

## بررسی بین‌انگیزه کاری با کیفیت زندگی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گنبد کاووس

۱- ملیحه خسروی ۲- رحیمه کم ۲- الناز رحیمی راد ۳- محسن خسروی

۱- استادیار، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد کاووس، ایران  
۲- دانشجوی کارشناسی، علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد کاووس  
۳- استادیار، گروه کامپیوتر، دانشکده فنی و مهندسی، موسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد کاووس، ایران

Mrs.khosravi1333@gmail.com

rahimekm97@gmail.com

Prof.u.ir@gmail.com

mo\_kho\_1388@yahoo.com

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی بین‌انگیزه کاری با کیفیت زندگی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گنبد کاووس می‌باشد. مصاحبه نیمه‌ساختار روشی است که در مرحله کیفی این پژوهش استفاده شده است. ۱۲ نفر (۹ معلم مرد و ۳ معلم زن) که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند در مصاحبه‌ها شرکت کردند. در انتخاب نمونه به تنوع شرکت‌کنندگان از نظر متغیرهایی مثل سابقه کار، مقطع و رشته تحصیلی توجه شد. مدت زمان اجرای مصاحبه‌ها بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت بود. نتایج نشان داد که بین انگیزه کاری با کیفیت زندگی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گنبد کاووس، رابطه معناداری وجود دارد.

### کلمات کلیدی: انگیزه کاری، کیفیت زندگی، معلمان مقطع ابتدایی

#### ۱. مقدمه

کیفیت زندگی کاری (quality of work life) معلمان به عنوان شاخصی مؤثر در آموزش و پرورش توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است [۱]. کیفیت زندگی کاری مفهومی چندبعدی است که نه تنها شامل عوامل مربوط به شغل مثل رضایت شغلی، رضایت از پرداخت و روابط با همکاران است، بلکه عوامل کلی‌تر مثل رضایت از زندگی، بهزیستی و احساسات عمومی‌تر را نیز در بر می‌گیرد [۲].

تعداد اندکی ابزار اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری وجود دارد و آنهایی هم که هست شواهد کمی برای اعتبار و روایی دارد. Walton، اولین و مشهورترین فردی است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را طبقه‌بندی کرد. او به هشت متغیر اصلی برای سنجش کیفیت زندگی کاری توجه کرد: پرداخت منصفانه و کافی، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت مناسب برای رشد و امنیت مدام، اهمیت کار در جامعه، قانونمندی کار و تناسب اجتماعی [۳]. در مقیاس کیفیت زندگی مرتبط با کار (Work Related

Quality Of Life Scale) شش عامل اصلی برای تبیین کیفیت زندگی کاری افراد وجود دارد. این شش خرده‌مقیاس عبارت‌اند از: رضایت شغلی و حرفه‌ای، شرایط کاری، بهزیستی کلی، تداخل کار - خانواده، استرس در کار و کنترل در کار [۴].

در پژوهش‌های پیشین بر مؤلفه‌های متفاوتی به عنوان شاخص‌های مهم یا سازنده کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید شده است. در پژوهش Lu و Yong بی‌توازی 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 ارتقای شغلی در کاهش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان چینی مؤثر بوده است [۵]. نتایج پژوهش Arif و Liyas نشان می‌دهد که ارزش ادراک‌شده کار، جو کاری، توازن کار و زندگی و رضایت از روابط در زندگی عوامل اصلی شکل‌دهنده ادراک معلمان پاکستانی از کیفیت زندگی کاری بودند [۶]. Yaghmai و Naderlou در پژوهشی کیفی با مصاحبه از معلمان که کودکانی با نیازهای ویژه داشتند به این نتیجه رسیدند که مفهوم کیفیت زندگی کاری معلمان شهرستان گنبد کاووس هفت درون‌مایه روابط در محل کار، تعامل با دانش‌آموزان، ارتقا و مشارکت شغلی، رضایت شغلی، موانع شغلی، قوانین و جایگاه شغلی و عملکرد کاری را دارد [۷].

