

Designing the Questionnaire of Teachers' Work Life Quality

Rahm Khoda Javadi^{*1}, Mohsen Rasouli², Jafar Hasani³

1. PhD of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran
3. Associate Professor, Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran

Article Info

Original Article

Received: 2018/09/28
Accepted: 2019/03/01
Published Online: 2019/03/21
DOI: 10.30699/jergon.7.1.10

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Information

Rahm Khoda Javadi,

PhD of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran

Email:

rjavadi56@gmail.com

Abstract

Background and Objectives: Quality of work life is one of the most important factors in promotion of teachers and having them continue their jobs. This study aimed at designing and evaluating a questionnaire for teachers' work life quality.

Methods: In this research, a sequential exploratory approach (instrument editing model) was used and in the qualitative stage, a semi-structured interview method was used to determine the quality of life of teachers. In the qualitative stage, indices of work life quality were identified using semi-structured interviews with 12 teachers (9 men and 3 women) of Karaj city (2014-2015 educational year) selected through purposive sampling method. The qualitative data was analyzed using Straus and Corbin method. Subsequently, a questionnaire of teachers' working life quality was constructed based on these indices and was validated in the quantitative stage.

Results: Content validity was confirmed by five experts using content validity index. A sample of 760 (387 women) teachers selected through multistage cluster sampling were handed out two questionnaires including a researcher-made questionnaire of teachers quality of working life and Walton (1973) quality of work life questionnaire. Construct validity of the research-made questionnaire was examined using exploratory factor analysis. Eight factors were extracted and confirmed through confirmatory factor analysis. Fit indices of model indicate compliance. Convergent validity was confirmed by its correlation with the quality of work life questionnaire ($P < 0.01$). Reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha coefficient (0/74-0/88).

Conclusion: The results of the study indicated that the researcher-made questionnaire with regard to its design in the job context of Iranian teachers, with 54 items, is an appropriate tool for assessing the quality of their working life.

Keywords: Quality of work life, Teacher, Instrument design

How to Cite This Article:

Javadi R, Rasouli M, Hasani J. Designing the Questionnaire of Teachers' Work Life Quality. Iran J Ergon. 2019; 7 (1) :10-19

طراحی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان

رحم خدا جوادی^{۱*}، محسن رسولی^۲، جعفر حسینی^۳

۱. دکترای مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
 ۲. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
 ۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۷/۰۶	زمینه و هدف: کیفیت زندگی کاری از عوامل مؤثر ارتقا و حفظ معلمان در شغلشان است. هدف این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان است.
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۰	روش کار: در این پژوهش از رویکرد اکتشافی متوالی (مدل تدوین ابزار) استفاده و در مرحله کیفی با روش مصاحبه نیمه‌ساختار شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان شهرستان کرج در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ شناسایی شدند. ۱۲ معلم (۹ مرد و ۳ زن) به روش نمونه‌گیری هدفمند در مصاحبه نیمه‌ساختار شرکت کردند. داده‌های به‌دست‌آمده از مرحله کیفی پژوهش با استفاده از فنون اشتراوس و کربین کدگذاری شده و بر اساس این درون‌مایه‌ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی و در مرحله کمی رواسازی شد.
انتشار آنلاین: ۱۳۹۸/۰۱/۰۱	یافته‌ها: روایی صوری با استفاده از نظر پنج متخصص و روایی محتوای محتوا با استفاده از شاخص روایی محتوا تأیید شد. سپس ۷۶۰ معلم (۳۸۷ زن) در نواحی چهارگانه شهر کرج به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب و به پرسشنامه‌های محقق ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان و کیفیت زندگی کاری والتون پاسخ دادند. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، این نمونه به دو زیرنمونه مساوی، تقسیم و روی یکی از این نمونه‌ها، به تصادف، تحلیل عاملی اکتشافی انجام و هشت عامل استخراج شد که در تحلیل عاملی تأییدی بر نمونه دوم با شاخص‌های برازش مطلوب تأیید شد. روایی همگرایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با محاسبه همبستگی آن با پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون ($P < 0/01$) و پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۴) تا ۰/۸۸ تأیید شد.
نویسنده مسئول: رحم خدا جوادی دکترای مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران	نتیجه‌گیری: پرسشنامه ساخته‌شده، با توجه به طراحی آن در بافت شغلی معلمان ایرانی، با ۵۴ گویه ابزار مناسبی برای سنجش کیفیت زندگی کاری آنهاست.
پست الکترونیک: rjavadi56@gmail.com	واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، معلمان، تدوین ابزار

مقدمه

مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت مناسب برای رشد و امنیت مدام، اهمیت کار در جامعه، قانونمندی کار و تناسب اجتماعی [۳]. در مقیاس کیفیت زندگی مرتبط با کار (Work Related Quality Of Life Scale) شش عامل اصلی برای تبیین کیفیت زندگی کاری افراد وجود دارد. این شش خرده‌مقیاس عبارت‌اند از: رضایت شغلی و حرفه‌ای، شرایط کاری، بهزیستی کلی، تداخل کار - خانواده، استرس در کار و کنترل در کار [۴].

