

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و شادکامی با در نظر گرفتن رضایت از

زندگی دبیران متوسطه ی شهرستان آزادشهر

در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴

زهرا کاظمی مجدا^۱، سمیه کاظمی مجد^۲

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری و شادکامی با در نظر گرفتن مقیاس رضایت از زندگی دبیران متوسطه شهرستان آزادشهر در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ بود. روش تحقیق، پیمایشی و جامعه آماری، کلیه دبیران دبیرستان های شهرستان آزادشهر در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۱۴۸ نفر بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۰۲ نفر برآورد گردید و نمونه ها به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری دالتون ، پرسشنامه ی رضایت از زندگی Diener و پرسشنامه شادکامی (SHS) Lyubomirsky که پایایی آن ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰،۹۱ ، ۰/۹۱۹ و ۰/۹۲ تعیین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری همچون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و آمار توصیفی استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی کمی از سطح متوسط کمتر و میزان شادکامی کمی بیشتر از سطح متوسط می باشد. همچنین مشخص شد که سن ، سابقه کاری و جنسیت با کیفیت زندگی کاری و شادکامی رابطه ی معناداری ندارد. ولی رضایت از زندگی رابطه ی معناداری با سن و جنسیت دارد. همچنین تحصیلات با میزان کیفیت زندگی کاری رابطه معنی داری نشان داد. علاوه بر این مشخص شد که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی همبستگی وجود ندارد ولی بین کیفیت زندگی کاری با رضایت از زندگی و شادکامی با رضایت از زندگی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی میزان کیفیت زندگی کاری و شادکامی می تواند روی میزان رضایت از زندگی تأثیر بگذارد.

کلید واژگان: کیفیت زندگی کاری، شادکامی، رضایت از زندگی، دبیران، جنسیت، سابقه کاری.

^۱ دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان امام خمینی گرگان گلستان ایران

^۲ کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران ایران، csomaieh@yahoo.com

مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است. سازمان‌ها به وسیله‌ی انسان‌ها اداره می‌شود و ابداعات و ابتکارات آن‌ها سازمان‌ها را موفق و معروف می‌سازد. بنابراین انسان‌ها با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند. از این رو هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش باید به نیروی انسانی خود توجه فراوانی کند.

کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده توجه به ابعاد انسانی کار و یک مسئله جهانی است که از دهه ۱۹۶۰ میلادی توجه روزافزونی را به خود جلب نموده است. (هانساگر، ۱۹۸۷ به نقل از ناظم و علیزاده رنجبر، ۱۳۹۱) کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که به وسیله‌ی آن همه‌ی اعضای سازمان در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغلشان به طور خاص و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه‌ی مدیریت است که بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس کرده (دولان و شولر، ۱۳۸۴) و مجموعه نتایجی از قبیل رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی با کارفرما- کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. (کمال زاده و همکارانش، ۱۳۹۳؛ هاولویک، ۱۹۹۱) و اثر بخشی و کارایی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد افزایش می‌یابد. (مصدق راد، ۱۳۸۴)

شادی، حوزه‌ای جدید در مطالعات روان‌شناسی است (مونتیرو، ۲۰۰۴). و بسیاری از رشته‌ها از جمله روان‌شناسی، سعی در فهم و تسهیل آن در زندگی افراد دارند (استادیان و همکاران، ۱۳۹۰). افراد اگر شاد باشند، دنیا را مکانی امن‌تر می‌بینند و حس همکاری و کمک به دیگران در آن‌ها افزایش می‌یابد و عاملی پیش‌بینی کننده برای تعهد سازمانی عاطفی می‌باشد. (کوهن و هربرت، ۱۹۹۶؛ فیلد، ۲۰۱۱) یافته‌های محققان در زمینه‌ی شادی نشان می‌دهد نه تنها شادی بهره‌وری را افزایش می‌دهد، بلکه همان‌طور که اسئوالد و همکارانش (۲۰۰۹) نیز بیان می‌کنند شادی عامل افزایش بهره‌وری و بهره‌وری عامل افزایش شادی است. شادی؛ یعنی احساسات مثبت زیاد، رضایت بالا از زندگی و احساس منفی کمتر داشتن. این سه عامل، عوامل مهمی در بهزیستی می‌باشند (لیبومیرسکی و همکاران، ۲۰۰۵).

به عقیده آناس (۱۹۹۳)، به نقل از لاگالین و هیونبر، (۲۰۰۱) علاوه بر شادکامی، رضایت از زندگی نیز از اهداف تأثیرگذار و مهم زندگی بشمار می‌رود که در مقابل نارضایتی و ناخرسندی قرار می‌گردد و از عناصر رفاه ذهنی هستند (وین هون، ۲۰۱۰) و اگر این دو هدف

(شادی و رضایت از زندگی) به خوبی در زندگی فرد تأمین نشود یا در دسترس فرد نباشد می‌تواند فرد را در انجام وظایف با مانع انگیزشی یا روانی مواجه سازد.

یکی از شاخص‌های بهداشت روانی میزان رضایت از زندگی است. مراد از رضایت زندگی، ارزیابی فرد از زندگی خود، بر اساس معیارهای شخصی خویش (پی‌کو و هاموای، ۲۰۱۰) و یا همان رضایت ادراک شده است. (اوبرین و همکارانش، ۲۰۱۲). به‌رغم پیشرفت‌های علمی در زمینه‌های مختلف، هنوز انسان‌ها در زندگی خود با موقعیت‌ها، اتفاقات و وقایعی مواجه می‌شوند که می‌تواند سلامت روانی انسان به‌ویژه امید، رضایت از زندگی و شادکامی را دچار اختلال گرداند (جمال‌زاده و گلزاری، ۱۳۹۳).

