

بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش کیفیت زندگی کاری معلم

حبیبه نجفی*

عادل زاهد بابلان**

علی خالق خواه***

مهدی معینی کیا****

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلم بود. این پژوهش به صورت توصیفی، تحلیلی و مقطعی اجرا شد. جامعه آماری شامل همه معلمان مقطع متوسطه شهر تبریز در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۲۷۴۷ نفر بود که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس فرمول خطا و مسیرها به تعداد ۳۴۰ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) بود. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS20 و Amos24 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلم از روایی صوری و روایی محتوایی (۰/۸۷) قابل قبولی برخوردار است. در مورد پایایی، ضریب همبستگی درون رده‌ای بیش از ۰/۶۱ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه، ۰/۹۷ و ضریب همبستگی آزمون-بازآزمون در دامنه ۰/۸۹-۰/۶۵ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که پنج عامل استخراج شده قادر به تبیین ۷۷٪ واریانس کلی هستند. تحلیل عاملی تأییدی، نشان‌دهنده برازش مناسب اطلاعات با ساختار پنج‌مؤلفه‌ای بود ($X^2 = 435.09$; $df = 246$; $p < 0.05$); $CFI = 0.98$; $RMSEA = 0.048$). بر اساس نتایج، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلم از کیفیت مطلوب و قابل قبولی برخوردار است؛ بنابراین از نسخه فارسی این پرسشنامه می‌توان در پژوهش‌ها به‌عنوان ابزار استاندارد استفاده کرد.

واژگان کلیدی: پرسشنامه، روایی، پایایی، کیفیت زندگی کاری، معلم

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی

** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده

مسئول: zahed@uma.ac.ir)

*** دانشیار گروه فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

**** دانشیار گروه برنامه‌ریزی آموزش از دور، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

مقدمه

معلمی، هنر آموختن است، آموختن دانش و مهارت‌های زندگی به فرزندان کشور. معلم، سازنده نسل‌های آینده هر کشوری است. این شغل از مهم‌ترین و ارزشمندترین مشاغل در جهان به‌شمار می‌آید. کار معلمی فقط یک شغل نیست زیرا با روح، فکر و ذهن انسان‌ها در ارتباط است. معلم باید مسائل و مشکلات مالی، خانوادگی، عاطفی و ... خود را کاملاً کنار گذاشته و با ظاهر و روحیه‌ای مناسب وارد کلاس درس شود. او نباید اجازه دهد این موارد ذره‌ای تأثیر منفی روی کیفیت کارش در کلاس بگذارد (لو و همکاران^۱، ۲۰۱۷). متأسفانه مفهوم کیفیت زندگی کاری در مدرسه‌ها و سازمان‌ها مورد غفلت واقع شده است (محمدی، ۱۳۸۷). می‌توان گفت که سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی پرورش یافته و توانمند به محیطی مناسب و برخوردار از مطلوبیت فیزیکی و روانی نیاز دارند بنابراین مفهوم کیفیت زندگی کاری برای ایجاد چنین مطلوبیت فیزیکی و روانی در محیط کار در دهه‌های اخیر مطرح شده است (طالب‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهش لی و کی یو^۲ (۲۰۱۰) نشان داد که حوزه کیفیت زندگی کاری نه تنها بر زندگی شغلی کارمندان بلکه بر زندگی خارج از محیط کارشان مثل خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی آنها نیز تأثیرگذار است. وقتی نیازهای کارمندان تأمین نشود، آنها احتمالاً فشارهای زندگی را تجربه خواهند کرد که ممکن است بر نتایج عملکرد کاریشان اثر منفی داشته باشد (ورتینگتون و وایتاکر^۳، ۲۰۰۶). بر اساس پژوهش‌ها معلمان از سطح کیفیت زندگی کاری خود رضایت مطلوبی ندارند و خواستار توجه مسئولان و نظام آموزشی به این امر مهم هستند (اسمعیلی آبدر و فتیحی اقدم، ۱۳۹۳). نارضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاری، مشکلی است که به همه کارکنان صرف‌نظر از مقام و مرتبه سازمانی آسیب می‌رساند. بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که مهم‌ترین آسیب‌های نظام آموزش و پرورش، کم‌توجهی به قلمرو حرفه‌ای و بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری معلمان است (مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۲). توجه به روحیه و کیفیت زندگی کاری معلم حائز اهمیت است. به عقیده شن^۴ (۲۰۰۱)، توجه به کیفیت زندگی کاری معلمان، روحیه آنها را افزایش

1. Lu et al

2. Li & Yeo

3. Worthington & Whittaker

4. Shen

می‌دهد و به دنبال آن، دانش‌آموزان انگیزه بیشتری به دست می‌آورند و به دستاوردهای بهتری در آینده می‌رسند. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در سازمان موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش میزان غیبت از کار، افزایش نگرش مثبت کارکنان، بهبود کارایی و بهره‌وری کارکنان و افزایش مشارکت آنها در برنامه‌های نظام پیشنهادها شده است (دعایی و همکاران، ۱۳۹۳). سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان مهم در اجرای رسالت خطیر تعلیم و تربیت، سازمانی است که بررسی سطح کیفیت زندگی کاری معلمان در آن ضروری و بااهمیت است؛ چراکه کشور ما نیز مانند بسیاری از کشورهای جهان دوران جدیدی از روابط مدیریت و منابع انسانی را طی می‌کند، بنابراین توجه به سطح کیفیت زندگی کاری معلمان، برای معلمان فرصت می‌آفریند و برای سازمان مزیت راهبردی ایجاد می‌کند (ملهم^۱، ۲۰۰۴). درحالی‌که در گذشته، صرفاً بر زندگی شخصی (خارج از محیط کار) تأکید می‌شد، امروزه کیفیت زندگی کاری به‌عنوان موضوع اجتماعی مهمی در جهان مدیریت مطرح شده است (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۲۰۱۱). از دیدگاه بالو و گودوین^۲ (۲۰۰۷) حمایت کردن از کیفیت زندگی کاری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا پایگاه سرمایه فکری را گسترش دهند که این کار به افزایش انگیزش کارکنان و درنهایت از طریق افزایش بهره‌وری به توانمندی آنها منجر می‌شود. پژوهش‌های زیادی از جمله طالب‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ دعایی و همکاران (۱۳۹۳) و نایاک و همکاران^۳ (۲۰۱۴) نشان دادند که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مروری بر ادبیات موجود نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد و متغیرهای مختلفی از قبیل خطمشی سازمانی، سبک‌های رهبری، روش‌ها و عملیات بر نگرش کارکنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند (لوییز و همکاران^۴، ۲۰۰۷). رابینز، کیفیت زندگی کاری را بدین صورت تعریف می‌کند: فرایندی که سازمان به نیازهای کارکنان از طریق توسعه یک مکانیسم پاسخ می‌دهد تا اینکه به آنها اجازه دهد در کل تصمیماتی که در زندگی کاریشان

1. Melhem

2. Ballou & Godwin

3. Nayak et al

4. Lewis et al

تعیین‌کننده هستند، مشارکت کنند (خردمند و همکاران ۱۳۹۳ به نقل از میرکمالی و نارنجی ثانی، ۲۰۱۱). سیرگای و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، کیفیت زندگی کاری را رضایت کارکنان از نیازهای گوناگونی که از منابع فعالیت‌ها و نتایجی که از مشارکت در محیط کاری ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند. والتون^۲ (۱۹۷۵)، کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار به‌ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف کرده است (والتون، ۱۹۷۵ به نقل از مصدق راد، ۲۰۱۳). مدل‌های بسیاری از کیفیت زندگی کاری ارائه شده که نشان‌دهنده چندبعدی بودن کیفیت زندگی کاری است (کوپر و اشنايدر^۳، ۲۰۰۵).