مروری بر شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان در ادبیات سازمانی، این مؤلفه‌ها را آشکار می‌کند: احترام، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعاملات حرفه‌ای برانگیزاننده و مکرر با همکاران، ساختارها و روش‌هایی که در بالا بردن حس کارآمدی مؤثرند، فرصت کسب و به‌کار بستن دانش، مهارت و تخصص و هماهنگی بین اهداف شخصی و اهداف مدرسه [۸-۱۲]. با وجود آن که مؤلفه‌ها و شاخص‌های تجربی متعددی برای کیفیت زندگی کاری در متون و مقالات زیادی مشخص شده، ولی مستندات ناچیزی در مورد این که کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی شامل کدام یک از این شاخص‌ها می‌شود، وجود دارد.

همچنین پژوهش‌هایی که در خصوص کیفیت زندگی کاری در کشورمان انجام شده بیشتر از نوع همبستگی بین دو یا چند متغیر بوده و مقیاس‌هایی را به کار برده‌اند که در بافت فرهنگی - اجتماعی دیگر کشورها طراحی و ساخته شده و به بسترهای شغلی، تجارب شخصی و دیدگاه معلمان ایرانی توجه نشده است. پژوهش در زمینه کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی با موانعی مثل نداشتن صراحت و شفافیت در سازه کیفیت زندگی کاری، در دسترس نبودن شاخص‌های کیفیت زندگی کاری و فقدان مقیاسی برای اندازه‌گیری معتبر کیفیت زندگی کاری معلمان روبه‌روست. طراحی و ساخت ابزاری مناسب برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی باعث می‌شود موانع پیش روی پژوهشگران حذف شود. همچنین مدیران آموزش و پرورش می‌توانند مشخص کنند چه حیطه‌هایی از زندگی کاری معلمان نیاز به تغییر یا ارتقا دارد و به آنها در طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان کمک می‌کند.

## ۲. روش تحقیق

این پژوهش ترکیبی (mixed method research) با راهبرد اکتشافی متوالی (از نوع مدل تدوین ابزار) است. در روش اکتشافی متوالی نتایج مرحله اول پژوهش (کیفی) به شکل‌گیری و روشن شدن روش مرحله دوم (کمی) منجر می‌شود. پژوهشگران زمانی از مدل تدوین ابزار استفاده می‌کنند که با توجه به یافته‌های کیفی به تدوین و اجرای یک ابزار کمی نیاز دارند. در این طرح پژوهشگر ابتدا موضوع پژوهش را به صورت کیفی با چند شرکت‌کننده محدود بررسی و سپس از یافته‌های کیفی به عنوان راهنما برای تدوین پرسش‌ها و مقیاس‌های ابزار پیمایش کمی استفاده می‌کند. در مرحله دوم جمع‌آوری داده پژوهشگر این ابزارها را به صورت کمی اجرا و رواسازی می‌کند. در این طرح روش‌های کمی و کیفی از طریق تدوین پرسش‌های ابزار به هم متصل می‌شوند [۱۳]. در ادامه مراحل کیفی و کمی پژوهش به تفکیک توضیح داده می‌شود.

مصاحبه نیمه‌ساختار روشی است که در مرحله کیفی این پژوهش استفاده شده است ۱۲ نفر (۹ معلم مرد و ۳ معلم زن) که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند در مصاحبه‌ها شرکت کردند. در انتخاب نمونه به تنوع شرکت‌کنندگان از نظر متغیرهایی مثل سابقه کار، مقطع و رشته تحصیلی توجه شد. مدت زمان اجرای مصاحبه‌ها بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت بود. مصاحبه با این پرسش آغاز شد: شما از زندگی کاری خود راضی هستید؟ یا با توجه به تجارب کاری‌تان چه احساسی به زندگی کاری خود دارید؟ و با این پرسش باز پاسخ ادامه پیدا کرد: چه چیزی باعث رضایت شما (یا نارضایتی) از زندگی کاری‌تان شده است؟ در طول مصاحبه از پرسش‌های تجربی، احساسی، دانشی و در

