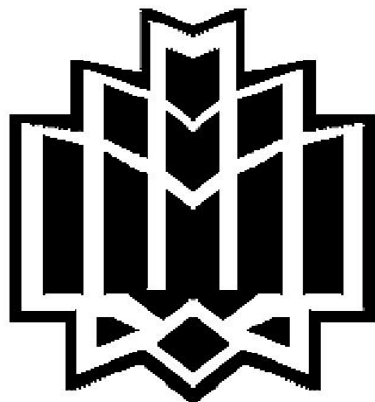


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه خوارزمی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی با رضایت شغلی دبیران زن

شهرستان تربت حیدریه

استاد راهنما

دکتر باقر ثنایی ذاکر

استاد مشاور

دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

دانشجو: حدیثه اربابی

شهریور ۱۳۹۱

تقدیم به آنانکه:

آرامشم را دوست دارند

خروشم را هم

به پا خاستنم را

اوج گرفتنم را

پروازم را

تقدیم به پدر، مادر و خواهر و برادرهای عزیزم

دوست دارم روح بلندتان را

اندیشه بازتان را

دل پر آرزویتان را

پایمردیتان را

دلآوریتان را

از خود گذشتگیتان را

و تمامی وجودتان را

تقدیم به:

همسر م، یار و همراه دوست داشتیم در زندگی

او که با مساعدت‌های بی دریغش، ناملايمات مسیر تحقیق را برایم هموار ساخت.

تقدیم به:

دوستانم

همانا ایامی که با آنها سپری کردم از بهترین و زیباترین لحظات خوش زندگیم بود. آنها به معنای واقعی دوست بودند یعنی در کلام، زمان و سخن مرا دست یاری دادند.

تقدیر و تشکر

سپاس و ستایش خداوندی را که بر بنده خود منت نهاد، تا کاری را با نام و یاد او آغاز و در سایه الطاف بیکرانیش به پایان آورده و اینک امیدوارانه چشم به درگاهش دوخته تا عنایتش را از او باز نگیرد و در ادامه راهی که در پیش دارد یورش باشد.

اکنون به مصداق حدیث شریف «**لَمْ يَشْكُرِ الْمَخْلُوقُ لَمْ يَشْكُرِ الْخَالِقُ**» وظیفه می‌دانم مراتب قدردانی و سپاس خود را از بذل عنایات تمامی اساتید فهیم و بزرگوار که در مراحل مختلف تهیه و تدوین این پایان نامه اینجانب را یاری و مساعدت نموده‌اند صمیمانه تشکر کنم:

از استاد گرامی و بزرگوار **جناب آقای دکتر ثنایی**، استاد محترم راهنما، که با محبت و حوصله فراوان و با ژرف نگری حکیمانه خود در تمام مراحل این پژوهش یاریم فرمودند و استاد گرانقدر **جناب آقای دکتر نوه ابراهیم** به عنوان استاد مشاور، که با دلسوزی و چاره اندیشی مشاوره این پژوهش را تقبل نموده بودند، در نهایت خضوع تشکر نموده و مقام علمی و شخصیت والایشان را همواره ارج می‌نهم.

سپاس بیکران خود را نیز به استاد عزیز، دلسوز و اندیشمند **جناب آقای دکتر رسولی** که مسئولیت داوری این پایان نامه را پذیرفتند تقدیم دارم.

در خاتمه لازم می‌دانم با سپاس و تشکر بسیار، مراتب حق شناسی و قدردانی خویش را خدمت اساتید بزرگوار و گرامی مشاوره که در تمام مراحل آموختن مرا یاری کردند، تشکر و قدردانی کنم.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی با رضایت شغلی دبیران بود. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران زن شهرستان تربت حیدریه بود. ۳۰۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون، مقیاس توانمندسازی اعضای مدرسه و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا انجام شد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از روش آزمون همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین «کیفیت زندگی کاری» و «رضایت شغلی»، بین «توانمندسازی» و «رضایت شغلی» و بین «کیفیت زندگی کاری» و «توانمندسازی» رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p \leq 0/01$). هم‌توانمندسازی و هم‌کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی تأثیر مثبت داشتند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که به ترتیب متغیرهای قانون‌گرایی، توسعه قابلیت‌های انسانی، رشد حرفه‌ای و پرداخت منصفانه و کافی به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی هستند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، دبیران زن