برای سنجش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان، ابزارهای زیادی پیشنهاد شده است. یکی از مهم‌ترین مسائلی که در مطالعه و بررسی پیامدهای عملکردی در سطوح مختلف فردی و اجتماعی، پیش روی پژوهشگران و متخصصان قرار دارد گسترش مقیاس‌های مناسب برای ارزیابی است. در صورتی که این مقیاس‌ها در سطح بین‌المللی موجود باشند، مقیاس مناسب از میان ابزارهای موجود انتخاب می‌شود. هدف از این انتخاب دستیابی به ابزارهایی است که نیازهای بالینی و تحقیقی پژوهشگران را در سطح مطلوبی پاسخگو باشند (کندل^۴، ۲۰۰۳). معمولاً پژوهشگران به دنبال ابزارهایی هستند که تا حد ممکن به صورت مطلوبی مفاهیم مورد نظر آنها را به صورت دقیق و کامل پوشش دهد (گل‌افشانی، ۲۰۱۳). در این میان، مسائلی مانند تمرکز ابزار بر جوامع هدف، نحوه کاربرد ابزار و پرسش از معلمان، ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار، خرده مقیاس‌های ابزار و ... مورد توجه قرار می‌گیرند.

تا به امروز، «پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون»، قدیمی‌ترین و رایج‌ترین ابزار برای سنجش سطح کیفیت زندگی کاری منابع انسانی بوده است. این پرسشنامه را والتون در سال ۱۹۷۵ طراحی کرد که مشتمل بر ۳۵ پرسش و ۸ زیر مقیاس (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) است. این پرسشنامه برای نخستین بار

1. Sirgy et al

2. Walton

3. Cooper & Schindler

4. Kendell

در ایران توسط علامه (۱۳۷۸) هنجاریابی شده (پایایی ۰/۹۸ برآورد شده است) و مورد استفاده قرار گرفته است. از پژوهش‌های اخیر که از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند می‌توان به طالبی و همکاران (۲۰۱۲)، باقری مجد و همکاران (۱۳۹۶)، لورک آقا و همکاران (۱۳۹۵) اشاره کرد. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری اسوامی و همکاران (۲۰۱۵) که شامل ۵۰ پرسش و ۹ زیر مقیاس (محیط کاری، جو و فرهنگ سازمانی، روابط و همکاری، آموزش و توسعه، مزد و پاداش، تسهیلات، رضایت شغلی و امنیت شغلی، اختیار کاری و کفایت منابع) است. این پرسشنامه تاکنون در ایران ترجمه نشده و مورد استفاده قرار نگرفته است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری مصدق راد (۲۰۱۳) که شامل ۳۶ پرسش و ۹ زیر مقیاس (مشارکت، ارتقاء شغلی، بررسی اختلال، ارتباطات، انگیزش کاری، امنیت شغلی، حقوق و مزایا، غرور کاری و استرس کاری) است که پایایی آن ۰/۹۱ برآورد شده است.

اما این ابزارها برای سنجش سطح کیفیت زندگی کاری منابع انسانی به صورت عمومی مطرح شده‌اند و هیچ‌کدام مختص معلمان طراحی نشده است. ایلگان و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، در پژوهش خود، مدلی برای کیفیت زندگی کاری پیشنهاد کرده‌اند که برای معلمان طراحی شده است این مدل در ایران تاکنون ترجمه، بررسی و در پژوهشی مورد استفاده قرار نگرفته است. ایلگان و همکاران برای بررسی روایی و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان، این پرسشنامه را بین ۲۴۰ معلم در ایالات متحده آمریکا توزیع کردند. نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی، استخراج پنج مؤلفه است که عبارت‌اند از: فرصت در کار، دستمزد عادلانه و مزایا، محیط کار سالم، روابط با همکاران، حمایت سازمانی و توسعه حرفه‌ای (ایلگان و همکاران، ۲۰۱۴). نتیجه بررسی روایی سازه نشان‌دهنده تأیید ساختار پنج مؤلفه‌ای است. بررسی پایایی پرسشنامه به روش سنجش همسانی درونی انجام گرفته است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های آن به ترتیب شامل: حمایت سازمانی و توسعه حرفه‌ای (۰/۸۵)، روابط با همکاران (۰/۶۶)، محیط کاری سالم (۰/۷۵)، دستمزد عادلانه و مزایا (۰/۶۳) و فرصت در کار (۰/۶۲) است و پایایی کلی ۰/۷۰ به دست آمده است که در سطح $p < 0.05$ معنی‌دار است.

1. Ilgan et al

مانجو^۱ (۲۰۱۴) از این پرسشنامه در پژوهشی با عنوان «کیفیت زندگی کاری ادراک شده توسط معلمان مدرسه» در ژاپن استفاده و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰,۹۲ گزارش کرده است. جوفره و همکاران^۲ (۲۰۱۵) از این پرسشنامه در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری معلم و انگیزش شغلی» استفاده کرده‌اند. یانگ و همکاران (۲۰۱۵) از این پرسشنامه در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی و استرس در معلمان» استفاده کرده‌اند و جمعیت مورد مطالعه شامل ۳۵۷۰ نفر معلم ابتدایی در شهر هپینگ چین بود. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که حمایت و توسعه حرفه‌ای به‌تنهایی قادر است به میزان ۶۰ درصد از تغییرات استرس کاری را تبیین کند.

تا به امروز در ایران ابزار مناسبی که سطح کیفیت زندگی کاری را در معلمان ارزیابی کند، وجود نداشته است. بنابراین در این پژوهش، روایی و پایایی یکی از بهترین و جدیدترین ابزارهای سنجش سطح کیفیت زندگی کاری در معلمان به نام «پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان» بررسی می‌شود. مطمئناً یکی از عواملی که باعث شده سازمان‌ها، متخصصان و پژوهشگران تمایل کمتری به ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری در معلمان نشان دهند، نبود ابزار لازم برای بررسی سطح کیفیت زندگی کاری مختص معلمان و آشنایی کم با عوامل مؤثر در این حیطه است. بدین منظور در این پژوهش، تلاش می‌شود با بررسی روایی و پایایی یکی از جدیدترین ابزارهای اندازه‌گیری سطح کیفیت زندگی کاری معلمان که در حال حاضر در جهان مورد استفاده قرار می‌گیرد، این ابزار به متخصصان مدیریت آموزشی و پژوهشگران در داخل کشور معرفی شود. با توجه به اهمیت کیفیت زندگی معلمان که وظیفه خطیر رسالت تعلیم و تربیت آینده‌سازان کشور را بر دوش دارند، پژوهشی با ابزار صحیح در مورد کیفیت زندگی کاری معلمان در کشور اجرا نشده است؛ بنابراین اجرای پژوهشی برای ارائه ابزار سنجش کیفیت زندگی کاری معلمان در دنیای رقابتی امروزی ضروری به نظر می‌رسد. در این رابطه، پرسش‌های زیر مطرح شده است که پاسخ آنها با نتایج داده‌های خروجی نرم‌افزار، بررسی خواهد شد.

1. Manju

2. Jofreh et al

- ۱- آیا پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از روایی صوری قابل قبولی در جامعه مورد بررسی برخوردار است؟
- ۲- آیا پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از روایی محتوای قابل قبولی در جامعه مورد بررسی برخوردار است؟
- ۳- ساختار پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از چند عامل در جامعه مورد نظر تشکیل شده است؟
- ۴- آیا پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از روایی سازه قابل قبولی در جامعه مورد بررسی برخوردار است؟
- ۵- آیا پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از پایایی قابل قبولی در جامعه مورد بررسی برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به صورت توصیفی، تحلیلی و مقطعی اجرا شده است. جامعه آماری شامل همه معلمان مقطع متوسطه شهر تبریز به تعداد ۲۷۴۷ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه در روش‌های معادلات، فرمول‌های زیر پیشنهاد است (قاسمی، ۱۳۸۹):

$$\text{فرمول (۱): } 5q \leq n \leq 15q$$

که در آن، $q =$ تعداد متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسشنامه) و n حجم نمونه است.

