





دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی

عنوان:

بررسی مقایسه‌ی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی
معلمان مرد و زن مدارس راهنمایی سما شهر تهران

استاد راهنما :
دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور :
دکتر حسن ملکی

استاد داور :
دکتر نیکنامی

پژوهشگر : صادق زمانی

بهار 1389

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهر تهران اجرا شد. روش تحقیق توصیفی- همبستگی بود. با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش محدود بود. نمونه گیری انجام نشد و جامعه بانمونه که مرکب از 145 نفر (97 مرد و 48 زن) بود برابر است. ابزار گرد آوری داده ها عبادت بودند از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس مدل والتون که شامل 31 گویه و پرسشنامه رضایت شغلی که با 56 گویه، براساس مقیاس 5 درجه ای لیکرت رتبه بندی گردید. هر دو پرسشنامه براساس ضریب کر و نباخ محاسبه گردید که پایایی پرسشنامه برای کیفیت زندگی کاری برابر با 86% شد و برای پرسشنامه رضایت شغلی برابر با 95% بدست آمد. داده های تحقیق پس از جمع آوری براساس سوالات تحقیق و با استفاده از روش همبستگی پیرسون، آزمون تی برای گروههای مستقل و رگرسیون گام به گام تحلیل شدند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین یافته های تحقیق حاکی از آن است که معلمانی که از کیفیت زندگی کاری راضی هستند از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند و برعکس افرادی که از کیفیت زندگی کاری ناراضی هستند از شغل خود نیز اظهار نارضایتی می کنند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، معلمان

تقدیر و تشکر

سپاس می‌گویم خداوندی را که از میان بی‌شمار نامش خود را بخشنده نامید و سپاس می‌گویم اساتید بخشنده و مهربانم را که کاستی‌ها و نادانی‌هایم را با علم و حلم پاسخ گفتند و با هدیه، هستی خود نقش مقصود گارگاه، هستی رابه من نمایاندند.

از استاد اندیشمندم جناب آقای دکتر عباس پورکه به حق، حق استادی را در مورد من به جا آوردند بسیار سپاسگذارم. ایشان، همواره در طول اجرای این پژوهش، مرا از راهنمایی‌های آموزنده‌شان بهره‌مند ساختند و در جهت هر چه بهتر شدن آن، از هیچ کوششی دریغ نکردند.

استاد مشاور گرامیم، جناب آقای دکتر ملکی، از ایده‌های خوب تان بهره‌مند گردیدم و از شما سپاسگذارم استاد داور گرامیم، جناب آقای دکتر نیکنامی، که با پیشنهادات استادانه تان زمینه ارتقا کیفی این پژوهش را فراهم می‌کنید، از شما تقدیر و تشکر مینمایم.

از همکاری دو بزرگوار گرامی و مسئول در سازمان سما تهران، آقایان مهدی باباخوانی و غلامرضا یمینی مدیریت قبل از دانشگاه سازمان تقدیر و تشکر می‌نمایم.

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

آنان که وجودم برایشان همه رنج بود و وجودشان برایم همه مهر

توان شان رفت تا به توانایی برسم، موی شان سپید گشت تا رویم

سپید بماند آنان که فروغ نگاه شان، گرمی کلام شان و روشنی

رویشان سرمایه های جاودانی زندگی من است.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

1	مقدمه
3	بیان مساله
6	اهمیت و ضرورت تحقیق:
8	اهداف تحقیق
8	هدف کلی
8	اهداف جزئی
9	سوالات تحقیق
11	تعریف متغیرها و اصطلاحات
13	تعریف عملیاتی واژگان و اصطلاحات
14	قلمرو تحقیق:

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

15	مقدمه
15	مفهوم کیفیت زندگی کاری
17	تعریف کیفیت زندگی کاری
20	شاخص های کیفیت زندگی کاری
25	طراحی شغل

