

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه الزهراء (س)

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران

استاد راهنما

دکتر مزده وزیری

استاد مشاور

دکتر فریبا عدلی

دانشجو

الهام حق شناس گرگابی

اسفند ۱۳۹۱

کلیه دستاوردهای این تحقیق متعلق به دانشگاه الزهرا

(س) می باشد.

تقدیم به

پدر و مادری که دلیل بودن و ماندن و حرکتیم هستند، آنانکه وجودم از جسم و جودشان برخاسته، روحم با طنین عشق شان نو آموخته و اثرم از مرحمت لطف شان به ثمر نشسته.

و برادران و خواهرانم که در همه حال همراه و یاورم بوده اند.

و تقدیم به تو ای آشنا که ورقی از آن را می گشایی...

تقدیر و سپاس

حمد و سپاس بیکران پروردگار یکتا را که ابتدا نعمت حیات و سپس توفیق گام نهادن در راه کسب معرفت را به من ارزانی داشت و در همه حال باران رحمت لایزال خویش را شامل حالم نمود. اکنون که به یاری خداوند متعال انجام این تحقیق به پایان رسیده است بر خود واجب می دانم از زحمات کسانی که در این راه یاور و همراه من بوده اند و زحمات بسیار کشیده اند تشکر و قدردانی نمایم.

موجب افتخار است که در تحقیق حاضر از محضر اساتید شایسته ای برخوردار گشتم که جای دارد سپاس خالصانه ی خود را به حضورشان تقدیم کنم.

سپاس فراوان از سرکار خانم دکتر مزده وزیری استاد راهنمای گرانقدرم که در تهیه و تدوین این تحقیق مرا مورد لطف و عنایت خود قرار دادند.

تشکر و قدردانی فراوان از سرکار خانم دکتر فریبا عدلی مشاور عزیزم که در طول پایان نامه مرا از مشاوره خویش بهره مند ساختند.

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران انجام شد. روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه این تحقیق شامل کارکنان کلیه مناطق سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۱ می باشد. به منظور نمونه گیری از روش خوشه ای تصادفی استفاده شد. سازمان آموزش و پرورش شهر تهران دارای ۱۹ منطقه است که از این بین مناطق ۲، ۶، ۹، ۱۳ و ۱۵ به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. کارکنان شاغل در این مناطق ۵۵۸ نفر می باشند که با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۸ نفر انتخاب شده است. برای دستیابی به هدف فوق، سؤالات زیر مطرح شد. ۱. وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش چگونه است؟ ۲. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس جنسیت تفاوت وجود دارد؟ ۳. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان تفاوت وجود دارد؟ ۴. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس سطح تحصیلات تفاوت وجود دارد؟ ۵. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس سابقه خدمت تفاوت وجود دارد؟ ۶. آیا بین میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس سن تفاوت وجود دارد؟ ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس مدل والتون است که ضریب اعتبار آن به وسیله آلفای کرونباخ ۰.۹۵٪ تعیین گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد و به منظور آزمون سؤالات تحقیق از آزمون های t مربوط به یک جامعه، t مربوط به دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که: ۱. سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان در حد متوسط بود. ۲. تفاوت معناداری در کیفیت زندگی کاری کارکنان به تفکیک جنسیت جز در مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی و محیط کاری ایمن و بهداشتی وجود ندارد. ۳. تفاوت معناداری در کیفیت زندگی کاری کارکنان به تفکیک وضعیت تأهل جز در مؤلفه فضای کلی زندگی وجود ندارد. ۴. تفاوت

معناداری در کیفیت زندگی کاری کارکنان به تفکیک سطح تحصیلات وجود ندارد. ۵. تفاوت
معناداری در کیفیت زندگی کاری کارکنان به تفکیک سابقه خدمت وجود ندارد. ۶. تفاوت معناداری
در کیفیت زندگی کاری کارکنان به تفکیک سن جز در مؤلفه فضای کلی زندگی وجود ندارد.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، کارکنان آموزش و پرورش، شهر تهران