از آنجایی که کیفیت زندگی کاری، شادی و رضایت از زندگی نقش مهمی در سلامت روان دارند و سبب ارتقاء حس امنیت و همکاری، بهره‌وری، بهزیستی، انگیزش، سرزندگی و کامیابی، رشد اقتصادی، رشد و شکوفایی، توانمندی، رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری، مشارکت و ... می‌شود (محمدزاده و همکارانش، ۱۳۹۲؛ جمال‌زاده و گلزاری، ۱۳۹۳؛ استوالد و همکارانش، ۲۰۰۹؛ کمال‌زاده و همکارانش، ۱۳۹۳). همچنین سبب اثربخشی بیشتر مدارس می‌شود زیرا که شادی و رضایت از زندگی به معلمان این امکان را می‌دهد که با دانش‌آموزان رابطه ایی صمیمانه‌تری داشته باشند و دانش خود را راحت‌تر به دانش‌آموزان منتقل کنند و از ایجاد سیکل معیوب جلوگیری کنند و این امر باعث پرورش افراد متفکر و شایسته می‌شود که در نهایت موفقیت کل جامعه را در پی دارد. بنابراین وجود این موارد در معلمان لازم و ضروری می‌باشد. لذا با توجه به اهمیت روزافزونی که کیفیت زندگی کاری، شادی و رضایت از زندگی معلمان در ارتقاء و پیشرفت سازمان آموزش و پرورش و جامعه دارد هدف ما از این پژوهش بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و شادی عمومی با در نظر گرفتن مقیاس رضایت از زندگی در معلمان دبیرستان شهرستان آزادشهر است. تا از این طریق سطح کیفیت زندگی کاری، رضایت از زندگی و شادی عمومی معلمان را اندازه گرفته و ارتباط بین این سه متغیر را تعیین کنیم تا بتوانیم نسبت به یکی از مهم‌ترین اهداف زندگی و موفقیت سازمان آموزش و پرورش آگاهی بیشتری ایجاد کنیم. تا بتوان راه‌کارهای مناسبی جهت بهبود عملکرد کاری و بالا بردن توانمندی‌ها و کارایی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ارائه داد.

با توجه به موارد گفته‌شده سؤال‌های این پژوهش عبارت است از:

۱) کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی دبیران دبیرستان شهرستان

آزادشهر در چه سطحی می‌باشد؟

- ۲) چه رابطه‌ای میان جنسیت و سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟
- ۳) چه رابطه‌ای میان سابقه‌ی کاری با سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟
- ۴) چه رابطه‌ای میان سن با سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟
- ۵) چه رابطه‌ای میان میزان تحصیلات و سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟
- ۶) چه رابطه‌ای میان کیفیت زندگی کاری و شادی عمومی وجود دارد؟
- ۷) چه رابطه‌ای میان کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی وجود دارد؟
- ۸) چه رابطه‌ای میان شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟

پیشینه

خان زاد در بررسی رابطه شخصیت و شادکامی به این نتیجه رسید که سطح شادی هر فرد را میزان رضایت او از جریان کلی زندگی تعیین می‌کند یعنی هرچه انسان از زندگی و اتفاق‌های آن راضی باشد، شادتر خواهد بود و اگر اتفاق‌های گوناگون موجب از بین رفتن رضایت فرد شود، همین‌قدر نیز موجب پایین رفتن سطح کلی شادی وی خواهد شد. (خان زاد، ۱۳۸۶)

محمد زاده و همکارانش در بررسی تأثیر درآمد بر شادی نیروی کار در ایران دریافتند که تغییرهای سلامت و درآمد تأثیر مثبت و معناداری بر روی شادی نیروی کار در ایران دارد آنان همچنین دریافتند که تحصیلات در سال ۲۰۰۰ تأثیر ناچیزی بر سطح رضایتمندی از زندگی و شادی داشته و در سال ۲۰۰۵ تأثیر معنادار نداشته است. علاوه بر این مطالعات آنان نشان داد که بین سن با رضایت از زندگی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد یعنی با افزایش سن، رضایت از زندگی کاهش می‌یابد. (محمد زاده و همکاران، ۱۳۹۲)

جانسون و کروگر دریافتند که بر خورداری مالی و میزان درآمد فعلی با میزان رضایت از زندگی و شادکامی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (جانسون و کروگر، ۲۰۰۶، ص ص. ۶۹۰-۶۸۱)

ارگایل (۲۰۰۱) مؤلفه‌های رضایت از زندگی، کارآمدی و اجتماعی بودن، سلامت شناخت مثبت، احساس خوشی و عزت‌نفس را از عوامل مهم شادکامی دانسته‌اند. (ارگایل، ۲۰۰۱، ص ۴۵-۵۵)

برنا و سواری در تحقیقات خود که در مورد بررسی ارتباط ساده و چندگانه نگرش‌های مذهبی، سلامت روانی، رضایت از زندگی و عزت‌نفس با احساس شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز در سال ۱۳۸۷ صورت گرفت بود نشان دادند که بین نگرش‌های مذهبی، سلامت روانی، عزت‌نفس و رضایت از زندگی با احساس شادکامی در دانشجویان همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد.

موجویان‌نولا (۲۰۰۲) در بررسی عوامل تعیین‌کننده زندگی شاد به این نتیجه رسید که سن، اشتغال، سطح تحصیلات و میزان درآمد به‌طور مثبت با زندگی شاد و تعداد فرزندان به‌طور منفی با زندگی شاد در ارتباط است.