صفحه	عنوان
28	اهمیت کیفیت زندگی کاری
30	پیشینه جنبش کیفیت زندگی کاری
31	برنامه های کیفیت زندگی کاری و ماهیت آن ها
33	عوامل موفقیت برنامه های کیفیت زندگی کاری
36	روندهای Q . W . L
37	رهیافت ها (استراتژی ها) بهبود کیفیت زندگی کاری
38	نقش رهبری و رفتار سرپرستی در کیفیت زندگی کاری
41	نگاهی بر مفهوم رضایت شغلی
43	مفاهیم و تعاریف و ابعاد
46	عوامل موثر در رضایت شغلی
47	پیامدهای رضایت شغلی سازمانی
48	تعاریف مختلف از رضایت شغلی
50	نظریه ها و رویکردهای زیر بنای رضایت شغلی
51	نظرات کلی رضایت شغل
53	نظریه های مختلف در مورد رضایت شغلی
55	شاخص های رضایت شغلی
55	رضایت شغلی کارکنان کلید طلایی رضایت مشتریان
60	آشنایی با سازمان سما
65	پیشینه تحقیق

صفحه	عنوان
	فصل سوم روش شناسی تحقیق
71	مقدمه
71	روش پژوهش
72	جامعه آماری تحقیق
72	ابزار جمع آوری داده ها
74	روایی و پایایی ابزار تحقیق
75	روش تجزیه و تحلیل داده ها
	فصل چهارم: تحلیل یافته های تحقیق
77	مقدمه
77	سئوال کلی
78	تجزیه و تحلیل مولفه پرداخت منصفانه و کافی و میزان رضایت شغلی معلمان
79	تجزیه و تحلیل مولفه محیط کار ایمن و بهداشتی و میزان رضایت شغلی معلمان
80	تجزیه و تحلیل مولفه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و میزان رضایت شغلی
82	تجزیه و تحلیل مولفه قانون گرایی در سازمان و میزان رضایت شغلی معلمان
83	تجزیه و تحلیل مولفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و میزان رضایت شغلی معلمان
84	تجزیه و تحلیل مولفه فضای کلی زندگی و میزان رضایت شغلی معلمان
85	تجزیه و تحلیل مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی و میزان رضایت شغلی معلمان
86	تجزیه و تحلیل توسعه قابلیت های انسانی و میزان رضایت شغلی معلمان
88	تجزیه و تحلیل تفاوت میزان کیفیت زندگی کاری بین معلمان
88	تجزیه و تحلیل تفاوت میزان رضایت شغلی بین معلمان

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

94	مقدمه
95	تجزیه و تحلیل نتایج سوالات تحقیق
109	ارتباط یافته ها با مبانی نظری و تحقیقات پیشین
111	محدودیت های تحقیق
111	پیشنهاد های تحقیق
115	منابع فارسی
118	منابع لاتین
پیوست	
122	پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
124	پرسشنامه رضایت شغلی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
73	جدول (3-1) متغیرها، ابعاد و شماره سوالات
77	جدول (4-1) همبستگی متقابل کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
78	جدول (4-2) همبستگی متقابل پرداخت منصفانه و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
78	جدول (4-3) و همبستگی متقابل پرداخت منصفانه و رضایت شغلی معلمان مرد
79	جدول (4-4) همبستگی متقابل پرداخت منصفانه و رضایت شغلی معلمان زن
79	جدول (4-5) همبستگی متقابل محیط کار ایمن و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
79	جدول (4-6) همبستگی متقابل محیط کار ایمن و رضایت شغلی معلمان مرد
80	جدول (4-7) همبستگی متقابل محیط کار ایمن و رضایت شغلی معلمان زن
80	جدول (4-8) همبستگی متقابل فرصت رشد و امنیت مداوم و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
81	جدول (4-9) همبستگی متقابل فرصت رشد و امنیت مداوم و رضایت شغلی معلمان مرد
81	جدول (4-10) همبستگی متقابل فرصت رشد و امنیت مداوم و رضایت شغلی معلمان زن
82	جدول (4-11) همبستگی متقابل قانون گرایی در سازمان و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
82	جدول (4-12) همبستگی متقابل قانون گرایی در سازمان و رضایت شغلی معلمان مرد
82	جدول (4-13) همبستگی متقابل قانون گرایی در سازمان و رضایت شغلی معلمان زن
83	جدول (4-14) همبستگی متقابل وابستگی اجتماعی زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
83	جدول (4-15) همبستگی متقابل وابستگی اجتماعی زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مرد
84	جدول (4-16) همبستگی متقابل وابستگی اجتماعی زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان زن
84	جدول (4-17) همبستگی متقابل فضای کلی زندگی و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
84	جدول (4-18) همبستگی متقابل فضای کلی زندگی و رضایت شغلی معلمان مرد
85	جدول (4-19) همبستگی متقابل فضای کلی زندگی و رضایت شغلی معلمان زن