فهرست مندرجات

صفحات	عناوین	چکیده
-------	--------	-------

فصل اول : کلیات تحقیق

۲.....	مقدمه
۳.....	بیان مسأله
۵.....	ضرورت و اهمیت تحقیق
۸.....	هدف تحقیق
۸.....	سؤالات تحقیق
۸.....	تعاریف واژگان و اصطلاحات تحقیق

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۳.....	تعریف کیفیت زندگی کاری
۱۶.....	تاریخچه ای از کیفیت زندگی کاری
۱۹.....	اهداف برنامه های کیفیت زندگی کاری
۲۳.....	اصول و مبانی کیفیت زندگی کاری
۲۴.....	نظریه های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه نظریه پردازان مدیریت
۲۴.....	۱. نظریه لاولر
۲۴.....	۲. نظریه دوبرین
۲۵.....	۳. نظریه ورتنر

۲۶	۴. نظریه میلز
۲۶	۵. نظریه مورتن
۲۷	۶. نظریه توماس تاتل
۲۷	۷. نظریه گانینگهام و ابرل
۲۸	۸. نظریه دسلر
۲۹	مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری
۳۴	بهره وری و کیفیت زندگی کاری
۳۶	رویکردها و استراتژی های بهبود کیفیت زندگی کاری
۳۷	۱. تدوین کارراهه و مسیر کارراهه (مسیرشغلی)
۳۸	۲. طرح (طراحی) کار
۴۵	۳. سیستم حقوق و مزایا
۴۶	۴. طراحی و حفظ روابط درون گروهی و میان گروهی
۴۷	۵. اقدامات و عملیات مدیریتی
۴۸	۶. راهبردهای درونی و بیرونی برای تغییر
۴۹	مشکلات و محدودیت های برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری
۵۱	آینده برنامه های کیفیت زندگی کاری
۵۷	مروری بر تحقیقات پیشین
۶۵	جمع بندی وارائه چارچوب نظری
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۶۹	روش تحقیق

جامعه ، نمونه و روش نمونه گیری ۶۹

روش گردآوری داده ها ۷۰

ابزار اندازه گیری ۷۰

ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری ۷۱

روش تجزیه و تحلیل داده ها ۷۴

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

متغیرهای جمعیت شناختی ۷۶

تحلیل توصیفی ۸۱

تحلیل استنباطی ۱۰۰

فصل پنجم: خلاصه، یافته های تحقیق و بحث و نتیجه گیری

تحلیل سؤالات تحقیق ۱۲۳

بحث و نتیجه گیری ۱۳۳

پیشنهادات کاربردی ۱۳۵

پیشنهادات تحقیق ۱۳۷

محدودیت های تحقیق ۱۳۸

فهرست منابع ۱۳۹

ضمائم ۱۴۸

چکیده انگلیسی ۱۵۱

فهرست جداول

صفحات

عنوان جداول

جداول فصل دوم:

جدول ۱-۲ ویژگی های سه نسل از برنامه های کیفیت زندگی کاری ۱۸

جدول ۲-۲ مقایسه فرهنگ کیفیت زندگی کاری با فرهنگ بوروکراتیک ۲۱

جداول فصل سوم:

جدول ۱-۳ بررسی نسبت نمونه و جامعه در مناطق تحقیق ۷۰

جدول ۲-۳ ضرایب پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و هر یک از مؤلفه های آن ۷۲

جداول فصل چهارم:

جدول ۱-۴ توزیع فراوانی کارکنان برحسب جنسیت ۷۶

جدول ۲-۴ توزیع فراوانی کارکنان برحسب وضعیت تأهل ۷۷

جدول ۳-۴ توزیع فراوانی کارکنان برحسب میزان تحصیلات ۷۸

جدول ۴-۴ توزیع فراوانی کارکنان برحسب سابقه خدمت ۷۹

جدول ۵-۴ توزیع فراوانی کارکنان برحسب سن ۸۰

جدول ۶-۴ شاخص های توصیفی مربوط به کیفیت زندگی کاری کارکنان ۸۱

جدول ۷-۴ شاخص های توصیفی مربوط به کیفیت زندگی کاری مردان ۸۲

جدول ۸-۴ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان زن ۸۳

جدول ۹-۴ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان مجرد ۸۴

جدول ۱۰-۴ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان متأهل ۸۵

جدول ۱۱-۴ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان دیپلم و پایین تر ۸۶

