



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با
رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان
آذربایجان شرقی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته
مدیریت و برنامه ریزی ورزشی

استاد راهنما:

دکتر حبیب هنری

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

نگارش:

جبرئیل رنج دوست

بهمن 1389

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی است. این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است که به روش میدانی صورت پذیرفته است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که در سال ۱۳۸۹ تعداد آنها ۹۱۹ نفر می باشد. از این جامعه، تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) والتون، و رضایت شغلی (JDI) ویسوکو و کروم، استفاده شده است. از روشهای آماری، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون کروسکال والیس و u مان ویتنی استفاده گردید.

نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی با رضایت شغلی و ابعاد آن وجود دارد. همچنین تفاوت معنی داری بین کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی با وضعیت دموگرافیک (سن، جنسیت و سابقه خدمت)، مشاهده گردید اما در وضعیت تاهل و مدرک تحصیلی معنی دار نبود. همچنین تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی با وضعیت دموگرافیک (جنسیت)، مشاهده گردید اما در (سن، مدرک تحصیلی، وضعیت تاهل، سابقه خدمت)، معنی داری نبود.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، دبیران تربیت بدنی

Abstract

The purpose of this study was to survey the Relationship between Quality of Work Live and Job Satisfaction in Physical Education teachers of the east Azarbayjan Province. The research is descriptive and correlation study. The statistical population includes teachers at Physical Education agencies and 180 members of this population are selected as sample for this research. The two questionnaires of this study (Q.W.L) and (JDI). were used. The statistical methods, Spearman correlation coefficient, Kruskal-Walil's test and Mann Whitney were used.

The result showed that positive and significant Relationship between quality of work life with job satisfaction and its dimensions are. Also significant difference between the quality of life, physical education teachers work with demographic status (age, gender and work experience), but marital status was observed and the degree was not significant. Also significant differences between physical education teachers with job satisfaction and demographic status (gender), but were observed (age, qualification, marital status, job experience), was not significant.

Key words: *quality of work life , job satisfaction , Physical Education teachers.*

تقدیم به :

پدر و مادر فداکارم

و

همسر مهربانم

و

فرزند دلبندم

سپاسگذاری

اکنون که به لطف و عنایت پروردگار متعال توفیق آغاز و انجام پژوهش حاضر فراهم آمد بر خود فرض می دانم که بدین وسیله از پیشگاه استادان جلیل القدری که سعادت کسب فیض از محضرشان را داشته ام صمیمانه تشکر و سپاسگذاری کنم:

استاد فرزانه و گرانقدرم جناب آقای

دکتر حبیب هنری

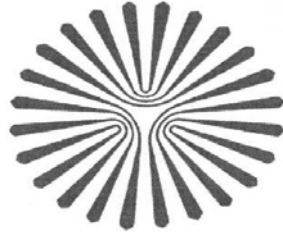
سالمات چشمه های زلال معرفت و علم شما مثل آب حیات، خاک تشنه ی جویندگان دانش را سیراب می سازد. راهنمایی های عالمانه، الطاف و عنایات بی دریغ شما برای عبور از دشوارترین جاده جهان علم راهگشای من بودند. تهنیت و سپاس خالصانه خود را تقدیم شما می کنم.

استاد ارجمند و بزرگوارم جناب آقای

دکتر ابوالفضل فراهانی

تبلور مهربانی، مظهر تواضع و صداقت و دلسوزی؛ که خوان بی دریغ علمتان را در برابرم گشودید و با راهنمایی ها و پرتو افشانی های خود مانند آفتاب روشنی به وجود تاریک این حقیر روشنایی بخشیدید. سپاس در کلام نمی گنجد.

همچنین از تمامی افراد، علی الخصوص دوستان صمیمی و همکاران عزیزم آقایان (رضا نظری، شهرام حسن پور، بهرام کشاورز)، که بی منت مرا در تهیه و تدوین این پایان نامه یاری کردند تشکر و قدردانی می نمایم.