فرمول (۲): حجم نمونه = (مجموع بارهای عاملی + مجموع مسیرها) * ۵

فرمول (۳): حجم نمونه = (مجموع بارهای عاملی + مجموع خطاها + مجموع

مسیرها) * ۵

در این پژوهش از فرمول (۳) به دلیل دقت بیشتر و لحاظ کردن خطاها، استفاده شده است که حجم نمونه به تعداد ۳۴۰ نفر برآورد شد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) است. این پرسشنامه دارای ۲۴ آیتم و ۵ مؤلفه است که با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ = هرگز، ۲ = کم، ۳ = تا حدودی، ۴ = زیاد و ۵ = خیلی زیاد) ارزش‌گذاری شده است. پرسش‌های (۴-۱) برای مؤلفه فرصت در کار، پرسش‌های (۸-۵) برای مؤلفه دستمزد عادلانه و مزایا، پرسش‌های (۱۲-۹) برای

مؤلفه محیط کاری سالم، پرسش‌های (۱۶-۱۳) برای مؤلفه روابط با همکاران و پرسش‌های (۲۴-۱۷) برای مؤلفه حمایت سازمانی و توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ آیتم منفی (پرسش‌های ۱۱، ۷، ۶، ۴، ۳، ۲، ۱) است که کدگذاری منفی برای این آیتم‌ها باید لحاظ شود. پایایی این پرسشنامه را ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) به میزان ۰/۷۰ و مانجو (۲۰۱۴) به میزان ۰/۹۲ برآورد کرده‌اند. بررسی پارامترها، به ترتیب زیر انجام شده است:

روایی صوری (ظاهری)

از روش استاندارد Backward-Forward Translation برای راهنمای تطبیق بین فرهنگی پرسشنامه استفاده شد (لوتانز^۱، ۲۰۱۱). نخست، نسخه انگلیسی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط دو مترجم به زبان فارسی ترجمه شد. در این مرحله تأکید بر معادل‌سازی مفهومی واژه‌ها، عبارت‌ها و جمله‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بود. سپس هر یک از مترجمان در مورد تک‌تک دستورها، پاسخ‌ها و توصیه‌های موجود در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به لحاظ دشواری ترجمه به نمره‌دهی روی یک مقیاس دیداری ۱۰۰ نقطه‌ای اقدام کردند که در این مقیاس دیداری برای هر مورد، عدد صفر به منزله ترجمه کاملاً آسان و عدد ۱۰۰ به منزله ترجمه بی‌نهایت دشوار است. برای سنجش کیفیت ترجمه، نسخه فارسی تهیه شده در اختیار دو مترجم دیگر قرار گرفت که این مترجمان برای تک‌تک پرسش‌ها و پاسخ‌های نسخه فارسی ارائه شده به آنها اقدام به نمره‌دهی کیفیت ترجمه کردند. در آخرین مرحله، از دو مترجم دیگر خواسته شد تا نسخه فارسی به دست آمده در مراحل قبلی را بار دیگر به زبان انگلیسی بازگردانند (ترجمه رو به عقب). نسخه‌های انگلیسی به دست آمده توسط این دو مترجم در طی جلسه‌ای با حضور استادان زبان انگلیسی (دو‌زبانه) و پژوهشگران مطالعه حاضر مورد بحث قرار گرفت و در نهایت بر یک نسخه انگلیسی توافق شد.

نسخه اصلی انگلیسی به دست آمده پرسشنامه به لحاظ یکسانی مفهومی در طی جلسه‌ای با حضور پژوهشگران و استادان محترم مقایسه شد. در نهایت نسخه انگلیسی مورد توافق برای تأیید نهایی و اطمینان از یکسانی مفهومی نسخه فارسی و نسخه انگلیسی اصلی به طراح پرسشنامه ارائه شد و پیشنهادهای ایشان در نسخه فارسی

^۱. Luthans

پرسشنامه اعمال شد. برای بررسی روایی صوری (ظاهری)، پژوهشگران تلاش کردند تا از شیوه درست نگارش و جمله‌بندی منطقی برای نوشتن عبارت‌های پرسشنامه استفاده کنند. گروه پژوهشی به همراه متخصصان و صاحب‌نظران علوم تربیتی، عبارت‌ها را چندین بار بازخوانی و دیدگاه‌ها را اعمال کرده و سپس سه متخصص در زمینه ادبیات فارسی آنها را بازنگری کردند.

روایی محتوا

بررسی روایی محتوا در دو مرحله شامل: الف- نظرسنجی از معلمان راجع به واضح بودن، ساده و قابل فهم بودن هر یک از پرسش‌ها، پاسخ‌ها و توضیحات نسخه فارسی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان و ب- نظرسنجی از ۱۰ فرد باتجربه و متخصص در زمینه مدیریت آموزشی راجع به مناسب بودن ترجمه پرسشنامه، مناسب بودن پرسشنامه برای جامعه معلمان، قابل فهم بودن پرسشنامه و مناسب بودن پرسشنامه برای نیازسنجی انجام گرفت.

در این قسمت، بررسی روایی محتوای هر یک از پرسش‌ها، پاسخ‌ها و توضیحات نسخه فارسی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با نظرخواهی از ۱۰ فرد باتجربه و متخصص در زمینه علوم تربیتی شامل ۲ نفر با مدرک دکتری، ۴ نفر با مدرک کارشناسی ارشد و ۳ نفر با مدرک کارشناسی و ۱۰ نفر از معلمان (۴ نفر با مدرک کارشناسی ارشد، ۵ نفر با مدرک کارشناسی و ۱ نفر با مدرک فوق دیپلم) صورت گرفت.

در این مرحله، فرم مربوط به نظردهی و همچنین توضیحات کتبی در خصوص پرسشنامه و مرحله مورد نظر در اختیار متخصصان و معلمان مذکور قرار گرفت تا نظرات خود را در رابطه با آیتم‌های پرسشنامه در دو معیار زیر (موارد الف و ب) بیان کنند.

الف- واضح بودن: ۱- کاملاً واضح ۲- واضح است ۳- نسبتاً واضح ۴- واضح نیست.

ب- ساده و قابل فهم بودن: ۱- کاملاً ساده ۲- ساده است ۳- نسبتاً ساده ۴- ساده نیست.