مواقع لازم از سؤالات کاوشگرانه هم استفاده شد. پرسیدن سؤالاتی از قبیل: می‌توانید بیشتر در این زمینه توضیح دهید؟ یا می‌شود منظورتان را واضح تر بیان کنید؟ دستیابی به معنای دقیق اظهارات مصاحبه‌شونده‌ها را آسان تر کرد. برای تشویق به صحبت بیشتر گاهی اظهارات مصاحبه‌شونده خلاصه و بازگو شد. در پایان مصاحبه هم این سؤال مطرح شد: آیا مسئله یا نکته‌ای باقی مانده است که بخواهید درباره آن صحبت کنید؟ به این شکل تا جای ممکن سعی شد مطلب ناگفته‌ای باقی نماند.

مصاحبه با اجازه گرفتن از مصاحبه‌شونده ضبط و پس از اتمام مصاحبه فایل صوتی روی کاغذ پیاده شد. پژوهشگر لفظ به لفظ آنچه که در مصاحبه گفته شد را نوشت. تحلیل داده‌ها (کدگذاری مفاهیم و شکل دادن به یک نظریه) با استفاده از فنون ارائه‌شده Strauss و Corbin (۱۹۹۸) انجام شد. ملاک نمونه‌گیری در مرحله کیفی اشباع نظری مقوله‌ها (مضمون‌ها) بود و هنگام رسیدن به نقطه اشباع نظری نمونه‌گیری پایان یافت [۱۴].

پرسشنامه محقق‌ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختار با آنها تدوین شد.

نسخه نهایی پرسشنامه ۵۴ سؤال دارد که معلمان در قالب مقیاس لیکرت نظرات خود را در خصوص شرایط کاری خود ابراز می‌کنند. خصوصیات روان‌سنجی این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی، محاسبه آلفای کرونباخ و همبستگی در بخش یافته‌ها به تفصیل آمده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (Walton (۱۹۷۳): این پرسشنامه را تهیه کرده و ۲۹ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم تا حدی، زیاد، خیلی زیاد) دارد که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به آنان تعلق می‌گیرد و هشت خرده مقیاس پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مدام، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی دارد. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش کرده است. پایایی این پرسشنامه بر حسب ضریب آلفای کرونباخ توسط (Rahimi (۲۰۰۶، ۰/۸۵، Jamshidi (۲۰۰۰، ۰/۸۳ و Hossaini و همکاران (۲۰۰۹) ۰/۸۵ گزارش شده است [۱۵، ۱۶، ۱۷].

### ۳. یافته‌ها

داده‌های به‌دست‌آمده از طریق تجزیه و تحلیل مصاحبه با معلمان در مرحله کیفی پژوهش شامل ۵ شاخص فردی، اجتماعی، خانوادگی، سازمانی، شغلی، ۱۴ مقوله و ۸۶ زیر مقوله بود که در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. درون‌مایه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان

شاخص	مقوله
فردی	توسعه حرفه‌ای، نگرش‌های شغلی، مهارت‌های حرفه‌ای
خانوادگی	حمایت همسر، توازن کار - خانواده
اجتماعی	منزلهت اجتماعی، تعاملات بین فردی، محیط اجتماعی
شغلی	استرس شغلی، حقوق و مزایا، استقلال کاری
سازمانی	امکانات مدرسه، حمایت مدیران، مشارکت مؤثر

در این پژوهش ترکیبی اتصال داده‌ها از طریق تدوین گویه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان صورت گرفت. پس از انجام مرحله کیفی، شناسایی و استخراج شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی شد. برای هر مقوله

# دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

فرعی یک گویه ساخته شد. پرسشنامه در مقیاس لیکرت و با گزینه‌های «کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم» بود. برای هر گویه پنج گزینه در نظر گرفته شد که بار ارزشی آن‌ها به ترتیب از: کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) و تعداد گویه‌های پرسشنامه اولیه ۸۶ گویه بود.