Payame Noor University

Faculty of Literature and Humanistic

Department of Physical Education and Sport Science

Title:

***The study of Relationship between Quality of Work Live and Job Satisfaction
in Physical Education teachers of the east Azarbaijan Province***

*Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Science in Sport Management*

Supervisor:

Dr. Habib Honari

Advisor:

Dr. Abolfazl Farahani

By:

Jabraell Ranjdoost

February - 2011

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

فصل اول (طرح تحقیق)

۱-۱. مقدمه	۱
۲-۱. بیان مسئله	۴
۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۶
۴-۱. اهداف تحقیق	۷
۵-۱. فرضیه های تحقیق	۸
۶-۱. محدودیت های تحقیق	۸
۷-۱. پیش فرض های تحقیق	۸
۸-۱. مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات	۹

فصل دوم (ادبیات و پیشینه تحقیق)

۱-۲. مقدمه	۱۴
۲-۲. بخش اول: مدیریت منابع انسانی	۱۴
۱-۲-۲. اهداف و برنامه های مدیریت منابع انسانی	۱۴
۲-۲-۲. وظایف مدیریت منابع انسانی	۱۷
۳-۲-۲. مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری	۱۷
۳-۲. بخش دوم: کیفیت زندگی کاری	۱۸
۱-۳-۲. مبادی و سرچشمه های کیفیت زندگی کاری	۱۸
۲-۳-۲. کار در خور انسان	۲۰
۳-۳-۲. پرباری شغلی	۲۱
۴-۳-۲. برنامه زمانی کار پرانعطاف	۲۲
۵-۳-۲. مفهوم کیفیت زندگی کاری	۲۲
۶-۳-۲. تعاریف کیفیت زندگی کاری	۲۳
۷-۳-۲. اهمیت کیفیت زندگی کاری	۲۷
۸-۳-۲. کیفیت زندگی کاری و بهره وری	۳۰
۹-۳-۲. تعابیر نوین کیفیت زندگی کاری	۳۴
۱۰-۳-۲. تخصص زدائی : مبنای تبیین فلسفی مفهوم کیفیت زندگی کاری	۳۷

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

..... ۳۹	۱۱-۳-۲. تخصص زدائی در عمل
..... ۴۲	۱۲-۳-۲. وضعیت جاری تلاش های کیفیت زندگی کاری
..... ۴۳	۱۳-۳-۲. ابعاد و شاخص های کیفیت زندگی کاری
..... ۴۷	۱۴-۳-۲. عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری
..... ۴۷	۱۵-۳-۲. برنامه های کیفیت زندگی کاری
..... ۴۹	۱۶-۳-۲. نتایج و کارکردها، و پیامدهای کیفیت زندگی کاری
..... ۵۰	۱۷-۳-۲. راهکار های افزایش کیفیت زندگی کاری
..... ۵۲	۴-۲. بخش سوم: رضایت شغلی
..... ۵۲	۱-۴-۲. مفهوم و تعاریف رضایت شغلی
..... ۵۲	۲-۴-۲. نظریه های رضایت شغلی
..... ۵۵	۳-۴-۲. اهمیت رضایت شغلی
..... ۵۶	۴-۴-۲. ابعاد رضایت شغلی
..... ۵۸	۵-۴-۲. عوامل موثر در رضایت شغلی
..... ۵۸	۶-۴-۲. پیامد های رضایت شغلی
..... ۵۹	۷-۴-۲. شاخص های رضایت شغلی
..... ۵۹	۸-۲-۲. کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی
..... ۶۰	۵-۲. بخش چهارم: پیشینه تحقیق
..... ۶۰	۱-۵-۲. تحقیقات مربوط به کیفیت زندگی کاری
..... ۷۷	۲-۵-۲. تحقیقات مربوط به رضایت شغلی
..... ۸۵	۳-۵-۲. خلاصه و نتیجه گیری از ادبیات پیشینه