امیدیان (۱۳۸۸) در بررسی وضعیت سلامت عمومی و شادکامی دانشجویان دانشگاه یزد دریافت که بین دانشجویان دختر و پسر از نظر شاخص‌های مثبت و منفی بهداشت روانی تفاوتی وجود ندارد؛ یعنی، در شادکامی به‌عنوان یک شاخص مثبت و سلامت عمومی که نمره‌ی بالا در آن نشان‌دهنده‌ی مشکلات روانی است و به‌عنوان شاخص منفی از بهداشت روانی در نظر گرفته‌شده است، بین دانشجویان دختر و پسر تفاوتی وجود ندارد.

فرهادی و همکارانش (۱۳۹۲) در بررسی ارتباط شادی، سلامت عمومی و افق‌های زمانی (انتظار گرایی) با عملکرد تحصیلی دانشجویان جدیدالورود دانشگاه علوم پزشکی لرستان دریافتند که شادی، افق‌های زمانی و سلامت عمومی، سهم معناداری در پیش‌بینی عملکرد تحصیلی دانشجویان داشتند و بین میزان شادی در دو جنس، تفاوت معناداری یافت نشد.

بررسی‌های حسینی و همکارانش (۱۳۹۰) در زمینه‌ی مقایسه‌ی حمایت اجتماعی و رضایت از زندگی و افسردگی و شادکامی در سالمندان زن و مرد نشان داد که در مؤلفه حمایت دیگران و افسردگی میانگین زنان سالمند و در شادکامی و رضایت از زندگی میانگین مردان سالمند بیشتر است. علاوه بر این رابطه‌ی معناداری بین همه‌ی تغییرهای پژوهش بود.

فرجی و خادمیان در بررسی نقش رضایت از زندگی بر میزان نشاط اجتماعی که در بین دانشجویان دانشگاه آزاد واحد شرق تهران در سال ۱۳۹۲ انجام داده بودند به این نتیجه رسیدند که رضایت از زندگی بانشاط، شادی و درآمد رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد و با متغیر محرومیت رابطه‌ی منفی دارد یعنی با افزایش احساس محرومیت در بین پاسخگویان میزان رضایت از زندگی آن‌ها کاهش می‌یابد.

قهرمان (۱۳۸۹) در بررسی مفهوم رضایت از زندگی و سنجش آن در میان دانشجویان دختر و پسر به این نتیجه رسید که میزان رضایت از زندگی دانشجویان در دانشکده‌های مختلف با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد و در تمام دانشکده‌ها میزان رضایت از زندگی بیشتر از حد متوسط است. علاوه بر این دریافتند که مؤلفه‌ی «رضایت از خود» بیشترین همبستگی را با «رضایت از زندگی» دارد و بین رضایت از زندگی دانشجویان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود ندارد.

زکی (۱۳۸۶) در اعتبار یابی مقیاس چندبعدی رضایت از زندگی دانش آموزان دریافت که تفاوت معناداری در زمینه پاره مقیاس‌های رضایت از خانواده، رضایت از دوستان، رضایت از خود و همچنین کل مقیاس میان آزمون‌های دختر و پسر دانش‌آموز دیده نشد، اما در زمینه پاره مقیاس‌های رضایت از مدرسه و رضایت از محل زندگی تفاوت معناداری میان دختران و پسران یافت شد.

درآمد و پرداخت منصفانه و کافی یکی از مؤلفه‌های هشت‌گانه‌ی کیفیت زندگی کاری می‌باشد. بررسی‌های عنایتی و همکارانش زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش در سال ۱۳۸۹ بیانگر تفاوت معناداری بین میانگین هفت بعد کیفیت زندگی کاری (دستمزد کافی و منصفانه، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی کار و زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری) با میانگین نظری هست، به این معنی که هفت بعد مذکور زیر حد متوسط هست و فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان دارای تفاوت معناداری با میانگین نظری نبود و در سطح متوسط قرار داشت. همچنین نتایج تحقیقات آن‌ها حاکی از وجود تفاوت معناداری بین سه بعد فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و فضای کلی کار و زندگی از کیفیت زندگی کاری در گروه‌های سنی ۴۰ سال، کمتر و بیشتر از ۴۰ سال بود. نتایج تحقیقات آنان حاکی از وجود تفاوت معنادار در گروه‌های داری سابقه ۱۰ سال و بیشتر از ۱۰ سال در ابعاد دستمزد کافی و منصفانه، قانون‌گرایی در سازمان، شرایط کاری امن و سالم و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان بودند.

ملکی آوارسین و همکارانش در بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ نشان دادند که از نظر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دو مؤلفه: کیفیت حقوق و مزایا، کیفیت زمینه‌های پرورش و فرصت‌های مستمر در سطح متوسط به بالا قرار دارند؛ در مؤلفه

کیفیت قانون‌گرایی در سازمان در سطح متوسط به پایین قرار دارند و در مؤلفه کیفیت فضای کاری در سطح بالای کیفیت قرار دارند.

نتایج تحقیقات هاشم زاده و علمی در زمینه ی بررسی کیفیت زندگی کاری دبیران زن دبیرستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۸۸ نشان داد که کیفیت زندگی کاری دبیران در حد متوسط بوده، ولی در ابعاد پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، فرصت رشد و خلاقیت و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان پایین‌تر از حد متوسط بوده است. نتایج آزمون فریدون نیز نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دبیران تفاوت وجود دارد و کمترین در بعد پرداخت منصفانه و بیشترین کیفیت در وابستگی اجتماعی بوده است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف یک مطالعه کاربردی و از نظر زمان، مطالعه مقطعی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، یک بررسی پیمایشی است.