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده فارسی

فصل اول: کلیات پژوهش

- ۱-۱- مقدمه..... ۱
- ۲-۱- بیان مساله..... ۴
- ۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش..... ۱۰
- ۴-۱- هدف‌های پژوهش..... ۱۴
- ۵-۱- فرضیه های پژوهش..... ۱۴
- ۶-۱- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی..... ۱۴

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

- ۱-۲- مروری بر ادبیات و یافته‌ها در زمینه بررسی حاضر..... ۱۷
- ۲-۲- مروری بر ادبیات رضایت شغلی
- ۱-۲-۲- تعاریف رضایت شغلی..... ۱۷
- ۲-۲-۲- اهمیت رضایت شغلی..... ۱۹

- ۲۰..... چارچوب‌های نظری رضایت شغلی.....۳-۲-۲
- ۲۱..... نظریه های محتوایی.....۱-۳-۲-۲
- ۲۲..... نظریه سلسله مراتب نیازها.....۱-۱-۳-۲-۲
- ۲۳..... نظریه انگیزشی بهداشتی.....۲-۱-۳-۲-۲
- ۲۵..... نظریه های فرآیندی.....۲-۳-۲-۲
- ۲۶..... نظریه برابری.....۱-۲-۳-۲-۲
- ۲۷..... نظریه‌ی انتظار.....۲-۲-۳-۲-۲
- ۲۸..... الگوهای موقعیتی.....۳-۳-۲-۲
- ۲۸..... نظریه‌ی رویدادهای موقعیتی.....۱-۳-۳-۲-۲
- ۲۹..... پیش بینی کننده های رضایت شغلی.....۲-۳-۳-۲-۲
- ۳۰..... نظریه سازگاری.....۴-۳-۲-۲
- ۳۰..... نظریه نقش.....۵-۳-۲-۲
- ۳۱..... الگوی ویژگی‌های شغلی.....۶-۳-۲-۲
- ۳۲..... نظریه تفاوت‌های فردی.....۷-۳-۲-۲
- ۳۲..... نظریه‌ی گروه مرجع.....۸-۳-۲-۲
- ۳۲..... تعیین کننده های رضایت شغلی.....۴-۲-۲
- ۳۲..... اطلاعات جمعیتی.....۱-۴-۲-۲
- ۳۲..... سن.....۱-۱-۴-۲-۲
- ۳۴..... تفاوت‌های جنس.....۲-۱-۴-۲-۲

- ۳۵تحصیلات-۳-۱-۴-۲-۲
- ۳۶مشخصه های درونی شغل-۲-۴-۲-۲
- ۳۶قلمرو شغل و وضوح نقش-۱-۲-۴-۲-۲
- ۳۶ماهیت کار-۲-۲-۴-۲-۲
- ۳۷امنیت-۳-۲-۴-۲-۲
- ۳۷ارتقاء و پیشرفت-۴-۲-۴-۲-۲
- ۳۷روابط بین فردی-۵-۲-۴-۲-۲
- ۳۸متغیرهای بیرونی-۳-۴-۲-۲
- ۳۸حقوق-۱-۳-۴-۲-۲
- ۳۹سرپرستی و نظارت فنی-۲-۳-۴-۲-۲
- ۴۰شرایط کاری-۳-۴-۳-۲-۲
- ۴۰رضایت شغلی به عنوان یک متغیر پیش بینی کننده-۵-۲-۲
- ۴۴رضایت شغلی و ابعاد آن-۶-۲-۲
- ۴۵پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی-۷-۲-۲
- ۴۶رضایت شغلی در وضعیت‌های آموزشی-۸-۲-۲
- ۳-۲-۳-۲-۲مروری بر ادبیات کیفیت زندگی کاری
- ۴۸تعاریف کیفیت زندگی کاری-۱-۳-۲
- ۵۱اهمیت کیفیت زندگی کاری-۲-۳-۲
- ۵۲نظریات ارائه شده در زمینه کیفیت زندگی کاری-۳-۳-۲