برای تعیین روایی محتوا از روش کمی استفاده شد. از آنجایی که تعیین روایی محتوا در این مطالعه، مبتنی بر قضاوت افراد متخصص است، بر اساس دیدگاه متخصصان

با تجربه و با دانش در حیطه‌های علوم تربیتی، مدیریت آموزشی و روان‌شناسی قضاوت شد. برای بررسی روایی محتوا به شکل کمی از دو شاخص نسبت روایی محتوا (CVR^۱) و شاخص روایی محتوا (CVI^۲) استفاده شد. نخست برای تعیین شاخص نسبت روایی محتوا از ۲۳ نفر از متخصصان درخواست شد تا هر مرحله را بر اساس یک طیف سه‌قسمتی بررسی کنند:

الف- ضروری است؛ ب- مفید است ولی ضرورتی ندارد؛ ج- ضرورتی ندارد.
بر اساس جدول لاوشه برای تعیین حداقل ارزش شاخص روایی محتوا، عبارتهایی که مقدار CVR آنها ۰/۶۲ بود محافظت می‌شوند و حذف نمی‌شوند (میرو و همکاران^۳، ۲۰۱۴). سپس شاخص CVI بر اساس شاخص روایی محتوای والتس و باسل^۴ محاسبه شد. بدین منظور پژوهشگران T پرسشنامه طراحی شده را در اختیار متخصصان قرار دادند و از آنان درخواست شد تا بر اساس شاخص روایی محتوای والتس و باسل، میزان ارتباط، وضوح و سادگی هر یک از پرسش‌ها را تعیین کنند. بعد از این مرحله، نوبت به توزیع پرسشنامه‌ها بین معلمان مورد بررسی رسید که پژوهشگر پس از اخذ رضایت و طی مراحل اداری از سازمان آموزش و پرورش نواحی ۱، ۲ و ۴ و توضیح به معلمان در مورد چگونگی پاسخ‌دهی به توزیع پرسش‌نامه‌ها اقدام کرد. از توزیع پرسشنامه تا عودت آنها دو ماه به طول انجامید.

روایی همگرا و واگرا

برای بررسی روایی همگرا و واگرا از جدیدترین شاخص‌های بررسی روایی همگرا و واگرا استفاده شده است. برای بررسی روایی همگرا باید: مقدار CR (پایایی سازه‌ای) بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد - همه بارهای عاملی معنی‌دار باشند - همه بارهای عاملی استاندارد بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند - میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد و پایایی سازه‌ای (CR) بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراجی (AVE) باشد. برای بررسی روایی واگرا باید: مقدار میانگین واریانس استخراجی (AVE)

1. Content Validity Ratio (CVR)

2. Content Validity Index (CVI)

3. Miro et al

4. Waltz & Bausell

بزرگ‌تر از حداکثر مجذور واریانس مشترک (MSV) باشد- مقدار میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگ‌تر از میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV) باشد.

روایی سازه

شاخص برای بررسی روایی سازه ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین تعداد عامل‌ها با چرخش واریماکس انجام گرفت که در نهایت ۵ عامل شناسایی شد و سپس تحلیل عاملی تأییدی برای برازش پرسشنامه با ۵ عامل اجرا شد.

پایایی

برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش بررسی همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) و آزمون - باز آزمایی و همبستگی درون رده‌ای استفاده شد. پیش از اجرای اصلی، پرسشنامه توسط ۴۰ معلم به صورت آزمایشی اجرا شد و سپس ۳۴۰ پرسشنامه برای اجرای اصلی توزیع شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS20، Amos24 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

روایی صوری^۱ (ظاهری)

در تمامی آیتم‌های پرسشنامه، بیشتر پاسخ‌ها به گزینه‌های اول (کاملاً واضح است) و دوم (واضح است) معیارهای مطرح شده اختصاص داشت. از ۲۴ آیتم پرسشنامه، ۶ آیتم مورد نظر با استفاده از پیشنهاد‌های مطرح شده، اصلاح شدند. یکی از آیتم‌ها پرسش یک است که پیشنهاد شده بود پرسش یک به صورت «برای دنبال کردن تغییرات و به روز شدن در شغلم، فرصت کافی ندارم» تغییر کند. پرسش چهار به صورت «در مدرسه‌ام برای دفاع از حق خود آزادی کامل ندارم» نوشته شود. پیشنهاد شده بود که در پرسش پنج عبارت «پی گیری ژورنال» حذف شود و به جای آن عبارت «کارهای پژوهشی» جایگزین شود و به صورت «حقوقی که از مدرسه‌ام می‌گیرم برای کارهای پژوهشی در زمینه کاری‌ام مانند: (نوشتن مقاله، کتاب و...)» کفایت می‌کند» تغییر کند. پرسش هفت به صورت «حقوق دریافتی‌ام برای انجام

¹. formal validity (apparent)

کارهایم کفایت نمی‌کند» نوشته شود. پیشنهاد شده بود پرسش بیست‌ویک به این صورت که «برای انجام دادن مناسب کارهایم، فرصت کافی دارم» تغییر کند. در پرسش هجده به جای واژه‌های «به‌طور مساوی و مافوقانم»، عبارت‌های «برابر و بالادستانم» جایگزین شود و به صورت «با بالادستانم، رفتاری عادلانه و برابر دارم» نوشته شود.

همچنین در این مرحله، نتایج نظرسنجی از ۱۴ فرد مجرب و متخصص در زمینه علوم تربیتی و روان‌شناسی نشان داد که نسخه فارسی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در معلمان به لحاظ مناسب بودن ترجمه ۹۳ درصد، مناسب بودن برای جامعه ایران ۹۸ درصد، قابل فهم بودن و مناسب بودن برای نیازسنجی ۹۵ درصد مطلوب و قابل قبول بوده است و هیچ‌یک از افراد مورد سؤال، گزینه غیر قابل قبول را علامت نزده بودند.

روایی محتوا^۱

برای بررسی روایی محتوی از روش لاوشه استفاده شد. در این ارتباط ۲۳ متخصص از صاحب‌نظران علوم تربیتی، روان‌شناسی و مدیریت آموزشی، نظرات خود را اعمال کردند. در این مرحله از پژوهش پس از گردآوری این اطلاعات برای به دست آوردن نمره روایی محتوا (CVI)، نمره‌های CVR تمام گویه‌ها با یکدیگر جمع و تقسیم بر کل تعداد گویه‌ها (۲۴ گویه) شدند و عدد نهایی CVI یعنی شاخص روایی محتوا برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

روایی سازه^۲

برای تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، دو نمونه مجزا از معلمان برای اطمینان بیشتر و خطای کمتر انتخاب شدند. در این رابطه، نمونه ۳۴۰ نفری به دو قسمت مجزا تقسیم شدند و تحلیل عاملی اکتشافی با ۱۷۰ معلم و تحلیل عاملی تأییدی با ۱۷۰ معلم انجام گرفت.

1. Content -Validity

2. Construct Validity

جدول (۱) پیش شرط‌های لازم برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص‌ها	KMO Index	Bartlett's Test	df	N	Sig
مقادیر عددی	۰/۹۶۰	۱۲۳۳۰/۴۹۶	۲۷۶	۳۴۰	۰/۰۰۰

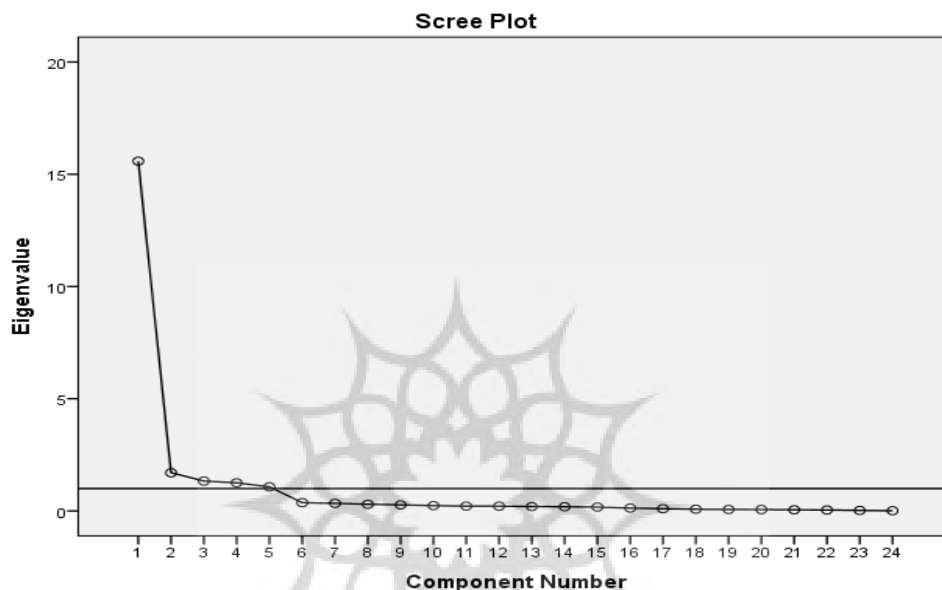
با توجه به جدول (۱) پیش شرط‌های لازم برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی برقرار است یعنی مقدار شاخص KMO برابر با ۰/۹۶۰ شده است. بنابراین می‌توان گفت که ۲۴ گویه «کیفیت زندگی کاری» را می‌شود به تعداد عوامل کمتری کاهش داد و به عبارتی، حجم نمونه برای این هدف کفایت لازم را دارد. همچنین با توجه به معنی‌داری آزمون بارتلت می‌توان گفت در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ ماتریس همبستگی بین ۲۴ گویه به‌طور معنی‌داری با ماتریس همانی اختلاف دارد ($p < 0/01$). به عبارتی بین گویه‌های داخل هر عاملی که استخراج خواهد شد همبستگی معنی‌داری وجود دارد و بین گویه‌های عامل‌ها و عوامل دیگر همبستگی معنی‌داری وجود ندارد.