معیارها جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری:

جامعه آماری کلیه دبیران دبیرستان‌های متوسطه شهرستان آزادشهر بودند که تعداد آنان برابر با ۱۴۸ نفر بود. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران استفاده شد، که در نهایت حجم نمونه برابر ۱۰۲ نفر به دست آمد. و نمونه‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = 102$$

ابزار گردآوری اطلاعات

با توجه به افزایش توجه به موضوع کیفیت زندگی در محیط کاری، مدل‌های متنوعی از آن مطرح شده است. اما مدل ارائه‌شده توسط والتون از همه کاربرد بیشتری دارد (تیموسی و همکاران، ۲۰۰۸). در این مقاله برای سنجش کیفیت زندگی از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری Richard Walton استفاده شد که داری ۳۲ تا سؤال هست و پایایی آن با آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد، که مقدار آن برابر ۰/۹۱ به دست آمد. برای سنجش رضایت از زندگی

از پرسشنامه‌ی رضایت از زندگی Diener استفاده شد که دارای ۵ سؤال می‌باشد و پایایی آن با الفای کرونباخ مقدار ۰/۹۱۹ اندازه‌گیری شد. همچنین برای سنجش شادی عمومی از پرسشنامه شادکامی (SHS) Lyubomirsky استفاده شد که دارای ۴ آیتم می‌باشد و برای تعیین پایایی آن از الفای کرونباخ استفاده کردیم که مقدار آن برابر ۰/۹۲ به دست آمد. و روایی این پرسشنامه‌ها توسط اساتید و متخصصان تأیید شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ استفاده گردید. برای پاسخ به سؤال تحقیق از آماره‌های توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، ضریب چولگی و ...) و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های T و ضریب همبستگی و برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در بین دبیران از آزمون فریدمن استفاده گردید. با توجه به مقیاس اندازه‌گیری متغیرها، برای بررسی همبستگی بین آن‌ها، ضریب همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. قبل از بررسی سؤالات پژوهش لازم بود آزمون‌های آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها انتخاب شود در این زمینه یکی از پیش‌شرط‌های اساسی برای انتخاب آزمون‌های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها بر اساس متغیرهای تحت بررسی بود. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. در آزمون کلموگروف فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف نشان‌دهنده غیر نرمال بودن آن است. بر اساس نتایج مقادیر سطح معناداری متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰.۵ بود لذا فرض نرمال بودن توزیع داده‌های کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن، شادکامی و رضایت از زندگی برقرار بود.

یافته‌های توصیفی

در مطالعه‌ی حاضر میانگین سنی دبیران برابر $41/03 \pm 5/92$ سال با حداقل ۲۴ و حداکثر ۵۲ سال و سابقه‌ی تدریس برابر $19/62 \pm 7$ بود. ۳۵/۳ درصد دبیران مرد و ۶۴/۷ درصد دبیران زن بودند. ۷۹/۴ درصد دبیران دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۲۰/۶ درصد آنان دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند

توزیع پراکندگی میزان کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی در بین دبیران متوسطه مورد مطالعه

جدول شماره (۱) مربوط به توزیع پراکندگی میزان کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی در بین دبیران متوسطه می‌باشد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود که میانگین کیفیت زندگی کاری برابر $۱۸/۸۴ \pm ۹۴/۲۲$ ، شادی عمومی برابر $۳/۸۷ \pm ۱۶/۱$ و رضایت از زندگی برابر $۲۲/۱۷ \pm ۶/۹۰$ است. با توجه به جدول هر سه مؤلفه در تقریباً در سطح متوسط قرار دارند.

جدول شماره (۱) توزیع پراکندگی میزان کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از

زندگی در بین دبیران مورد مطالعه

ویژگی	مقدار	کمترین	بیشترین	انحراف استاندارد	انحراف چارک ها	انحراف چارک ها			
						چارک اول	چارک دوم	چارک سوم	
کیفیت زندگی کاری	۱۰۲	۵۷	۱۴۳	۹۴/۲۲	۱۸/۸۴	۰/۰۶	۸۰/۵۰	۹۵/۵۰	۱۰۸
شادی عمومی	۱۰۲	۴	۲۳	۱۶/۱	۳/۸۷	-۰/۲۷	۱۳	۱۶	۱۹
رضایت از زندگی	۱۰۲	۵	۲۲	۲۲/۱۷	۶/۹۰	-۰/۸۱	۱۷/۷۵	۲۳/۵۰	۲۷

سؤال (۱) کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی دبیران دبیرستان شهرستان آزادشهر در چه سطحی می‌باشد؟
 بر اساس اطلاعات جدول (۲) متوسط کیفیت زندگی کاری در بین دبیران برابر $۹۴/۲۲$ و بر اساس جدول متوسط کیفیت زندگی کاری دبیران مرد برابر $۹۳/۳۸$ و دبیران زن برابر $۹۴/۶۸$ به دست آمده است. که از میزان سطح متوسط که $۹۵/۵۰$ می‌باشد کمی کمتر است.
 بر اساس اطلاعات جدول متوسط شادی عمومی در بین دبیران برابر $۱۶/۱$ که در این بین متوسط شادی عمومی دبیران مرد برابر $۱۵/۹۷$ و دبیران زن برابر $۱۶/۱۶$ است که از سطح متوسط که ۱۶ می‌باشد کمی بیشتر است.

بر اساس اطلاعات به دست آمده رضایت از زندگی در بین دبیران برابر ۲۲/۱۶ که در این بین متوسط شادی عمومی دبیران مرد برابر ۱۹/۶۱ و دبیران زن برابر ۲۳/۵۶ است که از سطح متوسط که ۲۳/۵۰ می باشد کمی کمتر است.

