

بررسی کیفیت زندگی کاری مربیان زن مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان

معصومه کوشکی^۱

فاطمه کوشکی^۲

چکیده

کیفیت زندگی کاری مفهومی چندبعدی است که نه تنها شامل عوامل مربوط به شغل مثل رضایت شغلی، رضایت از پرداخت و روابط با همکاران است، بلکه عوامل کلی تر مثل رضایت از زندگی، بهزیستی و احساسات عمومی تر را نیز در برمی گیرد. این مطالعه با هدف بررسی و مقایسه ی کیفیت زندگی کاری مربیان زن مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان صورت گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از جنبه ی شیوه و روش اجرا در گروه تحقیقات توصیفی از نوع علی مقایسه ای است. روش گردآوری اطلاعات بر اساس مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه ای است. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شده است. جامعه آماری نیز ۲۰ نفر از مربیان زنی هستند که در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان مشغول به کار می باشند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و از مولفه های آماری توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، در صد فراوانی تجمعی، میانگین، انحراف معیار، خطای میانگین انحراف معیار استفاده گردید. نتایج تحلیل و بررسی مولفه ها در کیفیت زندگی کاری، نشان داد کیفیت زندگی کاری مربیان زن آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در برخی مولفه ها متوسط و در مواردی کم است. بهبود کیفیت زندگی کاری مربیان موجب افزایش رضایت شاغلین می شود و برای رسیدن به این هدف یک ضرورت محسوب می شود.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، مربی، آموزش فنی و حرفه ای، زن

^۱ کارشناس پژوهش اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان، دکتری عمران k.masi2010@yahoo.com

^۲ دکتری زبان شناسی همگانی

نوع مقاله: مقاله علمی پژوهشی؛ نوع مطالعه: آمیخته (کمی و کیفی) / دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۹؛ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۱

مقدمه

مفهوم کیفیت زندگی ابتدا به حوزه های بهداشتی و بیماریهای روانی محدود می شد، اما در طی دو دهه گذشته، این مفهوم از زمینه های بهداشتی، زیست محیطی و روانشناختی صرف به مفهوم ی چندبعدی ارتقا یافت (عنبری، ۱۳۸۹: ۱۵۲) و مورد توجه تعداد زیادی از حوزه های مطالعاتی قرار گرفت. از این روست که بر اساس پایگاه داده های موسسه اطلاعات علمی، ۱۹۸۲ تا ۲۰۰۵ بیش از ۵۰۰۰۰ تحقیق در مورد کیفیت زندگی کاری انجام گرفته است (رضوانی و منصوریان، ۱۳۸۷: ۲).

تعداد اندکی ابزار اندازه گیری کیفیت زندگی وجود دارد که شواهد کمی برای اعتبار و روایی دارند. والتون اولین و مشهورترین فردی است که مولفه های کیفیت زندگی کاری را طبقه بندی کرد. او به هشت متغیر اصلی در کیفیت زندگی کاری توجه کرده است که در بخش (۴-۱) به تفصیل شرح داده شده است.

در باب ضرورت یا منطق بررسی موضوع و اهمیت کیفیت زندگی کاری در این مطالعه، باید دو سؤال اساسی را مطرح و سپس به پاسخ آنها پرداخت. سؤال اول آنکه چرا کیفیت زندگی کاری مهم است؟ در جواب می توان گفت یک کارمند خوشحال، کارمندی مولد است؛ یک کارمند خوشحال، کارمندی اختصاصی و وفادار است (خدایایریان: ۱۳۸۵).

سؤال دوم اینکه، نتایج این مطالعه چه کاربردهایی می تواند به دنبال داشته باشد که تبیین کننده ی اهمیت و ضرورت انجام آن باشد؟ در سالهای اخیر ما به وفور در رسانه ها می بینیم که برخی کارمندان به کیفیت زندگی کاری خود اعتراض دارند و این موضوع علاوه بر رسانه ها، بارها و بارها در مجلس توسط نمایندگان مطرح گردیده. این موضوع نشان دهنده ی اهمیت کیفیت زندگی کاری کارکنان از یک سو و پایین بودن این کیفیت از سوی دیگر است.

در این پژوهش قصد داریم کیفیت زندگی کاری مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان را بررسی کنیم. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است چرا که نتایج حاصل از این پژوهش می تواند به برنامه ریزان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کمک کند تا با آگاهی از شرایط کیفیت زندگی کاری مربیان زن شاغل در این سازمان، در جهت بهبود

کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان، با استفاده از پیشنهاداتی که در پایان تحقیق حاضر ارائه خواهد شد، اقدامات مثمیری بردارند.

جامعه آماری در این پژوهش ۲۰ نفر مربی زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان می باشد و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و از مولفه های آماری تو صیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، درصد فراوانی تجمعی، میانگین، انحراف معیار، خطای میانگین انحراف معیار استفاده گردید.