برای تعیین روایی صوری پرسشنامه از پنج استاد دانشگاه خواسته شد که در مورد املائی کلمات، شفاف بودن مفهوم گویه‌ها و سادگی کامل کردن ابزار اظهار نظر کنند و بر اساس نظرات پاسخ‌دهندگان نیز گویه‌ها بازنگری و اصلاح شد. روایی محتوایی پرسشنامه نیز با استفاده از شاخص روایی محتوا، بررسی و برای تعیین شاخص روایی محتوا گویه‌ها به همراه هریک از درون‌مایه‌ها و مقوله‌های اصلی و فرعی برای ده نفر از اعضای هیئت علمی رشته‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی ارسال شد. از آنها خواسته شد در مورد هر گویه بر اساس سه معیار (سادگی، وضوح و مربوط بودن) به یک مقیاس لیکرت چهار نقطه‌ای پاسخ دهند. شاخص روایی محتوا با تقسیم تعداد متخصصان که به یک گویه نمره ۳ یا ۴ داده‌اند بر تعداد کل متخصصان به دست آمد و برای هر گویه محاسبه شد. در صورتی که ۸۰ درصد در مورد گویه‌ای توافق حاصل می‌شد آن گویه معتبر بود و در ابزار باقی می‌ماند [۱۸]

برای مشخص شدن روایی سازه پرسشنامه مذکور از روش‌های تحلیل عاملی و روایی همگرا استفاده شد. ابتدا نمونه ۷۶۰ نفری پژوهش به صورت تصادفی به دو زیرنمونه مساوی تقسیم و سپس تحلیل عاملی اکتشافی (Explorative factor analysis) بر یکی از نمونه‌ها شامل ۳۸۰ نفر (۱۹۲ زن) که به تصادف انتخاب شده بودند، انجام گرفت و نتایج حاصل از آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (Confirmatory) بر نمونه تصادفی دوم آزمون شد.

تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه اصلی و استفاده از چرخش واریمکس انجام شد. قبل از انجام آن، برای استفاده از این روش و اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، از آزمون‌های کیسیر، مایر و اوکلین (KMO) و آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت

sig	df	Chi-square	KMO
۰/۰۰۱	۳۴۰۳	۱/۳۷۰	۰/۹۱

نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت نشان می‌دهد که می‌توان از داده‌ها یک ساختار عاملی مشخص استخراج کرد. هشت عامل از اجرای تحلیل عاملی (در قالب ۵۹ سؤال) به دست آمد که با توجه به محتوای گویه‌ها نام‌گذاری شد (عامل ۱: توسعه حرفه‌ای؛ عامل ۲: مزایای شغلی؛ عامل ۳: حمایت مدیران؛ عامل ۴: استرس‌های شغلی؛ عامل ۵: نگرش شغلی؛ عامل ۶: حمایت همسر؛ عامل ۷: توازن کار - خانواده و عامل ۸: مشارکت مؤثر). عامل‌ها بر اساس معیارهای ارزش ویژه بالاتر از یک، متعامد نبودن و بار عاملی بالاتر از ۰/۳ مشخص شد. این هشت عامل حدود ۴۴ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین کردند.

# دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

جدول ۳. واریانس تبیین شده توسط هریک از عوامل هشتگانه در تحلیل عاملی اکتشافی

عامل	مقادیر استخراج شده قبل از چرخش واریانس			مقادیر استخراج شده بعد از چرخش واریانس		
	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	واریانس تراکمی	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	واریانس تراکمی
توسعه حرفه‌ای	۱۶/۴	۱۹/۷	۱۹/۷	۸	۹/۶	۹/۶
مزایای شغلی	۸/۱	۹/۷	۲۹/۵	۶/۷	۸/۱	۱۷/۶
حمایت مدیران	۵/۴	۶/۵	۳۶	۵/۸	۷	۲۵
استرس شغلی	۲/۵	۳/۱	۳۹	۴/۵	۵/۵	۳۰/۱
نگرش شغلی	۲/۲	۲/۶	۴۱/۶	۳/۷	۴/۵	۳۴/۶
حمایت همسر	۱/۸	۲/۲	۴۳/۸	۳	۳/۶	۳۸/۲
توازن کار - خانواده	۱/۶	۲	۴۶	۳	۳/۵	۴۱/۷
مشارکت مؤثر	۱/۶	۲	۴۷/۷	۲	۲/۳	۴۴

