

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

باسمه تعالی



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب **اسد رضائی** متعهد می‌شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مراجع ذکر گردیده است. این پایان نامه / رساله قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء



دانشکده علوم انسانی

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دیدگاه معاونان مدارس متوسطه شهر اهواز

نگارش

اسد رضائی

استاد راهنما: دکتر علیرضا عصاره

استاد مشاور: دکتر رضا ساکی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

اردیبهشت ۱۳۹۲

صور تجلسه دفاع

اگر شایسته تقدیم باشد، پیشکش بر:

روح همیشه حاضر "پدر عزیزم"

که یادشکوهمندش بیچکاه از لوح دل و جانم رخت بر نمی بندد

و

"مادر مهربانم" این آفاق خوبی و میت الغزل از خودگذشتگی؛

که تا همیشه و امدار محبت بی سیرایه اش خواهیم بود.

شکر و قدردانی

پاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان، نخبید و به طریق علم و دانش را، نمونه‌مان شد و به بهشتی رحروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزی‌مان ساخت.

از جناب آقایان دکتر علیرضا عصاره و دکتر رضا ساکی اساتید راهنما و مشاورم

که در کمال سه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از هیچ کجی در این عرصه بر من دریغ ننمودند و بی‌شک بدون رهنمودهای خردمندان ایشان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی‌رسید، کمال اتنان را دارم.

همچنین از اساتید محترم داوران داخلی و خارجی جناب آقایان دکتر غلامعلی احمدی و دکتر مصطفی نیکامی که زحمت داورانی این پژوهش را پذیرفته‌اند بی‌نهایت سپاسگزارم.

و در پایان از بهدلی و همراهی نازنین دوستانم آقایان هاشمی، شاهرخی و شیرینی عزیز که آرامش روحی و آسایش فکری حقیر را فراهم نمودند تا در سایه‌ی حمایت‌های همه‌جانبه‌شان مراتب تحصیلی خود را به پایان برسانم،

شکر و قدردانی می‌نمایم.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دیدگاه معاونان مدارس متوسطه شهر اهواز انجام شده است. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از نظر والتون شامل پرداخت منصفانه و کافی حقوق، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی می‌باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل تمام معاونان مدارس شهر اهواز در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بود که تعداد آن‌ها حدود ۵۱۱ نفر می‌باشد و از میان آنان تعداد ۲۲۶ نفر (۱۰۰ زن و ۱۲۶ مرد) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد، کیفیت زندگی کاری والتون با ۲۷ گویه و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی فیلد و روث با ۱۹ گویه می‌باشد. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۸ محاسبه شد. عمده‌ترین یافته‌های پژوهشی حاکی از آن بود که رگرسیون همزمان نشان داد از میان ابعاد هشت‌گانه‌ی کیفیت زندگی کاری، ابعاد پرداخت منصفانه و کافی حقوق، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشتند. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، بُعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی بود. در پایان، نتایج آزمون t مستقل نشانگر این بود که بین معاونان زن و مرد در رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با افزایش نمره‌ی کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی در معاونان مدارس افزایش پیدا می‌کند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، معاونان مدارس متوسطه.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
أ.....	چکیده پژوهش
ب.....	فهرست مطالب
و.....	فهرست جداول
ز.....	فهرست اشکال

فصل اول: کلیات پژوهش (۱-۱۲)

۲.....	مقدمه
۳.....	بیان مسأله
۵.....	ضرورت و اهمیت پژوهش
۷.....	اهداف پژوهش
۸.....	سوالات و فرضیه‌های پژوهش
۸.....	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها و مفاهیم
۸.....	الف) تعاریف نظری
۹.....	ب) تعاریف عملیاتی
۹.....	تعاریف نظری و عملیاتی ابعاد کیفیت زندگی کاری
۱۲.....	قلمرو پژوهش

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی (۱۳-۶۶)