- ۵۲ نظریه‌ی والتون ۱-۳-۳-۲
- ۵۳ نظریه‌ی کاست ۲-۳-۳-۲
- ۵۵ نظریه‌ی لاولر ۳-۳-۳-۲
- ۵۵ نظریه‌ی دوبرین ۴-۳-۳-۲
- ۵۶ نظریه‌ی کانینگهام و ابرل ۵-۳-۳-۲
- ۵۶ نظریه‌ی میلز ۶-۳-۳-۲
- ۵۷ نظریه‌ی هارولد کنتز ۷-۳-۳-۲
- ۵۷ نظریه‌ی مینتزربرگ ۸-۳-۳-۲
- ۵۸ نظریه‌ی ورت ۹-۳-۳-۲
- ۵۸ ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری ۴-۳-۲
- ۵۹ ابعاد کیفیت زندگی کاری ۵-۳-۲
- ۶۱ اهداف کیفیت زندگی کاری ۶-۳-۲
- ۶۲ عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری ۷-۳-۲
- ۶۳ شاخص‌های کیفیت زندگی کاری ۸-۳-۲
- ۶۳ فواید برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ۹-۳-۲
- ۶۴ موانع برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ۱۰-۳-۲
- ۴-۲ - مروری بر ادبیات توانمندسازی
- ۶۴ تعاریف و مبانی نظری توانمندسازی ۱-۴-۲
- ۶۷ هدف‌های توانمندسازی ۲-۴-۲

- ۶۸ ۳-۴-۲- ضرورت توانمندسازی.....
- ۶۹ ۴-۴-۲- الگوها و عوامل مؤثر در توانمندسازی.....
- ۶۹ ۱-۴-۴-۲- الگوی آلبرت بندورا.....
- ۷۰ ۲-۴-۴-۲- الگوی توماس و ولتهوس.....
- ۷۰ ۳-۴-۴-۲- الگوی کانگر و کانگو.....
- ۷۱ ۴-۴-۴-۲- الگوی بلانچارد ، زیگاری و زیگاری.....
- ۷۲ ۵-۴-۴-۲- الگوی اسکات و ژاف.....
- ۷۳ ۶-۴-۴-۲- الگوی کویین و اسپریتز.....
- ۷۴ ۵-۴-۲- عوامل مؤثر در توانمندسازی.....
- ۷۸ ۶-۴-۲- فواید توانمندسازی.....
- ۷۹ ۷-۴-۲- پیامدهای توانمند سازی.....
- ۸۰ ۸-۴-۲- ویژگی‌های سازمان، محیط و افراد توانمند.....
- ۸۱ ۹-۴-۲- محدودیت‌های توانمندسازی.....
- ۸۳ ۱۰-۴-۲- کاربرد توانمند سازی در آموزش و پرورش.....
- ۸۵ ۱۱-۴-۲- توانمندسازی معلم و ابعاد آن.....
- ۸۵ ۱۲-۴-۲- ابعاد توانمندسازی معلم.....
- ۸۵ ۱-۱۲-۴-۲- تصمیم گیری.....
- ۸۶ ۲-۱۲-۴-۲- خودکارآمدی.....
- ۸۶ ۳-۱۲-۴-۲- رشد حرفه ای.....

۸۷ پایگاه	۴-۱۲-۴-۲
۸۸ مؤثر بودن	۵-۱۲-۴-۲
۸۸ خودمختاری	۶-۱۲-۴-۲
۸۹ رابطه‌ی توانمندسازی با رضایت شغلی	۱۳-۴-۲
۹۰ توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن	۱۴-۴-۲
۹۲ پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور	۱۵-۴-۲
۹۲ مروری بر تحقیقات انجام شده در ایران	۱-۱۵-۴-۲
۹۵ پیشینه تحقیق خارج از ایران	۲-۱۵-۴-۲

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۱۰۲ مقدمه	۱-۳
۱۰۲ طرح تحقیق	۲-۳
۱۰۲ جامعه آماری	۳-۳
۱۰۲ حجم نمونه و روش نمونه گیری	۴-۳
۱۰۳ روش و ابزار جمع آوری اطلاعات	۵-۳
۱۰۳ پرسشنامه مشخصات فردی	۱-۵-۳
۱۰۳ پرسشنامه توانمندسازی اعضای مدرسه (SPES)	۲-۵-۳
۱۰۵ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری	۳-۵-۳
۱۰۹ پرسشنامه رضایت شغلی	۴-۵-۳
۱۱۰ روش اجرای پژوهش	۶-۳

۷-۳- روش آماری..... ۱۱۰

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱-۴- مقدمه..... ۱۱۲

۲-۴- یافته‌های توصیفی..... ۱۱۲

۱-۲-۴- توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌های تحقیق..... ۱۱۲