در پژوهش‌های پیشین بر مؤلفه‌های متفاوتی به عنوان شاخص‌های مهم یا سازنده کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید شده است. در پژوهش Lu و Yong بی‌توازی بین درآمد و ساعات کار، مراقبت از خانواده، اوقات فراغت و مسائلی مثل محیط فیزیکی - آموزشی فقیر، مدیریت و مشارکت دموکراتیک محدود و شانس کم در ارتقای شغلی در کاهش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان چینی مؤثر بوده است

کیفیت زندگی کاری (quality of work life) معلمان به عنوان شاخصی مؤثر در آموزش و پرورش توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است [۱]. 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 کلی‌تر مثل رضایت از زندگی، بهزیستی و احساسات عمومی‌تر را نیز در بر می‌گیرد [۲].

تعداد اندکی ابزار اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری وجود دارد و آنهایی هم که هست شواهد کمی برای اعتبار و روایی دارد. Walton اولین و مشهورترین فردی است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را طبقه‌بندی کرد. او به هشت متغیر اصلی برای سنجش کیفیت زندگی کاری توجه کرد: پرداخت منصفانه و کافی، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت

روش بررسی

این پژوهش ترکیبی (mixed method research) با راهبرد اکتشافی متوالی (از نوع مدل تدوین ابزار) است. در روش اکتشافی متوالی نتایج مرحله اول پژوهش (کیفی) به شکل‌گیری و روشن شدن روش مرحله دوم (کمی) منجر می‌شود. پژوهشگران زمانی از مدل تدوین ابزار استفاده می‌کنند که با توجه به یافته‌های کیفی به تدوین و اجرای یک ابزار کمی نیاز دارند. در این طرح پژوهشگر ابتدا موضوع پژوهش را به صورت کیفی با چند شرکت‌کننده محدود بررسی و سپس از یافته‌های کیفی به عنوان راهنما برای تدوین پرسش‌ها و مقیاس‌های ابزار پیمایش کمی استفاده می‌کند. در مرحله دوم جمع‌آوری داده پژوهشگر این ابزارها را به صورت کمی اجرا و رواسازی می‌کند. در این طرح روش‌های کمی و کیفی از طریق تدوین پرسش‌های ابزار به هم متصل می‌شوند [۱۳].

در ادامه مراحل کیفی و کمی پژوهش به تفکیک توضیح داده می‌شود.

مصاحبه نیمه‌ساختار روشی است که در مرحله کیفی این پژوهش استفاده شده است. ۱۲ نفر (۹ معلم مرد و ۳ معلم زن) که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند در مصاحبه‌ها شرکت کردند. در انتخاب نمونه به تنوع شرکت‌کنندگان از نظر متغیرهایی مثل سابقه کار، مقطع و رشته تحصیلی توجه شد.

مصاحبه‌ها با هماهنگی قبلی در مدارس مقاطع سه‌گانه شهرستان کرج در سال تحصیلی ۹۵-۹۴، در مکانی آرام، با رضایت کامل مصاحبه‌شوندگان و بدون حضور افراد دیگر انجام شد. مدت زمان اجرای مصاحبه‌ها بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت بود. مصاحبه با این پرسش آغاز شد: شما از زندگی کاری خود راضی هستید؟ یا با توجه به تجارب کاری‌تان چه احساسی به زندگی کاری خود دارید؟ و با این پرسش بازپاسخ ادامه پیدا کرد: چه چیزی باعث رضایت شما (یا نارضایتی) از زندگی کاری‌تان شده است؟ در طول مصاحبه از پرسش‌های تجربی، احساسی، دانشی و در مواقع لازم از سؤالات کاوشگرانه هم استفاده شد. پرسیدن سؤالاتی از قبیل: می‌توانید بیشتر در این زمینه توضیح دهید؟ یا می‌شود منظورتان را واضح‌تر بیان کنید؟ دستیابی به معنای دقیق اظهارات مصاحبه‌شونده‌ها را آسان‌تر کرد. برای تشویق به صحبت بیشتر گاهی اظهارات مصاحبه‌شونده خلاصه و بازگو شد. در پایان مصاحبه هم این سؤال مطرح شد: آیا مسئله یا نکته‌ای باقی مانده است که بخواهید درباره آن صحبت کنید؟ به این شکل تا جای ممکن سعی شد مطلب ناگفته‌ای باقی نماند.