۱-پیشینه پژوهش

پژوهشگران داخل کشور تحقیقات متعددی در زمینه کیفیت زندگی کاری افراد در ادارات و سازمان های مختلف انجام داده اند. کیانی (۱۴۰۰) پایان نامه کارشناسی ارشد خود را با هدف ارائه مدل عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی شهر قادر آباد در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ انجام داده است و نتیجه گرفته که کلیه عامل ها با توجه به میزان ضریب بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر داشته و تحلیل انجام گرفته نشان داده که الگوی طراحی شده جهت بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان از برآزش بسیار خوبی برخوردار بود. در پژوهشی دیگر (اردشیری: ۱۳۹۰) با هدف مقایسه کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری معلمان زن و مرد دوره متوسطه شهرستان لردگان از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه وجدان کاری (کاستا و مک گرا) برای ۴۲۰ نفر به شکل نمونه گیری خوشه ای از بین معلمان زن و مرد دوره متوسطه شهرستان لردگان استفاده نموده است. نتایج تحقیق وجود تفاوت معنی دار کیفیت زندگی کاری ($P < 0/006$) و وجدان کاری ($P < 0/025$) را در بین معلمان زن و مرد دوره متوسطه تعیین کرد و در این تحقیق کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری معلمان زن بالاتر از معلمان مرد ارزیابی گردید. یزدانی (۱۳۹۷) جهت مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان زن و مرد کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ با استفاده از پرسشنامه والتون، به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری معلمان در سطح متوسط است.

۲- کیفیت زندگی کاری

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته‌است. اما در مورد معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد، در عین حال می‌توان گفت حداقل دو استفاده شایع از آن وجود دارد: اول اینکه کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. دوم، کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در این رابطه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارآیی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود (رودکی، ۱۳۸۷).

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده‌است (لوتانز: ۱۹۹۸). در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (سجادی: ۱۳۷۷).

امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده‌است، به‌طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند. اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت

زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است. دانا و گریفین معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هر می است که مفاهیم آن را شامل رضایت از زندگی [در راس هرم]، رضایت شغلی [در اواسط آن] و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود (تدینی: ۱۳۸۷). یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغل هایشان به‌خصوص، و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (بزاز: ۱۳۸۵).

در اینکه سازمان‌ها برای پدید آوردن این‌گونه احساس‌ها در کارکنان خود چه می‌کنند تفاوت‌هایی وجود دارد. به‌طورکلی در سازمانی که به داشتن برنامه‌ای کامیاب در کیفیت زندگی کاری شهرت دارد، دادن و دریافت کردن پیشنهادهای، پرسش‌ها و انتقاداتی که می‌توانند به هرگونه بهبود در کار منجر شود رغبت وجود دارد. در چنین فضایی، ناخشنودی خلاق نشانه‌ای از توجه و دلسوزی سازنده و نه خرده‌گیری کوبنده برای سازمان به شمار می‌آید. با توجه به موارد مذکور می‌توان این‌گونه عنوان کرد که «کیفیت زندگی کاری» یعنی امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان، وجود امنیت برای افراد به نحوی که آن‌ها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن بنمایند و مقبول دیگران واقع شوند و در نهایت برای افزایش مهارت و دانش خود فرصت داشته باشند (رودکی، ۱۳۸۷).

۱-۲- شرایط کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری در عکس‌العمل کارکنان نسبت به رضایت شغلی و سلامت روحی آنان تبلور می‌یابد، (کامینگر، ۵۲۹: ۱۳۷۵). نگرش به تعریف کیفیت زندگی کاری و بازتاب‌های شخصی آن، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیاز فرد از اولویت خاصی

برخوردار است. در مقوله مشخصه‌های کیفیت زندگی کاری و در انطباق آن با عکس‌العمل‌های فردی کارکنان، موارد اساسی زیر شایان مطالعه است:

۱- پرداخت کافی و مناسب: با توجه به سایر پرداخت‌های جبرانی برای حفظ استاندارد زندگی کاری قابل قبول، مخصوصاً در مقایسه با سایر کارها، چه مقدار پرداخت و مزایا کفایت می‌کند؟

۲- محیط ایمن و سالم: محیط فیزیکی و روحی کار چیست؟ آیا شرایط کاری به‌طور ناروایی خطرآفرین است؟ چه شرایط روحی و جسمی بر سلامتی، راحتی، و فساد اداری کارکنان در حین انجام کارشان مؤثر است؟

۳- گسترش ظرفیت‌های انسانی: کارها تا چه حد ساده شده‌اند و کنترل‌ها چقدر سخت‌گیرانه است؟ کار تا چه حد کارکنان را قادر می‌کند که مهارت و دانش خود را بهبود بخشیده از آن‌ها استفاده کنند و کاری را انجام دهند که برایشان معنی دار و مهم باشد.

۴- رشد و امنیت: انجام وظایف محوله تا چه حد در حفظ رشد ظرفیت اشخاص مؤثر است؟ چگونه می‌توان دانش و مهارت تازه برای انجام وظایفی که بعداً به کارکنان واگذار می‌شود بدست آورد؟ چه امکاناتی برای افزایش کارایی و بهره‌وری در جهت و برای پیشرفت فرد در مسیر سازمانی مربوط و به رسمیت شناختن وی با توجه به پیچیدگی ساختاری و تمرکز از طرف هم‌قطاران و سایر اعضا وجود دارد؟ در تعریف دیگر از کیفیت کاری آن را «میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی که در سازمان کسب کرده‌اند» در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیاز افراد تأکید شده است. موضوع بهبود وضعیت زندگی در دهه ۷۰ (۱۹۷۰-۱۹۷۹) که نرخ تورم و رکود اقتصادی در حال افزایش بود مورد توجه خاص قرار گرفت. این توجه تا حدودی تعجب‌آور بود زیرا معمولاً در شرایط اقتصادی و افزایش منابع، مدیریت عالی سازمان به فکر افزایش بهره‌وری در جهت برنامه‌های مردمی داخل سازمان می‌افتد نه شرایط رکود و تورم.