جدول (۲) ماتریس عوامل چرخش داده شده برای یکسان‌سازی تغییرات میان عامل‌ها

پرسش‌ها	فرصت در کار	دستمزد عادلانه و مزایا	محیط کاری سالم	روابط با همکاران و مقبولیت	حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای
۱. برای دنبال کردن تغییرات و به‌روز شدن در شغلم، فرصت کافی ندارم.	۰/۸۳۲				
۲. در مدرسه‌ام از امتیاز تصمیم‌گیری، برخوردار نیستم.	۰/۸۳۶				
۳. معتقدم که از توانایی‌هایم در کار نمی‌توانم استفاده کنم.	۰/۷۵۰				
۴. در مدرسه‌ام برای دفاع از حق خود، آزادی کامل ندارم.	۰/۷۵۸				
۵. حقوقی که از مدرسه‌ام می‌گیرم برای کارهای پژوهشی در زمینه کاری‌ام (نوشتن مقاله، کتاب و...) کفایت می‌کند.	۰/۸۱۷				
۶. حقوقی که دریافت می‌کنم بر بهره‌وری‌ام تأثیر منفی می‌گذارد.	۰/۷۷۷				
۷. حقوق دریافتی‌ام برای انجام کارهایم کفایت نمی‌کند.	۰/۸۵۱				
۸. در مدرسه‌ام از دستمزد عادلانه برخوردارم.	۰/۸۵۹				

پرسش‌ها	فرصت در کار	دستمزد عادلانه و مزایا	محیط کاری سالم	روابط با همکاران و مقبولیت	حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای
۹. مدرسه‌ای که در آن کار می‌کنم، محیط کاری سالمی دارد.			۰/۷۷۸		
۱۰. مدرسه‌ام، محیط مناسبی برای فعالیت‌های آموزشی و یادگیری دارد.			۰/۷۶۷		
۱۱. در مدرسه‌ام، تعداد کلاس‌ها برای تدریس کافی نیست.			۰/۷۸۶		
۱۲. مدرسه‌ام، شرایط کاری رضایت بخشی دارد.			۰/۷۷۹		
۱۳. از اینکه عضوی از این مدرسه هستم، احساس خرسندی دارم.				۰/۷۹۳	
۱۴. می‌توانم بین کار و مدرسه، تعادلی مناسب برقرار کنم.				۰/۷۸۱	
۱۵. در مدرسه‌ام، روابط حسنه با همکارانم دارم.				۰/۷۷۷	
۱۶. در روابط کارکنان مدرسه، حس اعتماد وجود دارد.				۰/۷۸۸	
۱۷. از مشارکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای مانند پانل، کنفرانس، جلسات باز و ... تشویق و تقدیر می‌شود.					۰/۷۴۰
۱۸. با بالادستانم، رفتاری عادلانه و برابر دارم.					۰/۷۵۲
۱۹. برای افراد ایجادکننده شغل، وام‌های ویژه ارائه می‌شود مانند (فارغ‌التحصیلی یا آموزش ضمن خدمت و ...).					۰/۷۵۱
۲۰. مدیران مدرسه با معلمان همکاری می‌کنند.					۰/۷۷۱
۲۱. برای انجام دادن مناسب کارهایم، فرصت کافی دارم.					۰/۷۳۹
۲۲. برای توسعه مهارت‌هایم در کار، مساعدت‌های لازم را دریافت می‌کنم.					۰/۷۶۹
۲۳. از مدیرانم، کمک و مساعدت‌های مربوط به کارم را دریافت می‌کنم.					۰/۷۶۰
۲۴. برای توسعه حرفه‌ای در کارم از فرصت لازم برخوردارم.					۰/۷۷۹
مقدار ویژه	۱/۳۳۴	۱/۷۰۳	۱/۰۷۳	۱/۲۵۶	۱۵/۵۸۵
درصد واریانس	۵/۵۵۸	۷/۰۹۶	۴/۴۷۰	۵/۲۳۳	۶۴/۹۳۸
درصد تجمعی	۷۷/۵۹۳	۷۲/۰۳۴	۸۷/۲۹۶	۸۲/۸۲۶	۶۴/۹۳۸

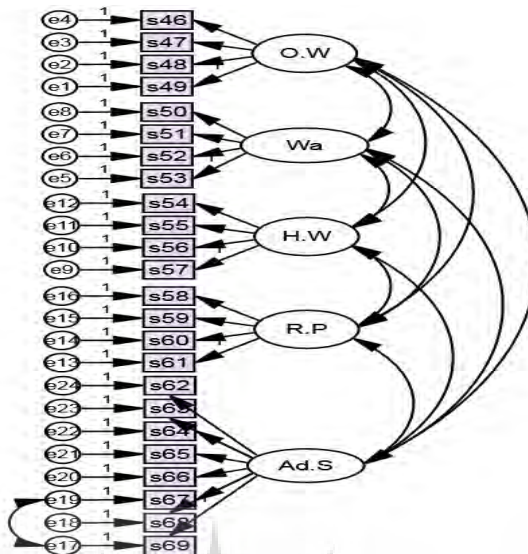
برای دوران عوامل از روش دوران متعامد واریماکس استفاده شده است زیرا می‌خواهیم عواملی داشته باشیم که از یکدیگر مستقل باشند. بارهای عاملی بعد از چرخش در جدول (۲) نشان داده شده است. همچنین عامل‌های چرخش یافته همبستگی‌های اولیه را دقیق‌تر از راه‌حل چرخش نیافته باز پدید می‌آورد (اولسن^۱، ۲۰۱۰).



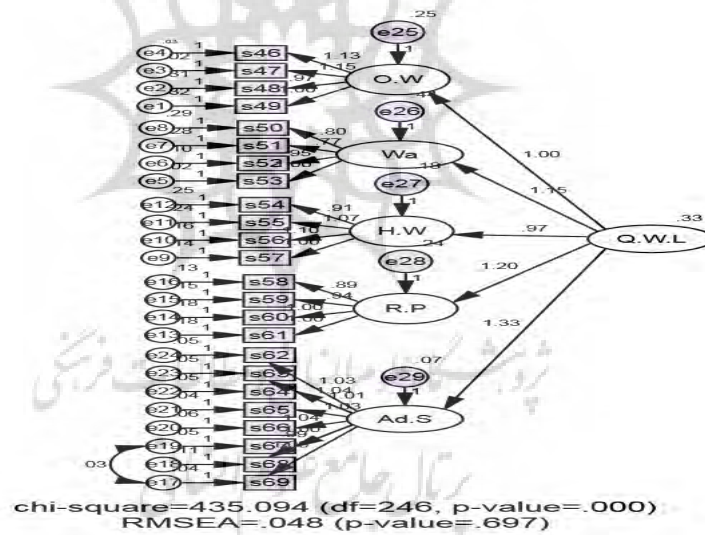
نمودار (۱) آزمون سنگریزه (آزمون اسکری) عامل‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

با توجه به نمودار (۱) تعداد عامل‌ها برای پرسشنامه تأیید می‌شود چون ریزش ناگهانی نمودار در عدد ۵ است و پنج عامل استخراج شدند.