فصل سوم (روش شناسی تحقیق)

..... ۸۹	۱-۳. روش تحقیق
..... ۸۹	۲-۳. جامعه آماری
..... ۸۹	۳-۳. نمونه آماری
..... ۸۹	۴-۳. متغیرهای تحقیق
..... ۹۰	۵-۳. روش جمع آوری اطلاعات
..... ۹۲	۶-۳. روایی پرسشنامه ها

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

۷-۳. پایایی پرسشنامه ها ۹۳

۸-۳. روش های آماری جهت تجزیه و تحلیل دادهها ۹۳

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق)

۱-۴. توصیف مشخصات فردی ۹۵

۱-۱-۴. سن ۹۵

۲-۱-۴. جنسیت ۹۶

۳-۱-۴. وضعیت تاهل ۹۷

۴-۱-۴. مدرک تحصیلی ۹۸

۵-۱-۴. سابقه خدمت ۹۸

۲-۴. آزمون فرضیه های تحقیق ۱۰۰

۱-۲-۴. آزمون فرض اول ۱۰۱

۲-۲-۴. آزمون فرض دوم ۱۰۱

۳-۲-۴. آزمون فرض سوم ۱۰۲

۴-۲-۴. آزمون فرض چهارم ۱۰۲

۵-۲-۴. آزمون فرض پنجم ۱۰۱

۶-۲-۴. آزمون فرض ششم ۱۰۳

۷-۲-۴. آزمون فرض هفتم ۱۰۴

۸-۲-۴. آزمون فرض هشتم ۱۰۷

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

۱-۵. خلاصه تحقیق ۱۱۱

۲-۵. بحث و نتیجه گیری ۱۱۴

۳-۵. پیشنهادات تحقیق ۱۱۹

۱-۳-۵. پیشنهادهای کاربردی ۱۱۹

۲-۳-۵. پیشنهادهای پژوهشی ۱۲۰

منابع و مأخذ ۱۲۲

ضمایم ۱۲۸

فهرست نمودارها و جداول

عنوان

صفحه

- نمودار ۱-۲. اهداف چندگانه مورد نظر مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان ۱۵
- نمودار ۲-۲. نظریه طراحی مشاغل ۲۰
- نمودار ۳-۲. رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره وری ۳۱
- نمودار ۴-۲. رویکردهای مختلف طراحی شغل ۴۰
- نمودار ۱-۴. توزیع درصدی سن دبیران تربیت بدنی ۹۵
- نمودار ۲-۴. توزیع درصدی جنسیت دبیران تربیت بدنی ۹۶
- نمودار ۳-۴. توزیع درصدی وضعیت تأهل دبیران تربیت بدنی ۹۷
- نمودار ۴-۴. توزیع درصدی مدرک تحصیلی دبیران تربیت بدنی ۹۸
- نمودار ۵-۴. توزیع درصدی سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی ۹۹
- جدول ۱-۲. تعاریف کیفیت زندگی کاری ۲۱
- جدول ۲-۲. مقایسه کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی ۷۰
- جدول ۳-۲. مقایسه کیفیت زندگی کاری مردان و زنان ۷۶
- جدول ۱-۴. توزیع درصدی سن دبیران تربیت بدنی ۹۵
- جدول ۲-۴. توزیع درصدی جنسیت دبیران تربیت بدنی ۹۶
- جدول ۳-۴. توزیع درصدی وضعیت تأهل دبیران تربیت بدنی ۹۷
- جدول ۴-۴. توزیع درصدی مدرک تحصیلی دبیران تربیت بدنی ۹۷
- جدول ۵-۴. توزیع درصدی سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی ۹۸
- جدول ۶-۴. نتایج آزمون کولموگراف جهت تعیین نوع توزیع پراکندگی نمرات ۱۰۰
- جدول ۷-۴. بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی ۱۰۱
- جدول ۸-۴. بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با نوع کار ۱۰۱
- جدول ۹-۴. بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با مدیریت ۱۰۲
- جدول ۱۰-۴. بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با همکاران ۱۰۲
- جدول ۱۱-۴. بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با ارتقاء و ترفیع ۱۰۳
- جدول ۱۲-۴. بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با حقوق و مزایا ۱۰۳
- جدول ۱۳-۴. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (سن)، با کیفیت زندگی کاری دبیران ۱۰۴
- جدول ۱۴-۴. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (جنس)، با کیفیت زندگی کاری ۱۰۵
- جدول ۱۵-۴. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی تأهل با کیفیت زندگی کاری ۱۰۵