- جدول ۴-۱۲ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان فوق
دیپلم..... ۸۷
- جدول ۴-۱۳ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کارکنان لیسانس ۸۸
- جدول ۴-۱۴ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان فوق
لیسانس و بالاتر ۸۹
- جدول ۴-۱۵ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سابقه
خدمت ۵ تا ۱۰ سال ۹۰
- جدول ۴-۱۶ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سابقه
خدمت ۶ تا ۱۰ سال ۹۱
- جدول ۴-۱۷ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سابقه
خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال ۹۲
- جدول ۴-۱۸ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سابقه
خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال ۹۳
- جدول ۴-۱۹ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سابقه
خدمت ۲۱ تا ۲۵ سال ۹۴
- جدول ۴-۲۰ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان با سابقه
خدمت بیشتر از ۲۶ سال ۹۵
- جدول ۴-۲۱ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان ۲۰ تا ۳۰
سال ۹۶

- جدول ۴-۲۲ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان ۳۱ تا ۴۰ سال ۹۷
- جدول ۴-۲۳ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان ۴۱ تا ۵۰ سال ۹۸
- جدول ۴-۲۴ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر از ۵۰ سال ۹۹
- جدول ۴-۲۵ شاخص های آزمون t مربوط به مقایسه ی میانگین های نظری و تجربی ۱۰۰
- جدول ۴-۲۶ شاخص های آزمون t مربوط به مقایسه ی میانگین های نظری و تجربی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری ۱۰۱
- جدول ۴-۲۷ شاخص های آزمون t برای مقایسه ی میانگین های نمرات کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد آموزش و پرورش ۱۰۲
- جدول ۴-۲۸ شاخص های آزمون t برای مقایسه ی میانگین های نمرات مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد آموزش و پرورش ۱۰۳
- جدول ۴- ۲۹ شاخص های آزمون t برای مقایسه ی میانگین های نمرات کیفیت زندگی کاری کارکنان مجرد و متأهل آموزش و پرورش ۱۰۵
- جدول ۴-۳۰ شاخص های آزمون t برای مقایسه ی میانگین های نمرات مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان مجرد و متأهل آموزش و پرورش ۱۰۵
- جدول ۴-۳۱ شاخص های تحلیل واریانس برای مقایسه ی میانگین های نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با سطوح تحصیلی مختلف ۱۰۷

- جدول ۴-۳۲ شاخص های توصیفی مربوط به مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با سطوح تحصیلی مخت..... ۱۰۷
- جدول ۴-۳۳ شاخص های تحلیل واریانس برای مقایسه ی میانگین های نمره های مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با سطوح تحصیلی مختلف ۱۰۹
- جدول ۴-۳۴ شاخص های تحلیل واریانس برای مقایسه ی میانگین های نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با سوابق خدمت مختلف ۱۱۱
- جدول ۴-۳۵ شاخص های توصیفی مربوط به مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با سابقه خدمت مختلف ۱۱۲
- جدول ۴-۳۶ شاخص های تحلیل واریانس برای مقایسه ی میانگین های نمره های مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با سابقه کاری مختلف ۱۱۵
- جدول ۴-۳۷ شاخص های تحلیل واریانس برای مقایسه ی میانگین های نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش با گروه های سنی مختلف ۱۱۷
- جدول ۴-۳۸ شاخص های توصیفی مربوط به مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش در گروه های سنی مختلف ۱۱۸
- جدول ۴-۳۹ شاخص های تحلیل واریانس برای مقایسه ی میانگین های نمره های مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش در گروه های سنی مختلف ۱۱۹

فهرست شکل ها

صفحات

عنوان شکل

شکل های فصل دوم:

- شکل ۱-۲ قلمرو منابع انسانی ۳۲

- شکل ۲-۲ روابط میان وظایف، هدف ها و مقصودهای راهبردی مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی با هدف های بنیانی سازمان ۳۳
- شکل ۲-۳ رابطه متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری ۳۵
- شکل ۲-۴ نقش مدیریت در ایجاد رابطه متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری ۳۵
- شکل ۲-۵ رویکردهای مختلف طراحی شغل ۳۹
- شکل ۲-۶ چارچوب نظری تحقیق ۶۷

شکل های فصل چهارم:

- شکل ۴-۱ توزیع فراوانی کارکنان براساس جنسیت ۷۷
- شکل ۴-۲ توزیع فراوانی کارکنان آموزش و پرورش بر حسب وضعیت تأهل ۷۸
- شکل ۴-۳ توزیع فراوانی کارکنان آموزش و پرورش بر حسب میزان تحصیلات ۷۹
- شکل ۴-۴ توزیع فراوانی کارکنان آموزش و پرورش بر حسب سابقه خدمت ۸۰
- شکل ۴-۵ توزیع فراوانی کارکنان آموزش و پرورش بر حسب سن ۸۱

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

یکی از ملاحظات اساسی که امروزه در سازمان ها باید مدنظر قرار گیرد، توجه به نیروی انسانی و نیازهای سازمانی او است. امروزه انسان به عنوان یگانه عامل تأثیرگذار بر توسعه شناخته می شود و از این روست که کرامت انسان ها به عنوان شریف ترین عوامل زندگی توسعه یافته، سال هاست که اصلی با اولویت است. انسان این شاهکار عالم خلقت از چنان پیچیدگی و حساسیت استثنایی برخوردار است که عالم را یارای شناخت آن نیست. حفظ و صیانت نیروی انسانی سازمان به طریقی که با شایستگی، میل و رغبت و فداکاری به انجام تک تک وظایف و تکالیف محوله پردازد و حصول مقرون به صرفه هدف های سازمان را تحقق بخشد، از جمله وظایف مسئولین و مدیران می باشد. بنابراین هر سازمانی درصدد است از تمام توانایی ها و ظرفیت های کارکنان خود استفاده کند و استعدادهای بالقوه آن ها را بالفعل درآورد. برای این کار باید فرصت ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان به وجود آورد. این کار جز با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که باعث افزایش بهبود عملکرد آن ها می گردد، مقدور نمی باشد. به عبارت دیگر استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یک سری اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان از سازمان را فراهم آورد و در نهایت کارایی آنان را افزایش دهد. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری^۱ مورد بحث قرار می گیرند. کیفیت زندگی کاری به معنای یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب و جالب تر از همه، کار چالشگرانه و اقناع کننده است (مورهد و گریفین، ۱۳۷۷). بنابراین هر سازمانی درصدد است از تمامی توانایی ها و ظرفیت های کارکنان خود استفاده کند و استعداد بالقوه آنان را بالفعل در آورد، برای این منظور بایستی فرصت ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان به وجود آورد. این

^۱ Quality of Work Life (QWL)

امر جز با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که باعث بهبود عملکرد آن ها می گردد، مقدور نمی باشد. به عبارت دیگر استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یکسری اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را فراهم آورد در غیر اینصورت نه تنها کارایی آن ها افزایش نمی یابد بلکه ممکن است سازمان در جهت عکس آن سیر کند (دولان و شولر، ۱۳۸۸).

بنابراین با توجه به اهمیت منابع انسانی به عنوان مهم ترین عنصر سازمانی و نقش عظیمی که در دستیابی به اهداف سازمان دارند، در این تحقیق به بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش براساس مدل والتون^۱ پرداخته می شود.