جدول (۲) توزیع پراکندگی میزان کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی دبیران مورد مطالعه

مقیاس	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	نوسان	مدان	حداکثر	انحراف چارکها		
								چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
کیفیت زندگی کاری	مرد	۳۶	۹۳/۳۸	۱۹/۵۹	۰/۱۶	۵۹	۱۳۵	۷۶/۲۵	۹۴/۵۰	۱۰۶/۵۰
	زن	۶۶	۹۴/۶۸	۱۸/۵۶	۰/۰۱	۵۷	۱۴۳	۸۱	۹۴/۵۰	۱۰۹/۲۵
	کل	۱۰۲	۹۴/۲۲	۱۸/۸۵	۰/۰۶	۵۷	۱۴۳	۸۰/۵۰	۹۵/۵۰	۱۰۸
شادی عمومی	مرد	۳۶	۱۵/۹۷	۴/۶۱	-۰/۵۱	۴	۲۳	۱۴	۱۶	۲۰
	زن	۶۶	۱۶/۱۶	۳/۴۳	۰/۰۹۹	۱۰	۲۳	۱۳	۱۶	۱۹
	کل	۱۰۲	۱۶/۱	۳/۸۷	-۰/۲۶۶	۴	۲۳	۱۳	۱۶	۱۹
رضایت از زندگی	مرد	۳۶	۱۹/۶۱	۷/۸۰	-۰/۵۲	۵	۳۲	۱۲/۷۵	۲۲	۲۵
	زن	۶۶	۲۳/۵۶	۵/۹۸	-۰/۸۴	۵	۳۲	۱۹/۷۵	۲۵	۲۸/۲۵
	کل	۱۰۲	۲۲/۱۶	۶/۹	-۰/۸۱	۵	۳۲	۱۷/۷۵	۲۳/۵۰	۲۷

سؤال (۲) چه رابطه ای میان جنسیت و سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی وجود دارد؟

برای بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی با جنسیت از آزمون تی - مستقل استفاده شد. بر اساس اطلاعات جدول (۳) میزان کیفیت زندگی کاری دبیران مرد $93,38 \pm 19,59$ و دبیران زن $18,56 \pm$ می باشد. مقدار آزمون $t=0/330$ با سطح معناداری $P=0/742$ به دست آمد. که نشان داد جنسیت رابطه معناداری با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران ندارد.

بر اساس اطلاعات به دست آمده ملاحظه می شود که میزان شادی عمومی دبیران مرد $15,97 \pm 4,61$ و دبیران زن $16,16 \pm 3,43$ می باشد. و مقدار آمار آزمون $t=-0/241$ با سطح

معناداری $P=0/81$ به دست آمد. که نشان داد جنسیت رابطه معناداری با شادکامی دبیران ندارد.

همچنین بر اساس اطلاعات ملاحظه می‌شود که میزان شادی عمومی دبیران مرد $19/61 \pm 7/80$ و دبیران زن $23/56 \pm 5/98$ می‌باشد. مقدار آمار آزمون $t=-2/85$ با سطح معناداری $P=0/005$ به دست آمد. که نشان داد جنسیت رابطه معناداری با رضایت از زندگی دبیران دارد. و دبیران زن شادی عمومی بیشتری نسبت به دبیران مرد دارند.

جدول (۳) بررسی میزان کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی دبیران بر اساس جنسیت

مؤلفه‌ها	مدرک	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	مقدار t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	مرد	۳۶	۹۳/۳۸	۱۹/۵۹	۵۹	۱۳۵	۰/۳۳۰	۰/۷۴۲
	زن	۶۶	۹۴/۶۸	۱۸/۵۶	۵۷	۱۴۳		
شادکامی	مرد	۳۶	۱۵/۹۷	۴/۶۱	۴	۲۳	-۰/۲۴۱	۰/۸۱
	زن	۶۶	۱۶/۱۶	۳/۴۳	۱۰	۲۳		
رضایت از زندگی	مرد	۳۶	۱۹/۶۱	۷/۸۰	۵	۳۲	-۲/۸۵	۰/۰۰۵
	زن	۶۶	۲۳/۵۶	۵/۹۸	۵	۳۲		

سؤال (۳) چه رابطه‌ای میان سابقه‌ی کاری با سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمونی گروه‌های مستقل استفاده شد. که شرح آن در جدول شماره‌ی (۴) آمده است. با توجه به اینکه متوسط سابقه کاری دبیران نمونه ۱۹ سال بود متغیر سابقه به یک متغیر دو وضعیتی کمتر از ۱۹ سال سابقه و بیشتر از ۱۹ سال سابقه تبدیل شد و سپس از آزمون تی - مستقل جهت بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری ، شادکامی و رضایت از زندگی با سابقه کاری استفاده گردید. با توجه به جدول زیر بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی و رضایت از زندگی با سابقه ی کاری رابطه‌ی معناداری یافت نشد.