فهرست نمودارها و جداول

عنوان

صفحه

- جدول ۴-۱۶. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (مدرک تحصیلی) با کیفیت زندگی کاری دبیران... ۱۰۶
- جدول ۴-۱۷. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (سابقه خدمت) با کیفیت زندگی کاری دبیران... ۱۰۶
- جدول ۴-۱۸. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (سن)، با رضایت شغلی دبیران ۱۰۷
- جدول ۴-۱۹. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (جنس)، با رضایت شغلی دبیران ۱۰۷
- جدول ۴-۲۰. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (تاهل)، با رضایت شغلی دبیران..... ۱۰۸
- جدول ۴-۲۱. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (مدرک تحصیلی) با رضایت شغلی دبیران..... ۱۰۸
- جدول ۴-۲۲. نتایج بررسی تفاوت دموگرافی (سابقه خدمت)، با رضایت شغلی دبیران..... ۱۰۹

فصل اول

طرح تحقیق

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات ، پول ، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در اجرای برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها ، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند ؛ از این رو گفته می شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است دانشگاه ها ، انجمن های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم های ورزشی سازمان هستند و همه آنها دارای مشخصه های مشترکی از قبیل داشتن مقاصد مشخص به صورت مجموعه ای از مأموریت ها، برنامه ها و اهداف، شکل گیری و برخورداری از منابع انسانی اند(سید جوادین، ۱۳۸۴). امروزه در سازمان ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی ها و مهارت ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه های پاداش دهی و موارد مشابه آن به موضوع های مهم و جاری تبدیل شده است (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱). در سازمان های آموزشی اهمیت منابع انسانی بیشتر مشهود است؛ چرا که در هر بخش از چرخه درون داد - فرایند - برون داد مشارکت دارند(چلب^۱، ۲۰۰۱).

کیفیت زندگی کاری و موضوعات و مسایل مرتبط با آن از دهه پنجاه میلادی رواج یافته و در سال های اخیر توجه زیادی به آنها معطوف شده و راجع به آن مطالعات فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده اند ، ولی با وجود تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهند که بعضی از شاخص ها که در اغلب موارد به آن اشاره می شود عبارتند از : حقوق و مزایا ، خدمات درمانی، خدمات رفاهی ، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل (سلمانی، ۱۳۸۴).

در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است(علامه، ۱۳۷۸). به عقیده برخی از متخصصین، بخش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری، تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار مربوط می شود و در بین افراد و سازمان ها تلقی متفاوتی از آن وجود دارد و نتایج

متفاوتی را نیز به بار می آورد. طبق مطالعات محب علی (۱۳۷۳) اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری اش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خود او و یا سیاست های سازمان باشد، به فرد نیروی بیشتری برای انجام کارش می بخشد. نتیجه طبیعی این فرایند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و سازمان است و به افزایش بهره وری بالاتری از نتایج مورد انتظار- با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات- منجر می شود و همین مطلب خود انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری مطلوب تر فراهم می کند. همچنین تحقیقات نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی بر پاسخ های رفتاری فرد، از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود بر جا می گذارد (داودی، ۱۳۷۷).

