

بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر

دکتر رحمت‌اله مرزوقی / دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز

نصراه نوری / دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شیراز

محمد اسماعیل نیکخوا / کارشناس ارشد فلسفه تعلیم و تربیت

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی بود. بدین منظور از میان معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان بوشهر در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، نمونه‌ای به حجم ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی استفاده و روایی و پایایی آن محاسبه و تأیید گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد که به طور کلی، کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر در حد مطلوب بوده و در این بین، بیشترین میزان کیفیت مربوط به مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان شغلی و کمترین میزان کیفیت نیز متعلق به مؤلفه تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی است. همچنین در مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی تفاوت معناداری در میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مرد و زن مدارس استثنایی وجود دارد، در حالی که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی دارای سوابق خدمتی مختلف تفاوت معناداری مشاهده نگردید. به علاوه، یافته‌ها نشان داد که در مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی، در بین معلمان با مدارک تحصیلی مختلف و در مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی و قانون‌گرایی در سازمان شغلی در بین معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی شغلی، مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی، معلمان مدارس استثنایی

مقدمه

شغل و بهبود آن متمرکز بود، در حالی که در آغاز دهه ۸۰ ویژگی‌های دیگری از قبیل نظام‌های پاداش‌دهی، محیط فیزیکی کار، مشارکت کارکنان، حقوق و دستمزد و نیاز به احترام که رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌داد را در بر گرفت (کامینگز و وارلی، ۲۰۰۵).

در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی شغلی به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا تبدیل شده است (لوتانز، ۱۹۹۸). در واقع، سرعت و میزان تغییر در سازمان‌ها در طول سال‌های اخیر موجب توجه مجدد به موضوع کیفیت زندگی شغلی افراد گردیده است (کربی و هارتر، ۲۰۰۱). در گذشته تنها بر روی زندگی شخصی

واژه شغل از نظر هدف و مفهوم در طول زمان تکامل گسترده‌ای یافته است. امروزه، شغل تنها یک ابزار یا وسیله‌ای ساده برای امرار معاش نیست، بلکه فرایندی چند عاملی است که انسان به عنوان مرکز ثقل و محرک آن قرار گرفته است. پس از تکامل یافتن واژه شغل، مفهوم کیفیت زندگی شغلی^۱ نیز مطرح گردید که تمرکزش بر فرد بوده و سعی در ارائه شرایط مناسب شغلی برای فرد دارد، به نحوی که وی بتواند وظایف خود را با سلامتی و رضایت انجام داده و توسعه دهد (تیماسی و همکاران، ۲۰۰۸). این مفهوم در اواخر دهه ۵۰ میلادی در محیط شغلی مطرح گردید و تا اواسط دهه ۷۰ بر روی طراحی

3. Cummings & Worley

4. Luthans

5. Kirby & Harter

1. Quality of work life

2. Timossi et al.

تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع و غنی بودن مشاغل است (بیودوین و هاسلز، ۲۰۰۳). از نظر کلمن^۹ (۱۹۸۴)، کیفیت زندگی شغلی نتیجه ارزیابی هر فرد از مقایسه آرزوها، انتظارات و خواسته‌های خود با آنچه که در واقعیت ملاحظه می‌نماید، است. میرسپاسی (۱۳۸۱) کیفیت زندگی شغلی را عبارت از تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار می‌داند.

**کیفیت زندگی شغلی به عنوان راهی برای
نجات ارزش‌های انسانی و ممیصی که به فاطر
پیشرفت فن‌آوری در بهره‌وری و رشد اقتصادی،
مورد غفلت قرار گرفته اند، مائز اهمیت است**

در برخی از متون کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی^{۱۰} مترادف با هم در نظر گرفته شده‌اند. در حالی که بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی بر این باورند که این دو واژه از نظر مفهومی متفاوت هستند. در این زمینه سرجی و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۱) بیان می‌دارند که تفاوت کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی در این است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی شغلی است و کیفیت زندگی شغلی نه تنها رضایت شغلی بلکه رضایت در سایر حوزه‌های زندگی از قبیل زندگی خانوادگی، زندگی مالی، زندگی اجتماعی، اوقات فراغت و ... را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، تأکید کیفیت زندگی شغلی فراتر از رضایت شغلی بوده و شامل تأثیر محیط کار بر روی رضایت شغلی، رضایت در حوزه‌های زندگی غیرشغلی، رضایت از زندگی به‌طور کلی، خشنودی شخصی و سلامتی روحی است. در همین رابطه دانا و گریفین (۱۹۹۹) اظهار

تأکید می‌شد، اما امروزه، طرفداران نظریه کیفیت زندگی شغلی در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی شغلی و شخصی خود تعادل برقرار نمایند (اکدیر^۱، ۲۰۰۶). مفهوم کیفیت زندگی شغلی، دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد (مارتل و دوپیس^۲، ۲۰۰۶) و با رفاه کارکنان سرو کار دارد (دانا و گریفین^۳، ۱۹۹۹). به عبارتی، کیفیت زندگی شغلی طرز تلقی کارکنان را از کار خود به‌طور خاص بیان می‌نماید (بیودوین و هاسلز^۴، ۲۰۰۳).

مروری بر پیشینه موضوع، نشان از عدم وجود تعریف معمول و پذیرفته شده‌ای درباره کیفیت زندگی شغلی دارد و متغیرهای مختلفی از جمله خط‌مشی سازمانی، سبک‌های رهبری، روش‌ها و عملیات بر روی نگرش کارکنان پیرامون کیفیت زندگی شغلی تأثیرگذار می‌باشند (لویز و همکاران^۵، ۲۰۰۱، مورهد^۶ و گریفین، ۱۹۹۸). کول و همکاران^۷ (۲۰۰۵) معتقدند که کیفیت زندگی شغلی شامل جنبه‌های گسترده‌ای از محیط شغلی است که بر روی سلامتی و عملکرد کارگر تأثیر می‌گذارد. به این ترتیب، کیفیت زندگی شغلی به عنوان راهبردها، عملیات و محیط محل کار که رضایت کارکنان را با هدف بهبود شرایط کار برای کارکنان و اثربخشی سازمانی برای کارفرمایان، حفظ و افزایش می‌دهد، تعریف می‌گردد (لائو و بروس^۸، ۱۹۹۸).