## ۴. نتیجه گیری

یافته های کیفی این پژوهش با بخش هایی از پژوهش های کیفی انجام شده داخلی و خارجی در خصوص کیفیت زندگی کاری معلمان هماهنگی دارد. در پژوهش Yaghmai و Naderlou، روابط در محیط کار، تعامل با دانش آموزان، ارتقا و مشارکت شغلی از درون مایه های به دست آمده برای کیفیت زندگی کاری معلمان کودکان با نیازهای ویژه بود. در پژوهش Arif و Liyas رضایت از روابط در زندگی، توازن کار و زندگی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری ادراک شده معلمان بود. در این پژوهش نیز به این درون مایه ها تحت عناوینی مثل: توازن کار - خانواده، تعاملات خانوادگی، حمایت همسر، رفتار دانش آموزان، مشارکت مؤثر و روابط بین فردی در محیط کار دست پیدا کرده ایم. Yong و Lu نیز مراقبت از خانواده و اوقات فراغت، محیط آموزشی فقیر و مشارکت کم و شانس کم برای ارتقای شغلی را از عوامل کاهش کیفیت زندگی کاری معلمان دانسته اند که با شاخص های اجتماعی و سازمانی به دست آمده در این پژوهش از جمله مقوله حقوق و مزایای شغلی هماهنگ است. نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی نشان می دهد که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از هشت عامل اشباع شده است. تحلیل عاملی تأییدی مشخص کرد که ساختار عاملی به دست آمده از نمونه مدرج سازی در نمونه رواسازی نیز به دست آمد. روایی همگرای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از طریق محاسبه ضریب همبستگی آن با پرسشنامه کیفیت زندگی کاری Walton بررسی و تأیید شد. خرده مقیاس ها با یکدیگر و با نمره کلی پرسشنامه همبستگی مثبت و معناداری نشان دادند و ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در حد مطلوب قرار داشت. این نتایج نشان می دهد که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان روایی و اعتبار مطلوبی دارد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با مقیاس کیفیت زندگی مرتبط با کار (WRQL) اشتراکاتی دارد که می توان به مؤلفه هایی مثل: رضایت شغلی و حرفه ای، استرس در کار، تداخل کار - خانواده و شرایط کاری در این مقیاس اشاره کرد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان در برخی خرده مقیاس ها با سایر مقیاس های کیفیت زندگی کاری هماهنگی دارد که به آنها اشاره می شود. خرده مقیاس توسعه حرفه ای با خرده مقیاس رشد قابلیت های انسانی در مقیاس کیفیت زندگی کاری والتون و خرده مقیاس نگرش شغلی با خرده مقیاس رضایت شغلی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن هم خوانی دارد. خرده مقیاس های حمایت همسر و توازن کار - خانواده با خرده مقیاس فضای کلی زندگی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون هم خوان است، اما در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان این بعد در بردارنده گویه های بیشتر و جامع تری است و حمایت همسر را هم شامل می شود. خرده مقیاس استرس شغلی هم با خرده مقیاس های فشار کار و زمان، فشار جسمی، ناامنی شغلی و در معرض خطر بودن پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن هم خوانی دارد. یکی از مزایای