کیفیت زندگی کاری که در بسیاری از موارد از تغییر نظام پرداخت گرفته تا تصویب قانون حقوق کارکنان، آزادی اندیشه، آزادی بیان، فرایند ارضای نیازها، و برخورد عادلانه و برابر را برای آنان تضمین می‌کند. از نگاهی دیگر، کیفیت زندگی کاری را می‌توان به دو صورت زیر تعریف نمود:

۱) تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل و... (ممی‌زاده، ۱۳۷۵: ۲۲۴).

۲) تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصور فرد و طرز تلقی او از کیفیت زندگی کاری به‌طور اخص. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی آنان منعکس‌کننده مفهوم خاصی می‌باشد. در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است. طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه یا در هر منطقه از یک کشور، به ویژه مناطق مختلف کشور خودمان دارای خرده فرهنگ‌های گوناگون با تصورات ذهنی مختلف درباره‌ی زندگی و کار است، شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری متفاوت خواهد بود. والتون اجزای اصلی کیفیت زندگی کاری را به ۴ قسمت تقسیم می‌کند. از نظر وی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از: معنی‌دار و با مفهوم بودن کار؛ تناسب سازمانی و اجتماعی کار؛ چالشی، غنی و پربار بودن کار؛ به‌صورتی جزئی‌تر نیز مطرح کرده‌است: پرداخت منصفانه و کافی؛ شرایط کاری ایمن و بهداشتی؛ فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی؛ فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم؛ اهمیت کار در جامعه؛ قانونمندی کار؛ تناسب اجتماعی کار (جزئی، ۱۳۷۵: ۲۸۴).

فرهنگ هر جامعه بر پایه فلسفه زندگی آن جامعه شکل می‌گیرد. بنابراین، همان‌گونه که کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری برای هر جامعه تعریف خاصی دارد، رابطه کیفیت زندگی کاری نیز با توجه به فلسفه زندگی هر جامعه متفاوت است. این امر در مورد سازمان‌ها نیز مصداق دارد. به علاوه، کیفیت زندگی کاری در سطح کل سازمان نشان داده‌است که تا سطح قابل توجهی عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه اثر بخشی سازمان را افزایش می‌دهد. در تعریف دیگر، کیفیت زندگی کاری به «مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم‌تر از همه ایجاد فضای کار چالش‌گرانه، مشارکتی، و اقناع‌کننده» است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید و عبارت است از به‌کارگیری کوشش‌هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت، که خود

کوشش‌های منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌های بزرگ‌تری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد (جزئی، ۱۳۷۵: ۲۸۵).

مواد و روش پژوهش

معرفی پرسشنامه

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWL) که براساس مولفه‌های والتون (والتون، ۱۹۷۳) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است دارای ۳۲ گویه می‌باشد.

هشت شاخص پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون

الف) جبران خدمت منصفانه و کافی: استون (۲۰۰۶) تشریح می‌کند که؛ منظور از پاداش مناسب حقوق و حق الزحمه و سایر منافع است که برحسب میزان کار کارکنان به آنها پرداخت می‌شود تا آنها را در یک استاندارد قابل قبول از زندگی حفظ کند.

ب) شرایط کاری سالم و ایمن: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و میزان رضایت کارکنان از آن و تعیین ساعات کار منطقی است (والتون، ۱۹۷۳، به نقل از کوه‌پیمای، ۱۳۹۰، ص ۹).

ج) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت و فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال می‌باشد (همان: ۹).

د) قانون‌گرایی در سازمان: منظور فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است (همان: ۹).

ه) وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی برداشت (ادارک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد (همان: ۹).

و) فضای کلی زندگی: این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، انجام مسئولیت‌های خانوادگی و ایفای سایر نقش‌ها در زندگی می‌شود (همان: ۹).

ز) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان: این موضوع شامل حذف ارزش حفظ اصالت منافع فرد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود (همان: ۹).
ح) توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌های چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره کرد (همان: ۹).

مولفه های پرسشنامه

این پرسشنامه شامل موارد: پرداخت منصفانه و کافی (سوالهای ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوالهای ۶ تا ۸)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (سوالهای ۹ تا ۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (سوالهای ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوالهای ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سوالهای ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوالهای ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سوالهای ۳۰ تا ۳۲) می‌باشد.

نمره گذاری پرسشنامه

این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده و بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. که خیلی کم ۱ امتیاز و خیلی زیاد ۵ امتیاز می‌باشد. توجه داشته باشید که پرسشنامه سوال معکوس ندارد و همه سوالات به همین ترتیب می‌باشد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان بر اساس مصاحبه با آنها تدوین شد. این پرسشنامه ۳۲ سؤال و هشت شاخص دارد که در بخش (۴-۱) توضیح داده شدند. جهت تبیین هدف این پژوهش از بیست نفر زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان، مصاحبه به عمل آمد که نتایج آن در جدول‌های شماره ۱ و (۲) ارائه شده است.

نمره بین ۳۲ تا ۶۴: کیفیت زندگی کاری، پایین است.

نمره بین ۶۴ تا ۹۶: هویت سازمانی متوسط است.

نمره بالاتر از ۹۶: کیفیت زندگی کاری، بالا است.