کیفیت زندگی شغلی مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در

1. Akdere
2. Martel & Dupuis
3. Danna & Griffin
4. Beaudoin & Hassles
5. Lewis et al.
6. Moorhed
7. Cole et al.
8. Lau & Bruce

9. Calman
10. Job satisfaction
11. Sirgy et al.

۴. قانون‌گرایی در سازمان شغلی^۵: فراهم بودن زمینه آزادی بیان بدون واژه‌ها از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی،

۵. وابستگی اجتماعی زندگی شغلی^۶: نحوه ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی در سازمان،

۶. شغل و فضای کلی زندگی^۷: برقراری توازن و تعادل بین زندگی شغلی و دیگر حوزه‌های زندگی کارکنان از قبیل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی،

۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی^۸: ایجاد جو و فضای کاری مناسب و تقویت کننده احساس تعلق کارکنان به سازمان و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند،

۸. فرصت‌های بی‌واسطه برای استفاده و توسعه قابلیت‌های انسانی^۹: فراهم بودن فرصت‌هایی همچون استقلال و خودکنترلی در شغل، بهره‌مندی از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با شغل.

حال با توجه به آنچه که مطرح گردید، می‌توان کیفیت زندگی شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی و پویا که مبین ادراک فرد از محیط کار خود و تأثیرات این محیط بر روی مواردی از قبیل تأمین نیازهای فردی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، فرصت‌های ارتقا و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و تعادل بین زندگی شغلی و غیرشغلی وی بوده و در نهایت باعث بهبود عملکرد فرد و تعهد و وفاداری او به سازمان گردیده و بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد، در نظر گرفت.

پیرامون موضوع کیفیت زندگی شغلی پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است. کون‌می و همکاران^{۱۰}

می‌دارند که کیفیت زندگی شغلی همچون هرمی است که در رأس آن رضایت از زندگی، در وسط آن رضایت شغلی و در پایین آن رضایت از سایر جنبه‌های ویژه کار از قبیل رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌باشد. بنابراین این دو متغیر، در عین داشتن ارتباط مستقیم با یکدیگر، از نظر مفهومی متفاوتند و کیفیت زندگی شغلی فراتر از رضایت شغلی است.

طبق نظر والتون^۱ (۱۹۷۵)، کیفیت زندگی شغلی به عنوان راهی برای نجات ارزش‌های انسانی و محیطی که به خاطر پیشرفت فن‌آوری در بهره‌وری و رشد اقتصادی، مورد غفلت قرار گرفته‌اند، حائز اهمیت است. وی کیفیت زندگی شغلی را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌نماید. بر اساس این تعریف، کیفیت زندگی شغلی بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. بر این اساس، والتون (۱۹۷۵) الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی شغلی تنظیم نموده که شامل مؤلفه‌های زیر می‌باشد:

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۲: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با مشاغل دیگر،

۲. محیط کار ایمن و بهداشتی^۳: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی،

۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۴: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال،

5. Constitutionalism in the work organization
6. The social relevance of work life
7. Work and total life space
8. Social integration in the work organization
9. Immediate opportunity to use and develop human capabilities
10. Koonmee et al.

1. Walton
2. Adequate and fair compensation
3. Safe and healthy working conditions
4. Opportunity for continued growth and security

سازمانی و بیگانگی شخصی داشته باشد (کارت و همکاران^۴، ۱۹۹۰؛ افراتی^۵ و سرجی، ۱۹۹۰؛ افراتی و همکاران، ۱۹۹۱؛ لیولین و ویکر^۶، ۱۹۹۰). برخی شواهد نشان می‌دهند که یک کارمند راضی و خوشحال، کارمندی مولد، متعهد و وفادار خواهد بود (به عنوان مثال، گرین‌هاس و همکاران^۷، ۱۹۸۷). یافته‌های پژوهشی کایم^۸ (به نقل از شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸) نشان می‌دهد که معلمان با مشارکت گروهی در مدارس، به سطوح عالی‌تری از کیفیت زندگی شغلی دست می‌یابند. نتایج پژوهش‌های کارایون و همکاران^۹ (۲۰۰۳)، کانسیدین و کالاس^{۱۱} (۲۰۰۱)، اسکوپکه و همکاران^{۱۲} (۲۰۰۴) و فیلیپس^{۱۳} (۲۰۰۳) همگی نشان از عدم تفاوت معنادار در بین کیفیت زندگی شغلی زنان و مردان دارد، در حالی که نارنگریت و تانگسری^{۱۴} (۲۰۰۱) و گالی^{۱۵} (۲۰۰۳) معتقدند که کیفیت زندگی شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار دارد. از دیگر نتایج پژوهش‌های کانسیدین و کالاس (۲۰۰۱) و نارنگریت و تانگسری (۲۰۰۱)، عدم تأثیر مدرک تحصیلی بر ایجاد تفاوت معنادار در کیفیت زندگی شغلی افراد می‌باشد.

در ایران نیز، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی شغلی مدیران گروه‌های آموزشی به طور معناداری بالاتر از میانگین و در سطح مطلوب می‌باشد. به علاوه بین دو متغیر کیفیت زندگی شغلی و عملکرد سازمانی این مدیران رابطه مثبت و معناداری مشاهده گردید. یاوری و همکاران (۱۳۸۸) نیز

(۲۰۱۰) در پژوهشی دریافتند که بین شکل ضمنی نهادینه‌سازی اخلاقی و مؤلفه‌های سطح بالا و پایین کیفیت زندگی شغلی، ارتباط مثبتی وجود دارد. همچنین، صورت ضمنی نهادینه شدن اخلاق و مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی، اثرات مثبتی بر روی سه برونداد وابسته به شغل کارکنان شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی دارند. یافته‌های پژوهش هوآنگ و همکاران^۱ (۲۰۰۷) نیز نشان داد که کیفیت زندگی شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. به علاوه، ادراک تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر مثبت و قوی بر کاهش تصمیم به ترک شغل در کارکنان خواهد داشت. در همین رابطه، لی و همکاران^۲ (۲۰۰۷) دریافتند که به طور کلی کیفیت زندگی شغلی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و روحیه رفاقت دارد. نتایج این پژوهش همچنین مشخص نمود که سطوح بالای کیفیت زندگی شغلی نسبت به سطوح پایین آن، تأثیر قوی‌تری بر برونداها شغلی خواهد داشت.