۱۴.....	مبانی نظری کیفیت زندگی کاری
۱۴.....	کیفیت زندگی کاری
۱۸.....	تاریخچه‌ی توجه به کیفیت زندگی کاری
۱۹.....	مفهوم کیفیت زندگی کاری
۲۱.....	نسل‌های سه‌گانه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۳	اهداف کیفیت زندگی کاری.....
۲۴	عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری.....
۲۵	شاخص‌های کیفیت زندگی کاری.....
۲۷	انواع پاداش در سازمان.....
۲۷	پاداش بیرونی.....
۲۹	پاداش درونی.....
۳۰	طراحی سیستم حقوق و دستمزد.....
۳۱	نظریه‌های حقوق و مزایا.....
۳۳	پول، وسیله‌ی پاداش دادن به کارکنان.....
۳۳	آموزش کیفیت زندگی کاری.....
۳۵	نظریه‌های کیفیت زندگی کاری.....
۴۱	رضایت شغلی.....
۴۲	مفهوم رضایت شغلی.....
۴۴	ویژگی‌های رضایت شغلی.....
۴۵	ماهیت رضایت شغلی.....
۴۵	نظریه‌های رضایت شغلی.....
۴۷	عوامل مؤثر در رضایت شغلی.....
۵۰	عوامل سازمانی.....
۵۱	عوامل مربوط به محیط کار.....
۵۴	عوامل مربوط به ویژگی‌های شغل.....
۵۶	عوامل فردی.....
۵۶	نتایج رضایت شغلی.....
۵۶	رفتار شهروند سازمانی.....
۵۷	رفتار واپس‌گرایانه.....

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۵۷	فروسودگی شغلی
۵۷	رفتارهای ضد تولیدی
۵۸	پیشینه‌ی تجربی پژوهش
۵۸	پژوهش‌های داخلی انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش
۶۰	پژوهش‌های خارجی انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش
۶۴	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۶۵	الگوی مفهومی پژوهش

فصل سوم: روش پژوهش (۷۱-۶۶)

۶۷	روش پژوهش
۶۷	جامعه‌ی آماری پژوهش
۶۷	نمونه، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
۶۹	ابزار پژوهش
۶۹	پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری
۷۰	پرسشنامه‌ی رضایت شغلی
۷۱	روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها (۸۰-۷۲)

۷۳	الف) یافته‌های توصیفی پژوهش
۷۶	ب) تحلیل فرضیه و سؤال‌های پژوهش
۷۶	بررسی فرضیه اصلی
۷۷	بررسی فرضیه فرعی
۷۹	بررسی سؤال پژوهشی اول
۸۰	بررسی سؤال پژوهشی دوم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری (۸۱ - ۹۳)

۸۲.....	بحث در نتایج.....
۸۲.....	فرضیه اصلی.....
۸۴.....	فرضیه فرعی.....
۸۸.....	سؤالات پژوهش.....
۸۸.....	سؤال پژوهشی یک.....
۹۰.....	سؤال پژوهشی دو.....
۹۱.....	محدودیت‌های پژوهش.....
۹۲.....	پیشنهاد‌های پژوهشی.....
۹۳.....	پیشنهاد‌های کاربردی.....
۹۴.....	پیوست ها.....
۹۸.....	منابع.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۱.....	جدول ۱-۲، خلاصه‌ای از مفهوم و تعاریف کیفیت زندگی کاری.....
۲۲.....	جدول ۲-۲، نسل های سه گانه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری.....
۴۹.....	جدول ۳-۲، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان.....
۵۱.....	جدول ۴-۲، محدودیت‌های سازمانی.....
۶۷.....	جدول ۱-۳، برآورد شاخص‌های مورد نیاز جهت تعیین حجم نمونه.....
۶۸.....	جدول ۲-۳، تعیین حجم نهایی نمونه پژوهش.....
۶۹.....	جدول ۳-۳، نسبت متغیرهای جنسیت و مناطق در نمونه پژوهش.....
۷۰.....	جدول ۴-۳، سؤالات و مؤلفه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری.....
۷۳.....	جدول ۱-۴، توزیع فراوانی مطلق و تجمعی نمونه بر حسب تحصیلات و سنوات خدمتی.....
۷۵.....	جدول ۲-۴، توزیع فراوانی نمونه از نظر جنسیت.....
۷۶.....	جدول ۳-۴، ضریب همبستگی میان نمره کل کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی.....
۷۶.....	جدول ۴-۴، رگرسیون همزمان کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی.....
۷۷.....	جدول ۵-۴، ضریب همبستگی میان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی.....
۷۸.....	جدول ۶-۴، رگرسیون همزمان ابعاد کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی.....
۷۹.....	جدول ۷-۴، رگرسیون گام به گام ابعاد کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی.....
۸۰.....	جدول ۸-۴، آزمون t مستقل برای تفاوت دو گروه مرد و زن از لحاظ جهت گیری هدف.....