- 85 جدول (4-20) همبستگی متقابل یکپارچگی و انسجام اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
- 86 جدول (4-21) همبستگی متقابل یکپارچگی و انسجام اجتماعی و رضایت شغلی معلمان مرد
- 86 جدول (4-22) همبستگی متقابل یکپارچگی و انسجام اجتماعی و رضایت شغلی معلمان زن
- 86 جدول (4-23) همبستگی متقابل توسعه قابلیت های انسانی و رضایت شغلی معلمان مرد و زن
- 87 جدول (4-24) همبستگی متقابل توسعه قابلیت های انسانی و رضایت شغلی معلمان مرد
- 87 جدول (4-25) همبستگی متقابل توسعه قابلیت های انسانی و رضایت شغلی معلمان زن
- 88 جدول (4-26) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس متغیر کیفیت زندگی
- 88 جدول (4-27) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس متغیر رضایت شغلی
- 89 جدول (4-28) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس مؤلفه ویژگی های شغلی
- 89 جدول (4-29) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس مؤلفه جبران خدمات
- 90 جدول (4-30) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس مؤلفه رشد و ارتقاء
- 90 جدول (4-31) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس مؤلفه روابط (سرپرست و همکار)
- 91 جدول (4-32) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس مؤلفه سازمان و ساختار
- 91 جدول (4-33) آمار توصیفی و استنباطی معلمان مرد و زن بر اساس مؤلفه محل کار
- 92 جدول (4-34) همبستگی های متقابل برای متغیر رضایت شغلی و مولفه های کیفیت زندگی کاری
- 92 جدول (4-35) تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای رابطه رضایت شغلی معلمان بر پایه مولفه های کیفیت زندگی کاری

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
23	شکل (2-1) : اجرای زندگی کاری
26	شکل (2-2) : رابطه بین طراحی شغل و کیفیت زندگی کاری
56	شکل (2-3) مدل نگاه سنتی به سازمان
57	شکل (2-4) مدل سازمانی مشتری محور

1-1) مقدمه :

امروزه سازمان ها برای بقاء انتظام و بالندگی خود می کوشند که از طریق منابع خود در گستره جهانی به رشد سریع ، بهبود مستمر، کارآمدی، سود بخشی ، انعطاف پذیری ، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند . بدون این کیفیت ها، سازمان ها واقعاً غیر ممکن است که بتواند در مواجهه با بهترین ها به صورت رقابتی و اثربخشی عمل کنند . (شولر و جکسون¹ ، 2001، ص 239)

بنا به گفته مایور (2008) ، " یکی از پرارزش ترین منابع سازمان ، منابع انسانی می باشد، چنانچه به این منبع توجه شود ، جنبه های رضایت شغلی افزایش می یابد . و در نتیجه بهره وری در سازمان افزایش می یابد . نیروی انسانی یا به عبارتی افراد ، مهمترین جزء اساسی هر سازمانی محسوب می شوند . آنان هنگام پیوستن به سازمان نیازها ، انتظارات و توقعات خویش را با خود به سازمان می آورند و انتظار دارند که به نیاز که از جانب سازمان پاسخ داده شود. افراد بر اساس ارضاء نیازهای خود برانگیخته می شوند و انگیزش در آنها موجب افزایش کارایی در سازمان می شود " (ص 322).

رضایت شغلی بالا دلخواه مدیریت است، زیرا این پدیده با پیامدهای مثبتی که خواست مدیران است ، پیوسته است . رضایت شغلی بالا نشانه نمایان سازمانی است که به خوبی اداره شده است . و به طور بنیادی پیامدی است که از مدیریت رفتاری کارساز سرچشمه می گیرد . رضایت شغلی یک معیار اندازه گیری از فراگرد پدید آوردن فضای انسانی پشتیبان در هر سازمان است .