نتایج پژوهش رز و همکاران^۳ (۲۰۰۶) نشان داد که سه متغیر رضایت شغلی، موفقیت شغلی و تعادل حرفه‌ای با کیفیت زندگی شغلی ارتباط معنادار دارند. لائو و بروس (۱۹۹۸) بر اساس نتایج پژوهش خود بیان می‌دارند که شرکت‌های با کیفیت زندگی شغلی بالا، می‌توانند رضایت شغلی مشتریان را در سطح بالایی به همراه داشته باشند که این امر به نوبه‌ی خود باعث رشد و سودآوری بیشتر شرکت خواهد شد.

پژوهش‌های زیادی نشان داده اند که کیفیت زندگی شغلی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در واکنش‌های رفتاری کارمند، از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، ترک شغل، بازدهی

4. Carter et al.
5. Efraty
6. Lewellyn and Wibker
7. Kayem
8. Greenhaus et al.
9. Carayon et al.
10. Considine & Callus
11. Schoepke et al.
12. Phillips
13. Narangrit & Thongsri
14. Gallie

1. Huang et al.
2. Lee et al.
3. Rose et al.

مدارس انجام می‌گیرد (میرکمالی، ۱۳۸۹)؛ لذا معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی آن به شمار رفته و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد که در این رابطه بحث کیفیت زندگی شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به شکلی اثربخش، حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی مطرح گردد، اهمیت موضوع دو چندان می‌شود؛ چرا که معلمان مدارس استثنایی به دلیل ارتباط با دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه که مشکلاتی از قبیل آسیب‌های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت‌ها را دارا می‌باشند، شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند. این در حالی است که در پژوهش‌های صورت گرفته، توجهی به کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی صورت نگرفته و این مسأله به عنوان یک شکاف پژوهشی به چشم می‌خورد. لذا، پژوهش حاضر با آگاهی از این وضعیت، درصدد بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر برآمده؛ تا جای خالی اشاره شده در حوزه پژوهش‌های مربوط به کیفیت زندگی شغلی را پر نماید. در راستای دستیابی به این هدف، پرسش‌های زیر مطرح و مورد آزمون قرار گرفت:

- ۱- به‌طور کلی، میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر در چه حد است؟
- ۲- بیشترین و کمترین میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر مربوط به کدام یک از مؤلفه‌ها است؟
- ۳- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر، براساس جنسیت آنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر براساس سوابق خدمتی

در پژوهشی نشان دادند که کیفیت زندگی شغلی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و گروه‌های آموزشی تفاوت معناداری ندارد و تنها در مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی، تفاوت معنادار است. از دیگر نتایج این پژوهش می‌توان به وجود رابطه معنادار بین سن و سابقه خدمت با کیفیت زندگی شغلی، عدم وجود تفاوت معنادار در کیفیت زندگی شغلی مردان و زنان، افراد متأهل و مجرد و در نهایت افراد دارای مدارک تحصیلی مختلف اشاره نمود. نتایج پژوهش خاقانی و همکاران (۱۳۸۷) حاکی از متوسط بودن سطح کیفیت زندگی شغلی پرستاران و نارضایتی آنان از حقوق و تعادل بین کار و زندگی بود. محمدی (۱۳۸۷) در پژوهشی، وجود رابطه مثبت بین کیفیت زندگی شغلی و سلامت سازمانی دبیران را گزارش نموده است. به علاوه یافته‌های وی نشان از عدم وجود تفاوت معنادار بین کیفیت زندگی شغلی دبیران براساس جنسیت، نوع مدارس و شهرهای مختلف دارد.

در بررسی پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه کیفیت زندگی شغلی در خارج از کشور این نکته مشهود است که پژوهش‌ها، اکثراً در محیط‌های شغلی صنعتی، بازرگانی و نیز بخش بهداشت و درمان صورت گرفته‌اند و به کیفیت زندگی شغلی کارکنان بخش‌های آموزشی و به ویژه معلمان شاغل در آموزش و پرورش کمتر توجه گردیده است. تأکید پژوهش‌های صورت گرفته در داخل کشور نیز اکثراً در حوزه بهداشت و درمان و به شکل بررسی کیفیت زندگی شغلی پرستاران بوده است. لازم به ذکر است که پژوهش‌های داخلی توجه نسبتاً قابل قبولی به کیفیت زندگی معلمان و اساتید دانشگاه داشته‌اند که با توجه به اهمیت این موضوع، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر به قوت خود همچنان باقی است. از آنجا که آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا نموده (علاقه‌بند، ۱۳۸۶) و ترقی هر جامعه‌ای در گروی نوع و چگونگی فعالیتی است که در

برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۳ و همچنین روایی خرده مقیاس‌ها بین ۰/۸۵ - ۰/۵۰ در نوسان بود. روایی کل پرسشنامه نیز بین ۰/۷۶ - ۰/۴۵ مثبت و معنادار به دست آمد. اطلاعات حاصل از پرسشنامه با کمک نرم افزار SPSS 19 و با استفاده از روش‌های آماری تی-تک نمونه‌ای (پرسش اول)، تحلیل واریانس اندازه گیری‌های مکرر (پرسش دوم)، تی مستقل (پرسش سوم) و تحلیل واریانس یک طرفه (پرسش‌های چهارم، پنجم و ششم) تجزیه و تحلیل گردید. لازم به توضیح است که در بررسی تمامی پرسش‌ها $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

۱- به طور کلی، میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر در چه حد است؟
جدول ۱ میانگین کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر و نیز مقایسه آن با میانگین معیار را نشان می‌دهد. بر اساس مندرجات این جدول، ملاحظه می‌گردد که با توجه به مقدار t به دست آمده با درجه آزادی ۱۵۹، میانگین کلی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر به شکل معناداری (در سطح ۰/۰۴) از میانگین معیار بالاتر می‌باشد. با عنایت به نتیجه مذکور می‌توان گفت که میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر، بالاتر از حد متوسط و در سطح مطلوب قرار دارد.

آنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟
۵- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در ارتباط با مدرک تحصیلی آنان، تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۶- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در دوره‌های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت روش، پژوهشی توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان بوشهر، در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی والتون (۱۹۷۵) و شامل سی و دو گویه بود که متناسب با وضعیت شغلی معلمان مدارس استثنایی اصلاحاتی در آن صورت گرفته و به صورت طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم گردید که هشت مؤلفه کیفیت زندگی شغلی را اندازه گیری می‌نمود. روایی^۱ ابزار از طریق «همبستگی سؤال با کل پرسشنامه»^۲ و پایایی^۳ آن از طریق محاسبه^۴ «ضریب آلفای کرونباخ» محاسبه گردید. طی این فرایند ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۵ و

جدول ۱: مقایسه میانگین کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی با میانگین معیار

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین معیار	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
کیفیت زندگی شغلی	۱۶۰	۹۸/۴۳	۱۵/۲۶	۹۶	۲/۴۳	۲/۰۱	۱۵۹	۰/۰۴

۲- بیشترین و کمترین میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر مربوط به کدام یک از مؤلفه‌ها است؟ میانگین کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر در هر یک از مؤلفه‌های هشت‌گانه به ترتیب از بیشترین میانگین تا کمترین میانگین در جدول ۲ مرتب شده‌اند. بر اساس مندرجات جدول مذکور، مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان شغلی بیشترین میانگین و مؤلفه تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی کمترین میانگین را در بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی به خود اختصاص داده‌اند که بر اساس مقدار F به دست آمده، تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

جدول ۲: مقایسه میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
قانون‌گرایی در سازمان شغلی	۱۶۰	۱۸/۸۳	۴/۳۱	۳۷۳/۸۹	۷	۰/۰۰۰۱
شغل و فضای کلی زندگی	۱۶۰	۱۶/۵۲	۳/۲۴			
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۶۰	۱۳/۴۳	۲/۹۴			
پرداخت منصفانه و کافی	۱۶۰	۱۲/۲۸	۳/۱۳			
محیط کار ایمن و بهداشتی	۱۶۰	۱۰/۱۸	۲/۲۵			
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۶۰	۹/۳۶	۲/۴۸			
وابستگی اجتماعی زندگی شغلی	۱۶۰	۹/۳۰	۲/۷۶			
تأمین فرصت‌های بلاواسطه	۱۶۰	۸/۵۱	۲/۴۰			

در ادامه، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی، تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، تنها در مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی (در سطح ۰/۰۰۹)، محیط کار ایمن و بهداشتی (در سطح ۰/۰۴) و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی (در سطح ۰/۰۰۱) در بین معلمان مرد و زن مدارس استثنایی تفاوت معنادار وجود دارد.

۳- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر بر حسب جنسیت آنان تفاوت معناداری

جدول ۳: مقایسه میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مرد و زن مدارس استثنایی

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری				
پرداخت منصفانه و کافی	مرد	۷۰	۱۱/۵۸	۲/۹۳	۲/۶۲	۱۵۸	۰/۰۰۹				
	زن	۹۰	۱۲/۸۳	۳/۰۱							
محیط کار ایمن و بهداشتی	مرد	۷۰	۱۰/۶۰	۲/۴۱	۲/۰۳		۱۵۸	۰/۰۴			
	زن	۹۰	۹/۸۵	۲/۱۲							
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	مرد	۷۰	۹/۱۷	۲/۵۵	۰/۸۶			۱۵۸	۰/۳۸		
	زن	۹۰	۹/۵۱	۲/۳۹							
قانون‌گرایی در سازمان شغلی	مرد	۷۰	۱۹/۱۵	۴/۶۸	۰/۱۸				۱۵۸	۰/۴۱	
	زن	۹۰	۱۸/۵۸	۳/۹۳							
وابستگی اجتماعی زندگی شغلی	مرد	۷۰	۹/۵۴	۳/۶۸	۰/۸۸					۱۵۸	۰/۳۷
	زن	۹۰	۹/۱۱	۱/۹۵							
شغل و فضای کلی زندگی	مرد	۷۰	۱۶/۶۲	۳/۲۰	۰/۳۶	۱۵۸					۰/۷۱
	زن	۹۰	۱۶/۴۴	۳/۱۱							
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی	مرد	۷۰	۱۴/۳۴	۳/۰۵	۳/۵۳		۱۵۸				۰/۰۰۱
	زن	۹۰	۱۲/۷۲	۲/۶۲							
تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای رشد و توسعه	مرد	۷۰	۸/۷۱	۲/۵۲	۰/۹۱			۱۵۸			۰/۳۶
	زن	۹۰	۸/۳۵	۲/۳۶							

۴- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر با توجه به سابقه خدمت آنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟

تحصیلی مختلف در سطح ۰/۰۰۶ وجود دارد. به علاوه، در مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی، بیشترین میانگین را معلمان دارای مدرک کاردانی و کمترین میانگین را معلمان دارای مدرک کارشناسی دارند و بر اساس مقدار F به دست آمده، تفاوت معناداری بین مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی در معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف در سطح ۰/۰۴ وجود دارد. در سایر مؤلفه‌ها، با توجه به مقدار F به دست آمده و نیز سطح معناداری مربوطه، تفاوت معناداری بین معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف مشاهده نگردید.

۵- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر بر اساس مدرک تحصیلی آنان، تفاوت معناداری وجود دارد؟

در ادامه، نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که در مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، بین معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد با معلمان دارای مدارک کاردانی و کارشناسی و در مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی، بین معلمان دارای مدرک کاردانی با معلمان دارای مدرک کارشناسی تفاوت معنی داری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که در هیچ یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر با توجه به سوابق خدمتی آنها تفاوت معناداری وجود ندارد.

مندرجات جدول ۴ حکایت از آن دارد که در مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، بیشترین میانگین را معلمان دارای مدرک کاردانی و کمترین میانگین را معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد دارند و بر اساس مقدار F به دست آمده، تفاوت معناداری بین مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در معلمان دارای مدارک

جدول ۴: مقایسه میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان با مدارک تحصیلی مختلف