¹. Olsen



شکل (۱) مدل تحلیل عاملی تأییدی سازه کیفیت زندگی کاری بدون بارهای عاملی استاندارد (مرتبۀ اول)



شکل (۲) مدل تحلیل عاملی تأییدی سازه کیفیت زندگی کاری به همراه بارهای عاملی استاندارد (مرتبۀ دوم)

جدول (۳) شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی کیفیت زندگی کاری

نتیجه	شاخص نیکویی برازش مشاهده شده	حدود شاخص برای برازش خوب	حدود شاخص برای برازش مورد قبول	نوع شاخص نیکویی برازش
برازش خوب	۴۳۵/۰۹ (۲۴۶)	نسبت آماره به درجه آزادی (کمتر از ۳)	نسبت آماره به درجه آزادی (کمتر از ۵)	(df)/ X ²
برازش خوب	< ۰/۰۵			آزمون X ² (P-value)
برازش خوب	۱/۷۶			به درجه آزادی نسبت آماره X ²
برازش خوب	۰/۰۴۸	کمتر از ۰/۰۵	کمتر از ۰/۰۸	RMSEA
برازش خوب	۰/۶۹	بیشتر از ۰/۱	بیشتر از ۰/۰۵	P(RMSEA<0.05)
برازش خوب	۰/۹۸	بیشتر از ۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	CFI
برازش خوب	۰/۹۸	بیشتر از ۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	NNFI
برازش مورد قبول	۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۵	GFI
برازش مورد قبول	۰/۸۸	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۵	AGFI

با توجه به جدول (۳) تمام شاخص‌های تأییدکننده برازش مدل تأیید می‌شود؛ بنابراین پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با ساختار پنج‌مؤلفه‌ای از برازش قابل قبول و مطلوبی برخوردار است.

روایی همگرا و واگرا^۱
 برای بررسی روایی همگرا و واگرا از جدیدترین روش سنجش روایی همگرا و واگرا و گزارش پارامترهای زیر استفاده شده است: روایی همگرا و واگرا بعد از تأیید برازش مدل بررسی شده است. روایی همگرا با استفاده تحلیل عاملی تأییدی هر یک از سازه‌های تحقیق بررسی می‌شود و روایی واگرا با استفاده از مدل تحلیل عاملی تأییدی کل سازه‌ها در کنار یکدیگر صورت می‌پذیرد.

1. Convergent and Divergent - Validity

جدول (۴) بررسی شاخص‌های روایی همگرا و واگرای سازه کیفیت زندگی کاری

شاخص‌ها	پایایی سازه‌ای (CR)	میانگین واریانس استخراجی (AVE)	حداکثر مجذور واریانس مشترک (MSV)	میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV)
فرصت در کار	۰/۹۴۳	۰/۸۰۸	۰/۵۹۰	۰/۴۳۴
دستمزد عادلانه و مزایا	۰/۹۳۸	۰/۷۹۳	۰/۴۵۶	۰/۳۳۴
محیط کاری سالم	۰/۹۱۲	۰/۷۲۳	۰/۵۶۱	۰/۴۱۲
روابط با همکاران و مقبولیت	۰/۹۴۳	۰/۸۰۶	۰/۵۹۰	۰/۴۳۴
حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای	۰/۹۹۰	۰/۹۲۵	۰/۵۹۰	۰/۵۲۸

پس از برازش مناسب مدل در تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی همگرا می‌توان دید که؛ مقدار CR (پایایی سازه‌ای) بزرگ‌تر از ۰/۷ است - همه بارهای عاملی معنی‌دار هستند - همه بارهای عاملی استاندارد بزرگ‌تر از ۰/۵ هستند - میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است و پایایی سازه‌ای (CR) بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراجی (AVE) است. برای بررسی روایی واگرا می‌توان دید که؛ «مقدار میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگ‌تر از حداکثر مجذور واریانس مشترک (MSV) است - مقدار میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگ‌تر از میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV) است.

پایایی^۱

جدول (۵) بررسی ثبات سازه‌های مقیاس کیفیت زندگی کاری

نام سازه	نماد سازه	تعداد سؤالات	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب همبستگی درون‌خوشه‌ای (ICC)	(p-value) زوجی t آزمون
فرصت در کار	O.W	۴	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۴۱
دستمزد عادلانه و مزایا	W	۴	۰/۷۳	۰/۶۵	۰/۱۲
محیط کاری سالم	H.W	۴	۰/۸۵	۰/۸۱	۰/۳۸
روابط با همکاران و مقبولیت	R.P	۴	۰/۸۱	۰/۷۲	۰/۳۶
حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای	Id.S	۸	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۴۵
کل (کیفیت زندگی کاری)		۲۴	۰/۷۹	۰/۷۸	۰/۳۲

برای بررسی ثبات سازه‌ها از بازآزمایی (ضریب همبستگی درون‌رده‌ای) استفاده شد. همان‌طور که در جدول (۵) مشخص است، ضریب همبستگی پیرسون و همچنین ICC برای همه سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۶۰ است که نشان از بالا بودن توافق پاسخگویی افراد به سازه‌ها دارد و همچنین مقدار p حاصل از آزمون t- زوجی نیز بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده معنی‌دار نبودن میانگین نمره سازه‌ها در هر بار سنجش آزمودنی‌هاست.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹. Reliability

جدول (۶) بررسی سازگاری درونی (پایایی) مقیاس کیفیت زندگی کاری

نام سازه	نماد سازه	تعداد سؤالات	مقدار آلفای کرنباخ
فرصت در کار	O.W	۴	۰/۹۴
دستمزد عادلانه و مزایا	W	۴	۰/۹۴
محیط کاری سالم	H.W	۴	۰/۹۱
روابط با همکاران و مقبولیت	R.P	۴	۰/۹۴
حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای	Id.S	۸	۰/۹۹
کل (کیفیت زندگی کاری)			۰/۹۷

با توجه به مقادیر به دست آمده از آلفای کرنباخ در جدول (۶) می‌توان نتیجه گرفت که هر یک از سازه‌های مقیاس کیفیت زندگی کاری از سازگاری درونی خوبی برخوردار است بنابراین پایایی این سازه پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان بود. در این رابطه، ۳۴۰ معلم که در مدرسه‌های متوسطه نواحی ۱، ۲ و ۴ شهر تبریز مشغول به خدمت بودند، به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان در جامعه مورد نظر از روایی و پایایی مطلوب و قابل قبولی برخوردار است. نتایج این بخش از یافته با یافته‌های مانجو (۲۰۱۴)، جوفره و همکاران (۲۰۱۵) و یانگ و همکاران (۲۰۱۵) هماهنگ است.