جدول (۴) بررسی میزان کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی دبیران بر اساس سابقه کاری

مؤلفه‌ها	سابقه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۱۹ سال و کمتر از ۱۹ سال	۳۹	۹۵/۴۶	۱۹/۰۸	۶۴	۱۳۵	۰/۵۲	۰/۶۰
	بیشتر از ۱۹ سال	۶۳	۹۳/۴۶	۱۸/۸۲	۵۷	۱۴۳	-	
شادکامی	۱۹ سال و کمتر از ۱۹ سال	۳۹	۱۶/۷۷	۳/۵۲	۸	۲۳	۱/۳۸	۰/۱۷
	بیشتر از ۱۹ سال	۶۳	۱۵/۶۸	۴/۰۴	۴	۲۳	-	
رضایت از زندگی	۱۹ سال و کمتر از ۱۹ سال	۳۹	۲۳/۶۷	۶/۰۹	۸	۳۲	۱/۷۴	۰/۰۸
	بیشتر از ۱۹ سال	۶۳	۲۱/۲۴	۷/۲۶	۵	۳۲	-	

بررسی سؤال (۴) چه رابطه‌ای میان سن با سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است. شرح آن در جدول شماره (۵) آمده است. متغیر سن به یک متغیر دو وضعیتی کمتر از ۴۰ سال و بیشتر از ۴۰ سال تبدیل شد و سپس از آزمون تی - مستقل جهت بررسی رابطه هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و سن استفاده گردید. نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که بین رضایت از زندگی و سن رابطه‌ی معناداری وجود دارد اما بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی با سن ارتباط معناداری یافت نشد.

جدول (۵) بررسی میزان کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی دبیران بر

اساس سن

مؤلفه‌ها	سن	تعداد	میانگین	t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۴۰ سال و کمتر از ۴۰ سال	۳۷	۹۲/۰۵	۰/۸۸	۰/۳۸۳
	بیشتر از ۴۰ سال	۶۵	۹۵/۴۶	-	
شادکامی	۴۰ سال و کمتر از ۴۰ سال	۳۷	۱۶/۷۰	-۱/۱۹	۰/۲۳۵
	بیشتر از ۴۰ سال	۶۵	۱۵/۷۵	-	
رضایت از زندگی	۴۰ سال و کمتر از ۴۰ سال	۳۷	۲۳/۹۵	-۱/۹۹	۰/۰۴۹
	بیشتر از ۴۰ سال	۶۵	۲۱/۱۵	-	

بررسی سؤال ۵) چه رابطه‌ای میان میزان تحصیلات و سه متغیر کیفیت زندگی کاری، شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی با میزان تحصیلات از آزمون تی - مستقل استفاده شد. بر اساس اطلاعات جدول (۵) ملاحظه می‌شود که میزان کیفیت زندگی کاری در بین دبیران با مدرک تحصیلی لیسانس به مقدار $18,48 \pm 97,81$ و در بین دبیران فوق لیسانس $13,20 \pm 80,38$ می‌باشد. که مقدار $t = 4/05$ با سطح معناداری $p = 0/00$ محاسبه گردید، نتایج نشان داد میزان کیفیت زندگی کاری دبیران بر اساس مدرک تحصیلی آنان تفاوت معناداری دارد و دبیران لیسانس از میزان کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردار هستند.

همچنین بر اساس اطلاعات به دست آمده ملاحظه می‌شود که شادکامی در بین دبیران با مدرک تحصیلی لیسانس به مقدار $15/83 \pm 3/99$ و در بین دبیران فوق لیسانس $17/14 \pm 3/23$ می‌باشد که مقدار $t = -1/40$ با سطح معناداری $p = 0/17$ محاسبه گردید، نتایج نشان داد شادکامی با میزان تحصیلات رابطه‌ی معناداری ندارد.

همچنین بر اساس اطلاعات به دست آمده ملاحظه می‌شود که رضایت از زندگی در بین دبیران با مدرک تحصیلی لیسانس به مقدار $22/31 \pm 6/66$ و در بین دبیران فوق لیسانس $21/62 \pm 7/95$ می‌باشد که مقدار $t = 0/41$ با سطح معناداری $p = 0/69$ محاسبه گردید، نتایج نشان داد رضایت از زندگی با میزان تحصیلات رابطه‌ی معناداری ندارد.

جدول (۶) بررسی میزان کیفیت زندگی کاری، شادکامی و رضایت از زندگی دبیران بر

اساس مدرک تحصیلی

مؤلفه‌ها	مدرک	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حد اقل	حداکثر	مقدار t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	لیسانس	۸۱	۹۷/۸۱	۱۸/۴۸	۵۸/۰۰	۱۴۳/۰۰	۴/۰۵	۰/۰۰
	فوق لیسانس	۲۱	۸۰/۳۸	۱۳/۲۰	۵۷/۰۰	۱۰۲/۰۰		
شادکامی	لیسانس	۸۱	۱۵/۸۳	۳/۹۹	۴	۲۳	-۱/۴۰	۰/۱۷
	فوق لیسانس	۲۱	۱۷/۱۴	۳/۲۳	۱۲	۲۳		
رضایت از زندگی	لیسانس	۸۱	۲۲/۳۱	۶/۶۶	۵	۳۲	۰/۴۱	۰/۶۹
	فوق لیسانس	۲۱	۲۱/۶۲	۷/۹۵	۵	۳۲		

۶) چه رابطه‌ای میان کیفیت زندگی کاری و شادی عمومی وجود دارد؟

۷) چه رابطه‌ای میان کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی وجود دارد؟

۸) چه رابطه‌ای میان شادی عمومی و رضایت از زندگی وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و شادی رضایت از زندگی از ماتریس همبستگی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره یک آمده است همان‌طور که مشاهده می‌شود بین کیفیت زندگی کاری و شادی عمومی همبستگی معناداری موجود نیست. همچنین بین کیفیت زندگی کاری رضایت از زندگی در این پژوهش همبستگی مثبت معنی‌دار یافت شد. ولی بین شادکامی و رضایت از زندگی همبستگی مثبت معنی‌دار یافت شد. در بررسی همبستگی بین سن و سابقه با رضایت از زندگی مشخص شد که همبستگی منفی بین سن و سابقه با رضایت از زندگی موجود است. که با افزایش سن و سابقه میزان رضایت از زندگی کاهش یافته است.