۲-۲-۴- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش..... ۱۱۳

۱-۲-۲-۴- شاخص‌های توصیفی کیفیت زندگی کاری..... ۱۱۴

۲-۲-۲-۴- شاخص‌های توصیفی توانمندسازی..... ۱۱۴

۳-۲-۲-۴- شاخص‌های توصیفی رضایت شغلی..... ۱۱۵

۳-۴- یافته‌های استنباطی..... ۱۱۵

۱-۳-۴- بررسی فرضیه‌های پژوهش..... ۱۱۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱-۵- مقدمه..... ۱۲۹

۲-۵- بحث و نتیجه‌گیری..... ۱۲۹

۳-۵- محدودیت‌های پژوهش..... ۱۴۴

۴-۵- پیشنهادهای پژوهش..... ۱۴۵

فهرست منابع..... ۱۴۹

منابع فارسی..... ۱۵۰

منابع انگلیسی..... ۱۶۳

ضمائم

- ۱۷۲ پرسشنامه مشخصات فردی
- ۱۷۳ پرسشنامه رضایت شغلی
- ۱۷۸ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
- ۱۸۰ پرسشنامه توانمندسازی
- ۱۸۳ چکیده انگلیسی

فهرست اشکال

- شکل ۱-۲: رابطه بین ترک کار و غیبت با رضایت شغلی..... ۴۲
- شکل ۲-۲: پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی..... ۴۶
- شکل ۳-۲: پنج خواستگاه بهسازی سازمانی..... ۵۰

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: تعاریف توانمندسازی..... ۶۷
- جدول ۱-۳: نواحی و مدارس شهرستان تربت حیدریه و تعداد نمونه انتخاب..... ۱۰۳
- جدول ۲-۳: مؤلفه های مقیاس توانمندسازی و سئوالات ناظر بر سنجش هر مؤلفه..... ۱۰۴
- جدول ۳-۳: مؤلفه های مدل والتون و سئوالات ناظر بر سنجش هر مؤلفه..... ۱۰۶
- جدول ۴-۳: نتایج تحلیل گویه های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری..... ۱۰۸
- جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه مربوط به میزان تحصیلات..... ۱۱۲
- جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس مقطعی که در آن مشغول به تدریس می باشند..... ۱۱۳
- جدول ۳-۴: میانگین و انحراف استاندارد سن و سابقه تدریس گروه نمونه..... ۱۱۳
- جدول ۴-۴: توصیف کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن..... ۱۱۴
- جدول ۵-۴: توصیف متغیر توانمندسازی و مؤلفه های آن..... ۱۱۵
- جدول ۶-۴: توصیف متغیر رضایت شغلی..... ۱۱۵
- جدول ۷-۴: ماتریس همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن با رضایت شغلی..... ۱۱۶
- جدول ۸-۴: ماتریس همبستگی بین توانمندسازی و مؤلفه های آن با رضایت شغلی..... ۱۱۹
- جدول ۹-۴: ماتریس همبستگی بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری..... ۱۲۱
- جدول ۱۰-۴: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی رضایت شغلی توسط کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی..... ۱۲۳
- جدول ۱۱-۴: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی رضایت شغلی توسط کیفیت زندگی کاری..... ۱۲۵

جدول ۴-۱۲: تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی توسط

توانمندسازی..... ۱۲۶

فصل اول

کلیات پژوهش

در جهان امروز بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمانهای گوناگون انجام می‌دهند. یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست. بنابراین می‌توانیم جامعه‌ی امروز را جامعه سازمانی بنامیم. از مهم‌ترین وسایل دست‌یابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده‌ی وظایف خود برآیند (امیریان، ۱۳۷۵).

در این گستره سازمان‌های آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت این‌گونه سازمان‌ها برعهده دارد. انسان عامل نهایی در شکل‌گیری و موفقیت سازمان‌های آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمان‌ها و تک‌تک افراد به گروه‌های شاغل در سازمان‌ها بستگی دارد (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱). سازمان‌ها در صورت عدم شناخت کافی از این عنصر و نیازهایش در همه ابعاد فرهنگی، خدماتی، تولیدی و آموزشی موفق و کارآمد نخواهند بود. بنابراین نمی‌توان از عامل انسانی به عنوان یک عامل تولید در کنار مواد یا لوازم دیگر نام برد، بلکه او با جنبه‌های شناختی، عاطفی، احساسی و اجتماعی خود در سازمان به اجرای شغل و وظیفه خود می‌پردازد. اکثر بحران‌هایی که در سازمان‌های کوچک و بزرگ روی می‌دهد، به طور مستقیم یا غیرمستقیم به عامل فردی و انسانی مربوط می‌شود و چنانچه مدیران نسبت به این موضوع ناآگاه و بی‌توجه باشند، در حل مسائل درونی سازمان و رفع مشکلات ناتوان می‌شوند و رشد سازمان یا کارآئی و اثربخشی فعالیت‌های کارکنان را دچار وقفه می‌سازد (حسن نژاد، ۱۳۸۸).