به‌طور کلی، با نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان به‌آسانی و کیفیت مطلوب ترجمه، روایی و پایایی مناسب نسخه فارسی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان پی برد. از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که در انتخاب یک ابزار باید مدنظر باشد و توجه به آن مورد تأکید صاحب‌نظران قرار گیرد، آسانی ترجمه و کیفیت مطلوب نسخه ترجمه شده به زبان دوم است. بدین معنی که این طراحان همواره در انتخاب و کاربرد واژه‌ها، عبارت‌ها و جمله‌هایی کوشند که تا حد ممکن از موارد مبهم، نامأنوس، غیر شفاف و دارای معانی متعدد پرهیز کرده و بدین وسیله فرایند ترجمه و

معادل‌سازی متن ابزار را به یک زبان دیگر تا حد ممکن تسهیل کنند. به‌طور حتم وجود یک متن روان و واضح در ابزار سبب خواهد شد تا مترجمان بتوانند نسخه‌های اولیه ترجمه شده این مقیاس را به‌منظور انجام مراحل بعدی پژوهش‌های خود تهیه کنند (هارینگتون^۱، ۲۰۰۸). در این پژوهش نیز چنین امتیازی به‌وضوح دیده می‌شود. به‌عبارتی، وجود چند مترجم همکار در این پژوهش که تسلط و تجربه قابل قبولی در ترجمه متون انگلیسی به فارسی داشتند به‌صورت کمی و قابل محاسبه و قابل گزارش، آسانی و کیفیت مطلوب و رضایت‌بخش فرایند ترجمه و معادل‌سازی را مورد تأیید قرار دادند. همچنین، از تعیین‌کننده‌ترین مسائل در ساختن آزمون، روایی آن است. درحالی‌که پایایی با دقت و همسانی آزمون سروکار دارد، روایی، آنچه را که آزمون باید به‌دقت اندازه بگیرد، می‌سنجد. آزمون در صورتی دارای روایی است که آنچه را که مورد نظر است به‌دقت اندازه‌گیری کند (لدسما و والرو^۲، ۲۰۰۷). در این پژوهش، روایی ظاهری، محتوا، همگرا، واگرا، روایی سازه‌آیتم‌ها بررسی شد. روایی ظاهری از جهت واضح بودن و ساده و قابل فهم بودن هر یک از پرسش‌ها، پاسخ‌ها و توضیحات نسخه فارسی پرسشنامه سطح کیفیت زندگی کاری در معلمان و مناسب بودن ترجمه پرسشنامه، مناسب بودن پرسشنامه برای جامعه ایران، قابل فهم بودن پرسشنامه و مناسب بودن پرسشنامه برای نیازسنجی بررسی شد. در پایان، پس از اصلاح تعدادی از پرسش‌ها (پرسش‌ها ۲۱، ۱۸، ۷، ۵، ۴، ۱) که از لحاظ مفهومی واضح بودن، دچار مشکل بودند، یافته‌ها نشان داد آیتم‌های نسخه فارسی پرسشنامه سطح کیفیت زندگی کاری در معلمان به لحاظ واضح، ساده و قابل فهم بودن، مناسب بودن ترجمه، مناسب بودن برای جامعه ایران و مناسب بودن برای نیازسنجی، مطلوب و قابل قبول است. در تمامی آیتم‌های پرسشنامه به غیر از ۶ آیتم، بیشتر پاسخ‌ها به گزینه‌های اول (کاملاً واضح است) و دوم (واضح است) معیارهای مطرح شده اختصاص داشت. ۶ آیتم مورد نظر با استفاده از پیشنهاد‌های مطرح شده، اصلاح شدند که این پیشنهادها در بخش یافته‌ها توضیح داده شده‌اند. برای بررسی روایی محتوا از روش لاوشه استفاده شد و برای به دست آوردن نمره روایی محتوی (CVI)، تمام

^۱.Harrington

^۲. Ledesma & Valero

نمرات CVR تمام گویه‌ها با یکدیگر جمع و تقسیم بر کل تعداد گویه‌ها (۲۴ گویه) شد و عدد نهایی CVI برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که پیش از انجام تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل عاملی اکتشافی به منظور اطمینان از ایجاد ساختار پنج مؤلفه‌ای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان انجام گرفت (دو نمونه مجزا از معلمان). پس از آنالیز عاملی، پنج عامل - فرصت در کار^۱، دستمزد عادلانه و مزایا^۲، محیط کاری سالم^۳، روابط با همکاران و مقبولیت^۴ حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای^۵ - استخراج شدند که به صورت موردی در پژوهش‌های دیگر گزارش شده بودند. بارهای عاملی آیت‌ها بالای ۰/۳+ بودند بنابراین هیچ آیت‌می از پرسشنامه حذف نشد. مقادیر ویژه عوامل بالای یک است. با توجه به اینکه نام‌گذاری عوامل به نظر پژوهشگران بستگی دارد و قبلاً توسط طراحان پرسشنامه (ایلگان و همکاران (۲۰۱۴)) نام‌گذاری شده بود، امکان دارد شباهت بیشتری بین ساختار عوامل از پژوهش‌های مختلف موجود باشد که می‌تواند به عنوان شاهدی برای مقایسه ظاهری متغیرها به کار رود. همچنین نشانگر تأکید بیشتر معلمان جامعه مورد نظر بر جنبه‌های خاص از مدیریت و دیدگاه آنها به کیفیت زندگی کاری باشد. بنابراین شناسه عامل‌ها، نام‌هایی است که پژوهشگران خارجی نام‌گذاری کرده‌اند. نکته باارزش دیگر این است که پژوهش حاضر در اجرای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان، ساختار عاملی مشابه پژوهش‌های ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) و مانجو (۲۰۱۴) به دست آورد. عامل محیط کاری سالم با واریانس تجمعی (۸۷/۲۹۶) مقدار قابل توجهی از واریانس را در خصوص درک متغیرها توضیح می‌دهد و پس از آن به ترتیب، عوامل روابط با همکاران و مقبولیت (۸۲/۸۲۶)، فرصت در کار (۷۷/۵۹۳)، دستمزد عادلانه و مزایا (۷۲/۰۳۴) و حمایت اداری و توسعه حرفه‌ای (۶۴/۹۳۸) قرار دارند. نتایج شاخص‌های برازش حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل پنج عاملی استخراج شده از تحلیل عاملی،

-
1. Opportunities at Work
 2. Fair Wages & Benefits
 3. Healthy Workplace
 4. Relationship with Colleagues & Acceptability
 5. Organizational Support & Professional Development

برازش خوبی را نشان می‌دهد و بیانگر تجانس درونی قابل قبول پرسش‌های پرسشنامه است و روایی منطقی و مناسبی را در اندازه‌گیری و سنجش آنچه قصد اندازه‌گیری آن در محیط کار وجود داشت، ارائه می‌کند. پایایی پرسشنامه سطح کیفیت زندگی کاری برای معلمان نیز در پژوهش حاضر بررسی شد. پایایی نمره‌های به دست آمده از یک ابزار همیشه یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های آن ابزار است که کاربرد مطمئن آن را در محیط‌های بالینی و تحقیقی امکان‌پذیر می‌سازد و باید مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد (کازبای^۱، ۲۰۰۹). نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین نمره‌های آزمون - بازآزمون برای نمره کل پرسشنامه ۰/۸۴ به دست آمد. ضریب همبستگی درون‌رده‌ای برای نمره کل ۰/۷۸ محاسبه شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد.

به‌عنوان نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان به‌عنوان یک ابزار مناسب و قابل استفاده در پژوهش‌های تربیتی است اما تاکنون روایی و پایایی این پرسشنامه به زبان فارسی بررسی نشده بود. در مجموع بر اساس نتایج به دست آمده از این بررسی و مقایسه آنها با سایر مطالعات در این زمینه، چنین استنباط می‌شود که ابزار ترجمه شده در بازآزمایی و پایایی نسبتاً خوب عمل کرده است و در مقایسه با سایر مطالعات و ترجمه‌های انجام گرفته در سایر کشورها نتایج نسبتاً مطلوبی داشته است. با استفاده از این ابزار، امکان مقایسه نتایج پژوهش‌های داخلی با مطالعات در کشورهای دیگر وجود دارد به‌گونه‌ای که می‌تواند سبب اتخاذ رویکردهایی جامع‌نگرتر و عمیق‌تر از سوی سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران عرصه تعلیم و تربیت و سلامت روانی معلمان شده و گامی در جهت تلاش و پژوهش بیشتر برای رشد و تعالی جامعه معلمان باشد.