متغیر وابسته	مدرك تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	کاردانی	۶۲	۱۲/۱۱	۳/۰۱	۱/۵۷	۲	۰/۲۱
	کارشناسی	۸۴	۱۲/۶۰	۲/۹۹			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۱۱/۱۴	۳/۲۵			
محیط کار ایمن و بهداشتی	کاردانی	۶۲	۱۰/۱۲	۲/۳۲	۰/۲۲	۲	۰/۷۹
	کارشناسی	۸۴	۱۰/۱۵	۲/۲۶			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۱۰/۵۷	۲/۲۷			
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	کاردانی	۶۲	۹/۸۵	۲/۲۸	۵/۲۲	۲	۰/۰۰۶
	کارشناسی	۸۴	۹/۲۹	۲/۳۶			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۷/۵۷	۳/۰۸			
قانون‌گرایی در سازمان شغلی	کاردانی	۶۲	۱۸/۸۵	۴/۵۸	۰/۰۱	۲	۰/۹۸
	کارشناسی	۸۴	۱۸/۷۹	۳/۸۰			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۱۹	۱/۳۲			
وابستگی اجتماعی زندگی شغلی	کاردانی	۶۲	۹/۲۲	۱/۷۵	۰/۲۰	۲	۰/۸۱
	کارشناسی	۸۴	۹/۴۱	۳/۵۹			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۸/۹۲	۱/۳۲			
شغل و فضای کلی زندگی	کاردانی	۶۲	۱۶/۷۷	۳/۱۰	۰/۴۷	۲	۰/۶۲
	کارشناسی	۸۴	۱۶/۴۴	۲/۹۴			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۱۵/۹۲	۴/۴۸			
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	کاردانی	۶۲	۱۴/۱۴	۳/۱۸	۳/۱۶	۲	۰/۰۴
	کارشناسی	۸۴	۱۲/۹۶	۲/۶۹			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۱۳/۰۷	۲/۵۵			
تأمین فرصت‌های بلاواسطه	کاردانی	۶۲	۸/۵۹	۲/۵۱	۰/۰۷	۲	۰/۹۲
	کارشناسی	۸۴	۸/۴۷	۲/۴۵			
	کارشناسی ارشد	۱۴	۸/۳۵	۲/۰۶			

۶- آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر در دوره‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۵، نشان می‌دهد: در بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی، در مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی، معلمان متوسطه بیشترین میانگین و معلمان ابتدایی کمترین میانگین را دارند و بر اساس مقدار F به دست آمده، تفاوت معناداری بین مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی و معلمان متوسطه مشاهده نگردید. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که در مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی و نیز قانون‌گرایی در سازمان شغلی، تفاوت معنادار در بین معلمان شاغل در دوره متوسطه با معلمان شاغل در دوره‌های ابتدایی و راهنمایی وجود دارد.

جدول ۵، نشان می‌دهد: در بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی، در مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی، معلمان متوسطه بیشترین میانگین و معلمان ابتدایی کمترین میانگین را دارند و بر اساس مقدار F به دست آمده، تفاوت معناداری بین مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی در معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. همچنین، در مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان شغلی، بیشترین

جدول ۵: مقایسه میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی معلمان دوره‌های تحصیلی سه گانه

متغیر	دوره	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	ابتدایی	۹۱	۱۲/۴۷	۳/۰۹	۱/۱۹	۱۵۷ و ۲	۰/۳۰
	راهنمایی	۴۰	۱۱/۶۵	۲/۶۶			
	متوسطه	۲۹	۱۲/۵۸	۳/۲۸			
محیط کار ایمن و بهداشتی	ابتدایی	۹۱	۹/۶۰	۲/۱۸	۷/۳۰	۱۵۷ و ۲	۰/۰۰۱
	راهنمایی	۴۰	۱۰/۸۹	۲/۱۷			
	متوسطه	۲۹	۱۰/۹۷	۲/۲۵			
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	ابتدایی	۹۱	۹/۲۵	۲/۳۸	۰/۴۹	۱۵۷ و ۲	۰/۶۱
	راهنمایی	۴۰	۹/۷۰	۲/۶۲			
	متوسطه	۲۹	۹/۲۴	۲/۵۳			
قانون‌گرایی در سازمان شغلی	ابتدایی	۹۱	۱۸/۳۲	۴/۱۱	۵/۹۵	۱۵۷ و ۲	۰/۰۰۳
	راهنمایی	۴۰	۱۸/۲۵	۴/۰۴			
	متوسطه	۲۹	۲۱/۲۴	۴/۳۶			
وابستگی اجتماعی زندگی شغلی	ابتدایی	۹۱	۹/۴۱	۳/۴۳	۰/۳۴	۱۵۷ و ۲	۰/۷۰
	راهنمایی	۴۰	۸/۹۷	۱/۸۰			
	متوسطه	۲۹	۹/۳۷	۱/۸۲			
شغل و فضای کلی زندگی	ابتدایی	۹۱	۱۶/۳۱	۲/۸۹	۱/۰۳	۱۵۷ و ۲	۰/۳۵
	راهنمایی	۴۰	۱۶/۴۵	۳/۲۴			
	متوسطه	۲۹	۱۷/۲۷	۳/۷۴			
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	ابتدایی	۹۱	۱۳/۲۳	۲/۸۹	۰/۸۳	۱۵۷ و ۲	۰/۴۳
	راهنمایی	۴۰	۱۳/۴۵	۳/۰۱			
	متوسطه	۲۹	۱۴/۰۳	۲/۹۲			
تأمین فرصت‌های بلاواسطه	ابتدایی	۹۱	۸/۲۱	۲/۴۱	۱/۵۸	۱۵۷ و ۲	۰/۲۰
	راهنمایی	۴۰	۸/۹۷	۲/۵۸			
	متوسطه	۲۹	۸/۷۹	۲/۲۲			

بحث و نتیجه‌گیری

وظیفه تربیت و پرورش آیندگان جامعه را بر عهده دارند، داشته باشد. بنابراین لازم است کیفیت زندگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش در تمامی سطوح، به ویژه در سطح مدارس مورد بررسی و توجه قرار گرفته و تمهیدات لازم جهت افزایش کیفیت زندگی شغلی این قشر صورت پذیرد. با این توضیح، هدف از پژوهش حاضر، بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر بود. در خصوص میزان کیفیت زندگی شغلی این معلمان، یافته‌های پژوهش حکایت از مطلوب بودن سطح کیفیت زندگی شغلی آنان دارد. در واقع کیفیت زندگی

از جمله مشاغلی که نقشی حساس، در اجتماع بشری داشته و در واقع زیربنای مشاغل دیگر است، مشاغل آموزشی و در رأس آنها مشاغل مرتبط با آموزش عمومی است که از سوی آموزش و پرورش هر جامعه و توسط کادر آموزشی شاغل در مدارس انجام می‌گیرد. کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند؛ لذا کیفیت زندگی شغلی شاغلان حوزه آموزشی می‌تواند تأثیر مهمی بر روی چگونگی انجام وظایف این افراد که

موارد، باعث کاهش کیفیت زندگی شغلی معلمان استثنایی و به دنبال آن افزایش نارضایتی آنان از شرایط شغلی خود و در نهایت آسیب به امر آموزش و پرورش دانش آموزان می‌گردد.