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان به پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون داشتن خرده مقیاس استرس شغلی است. استرس های محیط کاری می توانند به فشارهای روانی و افزایش آن، کاهش تمرکز فکر، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها، کاهش قدرت تصمیم گیری و نهایتاً پایین آمدن کیفیت زندگی کاری منجر شود. خرده مقیاس مزایای شغلی در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با خرده مقیاس پرداخت منصفانه و کافی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون همسوست، ولی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان گویه های بیشتری دارد و علاوه بر میزان پرداختی دربردارنده سایر مزایای اجتماعی - اقتصادی نیز می شود و جامعیت بیشتری دارد. خرده مقیاس حمایت مدیران با خرده مقیاس حمایت اجتماعی سرپرست و همکاران در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن هم خوانی دارد. برداشت معلمان از برخی سیاست های سازمانی مثل افزایش مزایا و خدمات، ارتقا و آموزش این است که مدیران سازمان از آنها حمایت می کنند. احساس حمایت شدن، تعهد سازمانی و نگرش های شغلی آنها را بهبود بخشیده و انگیزش و بهره وری آنها را تقویت می کند. این خرده مقیاس با خرده مقیاس قانونمندی در محیط کار (التون) تا حدی همسویی دارد. خرده مقیاس مشارکت مؤثر با خرده مقیاس انسجام اجتماعی در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون همسوست.

در یک پژوهش مروری، پرتکرارترین نشانه های کیفیت زندگی کاری را پاداش، پرداخت ها و مزایا و به دنبال آن توسعه حرفه ای، ارتباط، سلامتی و امنیت ذکر شده اند. بعد از آنها مهم ترین نشانه های کیفیت زندگی کاری، درگیر شدن مدیریت، هماهنگی بین کار و زندگی، رضایت شغلی و انگیزه کارکنان بود که در بیشتر پژوهش ها دیده شده است.

این پژوهش ضمن تهیه مقیاسی روا و پایا، با توجه به دیدگاه و بافت شغلی معلمان ایرانی، بر لزوم توجه به متغیرهای پژوهش (از جمله: حمایت مدیران، مشارکت مؤثر، توازن کار - خانواده، حمایت همسر، مزایای شغلی، استرس شغلی) و متغیرهای فردی (مثل: توسعه حرفه ای و نگرش های شغلی) به عنوان کانون هایی برای برنامه های ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید می کند.

در مجموع اعتبار و روایی مناسب پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان، توجه به شرایط شغلی و دیدگاه معلمان ایرانی در طراحی و ساخت آن پژوهشگران را قادر می سازد تا استفاده دقیق و مناسب تری از این مقیاس در گستره های پژوهشی داشته باشند. لازم به ذکر است که در کنار نقاط قوت این پرسشنامه باید به محدودیت های پژوهش نیز توجه داشت. هر چند در این پژوهش سعی شده که از نمونه معرف جمعیت معلمان در شهر گنبد کاووس استفاده استفاده شود، ولی به دلیل این که نمونه آن فقط از شهرستان کرج انتخاب شده نمی توان نتایج آن ها را به جامعه معلمان کشور تعمیم داد. بنابراین پیشنهاد می شود که این پرسشنامه در پژوهشی فراگیر در سطح کشور اجرا و خصوصیات روان سنجی آن برای معلمان کل کشور بررسی شود.

### ۵. منابع

1. hang Z. Study of job satisfaction among elementary school teacher in Shanghai. Journal Articles; Reports Descriptive. ۲۰۰۷; ۴۰: ۴۰- ۴۶. [DOI: ۱۰.۲۷۵۳/CED1۰۶۱-۱۹۳۲۴۰۰۵۰۵]
2. Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. Journal of management. ۱۹۹۹ Jun; ۲۵(۳): ۳۵۷-۸۴. [DOI: ۱۰.۱۰۱۶/S۰۱۴۹-۲۰۶۳(۹۹)۰۰۰۶-۹]
3. Walton RE. Quality of working life: what is it. Sloan management review. ۱۹۷۳ Dec; ۱۵(۱): ۱۱-۲۱. [Article] [Google Scholar]
4. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. Journal of advanced nursing. ۲۰۰۷ Nov; ۶۰(۳): ۳۲۵-۳۳. [DOI: ۱۰.۱۱۱۱/j.۱۳۶۵-۲۶۴۸.۲۰۰۷.۰۴۴۰۹.x] [PMID]
5. Yang D, Lu J. Rural Teachers' Quality of Work Life (QWL) in China: The Case of Shanxi Province. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. ۲۰۱۴ Jun ۲۹; ۳(۴): ۳۹. [DOI: ۱۰.۵۹۰۱/ajis.۲۰۱۴.۷۳n۴p۳۹]
6. Arif S, Ilyas M. Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. Quality Assurance in Education. ۲۰۱۳ Jul ۵; ۲۱(۳): ۲۸۲-۹۸. [DOI: ۱۰.۱۱۰۸/QAE-Feb-۲۰۱۲-۰۰۰۶]

