The factors of fringe benefits, work-family balance and management support directly affected quality of work life. These variables affected quality of work life through job attitudes. Factors of professional development, spousal support, job stress and effective participation could predict quality of work life through job attitudes. Fit indices of the research model indicated compliance.

Keywords:

Work life, Quality of work life, Teachers

1. rjavadi56@gmail.com

received: 2016-08-22 accepted: 2018-10-10

DOI: 10.22051/jontoe.2018.11413.1428