کارکنانی که به آنها توجه می شود و تمایل کمتری برای ترک محل کار و غیبت از خود نشان می دهند و در برخی اوقات تعهد سازمانی ، آنها نیز افزایش می یابد (برامر و همکاران ، 2007)² .

در این میان مدرسه نیز همچون سایر واحدهای آموزشی از عوامل نیروی انسانی ، فن آوری و مدیریت خود در جهت تولید علم و افزایش آگاهی افراد جامعه ، نقش اساسی ایفاء می کند . که شناخت مدیر در مورد کارکنان مدرسه از اهمیت بسزایی برخوردار است . چون کمیت و کیفیت این منبع از عوامل تاثیر

گذار بر سرعت و دقت و به عبارتی کیفیت خدمات علمی به شمار می آید . همچنین مدرسه دارای انواع مختلفی از کارکنان با سطح

انتظارات متفاوت می باشد و مدیران جهت انجام وظایف خود با توجه به نیازهای درونی و برونی و رضایت آنان ، مدرسه را برای نیل به اهداف ، باید هدایت نمایند .

با هم در پیچیده شدن زندگی شغلی و زندگی خصوصی انسان و استیلای زندگی کاری بر زندگی خصوصی وازه جدیدی بوجود آمده که امروزه با عنوان کیفیت زندگی کاری شناخته می شود ، این شاخص می تواند از مسائل عمده کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده ای در اختیار مدیران قرار دهد . (چامن، 2001، ص 540)¹

در واقع کیفیت زندگی کاری ، یک فلسفه است . یک مجموعه اصولی که افراد را منبع بسیار مهمی برای سازمان قلمداد می کند و آن ها را قابل اعتماد، مسئولیت پذیر و دارای قابلیت های فراوان دانسته و شایسته احترام می داند . همچنین ، کیفیت زندگی کاری را می توان به عنوان یک مجموعه روش هایی مانند گروه های کاری مستقل² غنی سازی شغلی³ و درگیری بالا با شغل به منظور افزایش بهره برداری و رضایت کارمندان دانست. بنابراین کیفیت زندگی کاری ، مفهوم جامعی است که با سلامت شغلی³ فرد مرتبط بوده و گستره ای است که در آن تجارب کاری محقق شده و پاداش داده می شود و از دسترس و پیامدهای منفی کار اجتناب می گردد . (Cherose etal. 2006) .

قابل ذکر است که مولفه های کیفیت زندگی کاری نیز می توانند به کارآمدی تجاری بیانجامد . لاوومی (1998) متوجه شدند که شرکتهایی که کیفیت زندگی کاری کارکنان آنان بالاست از پیشرفت و منفعت استثنایی برخوردار هستند (تانگ ، چانگ هونگ و همکاران ، 2007)⁴

بنابراین در این پژوهش ، میزان رضایت شغلی معلمان به عنوان عکس العمل های عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کارمد نظر قرار گرفته و کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان شاخصی که می تواند از مسایل

عمده آنان اطلاعات ارزشمند و سازنده ای در اختیار مدیریت قرار دهد و همچنین رابطه آن دو سنجیده شده است .

2-1 بیان مساله

مسلم است که انسانها برای ارائه بهترین کوششهای خود در راه تحقق اهداف سازمان ، علاقمندند بدانند که به انتظارات، خواسته ها ، نیازها و شان آنها چگونه توجه می شود، چه موفقیتی بدست می آورند، چه نقشی را ایفا می نمایند، آیا راه روشنی برای رشد و اعتلا در درون سازمان وجود دارد تا با تکیه بر آن بتوانند به ثمربخشی هرچه بیشتر از قابلیت‌های خود دست یابند؟ آیا کار معنی داری دارند؟ در این راستا با پذیرش این باور که هریک از آحاد و نیروی انسانی سازمان ، محق به برخورداری از ارزشها و امتیازاتی است متناسب با استحقاق خویش، توجه مناسب و موثر به نقش انسانها انکارناپذیر شده است و این مهم باید به ترتیبی واقعی و ثمربخش ظهور کند، رویکرد و کیفیت زندگی کاری و اقدامات منابع انسانی – محور تلاشی است برای تامین و ارضای نیازها، بهبود روحیه و عملکرد کارکنان این رویکرد شاخص های مناسبی را برای سنجش و ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری به دست می دهد تا مدیران منابع انسانی در هر سازمان میزان اثربخشی کوششهای خود را به بوته آزمون گذارند و از این رهگذر موانع و مشکلاتی را که در راه بهبود عملکرد کارکنان است مورد ارزیابی دقیق قرار دهند.