۷. Naderlou M, Yaghmaei F. Quality of working life of teachers of students with exceptional school. Iranian Journal of Psychiatric Nursing. ۲۰۱۴ Jul ۱۵;۲(۲):۵۷-۶۶. [Article] [Google Scholar]
۸. Firestone WA, Rosenblum S. Building commitment in urban high schools. Educational Evaluation and Policy Analysis. ۱۹۸۸ Dec;۱۰(۴):۲۸۵-۹۹. [DOI:۱۰.۳۱۰۲/۰۱۶۲۳۳۳۷۰۱۰۰۰۴۲۸۵]
۹. Berg RV, Slegers P. The innovative capacity of secondary schools: A Qualitative study. International Journal of Qualitative Studies in Education. ۱۹۹۶ Apr ۱;۹(۲):۲۰۱-۲۳. [DOI:۱۰.۱۰۸۰/۰۹۵۱۸۳۹۹۶۰۰۹۰۲۰۷]
۱۰. Newmann FM, Rutter RA, Smith MS. Organizational factors that affect school sense of efficacy, community, and expectations. Sociology of education. ۱۹۸۹ Oct.۶۲: ۲۲۱-۲۳۸. [DOI:۱۰.۲۳۰۷/۲۱۱۲۸۲۸]
۱۱. Rosenholtz J , Reyes P. Teachers Workplace: The Social Organization of Schools. Educational Administration Quarterly. ۱۹۹۰;۲۶: ۴۰۷-۴۱۱. [DOI:۱۰.۱۱۷۷/۰۰۱۳۱۶۱X۹۰۰۲۶۰۰۴۰۰۸]
۱۲. Cohn MM. Teachers' Perspectives on the Problems of Their Profession: Implications for Policymakers and Practitioners. [Article] [Google Scholar]
۱۳. Creswell J W, Plano Clark V L. Designing and conducting mixed methods research; ۲۰۰۷.
۱۴. Strauss A, Corbin J. Basics of qualitative research techniques. Thousand Oaks, CA: Sage publications; ۱۹۹۸. [Article] [Google Scholar]
۱۵. Rahimi R. Investigation QWL of faculty members of Isfahan University. Unpublished MA Dissertation of educational management. University of Isfahan, Iran; ۲۰۰۶. [Google Scholar]
۱۶. Jamshidi A. Investigation QWL staff of governmental rehabilitations centers of Tehran. Unpublished MA Dissertation of welfare sciences and rehabilitation university. Iran; ۲۰۰۰. [Google Scholar]
۱۷. Hoseini M, Naderian M, Homai R, Mousavi Z .Relationship between QWL and organizational commitment in sport staff of Isfahan. Journal of management sport. ۲۰۰۹;۲:۱۶۷-۱۸۲. [Google Scholar]
۱۸. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity ۱. Personnel psychology. ۱۹۷۵ Dec;۲۸(۴):۵۶۳-۷۵. [DOI:۱۰.۱۱۱۱/j.۱۷۴۴-۶۵۷۰.۱۹۷۵.tb.۱۳۹۳.x]
۱۹. Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. Quality of work life: implications of career dimensions. Journal of Social Sciences. ۲۰۰۶;۲(۲):۶۱-۷. [DOI:۱۰.۳۸۴۴/jssp.۲۰۰۶.۶۱.۶۷]