یافته ها

الف) بررسی توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی توسط پاسخگویان

به منظور بررسی توزیع فراوانی و درصد پاسخ به سئوالات پرسشنامه، جدول توزیع فراوانی و درصد پاسخ به سئوالات را به تفکیک هر یک از مولفه ها ارائه و بررسی گردیده است.

الف-۱) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریبان زن شاغل در مراکز آموزش

فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان منصفانه و کافی بودن پرداخت ها

سئوالات ۱ تا ۵ پرسشنامه به بررسی میزان منصفانه و کافی بودن پرداخت ها از دیدگاه مریبان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۱) بیشترین فراوانی به گزینه کم اختصاص یافته است.

جدول شماره ۱. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریبان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان منصفانه و کافی بودن پرداخت ها.

سئوالات		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۳	٪۱۵	۱۴	٪۷۰	۳	٪۱۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۵	٪۷۵	۵	٪۲۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۲	٪۱۰	۱۸	٪۹۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۴	٪۲۰	۱۰	٪۵۰	۳	٪۱۵	۳	٪۱۵	۰	٪۱۵
۱۵	٪۷۵	۵	٪۲۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
درصد کل	٪۳۵	٪۴۶	٪۲۲/۵	٪۱۵	٪۱۵	٪۱۵	٪۱۵	٪۱۵	٪۱۵	٪۱۵	٪۱۵

الف-۲) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریبان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان رضایت از ایمنی و بهداشت و رضایت از میزان ساعات کاری

سئوالات ۶ تا ۸ پرسشنامه به بررسی میزان رضایت از ایمنی و بهداشت و میزان ساعات کاری از دیدگاه مربیان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۲) بیشترین فراوانی به گزینه متوسط اختصاص یافته است.

جدول شماره ۲. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان رضایت از ایمنی و بهداشت و میزان ساعات کاری

سئوالات	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۶	۰	۰	۰	۰	۱۵	٪۷۵	۳	٪۱۵	۲	٪۱۰
۷	۰	۰	۲	٪۱۰	۸	٪۴۰	۱۰	٪۵۰	۰	۰
۸	۱	٪۵	۰	۰	۴	٪۲۰	۴	٪۲۰	۱۱	٪۵۵
درصد کل	٪۵		٪۱۰		٪۴۵		۲۸/۳		۳۲/۵	

الف-۳) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم

سئوالات ۹ تا ۱۱ پرسشنامه به بررسی میزان تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم از دیدگاه مربیان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۳) بیشترین فراوانی به گزینه متوسط اختصاص یافته است.

جدول شماره ۳. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم

سئوالات	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۹	۲	٪۱۰	۰	۰	۱۶	٪۸۰	۰	۰	۲	٪۱۰
۱۰	۰	۰	۳	٪۱۵	۱۶	٪۸۰	۱	٪۵	۰	۰
۱۱	۰	۰	۰	۰	۵	٪۲۵	۱۵	٪۷۵	۰	۰
درصد کل	۰		٪۱۵		۶۱/۶۷		٪۴۰		٪۱۰	

الف-۴) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه قانون گرایی در سازمان

سئوالات ۱۲ تا ۱۷ پرسشنامه به بررسی میزان قانون گرایی در سازمان از دیدگاه مربیان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۴) بیشترین فراوانی به گزینه متوسط اختصاص یافته است.

جدول شماره ۴. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه میزان قانون گرایی در سازمان

سئوالات		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۱۲		۰	۰	۰	۲	۱۰٪	۱۶	۸۰٪	۲	۱۰٪	۰
۱۳		۵	۲۵٪	۱۰	۵۰٪	۵	۲۵٪	۰	۰	۰	۰
۱۴		۰	۰	۴	۲۰٪	۴	۲۰٪	۱۰	۵۰٪	۲	۱۰٪
۱۵		۴	۲۰٪	۱۲	۶۰٪	۰	۰	۲	۱۰٪	۲	۱۰٪
۱۶		۰	۰	۴	۲۰٪	۱۴	۷۰٪	۲	۱۰٪	۰	۰
۱۷		۰	۰	۴	۲۰٪	۱۴	۷۰٪	۲	۱۰٪	۰	۰
درصد کل		۲۲/۵٪		۲۸/۳۴		۳۲/۵٪		۲۶/۶۷٪		۱۰٪	

الف-۵) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه روابط اجتماعی در زندگی کاری

سئوالات ۱۸ تا ۲۰ پرسشنامه به بررسی مولفه روابط اجتماعی در زندگی کاری از دیدگاه مربیان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۵) بیشترین فراوانی به گزینه متوسط اختصاص یافته است.

جدول شماره ۵. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه روابط اجتماعی در زندگی کاری.

سئوالات		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۱۸		۲	۱۰٪	۱۰	۵۰٪	۴	۲۰٪	۴	۲۰٪	۰	۰

۰	۰	۲۰٪	۴	۶۰٪	۱۲	۲۰٪	۴	۰	۰	۱۹
۱۰٪	۲	۲۰٪	۴	۶۰٪	۱۲	۱۰٪	۲	۰	۰	۲۰
۱۰٪		۲۰٪		۴۶/۶۷		۲۶/۱۶۷		۱۰٪		درصد کل

الف-۶) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریمان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه فضای کلی زندگی

سئوالات ۲۱ تا ۲۳ پرسشنامه به بررسی مولفه فضای کلی زندگی از دیدگاه مریمان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۶) بیشترین فراوانی به گزینه متوسط اختصاص یافته است.