مفهوم کیفیت زندگی کاری امروزه به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است ، در حالی که در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی بود، در جامعه امروز بهبود زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است. از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می شود. کیفیت زندگی کاری بعنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مسلم و کلیدی فرهنگ تعالی به شمار می رود. رویکردی است که موجب همسویی و همنوایی کارکنان و سازمان می گردد. (Richardson, .

Wilkerson , & Vandenberg, 2000,P.I)

کیفیت زندگی کاری یکی از روش های جذب و نگهداری کارکنان مستعد برای دستیابی به عملکرد و بهره وری بالاتر است. کیفیت زندگی کاری، فرایندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که بر شغل شان بخصوص ، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد ، به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه ، مشارکت و رضایت شغلی آن ها پیش تر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برای ایشان کاهش می یابد . در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان کننده نوعی فرهنگ سازمانی¹ و شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت خودگردانی² و عزت نفس می کنند .

در بسیاری از برنامه های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت مندی شغلی و عملکرد کارکنان از طریق ارتقاء سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد . یافته های مطالعات نشان می دهد اجرای این برنامه ها موجب کاهش میزان شکایات کارکنان ، کاهش نرخ غیبت از کار ، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی ، افزایش نگرشهای مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه های نظام پیشنهادها شده است . (گوردون³ ، 1999) .

- همچنین کارمندان توجه زیادی به این مسئله دارند که محیط کار برایشان لذت بخش باشد کارکنانی که از ابتدا کار خود را در سطح بالایی از تعهد شروع می کنند همواره سازمان خود را با دیدی خوش بینانه می نگرند ، بنابراین از رضایت شغلی بالایی هم برخوردار خواهند بود (خان⁴ ، 2005)

بطور خلاصه کانون توجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان است و به مولفه هایی مانند رفتار و نگرش کارکنان، تعادل و توازن در خانواده کاری، منابع کافی، امنیت درازمدت شغلی توجه دارد. همچنین پیامدهایی از قبیل بهبود در روحیه کارکنان و بهبود عملکرد کارکنان و سازمان مورد انتظار است. تحقیقات و مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که هرچه سازمانها بر اقداماتی که کیفیت زندگی کارکنان را ارتقاء می بخشد، بیشتر تاکید ورزند، منافع حاصل از آن به بهترین وجه هم عاید کارکنان و هم کارفرمایان می گردد. (ساعتچی ، 1376)

رضایت شغلی اشاره دارد به برداشتی که افراد از کار خود دارند. درباره رضایت شغلی نظریه های گوناگونی ارائه شده است اما می توان گفت آنها رضایت شغلی را بر پایه این سه محور قرار می دهند

1- توقعات و انتظارات افراد در زمینه موقعیت های واقعی

2- میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی

3- سطح ابقای ارزشهای مهم (TNewton' 1991' p12)

هاپاک (1935)"رضایت شغلی مفهومی پیچیده دارد و دارای جنبه های روانی، جسمانی و اجتماعی است. به اعتقاد وی تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود و بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه ای معین از زمان ، از شغل خود احساس رضایت نماید. فرد با تاکیددی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده ی اشتغال در زمانهای متفاوت دارد، به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید" (سفیری، 1377، ص76).

اگرچه چند تحقیق این دو متغیر مهم سازمانی را با هم بررسی کرده اند. اما هنوز عوامل مهم ایجادکننده کیفیت زندگی کاری به طور کامل کشف و بررسی نشده است. (RaduncheRose2006'p21).

بنابراین پژوهش حاضر درصدد بررسی مقایسه ای رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران است. ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت شغلی با تعیین میزان اهمیت هریک از مولفه های آن اطلاعاتی را فراهم کرد که بر اساس آن مدیران سازمان قادر خواهند بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی گام بردارند.