۵	۴	۳	۲	۱	انحراف استاندارد	میانگین	
-۰,۰۶۱	۰,۰۵۸	*۰/۲۱	۰,۰۸۸	۱			۱=کیفیت زندگی کاری
-۰,۱۳۶	-۰,۰۵۲	**۰/۲۷۷	۱				۲=شادکامی
*-۰/۱۹۹	*-۰/۲۳۴	۱					۳=رضایت از زندگی
**۰/۸۹۶	۱						۴=سن
۱							۵=سابقه

$P < 0.05^*$, $p < 0.01^{**}$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و شادکامی با در نظر گرفتن مقیاس رضایت از زندگی در بین دبیران متوسطه انجام گردید. اولین یافته‌ی پژوهش حاضر نشان داد که میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی دبیران متوسطه کمی کمتر از سطح متوسط و در زمینه‌ی شادکامی کمی بیشتر از سطح متوسط می‌باشد. نتایج حاصل‌شده

از بررسی کیفیت زندگی کاری با نتایج عنایتی و همکارانش (۱۳۸۹) و هاشم زاده و علمی (۱۳۸۸) همسو می‌باشد.

تحقیق حاضر نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی با جنسیت رابطه ایی وجود ندارد اما بین رضایت از زندگی با جنسیت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد که با نتیجه‌ی تحقیق قهرمان (۱۳۸۹) و زکی (۱۳۸۶) مخالف بود. نتایج حاصل از بررسی شادکامی با جنسیت با نتایج حاصل از تحقیق فرهادی و همکارانش (۱۳۹۲) و امیدیان (۱۳۸۸) همسو بود.

از پژوهش حاضر این نتیجه به دست آمد که بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی و شادکامی با میزان سابقه‌ی کاری رابطه ایی وجود ندارد. برخلاف نتایج به دست آمده از تحقیق ما در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری، عنایتی و همکارانش (۱۳۸۹) در چهار بعد ارتباط معناداری بین کیفیت زندگی کاری و سابقه‌ی کاری یافتند.

یافته‌ی دیگر پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی با سن هیچ رابطه وجود ندارد که با نتیجه‌ی تحقیق موجویاپینولا (۲۰۰۲) هم جهت نمی‌باشد. اما بین رضایت از زندگی و سن رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش سن رضایت از زندگی کم می‌شود که با نتیجه‌ی تحقیق محمد زاده و همکارانش (۱۳۹۲) همسو می‌باشد.

در این تحقیق مشخص شد که بین شادکامی و رضایت از زندگی با میزان تحصیلات هیچ رابطه‌ای وجود ندارد که با نتیجه‌ی تحقیق محمد زاده و همکارانش (۱۳۹۲) همسو می‌باشد و با نتیجه‌ی پژوهش موجویاپینولا (۲۰۰۲) هم جهت نمی‌باشد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری با میزان تحصیلات رابطه‌ی منفی و معناداری دارد و با افزایش میزان تحصیلات میزان کیفیت زندگی کاری کاهش می‌یابد.

همچنین مشخص شد که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی همبستگی وجود ندارد. یعنی تغییر میزان هر یک از این دو متغیر تأثیری بر دیگری ندارد. اما بین کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی همبستگی مثبت و معناداری یافت شد. یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری می‌توان بر روی رضایت از زندگی تأثیر مثبت گذاشته و آن را افزایش داد. همچنین مشخص شد که بین شادکامی و رضایت از زندگی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. که با نتیجه‌ی تحقیق خان زاد (۱۳۸۶)، برنا و سواری (۱۳۸۷) و فرجی و خادمیان

(۱۳۹۲) همسو می‌باشد. یعنی می‌توان با افزایش شادی و ایجاد محیط‌های شاد و ارتقا عواملی که باعث افزایش شادی می‌شود میزان رضایت از زندگی را ارتقا ببخشیم. بنابراین می‌توان با ارتقا میزان کیفیت زندگی کاری و شادی میزان رضایت از زندگی را افزایش بدهیم.

پیشنهاد

۱) جامعه‌ی آماری ما در این مقاله دبیران متوسطه هست به پژوهشگران پیشنهاد می‌کنم که در تحقیقات آتی، روی هر سه پایه‌ی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان مطالعه کنند.
۲) پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده تأثیر وضعیت تأهل و تعداد فرزندان هم در نظر گرفته شود

۳) از آنجایی که طی بررسی مشخص شد که شادکامی با رضایت از زندگی رابطه دارد پس پیشنهاد می‌شود که تا جایی که امکان دارد محیط‌هایی برای شادی و شاد زیستن ایجاد شود.
۴) از آنجایی که کیفیت زندگی کاری روی رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد پیشنهاد می‌شود که مسئولین توجه بیشتری به مسئله‌ی کیفیت زندگی کاری کنند و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را ارتقا ببخشند.

قدردانی

این پژوهش با اخذ مجوز از پژوهشکده تعلیم و تربیت استان گلستان انجام گردیده که بدین وسیله نویسندگان مقاله از همکاری این پژوهشکده و کلیه دبیران شهرستان آزادشهر که در این پژوهش شرکت نمودند تشکر می‌نمایند.