جدول شماره ۶. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریمان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه فضای کلی زندگی

سئوالات		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۲۱	۴	۲۰٪	۸	۴۰٪	۸	۴۰٪	۰	۰	۰	۰	۰
۲۲	۴	۲۰٪	۹	۴۵٪	۴	۲۰٪	۳	۱۵٪	۰	۰	۰
۲۳	۳	۱۵٪	۴	۲۰٪	۹	۴۵٪	۴	۲۰٪	۰	۰	۰
درصد کل		۱۸٪/۳		۳۵٪		۳۵٪		۱۱٪/۶۷		۰	

الف-۷) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریمان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی

سئوالات ۲۴ تا ۲۷ پرسشنامه به بررسی مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی از دیدگاه مریمان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۷) بیشترین فراوانی به گزینه خیلی کم اختصاص یافته است.

جدول شماره ۷. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مریمان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی

سئوالات		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۲۴	۱۰	۵۰٪	۰	۰	۴	۰	۰	۶	۰	۰	۰
۲۵	۱۶	۸۰٪	۰	۰	۲	۱۰٪	۲	۲۰٪	۰	۰	۰

۲۵٪	۳	۲۰٪	۴	۴۵٪	۹	۲۰٪	۴	۰	۰	۲۶
۰	۰	۴۰٪	۸	۴۰٪	۸	۱۰٪	۲	۱۰٪	۲	۲۷
۲۵٪		۱۳٪/۳۴		۳۱٪/۱۶۷		۱۵٪		۴۶/۶۷		درصد کل

الف-۸) توزیع فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه توسعه قابلیت های فردی

سئوالات ۲۸ تا ۳۲ پرسشنامه به بررسی مولفه توسعه قابلیت های فردی از دیدگاه مربیان پرداخته است با توجه به اطلاعات موجود در جدول شماره (۸) بیشترین فراوانی به گزینه متوسط اختصاص یافته است.

جدول شماره ۸. فراوانی و درصد گزینه های انتخابی مربیان زن شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان در مولفه توسعه قابلیت های فردی.

سئوالات		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۱۰٪	۲	۱۰٪	۲	۱۰٪	۱۶	۸۰٪	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۲۰٪	۴	۸۰٪	۱۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۲۰٪	۴	۷۵٪	۱۵	۰	۰	۰	۱	۵٪	۰
۰	۰	۴۰٪	۸	۴۰٪	۸	۲۰٪	۴	۰	۰	۰	۰
۴۰٪	۸	۴۰٪	۸	۱۰٪	۲	۱۰٪	۲	۱۰٪	۲	۰	۰
۲۵٪		۲۶٪		۵۷٪		۱۵٪		۵٪		درصد کل	

ب) توصیف کیفیت زندگی کاری مربیان به شکل کلی (کل مولفه ها و زیر مولفه ها)

در این قسمت با استفاده از میانگین و انحراف معیار مولفه های بررسی شده در پژوهش از دیدگاه مربیان مورد توصیف قرار می گیرند تا وضعیت مولفه ها، از نظر میزان تاثیرگذاری آن ها بر کیفیت زندگی مربیان به شکل کلی و بدون در نظر گرفتن جنسیت، مشخص گردد. جدول شماره (۹) نتایج میانگین مولفه ها و زیرمولفه های مورد بررسی را از نظر مربیان را نشان می دهد.

جدول شماره ۹. اطلاعات توصیفی عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری مربیان (n-300)

خطای میانگین انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	عوامل و مولفه ها
۰/۰۴۳	۰/۷۵۹	۱/۵۹	آیا حقوق دریافتی شما با معیارهای مورد نظر تان مطابقت دارد؟
۰/۰۳۹	۰/۶۸۶	۱/۴۲	آیا نظام پرداخت حقوق شما با پرداخت حقوق مشاغل دیگر سازگاری دارد؟
۰/۰۵۹	۱/۰۳۷	۳/۱۴	آیا از میزان حقوق دریافتی خود رضایت دارید؟
۰/۰۸۹	۰/۹۵۸	۲/۱۵	آیا حقوق شما به موقع پرداخت می شود؟
۰/۰۴۳	۰/۸۹۲	۱/۵۶	آیا حقوق دریافتی شما برای مخارج زندگی کفایت می کند؟
۰/۰۳۴	۰/۶۰۵	۱/۹۷۵	پرداخت به موقع و منصفانه
۰/۰۵۷	۰/۹۹۸	۲/۷۶	تا چه میزان از شرایط فیزیکی و محیط کاری خود رضایت دارید؟
۰/۰۵۳	۰/۹۳۵	۲/۹۸	تا چه اندازه محیط کار شما از نظر ایمنی و بهداشتی مورد رضایت است؟
۰/۰۵۱	۰/۸۹۷	۳/۱۶	آیا از ساعات برگزاری کلاس های خود رضایت دارید؟
۰/۰۴۳	۰/۷۵۹	۲/۹۷	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۰۵۶	۰/۹۷۷	۲/۵۶	تا چه اندازه شغل شما امکان رشد ظرفیت و توانایی های بالقوه را برایتان فراهم می سازد؟
۰/۰۵۲	۰/۸۷۸	۲/۶۸	تا چه میزان به کارگیری مهارت های آموخته شده برای شما فراهم است؟
۰/۰۶۱	۱/۰۶۵	۳/۱۴	تا چه اندازه در محیط کار امنیت شغلی وجود دارد؟
۰/۰۴۳	۰/۷۵۲	۲/۷۹	میزان تامین فرصت رشد کارکنان
۰/۰۵۱	۰/۸۸۸	۳/۶	تا چه حد نحوه رفتار و برخورد مسئولین محل کارتان با شما منصفانه است؟
۰/۰۶۱	۱/۰۶۳	۲/۸۲	تا چه میزان امکان بیان آزادانه نظرات آموزشی و پژوهشی خود بدون ترس و وا همه از مسئولین را دارید؟
۰/۰۵۷	۰/۹۹۳	۳/۰۲	تا چه اندازه شما در محیط کار از آرامش نسبی برخوردار هستید؟