یافته‌های پژوهش در باب کیفیت زندگی شغلی معلمان مرد و زن در مؤلفه‌های هشت‌گانه، حاکی از آن است که در مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی در بین معلمان مرد و زن مدارس استثنایی به نفع زنان و در مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی به نفع مردان، تفاوت معناداری وجود دارد. بالاتر بودن کیفیت زندگی شغلی معلمان زن نسبت به معلمان مرد در مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی را می‌توان چنین توجیه نمود که اگر چه هر دو گروه از نظام پرداخت یکسانی بهره‌مند بوده و تفاوتی در میزان دریافت‌های مالی بر اساس جنسیت آنان وجود ندارد، لیکن مردان به دلیل مسئولیت بیشتر در امر معاش خانواده، نیاز بیشتری به پرداخت‌ها دارند، در حالی که زنان شاغل علاوه بر دریافتی خود، همسران آنها نیز در تأمین معاش خانواده درگیرند و دارای نقش پررنگ‌تری نیز هستند، از این‌رو از میزان دریافت‌های خود رضایت بیشتری دارند. در مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی شاید بتوان علت را حساسیت بیشتر زنان به این موضوع که طبیعتاً باعث بالاتر رفتن توقعات آنان و کمتر برآورد کردن کیفیت زندگی شغلی در این مؤلفه می‌گردد، دانست. در سایر مؤلفه‌ها، جنسیت معلمان مدارس استثنایی در ایجاد تفاوت معنادار از لحاظ آماری، در برآورد آنان از کیفیت زندگی شغلی خود، نقش تأثیرگذاری ندارد. در تبیین این موضوع شاید بتوان چنین استدلال نمود که معلمان زن و مرد هر دو درگیر در یک نوع وظیفه واحد (آموزش دانش آموزان استثنایی)، مشغول در یک مکان واحد (مدرسه و کلاس)، برخوردار از شرایط، امکانات و مزایای شغلی یکسان و واحد و نیز پاسخگو در برابر افراد

شغلی معلمان مدارس استثنایی، به‌طور معناداری بالاتر از میانگین برآورد گردید؛ که با توجه به اهمیت شغل معلمی، به ویژه در حیطه کار با دانش آموزان استثنایی، جای بسی خوشحالی است؛ چرا که طبق یافته‌های پژوهشی فراوان (از قبیل کارتر و همکاران، ۱۹۹۰؛ افراتی و سرجی، ۱۹۹۰؛ افراتی و همکاران، ۱۹۹۱؛ لیولین و ویکر، ۱۹۹۰؛ گرین هاس و همکاران، ۱۹۸۷؛ شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸؛ علی اکبری، ۱۳۸۳؛ رضوانی‌فرزانه، ۱۳۸۰ و ...) بالا بودن کیفیت زندگی شغلی، باعث بالاتر رفتن تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کیفیت عملکرد شاغل و نیز بازدهی سازمان می‌گردد. از این‌رو، می‌توان این امیدواری را داشت که مطلوب بودن سطح کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی، علاوه بر رضایت‌مندی معلمان از شغل خود و ایجاد انگیزه ماندگاری در این شغل، در نهایت موجب افزایش کیفیت تعلیم و تربیت دانش آموزان استثنایی و کیفیت زندگی آموزشی و تربیتی آنان گردد.

همچنین، بر اساس یافته‌های پژوهش، میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در مؤلفه‌های هشت‌گانه به ترتیب مربوط به قانون‌گرایی در سازمان شغلی، شغل و فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی، پرداخت منصفانه و کافی، محیط شغلی ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی می‌باشد. با نگاهی به این سلسله مراتب، مشخص می‌گردد که در اموری همچون تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی، ایجاد فرصت‌های رشد و امنیت در شغل، مسائل مربوط به ایمنی و بهداشت مدارس و نیز پرداخت‌های مالی به معلمان مدارس استثنایی، نیاز به توجه بیشتری از سوی مسئولین امر دارد؛ چرا که کافی نبودن شرایط در این

کارشناسی ارشد به نفع معلمان دو گروه اول؛ و در مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی، بین معلمان دارای مدرک کاردانی با معلمان دارای مدرک کارشناسی تفاوت معناداری به نفع معلمان کاردانی وجود دارد، که همگی نشان از برتری کیفیت زندگی شغلی دارندگان مدارک پایین تر نسبت به کیفیت زندگی شغلی دارندگان مدارک بالاتر در این مؤلفه‌هاست. شاید بتوان دلیل را در این دانست که معلمان با مدارک بالاتر انتظارات بالاتری نیز از شغل خود در باب این مؤلفه‌ها دارند. آنان انتظار دارند که شغل آنان بین آنها و دارندگان مدارک پایین تر تفاوت قائل باشد. این در حالی است که متأسفانه در سیستم آموزشی کشور و به دنبال آن در مدارس استثنایی، توجه چندانی به این امور نمی‌گردد و بین دارندگان مدارک تحصیلی بالا و پایین تفاوت خاصی مشاهده نمی‌گردد و همه تحت عنوان معلم دانش آموزان استثنایی و در کلاس‌های یکسان و فرصت‌های محدود رشد و ارتقا، مشغولند. لذا با این شرایط، طبیعی است که دارندگان مدارک پایین تر از اوضاع و محیط شغلی خود در مؤلفه‌های مذکور، نسبت به دارندگان مدارک بالاتر رضایتمندی بیشتری داشته و کیفیت زندگی شغلی خود را بالاتر برآورد نمایند که این موضوع باید مورد توجه مسئولین امر قرار گیرد. به غیر از این دو مؤلفه، در سایر مؤلفه‌ها، تفاوت معناداری بین معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف وجود ندارد. این موضوع مبین آن است که مدرک تحصیلی معلمان مدارس استثنایی در ایجاد تفاوت معنادار در این مؤلفه‌ها نقشی ندارد. این بخش از یافته با یافته پژوهش خوشبختی و همکاران (۱۳۸۳) مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین کیفیت زندگی شغلی در ارتباط با سطح تحصیلات، غیرهمخوان و با یافته پژوهش‌های درگاهی (۱۳۸۶)، یاوری و همکاران (۱۳۸۸)، کانسدین و کالاس (۲۰۰۱) و نارنگریست و تانگسری (۲۰۰۱)، مبنی بر عدم تأثیر مدرک تحصیلی بر

و سازمان‌های واحدی می‌باشند؛ لذا احتمال زیادی دارد که کیفیت زندگی آنان در این شرایط یکسان در اکثر مؤلفه‌ها، تفاوت معناداری نداشته باشد. این بخش از یافته با یافته پژوهش‌های محمدی (۱۳۸۷)، درگاهی و همکاران (۱۳۸۶)، یاوری و همکاران (۱۳۸۸)، کارایون و همکاران (۲۰۰۳)، کانسدین و کالاس (۲۰۰۱)، اسکوپکه و همکاران (۲۰۰۴) و فیلیپس (۲۰۰۳) که همگی بر عدم تفاوت معنادار در بین کیفیت زندگی شغلی زنان و مردان تأکید دارند، همخوان و با یافته پژوهش‌های نارنگریست و تانگسری (۲۰۰۱) و گالی (۲۰۰۳) که معتقدند بین کیفیت زندگی شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد، همخوان نمی‌باشد.