منابع و مأخذ:

- استادیان، مریم، فنواتی، بهمن و کجیاف نژاد، هادی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه شادکامی و سلامت روان در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۴۷، ۲-۴۲
- امیدیان، مرتضی. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت سلامت عمومی و شادکامی در دانشجویان دانشگاه یزد، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱

- برنا، رضا، سواری، کریم. (۱۳۸۷). نشریه‌ی یافته‌های نو در روانشناسی. دوره‌ی ۲. شماره‌ی ۸. ۷۶-۸۶
- جمال‌زاده، راضیه، گلزاری، محمود. (۱۳۹۳). اثربخشی امید درمانی در افزایش شادکامی و رضایت از زندگی در زنان سالمند مستقر در مرکز سالمندان شهرستان بروجن. فصلنامه زن و جامعه، شماره دوم، ۳۱-۴۸.
- خان‌زاده، لیلی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین شخصیت و شادکامی. نشریه اصلاح و تربیت، شماره ۱۳۱.
- دولان، شیمون ال، شولر، رندال اس. (۱۳۸۴). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی. چاپ هفتم. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۳۶۲-۳۹۱.
- زکی، محمدعلی. (۱۳۸۶). اعتبار یابی مقیاس چندبعدی رضایت از زندگی دانش آموزان. مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۱.
- عنایتی، ترانه، صالحی، محمد، خوش‌باور رستمی، رحیمه. (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه‌ی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳.
- فرجی، طوبی، خادمیان، طلیعه. (۱۳۹۲). بررسی نقش رضایت از زندگی بر میزان نشاط اجتماعی. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال چهارم، شماره دهم، ۱۰۲-۸۷.
- فراهادی، علی، موحدی، یزدان، موحدی، معصومه. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط شادی، سلامت عمومی و افق‌های زمانی (انتظار گرایی) با عملکرد تحصیلی دانشجویان جدیدالورود (ورودی ۹۰) دانشگاه علوم، فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۷، سال سوم، شماره دوم.
- کار، آلان. (۱۳۸۷). روان‌شناسی مثبت. ترجمه حسن پاشا شریفی و همکاران. چاپ دوم. تهران: سخن.
- کمال‌زاده، حمیده، خسروی، صدرالله، سرو قد، سیروس. (۱۳۹۳). بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی. ماهنامه علمی تخصصی فناوری سیمان، شماره ۶۵.
- محمد زاده، پرویز، اصغر پور، حسین، منیعی، امید. (۱۳۹۲). مجله‌ی تحقیقات اقتصاد. دوره ۴۸. شماره‌ی ۱. ۱۵۸-۱۳۹
- محمد زاده، عباس و مهر و ژان، آرمن. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی نگرش اقتضایی. چاپ اول. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی،

- ملکی آوارسین، صادق، خدیوی، اسدالله، خانکشی زاده، حسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشکین‌شهر در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹. فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰، ۹۳-۱۱۰.
- مصدق راد، علی‌محمد، سیفی، هوشنگ. (۱۳۸۴). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان. اولین کنگره مدیریت و برنامه‌ریزی بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. <http://mui.ofis.ir>
- مورهد، گریگوری، گریفین، ریکی. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- ناظم، فتاح، عزیززاده رنجبر، تینا. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش. فصل‌نامه علمی-پژوهشی رهیافت نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. سال پنجم، شماره ۲، ۱۰۸-۹۱
- هاشم زاده، ابوالفضل، علمی، محمود. (۱۳۸۸). بررسی کیفیت زندگی کاری دبیران زن دبیرستان‌های شهر تبریز. فصلنامه زن و مطالعات خانواده، سال دوم، شماره ۱ ششم، ۱۷۷-۱۵۱.
- Argyle. (2001). The psychology of happiness. London: Routledge.
- Cohen, S., Herbert, T.B. (1996). Health psychology: psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuro immunology. Annu. Rev. psychology, 47,113-142.
- Field, L. K& J. H. Buitendach (2011). "Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa". SA J of Industri Psycho, 37(1), 10
- Havlovic, S.J.(1991). Quality of work life And human Resource outcome . Industrial Relation, (30)3,469-479.
- Johnson, W., & Krueger, R.F. (2006). How money buys happiness: genetic and environmental processes linking finances and life satisfaction. Journal of Personality and social psychology, 10,680-691.

- Laughlin, J. E., & Huebner, E. S. (2001). Life experience, locus of control and school satisfaction in adolescence, *Social Indicators Research*, 55, 156-183.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefit of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mojinyinola, J. K. (2002). A Survey of Education & socio Economic factors as determinants of happy living in oyo state , Nigeria. Unpublished research project University of Ibadan. Nigeria.
- Montier, J. (2004). Global Equity Strategy. *Journal of Psychology of Happiness*
- O'Brien, L.V.; H.L. Berry. & A. Hogan. (2012). The Structure of Psychological Life Satisfaction : Insights from Farmers and a General Community Sample in Australia. Retrieved from <http://biomedcentral.com,12,976;1471-1475>.
- Oswald, A. J., Proto, E., and Sgroi, D. (2009). Happiness and productivity, *IZA Discussion Papers*, vol. 4645, pp. 1-51 .
- Piko, B.F. & C. Hamvai. (2010). Parent , School and Peer Related Correlates of Adolescents' Life Satisfaction. *Children and Youth Services Review*. 32: 1479-1482
- Timossi T.L.S., Pedroso, B., Francisco , A.C., & Pilatti , L.A. (2008). Evaluation of Quality of work life : and adaption from the Walton's QWL Model. XIV International conference on Industrial Engineering and operations Management . Rio de Janeiro , Brazil , 13 to 16 October
- Veenhoven R. (2010). Greater Happiness for a Greater Number Is that Possible and Desirable? *J Happiness Stud.*; 11(5):605-629