۰/۰۶۵	۰/۷۸۷	۲/۰۴۳	آیا روش مدونی برای اظهار نظر یا شکایات در محیط کار برای شما فراهم است؟
۰/۰۸۷	۰/۵۶۴	۳/۰۴۳	آیا قوانین موجود در محیط کار برای شما رضایت بخش است؟
۰/۰۶۳	۰/۹۸۵	۲/۵۶۴	تا چه میزان مسائل و مشکلات شما در محیط کار بر طبق اصول و قوانین حل می شود؟
۰/۰۳۹	۰/۶۹۰	۲ / ۹۸	میزان قانون گرایی در سازمان
۰/۰۶۱	۱/۰۷	۳/۰۴	مسئولین ذی ربط تا چه اندازه به قوانین حاکم بر جامعه ارج می نهند؟
۰/۰۶۱	۱/۰۵۷	۲/۹	به نظر شما روسا و مسئولین ذی ربط تا چه اندازه بر طبق قوانین حاکم بر محیط کار عمل می کنند؟
۰/۰۶۲	۱/۰۷۷	۳/۶۸	محیط کارتان تا چه حد در برابر حفاظت از محیط زیست احساس مسئولیت می کند؟
۰/۰۲۰	۰/۷۰۶	۲/۷۵	میزان روابط اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۶۱	۱/۰۶۴	۳/۷۷	آیا شغلتان مانع از انجام مسئولیتهای خانوادگی شما می شود؟
۰/۰۶۱	۱/۰۷۱	۲/۸۲	آیا شغلتان مانع از ایفای سایر نقش های اجتماعی خود در زندگی غیرکاری می شود؟
۰/۰۵۵	۰/۹۶۴	۲/۱۱	تا چه میزان شغل شما، مانع از اوقات فراغت مورد نیازتان می شود؟
۰/۰۳۵	۰/۶۰۸	۲/۳۸	فضای کلی زندگی
۰/۰۵۷	۰/۹۹۷	۳/۳۰	شغلتان تا چه حد امکان ادامه تحصیل یا افزایش توان عملی را در خارج از کشور فراهم کرده است؟
۰/۰۵۶	۰/۹۷۲	۳/۵۲	آیا اداره مربوط، تسهیلات لازم برای شاغلین جهت ارائه مقالات علمی در سمینارها، کنگره ها عملی و ... در خارج از کشور فراهم می سازد؟
۰/۰۶۲	۱/۰۷۶	۲/۵۲	در محیط کار شما کارها و وظایف تا چه حد بر اساس رعایت سلسله مراتب اداری انجام می شود؟
۰/۰۵۸	۱/۰۱۰	۲/۷۹	تا چه حد همکاران شما در محیط کار به یکدیگر اعتماد دارند؟
۰/۰۴۱	۰/۷۱۶	۳/۰۳	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۰۵۶	۰/۹۸۶	۲/۵۰	تا چه اندازه زمینه ارتقاء شغلی به درجات علمی بالاتر در محیط کار فراهم است

۰/۰۵۳	۰/۹۲۲	۲/۶۱	تا چه میزان شاغلین در مواقع لزوم مود حمایت همکارانشان قرار می گیرند
۰/۰۵۶	۰/۹۸۲	۲/۹۱	تا چه میزان شغل شما امکان به کارگیری مهارتهای شغلی دیگر را فراهم می سازد
۰/۰۵۶	۹۷۵	۲/۷۴	تا چه میزان امکان دسترسی به اطلاعات لازم مربوط به کارتان برای شما فراهم است
۰/۰۵۲	۰/۹۸۶	۲/۶۹	تا چه اندازه امکانات کتابخانه و سایت اینترنتی برای دسترسی به اطلاعات مربوط به رشته تخصصی شما فراهم ساخته است
۰/۰۴۳	۰/۷۴۴	۲/۵۶	میزان توسعه فردی

با مقایسه میانگین ها می توان گفت بالاترین میانگین مربوط به مولفه میزان یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۳/۰۳) و کمترین میانگین به مولفه پرداخت منصفانه و کافی (۲/۰۵) اختصاص یافته است.

بحث و نتیجه گیری

در این بخش به بررسی تک تک مولفه ها می پردازیم و نتایج تحلیل ها را تبیین می نماییم. نتایج مطالعه به طور کلی نشان می دهد که وضعیت حقوق پرداختی از نظر افراد شرکت کننده در حد کم است و این نشان دهنده وضعیت ضعیف حقوق دریافتی مریبان سازمان آموزش فنی و حرفه ای است. دریافت حقوق ضعیف و نامتناسب با شغل، علاوه بر کاهش کیفیت زندگی کاری، باعث می شود فرد شغلش را به عنوان وسیله ای برای نیازهای اقتصادی بداند و کارمندانی با چنین تفکری غالباً وفاداری کمی نسبت به سازمان دارند و عموماً برای کمبودهای ناشی از حقوق پایین، دست به کارهای دیگری می زنند (کیانی : ۱۴۰۰).