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۳۱	شکل ۱-۲: مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد.....
۴۰	شکل ۲-۲: میزان حصول اهداف سازمان.....
۶۵	شکل ۳-۲: الگوی مفهومی پژوهش.....
۷۴	شکل ۱-۴: نمودار توزیع فراوانی نمونه از نظر میزان تحصیلات.....
۷۴	شکل ۲-۴: نمودار توزیع فراوانی نمونه از نظر میزان سنوات خدمتی.....
۷۵	شکل ۳-۴: نمودار توزیع فراوانی نمونه از نظر جنسیت.....

فصل اول

کلیات پژوهش

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران که درصدد ارتقای کیفیت منابع انسانی خود هستند، قرار گرفته است. کیفیت زندگی کاری^۱ مسأله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری است و فرآورده‌ی ارزیابی کلی شخص از شغلش است. رضایت شغلی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. پژوهشگران رضایت شغلی^۲ را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند و معتقدند اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی از عوامل گوناگون درونی مانند احساس لذت از انجام کار و بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد.

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی در محیط هستند. رقابت فزاینده‌ی جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییر در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (کونکس^۳ و همکاران، ۱۹۹۷؛ لويس و همکاران^۴، ۲۰۰۱). پژوهش‌های بسیاری در مورد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در سازمان‌ها، انجام گرفته است که نقش کیفیت زندگی کاری کارکنان و شرایط محیط کاری در رضایت شغلی را مورد تأکید قرار می‌دهند. بنابراین، وجود کیفیت زندگی کاری در ادارات و سازمان‌ها سبب ایجاد تعهد و دلگرمی کارکنان شده و در نتیجه باعث می‌شود که کارمندان در بالا

1. Quality of Work Life
 2. Job Satisfaction
 3. Knox
 4. Lewis & et al.

بردن کیفیت و کمیت کار تلاش بیشتری از خویش نشان دهند که این به نوبه خود می تواند سبب افزایش رضایت شغلی در کارکنان شود. از جهت دیگر در اثر وجود رضایت شغلی تقاضاهای بازنشستگی پیش از موعد، بازخریدی، استعفا و یا انتقال های بی مورد کاهش یافته و در بُعد وسیع تر موجب حفظ و ابقای مدیران در درون سازمان ها به عنوان نیروی کارآمد و متخصص می شود. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه - ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دیدگاه معاونان مدارس متوسطه ی شهر اهواز است.

۱-۲- بیان مسأله

تلاش در جهت پژوهش در حوزه ی مسائل شغلی کارکنان در دهه های اخیر به سرعت افزایش یافته است. تحقیقات نشان داده است که کارکنان سطوح بالایی از فرسودگی شغلی را تجربه می کنند (گران فلد^۱ و همکاران، ۲۰۰۰؛ کش^۲ و همکاران، ۲۰۰۰) و این مسأله ناشی از پایین بودن کیفیت زندگی کاری (لک^۳، ۱۹۹۸) و ضعف در توانایی های کارکنان می باشد (لیتر^۴، ۱۹۹۸).

سازمان بهداشت جهانی^۵ (۲۰۰۶)، در تعریف جامعی از کیفیت زندگی آن را به عنوان درک فرد از وضعیت کنونی اش با توجه به فرهنگ و نظام ارزشی که در آن زندگی می کند و ارتباط این دریافت ها با اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت های مورد نظر فرد تعریف می کند (به نقل از باولینگ و زاهوا^۶، ۲۰۰۴). مفهوم کیفیت زندگی کاری در اصل دربردارنده ی تئوری ها و اندیشه های نهضت روابط انسانی دهه های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ میلادی و تلاش های مربوط به غنی سازی شغل می باشد که در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی صورت گرفت. کیفیت زندگی کاری نشان دهنده ی توجه به ابعاد انسانی کار و یک مسأله جهانی است که از دهه ی ۱۹۶۰ میلادی توجه روزافزونی را به خود جلب نموده است.