توجه به احساسات و ادراکات نیروی انسانی، از جمله عواملی هستند که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است. به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده است. هم‌اکنون پژوهشگران و اندیشمندان علم مدیریت منابع انسانی معتقدند، چنانچه نیازهای واقعی و اساسی کارکنان در سازمان‌ها به درستی درک و بها داده نشود و مدیران درصدد ارضای آنها نباشند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد (به نقل از همان منبع).

آموزش و پرورش در هر دوره‌ای از تاریخ زندگی انسان‌ها با توجه به نیازهای جامعه اهداف خاصی را دنبال کرده است. این اهداف، با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جوامع به مرور زمان و به تدریج تغییر شکل داده است. با توجه به تحولات چشمگیری که در دنیا رخ داده است، تجدید

نظر در اهداف آموزش و پرورش برای هر جامعه‌ای ضروری به نظر می‌رسد. گذر از نظام آموزش و پرورش سنتی به سوی نظام آموزش و پرورش مدرن با توجه به نیازهای روز از جمله‌ی این تغییرات است (شفیع زاده، ۱۳۸۲؛ به نقل از معیری، ۱۳۶۴).

یکی از باورهایی که در عصر تغییرات سریع شکل گرفته است این است که ایجاد انگیزش و تواناسازی کارکنان می‌تواند در تولید و عملکرد آن‌ها مؤثر باشد و در نتیجه بهره‌وری و کارآیی سازمان را افزایش دهد (لیو، چيو و فلاو^۱، ۲۰۰۷).

توانمند سازی ابتدا در دهه‌ی ۱۹۸۰ در آموزش ظاهر شد (ادواردز، گرین و لیون^۲، ۲۰۰۲) و هنوز هم بحث در مورد توانمندسازی به قوت خود باقی است (گرسلی، بریمن، نایسمیت و سوتانتو^۳، ۲۰۰۵). مفهوم توانمندسازی به معنی آماده‌سازی نیروی کار با درجه بالایی از انعطاف‌پذیری و آزادی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است، چرا که معنی اصلی توانمندسازی به تفویض قدرت برمی‌گردد (به نقل از همان منبع).

محققان زیادی با برشمردن اهمیت و نقش توانمندسازی، لزوم توجه هر چه بیشتر به این مقوله را متذکر شده‌اند. به طور کلی، می‌توان گفت که توانمندسازی دو فایده دارد: ۱- فایده برای سازمان ۲- فایده برای فرد. بیشتر تحقیقات متمرکز بر فواید سازمانی توانمندسازی هستند، زیرا که محیط رقابتی امروز و تلاش سازمان‌ها برای رسیدن به کارآیی و اثربخشی، بیش از پیش لزوم توانمندسازی را نشان می‌دهد. تحقیقات نشان داده است که سازمان‌های توانمند شده، پیشرفت‌های قابل توجهی را در حیطه‌های عملکرد اقتصادی تجربه کرده‌اند (اپلایوم، هربرت و لروکس^۴، ۱۹۹۹).

نیکودیم و همکاران در ۱۹۹۴ دریافتند که کارکنانی که توانمند هستند، تعارض و ابهام نقش در آنها به مقدار قابل توجهی کاهش یافته است و آنها بیشتر قادر به کنترل محیط پیرامون خود هستند. همچنین گزارش شده است که کارکنان توانمند حس رضایت شغلی، انگیزش و وفاداری سازمانی بالایی دارند، به طوری که آنها احساس مشارکت بیشتری در دستیابی به اهداف سازمانی می‌کنند (گرسلی و همکاران، ۲۰۰۵).

¹ : Liu, Chiu & Fellows

² : Edwards, Green & Lyons

³ : Greasily, Bryman, Naismith & Soetanto

⁴ : Applebaum, Hebert, Leroux