نتایج مطالعه در بررسی مولفه امنیت محیط کاری نشان داد که میانگین امتیازات حاصل شده از نظرات افراد نمونه در خصوص این مولفه ۲ / ۹۷ از ۵ امتیاز بوده است. بنابراین با در نظر گرفتن مقیاس سنجش و مقایسه میانگین حاصل می توان گفت که وضعیت محیط کاری ایمن و بهداشتی در حد متوسط ارزیابی شده است. مهمترین مسئله در این حوزه، عدم رضایت از شرایط فیزیکی و محیط کاری با میانگینی معادل ۲ / ۷۶ (بوده) است. که بخش عمده ای از آن به مناسب نبودن محیط کاری از نظر فیزیکی و نبود امکانات و زیرساختها در اداره بر می گردد .

نتایج مطالعه در تحلیل مولفه فرصت رشد کارکنان نشان داد که میانگین امتیازات حاصل شده از نظرات افراد نمونه در خصوص این مولفه ۷۹ / ۲ از ۵ امتیاز بوده است. بنابراین با در نظر گرفتن مقیاس سنجش و مقایسه میانگین حاصل میتوان گفت که وضعیت محیط میزان تأمین فرصت رشد کارکنان در حد متوسط ارزیابی شده است. مهم ترین مسئله در این حوزه، عدم امکان رشد ظرفیت و تواناییهای بالقوه افراد با میانگینی معادل (۵۶ / ۲) بوده است. که بخش عمده ای از آن به وجود قوانین عجیب و غریب و دست و پا گیر در اداره و در مقابل مربیان است که فرصت توانایی های فردی را از آنان می گیرد.

تحلیل و بررسی مولفه میزان قانون گرایی در اداره نشان می دهد که میانگین امتیازات حاصل از افراد نمونه ۹۸ / ۲ از ۵ امتیاز بوده است و این بیانگر وضعیت متوسط میزان قانون گرایی در اداره می باشد که مهم ترین مسئله عدم وجود روشی مدون و مشخص برای اظهارنظر و یا طرح شکایت در مراکز و ادارات آموزش فنی و حرفه ای می باشد.

میانگین امتیازات حاصل از افراد نمونه در رابطه با مولفه روابط اجتماعی زندگی کاری کارکنان ۷۵ / ۲ از ۵ امتیاز بوده که در حد متوسط است. در واقع روابط اجتماعی در محیط کاری یکی از عوامل فرسودگی شغلی است. مهم ترین مشکل در این زمینه، حضور هر روزه در محیط کار به ویژه برای بانوان سخت و طاقت فرسا است و این امر زن را به عنوان همسر و مادر خانواده با مشکلاتی مواجه می کند.

تحلیل و بررسی مولفه فضای کلی زندگی در بین مربیان زن آموزش فنی و حرفه ای نشان می دهد که میانگین امتیازات حاصل از افراد نمونه ۳۸ / ۲ از ۵ امتیاز بوده که در حد کم ارزیابی می شود. در صورتی که شرایط و تسهیلاتی جهت ادامه تحصیل برای کارکنان آموزش فنی و حرفه ای فراهم گردد به طوری که بتوانند مامور به تحصیل شوند تا در ارتقای علمی خود تلاش نمایند، این شاخص بهبود خواهد یافت و کیفیت زندگی کاری هم پیشرفت خواهد نمود.

میانگین امتیازات حاصل از افراد نمونه در رابطه با مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان ۰۸ / ۳ از ۵ امتیاز بوده که در حد متوسط است. مهم ترین علت در این حیطه، عدم ارتباط موثر و مثبت میان ارتقای علمی و کیفیت کاری و حقوقی مربیان می باشد. فردی که در رشته تخصصی خود به دنبال بهبود و بروزرسانی علم و تخصصش می باشد، بایسته است از سوی

اداره ذی ربط، امکانات لازمه برایش فراهم گردد تا انگیزه ای برای سایر کارکنان اداره باشد. بدون تردید این فرصت سازی، در پایداری و رشد علمی سازمان بسیار راهگشا و مثمرتر خواهد بود و موجب پویایی جریان علم اندوزی و تعلیم و تعلم می گردد.

نتایج مطالعه در تحلیل مولفه میزان توسعه قابلیت های فردی مریبان زن سازمان آموزش فنی و حرفه ای نشان داد که میانگین امتیازات حاصل شده از نظرات افراد نمونه در خصوص این مولفه ۶۹ / ۲ از ۵ امتیاز بوده که در حد متوسط ارزیابی می شود. بی توجهی به شناسایی قابلیت ها و توانایی های فردی، باعث فرسودگی و یکنواختی محیط کاری می شود. بنابر رسالت و اهداف آموزشی سازمان، شایسته است توانایی های کارکنان همواره بررسی شود تا بتوان از افراد متخصص و مستعد در زمینه های مختلف بهره برد.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشانگر کیفیت زندگی کاری متوسط مریبان زن آموزش فنی و حرفه ای می باشد که با پژوهش های انجام شده در سایر سازمان ها تقریباً تطابق دارد. بهبود کیفیت زندگی کاری مریبان موجب افزایش رضایت شاغلین می شود و برای رسیدن به این هدف لازم است

کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار، یکی از روشهای ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران دارد. کیفیت زندگی کاری، از جمله ی فنون بالندگی سازمانی است که به منظور بهبود کارکرد سازمان، از طریق انسانی تر و مردم سالاری تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری طراحی شده است. سازمانی که بتواند انرژی و خلاقیت کارکنان را برای برآورده ساختن اهداف مجموعه بسیج کند توانسته است از راهبرد کیفیت زندگی کاری در جهت ارتقای سطح مطلوب بهره وری به درستی استفاده نماید.