بیان مسأله

تحولات بنیادین در عرصه سازمان ها در دهه های اخیر پرشتاب بوده که مدیریت سازمان ها را پیچیده تر نموده است. در سازمان ها، نقش نیروی انسانی در تمام عرصه ها و فعالیت ها مهم شناخته شده است و لذا مهم ترین مؤلفه در فرایند کار، انسان ها هستند که تصمیم ها را اتخاذ کرده و سپس آن ها را به اجرا در می آورند. تأمین اهداف سازمان به میزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح از قابلیت ها و توانایی های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات و محیط کار با کیفیت برای پرورش استعداد آن هاست. ولی متأسفانه اهمیت این منبع با ارزش و کارساز در نظر گرفته نمی شود و در عمل در مورد نقش حیاتی آن سهل انگاری می شود.

شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از کاهش بهره وری و کیفیت تولیدات و خدمات، ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری می باشد. کارکنان درخواست دارند که از دیدگاه آن ها به مسائل نگرینسته شود، می خواهند در پیامدهای اقتصادی و غیراقتصادی کارشان تغییراتی داده شود.

^۱ Walton

اهمیت پاداش های غیراقتصادی در مقایسه با پاداش های اقتصادی هم اکنون در حال افزایش است. به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی برخوردارند. همه موارد فوق در مفهوم انسانی کردن محیط کار یا به عبارت دیگر، بهبود کیفیت زندگی کاری ریشه دارند. در نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهند، به این معنا که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به اثربخشی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. نیروی کار امروزه توقعات بیشتری از قبل دارد، دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن در نمی دهند و برای کیفیت کار و زندگی کاری مطلوب، اهمیت زیادی قائل است. در نتیجه، متخصصان سرمایه ی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایتبخش باشد (سعادت، ۱۳۷۵).

یکی از آفت های مهم مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می باشد. این بی توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان ها از کیفیت زندگی کاری، این مقوله تناسب و اندازه های واقعی خود را در سازمان ها از دست داده است. کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از روش های ایجاد انگیزش و راه گشای مهم در طراحی و غنی سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله ی انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان ها در محیط کار سپری می شود. کیفیت زندگی کاری پایین یعنی این که کارمند شغلش را صرفاً به عنوان وسیله ای برای رفع نیازهای اقتصادی می داند و کارمندانی با چنین تفکری، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند دست به کارهای دیگری نیز بزنند (غلامی، ۱۳۸۸). در بسیاری از سازمان ها، از جمله سازمان آموزش و پرورش که عامل اصلی و کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و

سیاسی محسوب می شود. شرایط کاری چندان مطلوبی حاکم نمی باشد. ناامیدی، خستگی، غیبت از کار و خشم عواملی هستند که می توانند هزینه های زیادی را هم برای فرد و هم برای سازمان در برداشته باشند. بنابراین شناخت وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان اطلاعاتی را در اختیار قرار می دهد که می توان تصمیمات بهتری در مورد بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اتخاذ کرد. بنابراین در این تحقیق با استفاده از مدل والتون که دسته بندی مناسب تری دارد و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استفاده قرار گرفته است و جامع تر به نظر می رسد و مفاهیم سایر نظریه پردازان را هم در برمی گیرد، به این مسأله پرداخته می شود که کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش در چه حدی است. بررسی سطح کیفیت زندگی کاری و تعیین میزان اهمیت هر یک از مؤلفه های آن اطلاعاتی را فراهم خواهد کرد که براساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب، در جهت بهبود عملکرد و ارتقای منابع انسانی گام بردارد.

ضرورت و اهمیت تحقیق

انسان ها برای ارائه بهترین کوشش های خود در راه تحقق اهداف سازمان، می خواهند بدانند که به انتظارات، خواسته ها، نیازها و شأن آن ها چگونه توجه می شود، چه موفقیتی به دست 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 هر چه بیشتر از قابلیت های خود دست یابند؟ آیا کار معنی داری دارند؟ در این راستا، با پذیرش این باور که هر یک از آحاد نیروی انسانی سازمان، محق به برخورداری از ارزش ها و امتیازاتی است متناسب با استحقاق خویش، توجه مناسب و مؤثر به نقش انسان ها انکارناپذیر شده است و این مهم باید به ترتیبی واقعی و ثمربخش ظهور کند (بزاز جزایری و پرداختچی، ۱۳۸۶).