نسبت به محیط خود احساس تعلق و وابستگی نمایند و همچنین علاقه ، انگیزه و تلاش آنها افزایش یابد و با روحیه و رضایت بیشتری در محیط کار خود حاضر شوند. بنابراین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی بوده و عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می گردد.

با در نظر گرفتن مقدار زمان و انرژی که کارکنان در محل کار صرف می کنند، برای کارکنان بسیار مهم است که از زندگی کاری خود راضی باشند. از آن جا که کار فضای زیادی از زندگی افراد اشغال کرده است، بنابراین شرایط کاری نه تنها سلامت فیزیکی بلکه سلامت روحی و روانی آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین اگر سازمان ها در مورد توسعه منابع انسانی و دستیابی به مزیت رقابتی در بازار نگرانند ضروری است که به یکی از ارزشمندترین دارایی های خود یعنی منابع انسانی توجه بیشتری کنند (چان و وایات، 2007، ص 501)¹ همچنین مطالعات نشان می دهد که بهبود کیفیت زندگی کاری

باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می شود. (Pollock, 1993).

فقدان عوامل تنش زا در محیط کار یکی از اساسی ترین نیازهای کارکنان در محیط کار است و این در حالی است که با توجه به نقش مهمی که مدارس در آموزش و تربیت سرمایه انسانی دارند و به کیفیت زندگی کاری معلم در محل کارشان که همانا مدارس می باشد. توجه ویژه ای اعمال می شود. از این رو روحبخش کردن محیط کار از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری خواهد توانست نیازهای اساسی را در آنان مرتفع سازد. از سوی دیگر بی توجهی به کیفیت زندگی کاری، ممکن است پیامدهای نامطلوب را در محیط کار و در محیط زندگی معلمان در پی داشته باشد.

همچنین این پژوهش می تواند از جنبه های زیر سودمند و مفید باشد:

1- با توجه به اطلاعاتی که این پژوهش به دست می دهد می تواند به مدیران سازمانها در تدوین

استراتژیها و سیاستهای مدیریت منابع انسانی کمک نماید.

2- این پژوهش می تواند تصویر نسبتاً روشنی از وضعیت موجود کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان

بدست دهد.

لذا انجام تحقیقی که بتواند رابطه کیفیت زندگی کاری را با رضایت شغلی مورد سنجش قرار دهد، ضروری می نماید. مطالعات نشان می دهد رضایت شغلی کارکنان می تواند از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری بهبود یابد.

از سوی دیگر بایستی خاطرنشان ساخت نظر به اینکه کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه ویژگی خاص خود را دارد. (میرسپاسی، 1371)

شاخص های ارائه شده در ادبیات علمی مربوط به کیفیت زندگی کاری خاص کشورهای توسعه یافته بوده است و در کشورهای در حال توسعه و از جمله کشور ایران و حتی در سازمانهای مختلف این کشور نیز بایستی با پژوهش های علمی جداگانه به معرفی شاخص های کیفیت زندگی کاری پرداخت.

1-4 اهداف تحقیق

هدف کلی : مشخص کردن رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران

اهداف جزئی

- مشخص کردن رابطه بین مولفه پرداخت منصفانه و کافی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن رابطه بین مولفه محیط کار ایمن و بهداشتی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن رابطه بین مولفه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن رابطه بین مولفه قانون گرایی در سازمان و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن رابطه بین مولفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران

- مشخص کردن رابطه بین مولفه فضای کلی زندگی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن رابطه بین مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن رابطه بین توسعه قابلیت های انسانی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن تفاوت میزان کیفیت زندگی کاری بین معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران
- مشخص کردن تفاوت میزان رضایت شغلی بین معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران

5-1) سوالات تحقیق

سوال کلی

آیابین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سماشهرتهرانرابطه وجود دارد؟

سوالات جزئی

- آیا بین مولفه پرداخت منصفانه و کافی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهرانرابطه وجود دارد؟
- آیا بین مولفه محیط کار ایمن وبهداشتی و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مولفه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و میزان رضایت شغلی معلمان مردوزن مدارس راهنمایی سما شهرتهران رابطه وجود دارد؟