نتایج تحلیل‌ها پیرامون وجود تفاوت معنادار در مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی با سوابق خدمتی مختلف نشان داد که سوابق خدمتی مختلف منجر به ایجاد تفاوت معنادار در کیفیت زندگی شغلی این گروه از معلمان نمی‌گردد. در این باره نتایج پژوهش یاوری و همکاران (۱۳۸۸)، حاکی از وجود همبستگی منفی بین کیفیت زندگی شغلی و سابقه خدمت افراد است. با توجه به اینکه در این باره پژوهش زیادی صورت نگرفته است، لذا در تعمیم این یافته باید رعایت احتیاط صورت گیرد. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال نمود که احتمالاً وجود شرایط یکسان شغلی از نظر محیط کار، پرداخت‌ها، نوع وظایف محوله و ...، برای افراد با سوابق خدمتی مختلف باعث ایجاد عدم تفاوت در کیفیت زندگی شغلی و مؤلفه‌های آن در بین معلمان با سوابق خدمتی مختلف گردیده است.

در ادامه، نتایج بررسی‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در ارتباط با مدرک تحصیلی آن‌ها در مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، تفاوت معناداری در کیفیت زندگی شغلی معلمان کاردانی و کارشناسی با معلمان دارای مدرک

آن، برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت اصلاح نواقص و تقویت موارد مثبت صورت داده تا با افزایش کیفیت زندگی شغلی آنها که به شکل مستقیم بر عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است، مقدمات افزایش کیفیت زندگی دانش‌آموزان استثنایی را فراهم آورند. همان‌طور که بیان گردید، نتایج پژوهش نشان از پایین بودن میزان کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی آنان دارد، به نحوی که این مؤلفه‌ها در رتبه‌بندی آنان از مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی‌شان، در رتبه‌های پایین قرار گرفته‌اند. از جمله موارد قابل ذکر جهت افزایش کیفیت زندگی شغلی در مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، می‌توان به ایجاد و توسعه امنیت شغلی برای معلمان در مدرسه؛ استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌های معلمان در امور آموزشی از قبیل داشتن مسئولیت در گروه‌های آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی و ... اشاره نمود. توجه به امور مذکور و مشارکت معلمان نه تنها باعث رشد شغلی آنان می‌گردد، بلکه احساس تعلق و وابستگی شغلی آن‌ها را نیز تقویت می‌نماید. در جهت افزایش کیفیت زندگی شغلی در مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، با توجه به آنکه وابستگی اجتماعی با کار گروهی، احترام به نظرات و عقاید یکدیگر و نیز قوانین و رویه‌های گروهی حاکم بر جامعه، مشارکت در تفکر، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری و ... به وجود می‌آید، پیشنهاد می‌گردد که مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در سطوح ملی و محلی، سعی نمایند در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری پیرامون امور آموزشی و پرورشی مربوط به دانش‌آموزان استثنایی و معلمان آنها، از نظرات معلمان استثنایی بهره‌گیرند؛ چرا که آنان به عنوان صاحبان فکر و اندیشه در حوزه تعلیم و تربیت، این انتظار را دارند که حداقل در حوزه تعلیم و

ایجاد تفاوت معنادار در کیفیت زندگی شغلی افراد همخوان می‌باشد.

یافته‌های پژوهش، همچنین نشان داد که در بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی شغلی، در مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی و قانونگرایی در سازمان شغلی، تفاوت معناداری در بین معلمان شاغل در دوره ابتدایی با معلمان شاغل در دوره‌های راهنمایی و متوسطه، به نفع معلمان دوره متوسطه و راهنمایی وجود دارد. شاید بتوان تعداد کمتر دانش‌آموزان و کلاس‌های دایر در دوره متوسطه و راهنمایی و نیز تعداد کمتر معلمان را که باعث می‌شود از امکانات موجود در مدرسه بیشتر و بهتر استفاده شده و نیز ارتباط با مسئولین مدرسه و بیان نظرات خود به آنان و رسیدگی به امور معلمان در مدرسه بهتر صورت گیرد، را عامل این تفاوت‌ها دانست. در باب عدم وجود تفاوت معنادار در سایر مؤلفه‌ها نیز می‌توان گفت که معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی همه با دانش‌آموزان استثنایی سر و کار دارند و شغل آن‌ها نیز در هر سه دوره، شغل معلمی می‌باشد که وظایف تعریف شده‌ای را شامل می‌گردد.

در هر سه دوره تحصیلی شرایط کاری از بابت محیط فیزیکی، امکانات، پرداخت‌ها، فرصت‌ها و ... همگی کم و بیش در سطح همه مدارس استثنایی یکسان می‌باشند و امتیاز ویژه‌ای در دوره خاصی وجود ندارد که باعث ایجاد تفاوت در کیفیت زندگی شغلی معلمان در این مؤلفه‌ها گردد.

پیشنهادها

با توجه به جایگاه والای تعلیم و تربیت در جامعه و نیاز به وجود معلمان توانا و با انگیزه در امر آموزش و پرورش دانش‌آموزان استثنایی، جا دارد مسئولین آموزش و پرورش کشور - در تمام سطوح - از کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی مطلع گردیده و متناسب با

کار آنان و نیز قدردانی از تلاش‌های آنان به شکل صدور تقدیرنامه، اعزام به سفرهای زیارتی و ...، توجه به شرایط فیزیکی مدارس و کلاس‌های درس و بهسازی آن‌ها و همچنین تجهیز مدارس از لحاظ وسایل حرارتی، برودتی و آموزشی و نیز استفاده از نظرات آنان در چگونگی و ساعات برگزاری کلاس‌ها؛ ایجاد فرصت‌هایی برای رشد مداوم آنان از قبیل فراهم آوردن فرصت ادامه تحصیل، شرکت در همایش‌های مرتبط با شغل آنان، کمک در چاپ مقالات نگارش شده توسط آنان و نیز توجه به زندگی خانوادگی، شخصی و اوقات فراغت معلمان از قبیل برگزاری اردوهای تفریحی در جهت ایجاد تعادل بین زندگی شغلی و غیرشغلی آنها؛ فراهم آوردن امکانات لازم جهت تدریس و حمایت از معلمان توسط همکارانشان در سطح مدرسه خود، مدارس دیگر و مسئولین آموزش و پرورش استثنایی و ...، به افزایش کیفیت زندگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی کمک نمود.