در دهه ی اخیر، توجه به کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را از علل اصلی عملکرد بالای کارکنان و در نهایت بهره وری مناسب در سازمان می دانند (کونمه^۷ و همکاران، ۲۰۱۰؛ کامینگ و ورلی، ۲۰۰۵؛

-
1. Grunfeld
 2. Kash
 3. Lake
 4. Leiter
 5. World Health Organization
 6. Bowling & Zahava
 7. Koonmee

دس^۱ و همکاران، ۲۰۰۷؛ لئوپولد^۲، ۲۰۰۵؛ وولان و هانگر^۳، ۲۰۰۶؛ یورکر^۴، ۲۰۰۵). کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعات اساسی نیروی انسانی و رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها محسوب می‌شوند (کامینگ و ورلی^۵، ۲۰۰۵؛ لوپولو، ۲۰۰۵).

یورکز (۲۰۰۵) نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر است؛ یعنی هرچه کیفیت زندگی کاری افزایش یابد، رضایت شغلی کارکنان بیشتر و به همان نسبت فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

عده‌ای از پژوهشگران (جنیدی و کاروسکی^۶، ۲۰۰۳) معتقدند پژوهش‌های اندکی در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی کارکنان صورت گرفته است. از طرف دیگر، آموزش و پرورش از مهم‌ترین نظام‌های انسانی می‌باشد که عامل انسان در آن نقشی بسیار حیاتی و مهم ایفا می‌کند. کار آموزش و پرورش انسان‌سازی است و سلامت و بهداشت روانی فراگیران کار اساسی مدرسه است. هر جامعه‌ای از آموزش و پرورش خود انتظار دارد که افراد با شخصیت متعادل، سازگار، با عاطفه، مسئولیت پذیر و منطقی بار آورد. نظام آموزشی هر جامعه‌ای در رأس سایر نظام‌هاست، چرا که رشد و ترقی سازمان‌ها به واسطه‌ی رشد و ترقی افرادی است که نظام آموزش و پرورش می‌دهد (میرکمالی، ۱۳۸۲). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. معاونان مدارس به عنوان یکی از عناصر اهمیت خاصی را در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تاثیر بسزایی داشته باشد. علاوه بر این، با توجه به مباحث مطرح شده، و جستجوی پژوهشگر از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پیشینه‌ی تحقیقاتی به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی در خصوص ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در معاونان مدارس صورت نگرفته و پژوهش در راستای این گروه از کارکنان آموزش و پرورش مغفول مانده است که با انجام این پژوهش مؤلفه‌هایی از کیفیت زندگی کاری که بر رضایت شغلی اثرگذار هستند، مشخص می‌گردد. و در نتیجه، زمینه‌ی بالابردن کیفیت زندگی کاری معاونان مدارس و به تبع آن بالابردن رضایت شغلی آنان را

1. Dess
2. Leopold
3. Wheelan and Hunger,
4. Yorks
5. Cummings and Worley
6. Genaidy and Karwowski

در صورت در نظر گرفتن این مسائل از طرف مسئولین سازمان آموزش و پرورش را فراهم نماید. بنابراین، پژوهش حاضر در قالب یک روش توصیفی همبستگی به دنبال پاسخ به این فرضیه اساسی است که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دیدگاه معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز رابطه وجود دارد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

قرن بیست و یکم، عصر جدیدی از تحول ساختاری و زندگی سازمانی است که انطباق با تغییرات و تحول سیستم‌ها نیازمند دانش و معلومات جدیدی است، به طوری که به مرور اداره‌کنندگان آن بایستی از بینش و ژرف اندیشی خاصی برخوردار شوند (اسچواند و مارگارت، ۲۰۰۰). از علائم رضایت شغلی در محیط کاری نیز می‌توان به بالا بودن روحیه‌ی کارکنان، حضور مرتب سر کار، به موقع آمدن، ثبات شغل، افزایش عملکرد و رعایت مقررات اشاره کرد (اسماعیلی، ۱۳۷۸). این نشانه‌ها در افراد و مشاغل، می‌تواند جامعه را به سوی پیشرفت سوق داده و باعث افزایش فعالیت‌های سازنده‌ی نیروی انسانی شود. رضایت شغلی از عوامل و شرایطی است که می‌تواند کارایی و اثر بخشی کارکنان و سازمان‌ها را بالا ببرد. این پژوهش تحت عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دیدگاه معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز» طرح ریزی شده است. در این پژوهش، یکی از مفاهیمی که می‌تواند ما را به هدفمان رهنمون سازد، مفهوم کیفیت زندگی در محیط کاری مدارس است. کیفیت زندگی کاری برای ماندگاری هر سازمانی لازم است و در طی زمان، سازمان‌های با کیفیت زندگی کاری پایین از صحنه محو می‌شوند و اگر چه چنین سازمانی ممکن است در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن است، موفق باشد، اما به دلیل فرسودگی و عدم رضایت کارکنان سرانجام مجبور به تعطیل یا تغییر سیستم خواهد شد.