پیشنهادات کاربردی

با مطالعه ی منابع مختلف و بررسی نتایج حاصل از مطالعه ی حاضر، موارد زیر به عنوان پیشنهاد های کاربردی برای مسئولین اجرایی در راستای رفع نواقص شناسایی شده در حوزه ی کیفیت زندگی کاری مریبان به شکل شکلی و زنان به شکل اخص، ارائه می گردد:

کیفیت پایین زندگی شغلی ممکن است سبب بیان تمایل به ترک شغل گردد که اندیشه‌ی این اقدام در ذهن کارکنان موجب تأثیر بر روی عملکرد و کیفیت کار آنان می‌شود. لذا لازم است سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به موضوعاتی که این کیفیت را ارتقاء می‌دهند توجه لازم بنماید و در این زمینه برنامه ریزی نموده و نسبت به طراحی برنامه‌ای عملیاتی برای ارتقاء سطح کیفیت زندگی شغلی کارکنان خود اقدام نماید.

اکثر مربیان بر این باورند که میزان حقوق پرداختی شان با استانداردهای مورد نظر آنها مطابقت ندارد و اتفاق نظر دارند که حقوقی که استحقاق آنها را داشته باشد پرداخت نمی‌شود، بنابراین برقراری نظام پرداخت عادلانه که بتواند نیازهای این قشر از اقشار جامعه را برآورده سازد با توجه به کارکرد آنان در سیستم لازم می‌باشد. همچنین این عدم پرداخت به موقع حقوق و مزایا از دیگر مشکلاتی است که مطرح است و چاره‌اندیشی برای تأمین این هزینه‌ها از الزامات مدیران ارشد سازمان است که باید برای این مشکلات راهکار مناسب اتخاذ شود. در این بخش برای زنان مربی می‌توان به احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار در تنظیم حقوق و مزایا مربیان زن و دادن حق نگهداری فرزند به مربیان زن دارای فرزند کوچک و همچنین دادن حق اولاد به زنان مربی، تا حدی به ایجاد وضعیت بهتر حقوق آنها کمک نمود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. اردشیری، اعظم (۱۳۹۰) مقایسه کیفیت زندگی کاری و وجدان کاری معلمان زن و مرد دوره متوسطه شهرستان لردگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی: تهران.
۲. بزاز جزایری، احمد (۱۳۸۵)، تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران)، پایان نامه (دکترای حرفه‌ای)-دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۳. تدینی، شیوا (۱۳۸۷)، رابطه رضایت شغلی و سلامت روان با کیفیت زندگی کاری در پرسنل بهداشت خانواده مرکز بهداشت کرج، پایان نامه (کارشناسی ارشد)-دانشگاه پیام نور.
۴. خدایاریان، مهسا (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر بکارگیری برنامه ارتقاء صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران واحد مراقبت‌های ویژه قلبی، پایان نامه (کارشناسی ارشد)-دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم پزشکی.
۵. رضوانی، محمدرضا و منصوریان، حسین (۱۳۸۷) سنجش کیفیت زندگی: بررسی مفاهیم، شاخص‌ها، مدل‌ها و ارائه مدل پیشنهادی برای نواحی روستایی. فصل نامه روستا و توسعه، شماره ۳، صص ۱-۲۶.
۶. رودکی، مهدی (۱۳۸۷)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
۷. سجادی، سوسن (۱۳۷۷)، بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری (کیفیت زندگی کاری، کیفیت محیط کاری) پرستاران بیمارستان‌های شهر سمنان در بهار ۱۳۷۷، خلاصه مقالات همایش پرستاری و بهره‌وری، تهران، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، معاونت درمان، شورایی عالی پرستاری، راثو، واسکار گاوندرا (۱۳۷۴)، مجموعه مقالات نقش کیفیت زندگی کاری در ارتقاء بهره‌وری / واسکار گاوندرا راثو، ج.ک. سوری، حسین پیرا سته؛ مترجم: مکیه گرم‌سیری: سازمان برنامه و بودجه استان بوشهر.
۹. زمانی، سلیمان (۱۳۸۷)، دبررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و کیفیت زندگی کاری دبیران مدارس متوسطه شهر خرم‌آباد، پایان نامه (کارشناسی ارشد)--دانشگاه آزاد واحد خرم‌آباد.
۱۰. غنبری، موسی (۱۳۸۹) بررسی تحولات کیفیت زندگی در ایران (۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵)، فصل نامه توسعه روستایی، شماره ۲، صص ۱۴۹-۱۸۱.

۱۱. کیانی، زهرا (۱۴۰۰) ارائه مدل عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
۱۲. لوتانز، فرد (۱۹۹۸) رفتار سازمانی: رویکردی مبتنی بر شواهد، ترجمه عبدالمحمد طاهری، محمد شعبانی، آوای نور: تهران.