محدودیت‌های پژوهش

- صداقت معلمان در پاسخ‌دهی
- استفاده از معلمان به‌عنوان جامعه آماری
- موقعیت زمانی و مکانی شهر تبریز
- همکاری نکردن برخی از معلمان

¹. Cozby

- ترجمه ابزار به زبان فارسی و جایگزینی واژه‌هایی از ابزار با واژه‌های بومی ایرانی
- حجم نمونه
- خطای نمونه‌گیری.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- بررسی روایی و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان در جامعه آماری دیگر
- بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری معلمان با متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، توانمندسازی و ...
- مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان در مدرسه‌های دخترانه و پسرانه
- بررسی تأثیر کلاس‌های آموزش ضمن خدمت، کنفرانس‌ها و پانل‌ها بر کیفیت زندگی کاری معلمان.

پیشنهاد‌های کاربردی

- معرفی این پرسشنامه از سوی مسئولان آموزشی به استادان و دانشجویان
- پیشنهاد استادان راهنما و مشاور به دانشجویان برای استفاده از این پرسشنامه برای سنجش کیفیت زندگی کاری در جامعه معلمان به‌جای استفاده از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری عمومی.

تشکر و قدردانی: از سازمان کل آموزش و پرورش شهر تبریز به‌ویژه بخش آمار و اطلاعات و سازمان آموزش و پرورش نواحی ۱، ۲ و ۴، مدیران مدرسه‌های این نواحی و همه معلمان که به‌عنوان جامعه آماری و آزمودنی‌های این پژوهش بودند و در اجرای این پژوهش ما را یاری کردند، نهایت تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

منابع

- اسمعیلی آبدر، فریده و فتحی اقدم، قربان (۱۳۹۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با هوش هیجانی بین معلمان، کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی، ۲۳-۱۱.
- باقری مجد، روح‌الله؛ میلانی، امید و فلاح فرامرزی، محسن (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، (۲) ۱۲، ۲۰-۳۳.
- خردمند، زهره؛ احمدپناه، محمدرضا و یزدان‌فر، آمنه (۱۳۹۳). مقایسه کیفیت زندگی کاری در مبتلایان به آکنه و ویتیلیگو. مجله پوست و زیبایی، (۱) ۵، ۳۳-۴۰.
- دعایی، حبیب‌الله؛ یعقوبی، نورمحمد؛ فیروزبخت، زهرا؛ شیخه‌پور، محمد و شیخه‌پور، زانیار (۱۳۹۴). توانمندسازی کارکنان به‌عنوان حلقه میانجی بین سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری. مجله مطالعات کمی در مدیریت، (۲) ۵، ۸۹-۱۰۴.
- طالب‌نژاد، احمد؛ تابع بردبار، فریبا و صراف‌پور، مهران (۱۳۹۱). رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت سرمایه انسانی، (۱) ۱، ۹۳-۱۱۷.
- علامه، محسن (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی و تعیین اثر الگوی توسعه‌یافته بر کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- لورک‌آقا، زهرا؛ نظری، علی‌محمد و رسولی، محسن (۱۳۹۵). اثربخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر کیفیت زندگی کاری کارکنان. دومه‌نامه سلامت کار ایران، ۱۴ (۱)، ۱۳۵-۱۴۴.
- محمدی، بهرام (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی معلمان دوره متوسطه استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید رجایی.

Ballou, B. & Godwin, N. H. (2007). Quality of Work Life. *Strategic Finance*; 89 (4), 10 - 23.

Cooper, D. & Schindler, P. (2005). *Marketing Research*; Boston: McGraw-Hill.

- Cozby, P. C. (2009). *Methods in behavioral research*, 10th Ed; Boston: McGraw-Hill Higher Education; Print.
- Golafshani, N. (2013). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research; *The Qualitative Report*; 8 (4): 597- 607.
- Harrington, D. (2008). *Confirmatory Factor Analysis*. Oxford University Press.
- Ilgan, A. & Ata, A.; Zepeda, S. J. & Ozu cengiz, O. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *International Journal of Human Sciences*, 11 (2), 114 – 137.
- Jofreh, M.; Yasini, A.; Faraji Dehsorkhi, H. & Hayat, A. (2013). Teachers' quality of work life and job motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13 (3), 338-346.
- Ledesma, R. & Valero-Mora, P. (2007). Exploratory factor analysis; Practical Assessment. *Research Evaluation*, 12 (22), 22-34.
- Lewis, D. et al. (2007). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 14 (1), 34 -54.
- Li, J. & Yeo, R. K. (2010). Quality of work life and career development: Perceptions of part – time MBA Students. *Employee Relations*, 33 (3), 201-220. www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm.
- Lu, D.; Wen, B.; Yang, H.; Chen, F. & Wang, H. (2017). A Comparative Study of the VHI-10 and the V-RQOL for Quality of Life among Chinese Teachers with and Without Voice Disorders. *Journal of Voice*, 4 (31), 509-509.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Manju, N. D. (2014). Quality of Work Life: Perception of School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, 3 (2), 77- 88.
- Melhem, Y. (2004). The antecedents of customer contact employee's empowerment. *Employee Relation*, 26 (1), 72-93.
- Mirkamali, S. M & Narenji Sani, F. (2011). A Study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *International Conference on Education and Educational Psychology*, (ICEEPSY 2011), 2 (12), 23-34.
- Miro, J.; Huguet, A., Nieto, R. & Paredes, S. & Judith, B. (2014). Evaluation of Reliability, Validity, and Preference for a pain Intensity scale for use with the Elderly. *The Journal of pain*, 6 (11), 13- 27.
- Mortazavi, S.; Shalbfaf Yazdi, S. V. & Amini, A. I. (2012). The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (2), 42- 64.

- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy & Management*, 1 (1), 43-50.
- Nayak, T.; Chandan, S. K. & Mohanty, P. K. (2014). Quality of Work Life plays the Mediating role in between Workplace Empowerment and Employee Commitment: A Study on Healthcare Employees of an Indian State. *National Institute of Technology Rourkela – 769008, (Odisha), India sahooc @ nitrkl.ac.in*. 3 (11), 11-33.
- Olsen.W. (2010). *Triangulation in Social Research: Qualitative and Quantitative Methods Can Really Be Mixed*. FINAL VERSION. Forthcoming as a chapter in *Developments in Sociology*, ed. M. Holborn, Ormskirk: Causeway Press.
- Sirgy.M & Joseph.D.E & Fraty.P. S & Bond.J.L. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and Spillover theories; *Social Indicators Research*; 55(11): 247-259.
- Swamy, D. R.; Nanjundeswaraswamy, T. S. & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8 (2), 281-300.
- Talebi, B.; Pakdel, M.; Zemestani, G. & Aghdami, N. (2012). Investigating the Relationship between the Employee's Quality of Work Life (QWL) and Their Effectiveness in Banking. *European Journal of Experimental Biology*, 2 (5), 1839 – 1842.
- Walton, R. E. (1975). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15 (1), 11-21.
- Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34 (6), 806 - 838.
- Yang, X.; Ge, C.; Hu, B.; Chi, T. & Wang, L. (2015). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123 (11), 750 – 755.