با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری لزوم توجه بیش از پیش در سازمان‌های دولتی به ویژه آموزش و پرورش، و با در نظر گرفتن اینکه پیشرفت و ترقی جامعه اصولاً ریشه در برنامه‌های آموزش و پرورش دارد، ضرورت دارد که رابطه‌ی این متغیرها در سازمان آموزش و پرورش مورد ارزیابی قرار گیرد. انجام این پژوهش از چنین ضرورتی برخاسته است. در چشم انداز بیست ساله‌ی ایران در سال ۱۴۰۴، افقی ترسیم شده که در آن ایران کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح آسیای جنوب غربی

و برخورداری از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و متکی به علم برتر منابع انسانی و یک نظام اداری با کارکنان موفق است که این امر بدون داشتن کارکنانی راضی با حداقل فرسودگی و با حداکثر توانمندی و بهره‌مندی لازم از کیفیت زندگی کاری مطلوب میسر نخواهد شد. به منظور نیل به اهداف آموزش و پرورش در سطح ملی، به وجود کارکنانی موفق و توانا نیازمندیم تا بتوانیم با شناسایی رابطه‌ی میان متغیرهای مهم پژوهش به نظام آموزشی کشور کمک کرده و با توجه به ویژگی‌های کارکنان به رفع نواقص احتمالی اقدام نماییم. از آنجا که کشور ما دارای یکی از عظیم‌ترین جمعیت‌های جوان در بین بسیاری از کشورهای دیگر می‌باشد و خیل عظیمی از این سرمایه‌ی انسانی جوان که تعیین‌کننده‌ی سرنوشت آتی کشور هستند و به نوعی در مقاطع مختلف با نظام آموزشی درگیر هستند، ضرورت اهمیت و توجه به کارآمدی و تخصص‌هدایت‌گران این کشتی عظیم بشری که همانا کارکنان و رهبران آموزشی هستند از اهمیت بسزایی برخوردار است. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متخصص قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روز افزون جامعه خود باشند. معاونان مدارس به عنوان یکی از بزرگترین و پراهمیت‌ترین سرمایه‌های نظام آموزش و پرورش نقش بسیار حساسی در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان می‌تواند، زمینه رشد تربیت علمی و اخلاقی جامعه را فراهم آورد. در تبیین اهمیت و ضرورت این پژوهش می‌توان نکات زیر را خاطر نشان کرد:

۱. این مسأله یکی از اولویت‌های اساسی وزارت آموزش و پرورش است، زیرا با شناسایی روابط میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معاونان مدارس می‌توان در جهت بهبود رضایت شغلی معاونان مدارس اقدام کرد.
۲. نتایج این پژوهش دست اندرکاران و مسئولین مربوط در سطوح کلان، میانی و عملیاتی را از میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در آموزش و پرورش آگاه می‌سازد.
۳. از یافته‌های این پژوهش می‌توان برای شناسایی معاونانی که از رضایت شغلی بالایی برخوردارند و یا به اندازه مطلوب توانمند نیستند، استفاده نمود.
۴. همچنین از نتایج چنین پژوهشی می‌توان جهت افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر اهواز استفاده کرد.

۵. در مجموع می‌توان گفت با عنایت به بررسی مبانی نظری و تجربی رابطه‌ی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و مطالعات تجربی صورت گرفته در عوامل مؤثر بر این متغیر، مسأله حاضر به دلیل پژوهش مطلوب و کاملی از رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش در کشور و ارائه‌ی اطلاعات جدید درباره‌ی میزان رضایت و کیفیت زندگی در جامعه‌ی آماری مورد نظر بسیار مهم و اساسی و خود خلأ بزرگی در این زمینه است.

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- هدف کلی

تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دیدگاه معاونان مدارس متوسطه شهر اهواز

۴-۱-۲- اهداف جزئی

- تعیین رابطه‌ی بین بُعد پرداخت منصفانه و کافی حقوق با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد محیط کار ایمن و بهداشتی با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد قانون‌گرایی در سازمان با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد فضای کلی زندگی با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز.
- تعیین رابطه‌ی بین بُعد توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی معاونان مدارس متوسطه‌ی شهر اهواز