از سوی دیگر رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد اشاره می کند. عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی متنوع و متعددند که می توان آنها را به جنبه های درونی شامل ویژگیهای شخصیتی؛ احساسات عاطفی و هیجانی و جنبه های بیرونی شامل شرایط و ویژگیهای سازمانی؛ اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (چروز^۲ ۲۰۰۶).

فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را بصورت نوعی سازگاری عاطفی با شرایط شغل تعریف می کند به این معنا که ، اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد (شفیع آبادی، ۱۳۶۷، ص ۵۲).

با عنایت به مطالب فوق چنین استنباط می شود که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و همچنین ارتباط آن دو در بین افراد و سازمان ها به طور عام؛ و دبیران تربیت بدنی به طور خاص، متفاوت بوده و نیازمند بررسی و مطالعه بیشتری است.

۱-۲ بیان مسئله

موفقیت و کامیابی یک نهاد و سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد که نیروی انسانی یکی از مهم ترین این عوامل محسوب می شود (علامه، ۱۳۷۸). در سازمان های آموزشی اهمیت منابع انسانی بیشتر مشهود است؛ چرا که در هر بخش از چرخه درون داد - فرایند - برون داد مشارکت دارند (چلب^۱، ۲۰۰۱).

به عقیده صاحب نظران به منظور مطلوب نمودن کار، باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آنها به عنوان پیش شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد (شوالف^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (مورین و مورین^۳، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری، ساختار چند بعدی پویایی است که در حال حاضر دربرگیرنده مفاهیمی از قبیل: امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت های ارتقا و آموزش، مشارکت در تصمیم گیری را در بر می گیرد (سنسیدینی و کالوس^۴ ۲۰۰۱).

اگرچه تعریف رسمی برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، روانشناسان و دانش آموختگان مدیریت در کل توافق دارند که کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده آل است. در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری، به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (میر سپاسی، ۱۳۸۰). طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه، منطقه و سازمان، تصورات مختلف ذهنی درباره زندگی کاری وجود دارد؛ بنابراین سطوح مختلفی از کیفیت زندگی کاری برای افراد در سازمان ها و محیط های کاری متفاوت متصور است. همچنین تحقیقات زیادی نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی در پاسخ های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (سرقی^۵ ۲۰۰۱).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد محققان رضایت شغلی را

-
1. Chelb
 2. Shoualf
 3. Morben & Morin
 4. Sinsideny & Kalus
 5. Sergy

از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده اند و معتقدند اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می گردد فرد از شغلش راضی باشد (عسگری کلدی ، ۱۳۸۲). اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی توان آنها را به یک یا چند عامل محدود کرد . در مطالعات و بررسی های انجام گرفته، این اتفاق نظر دیده می شود که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت رئیسه، تأمین نیازمندیهای شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارآیی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، ارتباط با همکاران، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند (قرائی، ۱۳۷۸، ص ۶).

در مورد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی مطالب مختلفی بیان شده و در پژوهش های متعددی بین کیفیت زندگی کاری ، عوامل و پیامدهای آن و رضایت شغلی و ابعاد آن یعنی رضایت از کار ، رضایت از مافوق ، رضایت از همکاران ، رضایت از ترفیع، رضایت از حقوق ، ارتباط مثبت و معنی داری مشاهده شده است. (هو^۶ ۲۰۰۶) اظهار می دارد که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه مثبت دارند بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت شغلی نیز تاثیر مثبتی می گذارد . نتایج تحقیقات (تاریفا و لکوپ^۵ ۲۰۰۵) نیز نشان می دهد که مطلوب نبودن شرایط محیطی معلمان باعث کاهش رضایت شغلی آنها میشود.