تربیت استثنایی به نظرات آنان توجه شده و از آنها استفاده گردد؛ نه این‌که بدون مشارکت آنان، برای آن‌ها برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری شود. در زمینه تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی نیز می‌توان پیشنهادهای از قبیل فراهم آوردن فرصت‌هایی برای توسعه و بروز قابلیت‌های این معلمان و معرفی آنها به جامعه؛ فراهم آوردن امکاناتی از قبیل اینترنت و کتابخانه‌های تخصصی با موضوعات مورد نیاز معلمان و تسهیل دسترسی به منابع اطلاعاتی لازم جهت امور آموزشی و پرورشی آنها از قبیل اشتراک مجلات تخصصی، استفاده رایگان از کتابخانه‌ها و سایر مراکز فرهنگی در سطح جامعه و واگذاری اختیارات تصمیم‌گیری، حداقل در سطح عملیاتی (مدارس و کلاس‌های درس)، به خود معلمان را ارائه نمود.

علاوه بر موارد ذکر شده، می‌توان با افزایش پرداخت‌ها به معلمان مدارس استثنایی، با توجه به سختی

منابع

- خاقانی‌زاده، مرتضی؛ رحمانی، منظر؛ سیرتی‌نیر، مسعود؛ عبادی، عباس (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. مجله طب نظامی، ۱۰(۳)، ۱۸۴-۱۷۵.
- خوشبختی، جعفر؛ احسانی، محمد؛ اسدی، حسن؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان (۱۳۸۳). رابطه سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور. مجله حرکت، ۲۴، ۱۴۹-۱۲۹.
- درگاهی، حسین؛ قریب، میترا؛ گودرزی، مریم (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، ۲، ۲۱-۱۳.
- رضایان‌فرزانه، طاهره (۱۳۸۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان‌های عادی دخترانه و پسرانه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان همدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین؛ ثنایی‌پور، هادی (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی، ۳، ۸۴-۶۹.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۶). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. چاپ نوزدهم. تهران: نشر روان.
- علی‌اکبری، معصومه (۱۳۸۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در سازمان گمرک تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- محمدی، بهرام (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی شغلی و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات شروین.

- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی. چاپ هیجدهم. تهران: انتشارات یسطرون.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲، ۱۰۱-۷۱.
- یاوری، یوسف؛ امیرتاش، علی محمد؛ تندنویس، فریدون (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۱۳، ۱۰۹-۹۹.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work life implications for human resources. *Business Review*, 1, 173
- Beaudoin, L. E., & Hassles, E. L. (2003). Their Importance to nurses' quality of work life. *Nurs Econ*, 21, 106-113.
- Calman, K. C. (1984). Quality of life in cancer patients - an hypothesis". *J Med Ethics*, 10, 124-127.
- Carayon, P., Hoonakker, P., Marchand, S., & Schwarz J. (2003). *Job characteristics and quality of working life in the IT workforce: the role of gender*. New York: ACM press
- Carter, C. G., Pounder, D. G., Lawrence, F. G., & Wozniak, P. J. (1990). Factors related to organizational turnover intentions of Louisiana extension service agents, In H. L. Meadow and M. J. Sirgy (eds.), *Quality-of-life Studies in Marketing and Management* (International Society for Quality-of-Life Studies, Blacksburg, Virginia), 170-181.
- Cole, D. C. et al. (2005). Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: A tool for healthy, health care workplaces? *Occupational medicine*, 55 (1), 54-59.
- Considine, G., & Callus, R. (2001). The quality of work life of australian employees: the development of an index. ACIRRT Working Paper, no. 37, University of Sydney.
- Cummings, T. G., Worley, C. G. (2005). *Organizational development and change*. Cincinnati, OH: Thomson South-Western College Publishing.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well being in the workplace. *Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses", *Social Indicators Research*, 22(1): 31-47.
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work life model. *Journal of Business and Psychology*, 6, 57-78.
- Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19 (1), 61-79.
- Greenhaus, J. H., Bedian, A. G. & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performances, and feelings of personal and family well being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Soc Behav Pers*, 35 (6), 735-50.
- Kirby, E. L., & Harter, L. M. (2001). Discourses of diversity and the quality of work life. *Management Communication Quarterly*, 15 (1), 121-127.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B. & Lee, D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20-26.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3), 211-226.
- Lee, D. J., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2007). Further validation of a need-based quality of work life measure: Evidence from marketing practitioners. *Appl Res Qual Life*, 2, 273-87.
- Lewellyn, P. A., & Wibker, E. A. (1990). Significance of quality of life on turnover intentions of certified public accountants. In H. L. Meadow and M. J. Sirgy (eds.), *Quality-of-Life Studies in Marketing and Management* (International Society for Quality-of-Life Studies, Blacksburg, Virginia), 182-193.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14 (2), 9-15.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. 8th Edition. New York: MC Graw-hill International Editions.
- Martel, J., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Moorhed, G. & Griffin, R. (1998). *Organizational behavior*. 5th Edition. Hongton: Mifflin Company.
- Narangrit, S., Thongsri, S. (2001). Quality of work life and organizational commitment case study: Thaitoyo Denso Co Ltd. North Bangkok: King Mongkuts institute of technology-
- Phillips, J. (2003). A comparison of the responses of men and women faculty on questions related to work life. Ad-hoc research report, Ohio State University.
- Rose, R. C. H., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. H. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career- related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3 (12), 2151-2159.
- Schoepke, J., Hoonakker, P., & Carayon, P. (2004). Quality of work life among woman and men in the information technology work force. University of Wisconsin-Madison.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55 (3), 241-302.
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaption from the Walton's QWL model. XIV international conference on industrial engineering and operations management, The integration of productive chain wit an approach to sustainable manufacturing, Rio de Janeiro, Brazil.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In Davis, L. E., Cherns, A. B. and associates (Eds.) *The Quality of Working Life*, The Free Press, New York, NY, 1, 91-104.