از سوی دیگر مدارس از جمله مکانهایی هستند که عهده دار تربیت و تأمین نیروی انسانی جامعه اند و دبیران تربیت بدنی از منابع انسانی وارکان اصلی و مهم مدارس به حساب می آیند و نقشی اساسی بر عهده دارند. با نگاهی دقیق تر درمی یابیم که کیفیت مطلوب زندگی کاری دبیران تربیت بدنی تا حد زیادی وابسته و مرتبط با میزان رضایت شغلی آنها است؛ لذا توجه به میزان ارتباط آنها از اهمیت خاصی برخوردار است . با این تفاسیر این پژوهش سعی

1.Hu

2.Tarifa & Lecuop

دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباطی وجود دارد یا نه؟

۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق

کارایی و اثربخشی یک سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد. یکی از این عوامل کارکنان سازمان است که بایستی به صورت موثری مدیریت شوند (دوهرتی[□]، ۱۹۹۸). یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه، برای بالا بردن کیفیت زندگی کاری آنهاست. توجه به این عامل اساسی بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های با ارزش قائل هستند (کوزه چیان، زارعی ۱۳۸۲).

با در نظر گرفتن نقش مهم و برجسته مدارس در بهبود و توسعه کشور از طریق تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد، توجه به وضعیت کاری حاکم بر محیط آنها، شرایط و ویژگی های شغلی دبیران مهم و ضروری است؛ چرا که کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مستقیمی بر روحیه و عملکرد آنها دارد. عدم توجه به کیفیت زندگی کاری دبیران علاوه بر اینکه لطمات جدی به کار آموزشی می زند، تاثیرات آن به زندگی خصوصی خارج از محیط کار نیز کشیده می شود.

با انجام این تحقیق انتظار می رود، وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی (آنچه تصور می شود و آنچه واقعاً وجود دارد) و چگونگی ارتباط بین آنها روشن شود. همچنین وجود و یا عدم وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش معلوم گردد. با استفاده از نتایج تحقیق حاضر، برنامه ریزان و مسئولین آموزش و پرورش در تربیت بدنی می توانند به رفع برخی از مشکلات و موانع حاکم بر محیط کاری دبیران تربیت بدنی اقدام نمایند و با این کار به افزایش کارایی و اثربخشی و رضایت آنان کمک کنند. به همین دلیل انجام تحقیقی کاربردی که بتواند چگونگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش را به طور دقیق تر مورد بررسی قرار دهد، ضروری به نظر می رسد.

۱-۴ اهداف تحقیق

الف - هدف کلی

« بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ».

ب - اهداف ویژه

۱- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۲- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با نوع کار (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۳- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با مدیریت (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۴- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با همکاران (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۵- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با ارتقاء و ترفیع (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۶- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با حقوق و مزایا (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۷- بررسی تفاوت بین وضعیت دموگرافیک (سن ، جنسیت ، وضعیت تاهل ، مدرک تحصیلی و میزان سابقه خدمت)، با کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۸- بررسی تفاوت بین وضعیت دموگرافیک (سن ، جنسیت ، وضعیت تاهل ، مدرک تحصیلی و میزان سابقه خدمت)، با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۱-۵ فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی:

« بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد. »

فرضیه های فرعی:

۱- بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد.

۲- بین کیفیت زندگی کاری با نوع کار (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد.

۳- بین کیفیت زندگی کاری با مدیریت (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد.

۴- بین کیفیت زندگی کاری با همکاران (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد.

۵- بین کیفیت زندگی کاری با ارتقاء و ترفیع (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد.

۶- بین کیفیت زندگی کاری با حقوق و مزایا (مولفه رضایت شغلی)، دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی ارتباط وجود دارد.

۷- بین وضعیت دموگرافیک (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی و میزان سابقه خدمت)، با کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تفاوت وجود دارد.

۸- بین وضعیت دموگرافیک (سن، جنسیت، میزان تاهل، مدرک تحصیلی و میزان سابقه خدمت)، با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تفاوت وجود دارد.

۱-۶ محدودیت های تحقیق

الف - محدودیت هایی که توسط محقق اعمال شده اند :

۱- آزمودنی های این تحقیق فقط دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی می باشند.