مصاحبه با اجازه گرفتن از مصاحبه‌شونده ضبط و پس از اتمام مصاحبه فایل صوتی روی کاغذ پیاده شد. پژوهشگر لفظ به لفظ آنچه که در مصاحبه گفته شد را نوشت. تحلیل داده‌ها (کدگذاری مفاهیم و شکل دادن به یک نظریه) با استفاده از فنون ارائه‌شده Corbin و Strauss (۱۹۹۸) انجام شد. ملاک نمونه‌گیری در مرحله کیفی اشباع نظری مقوله‌ها

[۵]. نتایج پژوهش Arif و Liyas نشان می‌دهد که ارزش ادراک‌شده کار، جو کاری، توازن کار و زندگی و رضایت از روابط در زندگی عوامل اصلی شکل‌دهنده ادراک معلمان پاکستانی از کیفیت زندگی کاری بودند [۶]. Naderlou و Yaghmai در پژوهشی کیفی با مصاحبه از معلمانانی که کودکانی با نیازهای ویژه داشتند به این نتیجه رسیدند که مفهوم کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی شهر زنجان هفت درون‌مایه روابط در محل کار، تعامل با دانش‌آموزان، ارتقا و مشارکت شغلی، رضایت شغلی، موانع شغلی، قوانین و جایگاه شغلی و عملکرد کاری را دارد [۷].

مروری بر شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان در ادبیات سازمانی، این مؤلفه‌ها را آشکار می‌کند: احترام، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعاملات حرفه‌ای برانگیزاننده و مکرر با همکاران، ساختارها و روش‌هایی که در بالا بردن حس کارآمدی مؤثرند، فرصت کسب و به‌کار بستن دانش، مهارت و تخصص و هماهنگی بین اهداف شخصی و اهداف مدرسه [۱۲-۱۸]. با وجود آن که مؤلفه‌ها و شاخص‌های تجربی متعددی برای کیفیت زندگی کاری در متون و مقالات زیادی مشخص شده، ولی مستندات ناچیزی در مورد این که کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی شامل کدام‌یک از این شاخص‌ها می‌شود، وجود دارد.

همچنین پژوهش‌هایی که در خصوص کیفیت زندگی کاری در کشورمان انجام شده بیشتر از نوع همبستگی بین دو یا چند متغیر بوده و مقیاس‌هایی را به کار برده‌اند که در بافت فرهنگی - اجتماعی دیگر کشورها طراحی و ساخته شده و به بسترهای شغلی، تجارب شخصی و دیدگاه معلمان ایرانی توجه نشده است. پژوهش در زمینه کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی با موانعی مثل نداشتن صراحت و شفافیت در سازه کیفیت زندگی کاری، دردسترس نبودن شاخص‌های کیفیت زندگی کاری و فقدان مقیاسی برای اندازه‌گیری معتبر کیفیت زندگی کاری معلمان روبه‌روست. طراحی و ساخت ابزاری مناسب برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی باعث می‌شود موانع پیش روی پژوهشگران حذف شود. همچنین مدیران آموزش و پرورش می‌توانند مشخص کنند چه حیطه‌هایی از زندگی کاری معلمان نیاز به تغییر یا ارتقا دارد و به آنها در طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان کمک می‌کند.

با توجه به موارد ذکرشده و این که مقیاس‌های موجود در کشورهای غربی به لحاظ تهیه شدن در بافت اجتماعی - فرهنگی متفاوت برای سنجش کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی کاربرد محدود دارد، پژوهشگر تصمیم گرفت تا ابعاد و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه معلمان را شناسایی و بر اساس نتایج به‌دست‌آمده پرسشنامه‌ای برای سنجش کیفیت زندگی کاری آنها طراحی و رواسازی کند. در بخش کیفی پژوهش این سؤال که شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی کدام است و در بخش کمی نیز این سؤال که روایی و اعتبار پرسشنامه طراحی‌شده چگونه است، مطرح شد.

را در خصوص شرایط کاری خود ابراز می‌کنند. خصوصیات روان‌سنجی این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی، محاسبه آلفای کرونباخ و همبستگی در بخش یافته‌ها به تفصیل آمده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون

Walton (۱۹۷۳) این پرسشنامه را تهیه کرده و ۲۹ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم تا حدی، زیاد، خیلی زیاد) دارد که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به آنان تعلق می‌گیرد و هشت خرده‌مقیاس پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مدام، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی دارد. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش کرده است. پایایی این پرسشنامه بر حسب ضریب آلفای کرونباخ توسط Rahimi (۲۰۰۶) ۰/۸۵، Jamshidi (۲۰۰۰) ۰/۸۳ و Hossaini و همکاران (۲۰۰۹) ۰/۸۵ گزارش شده است [۱۵، ۱۶، ۱۷].

یافته‌ها

داده‌های به‌دست‌آمده از طریق تجزیه و تحلیل مصاحبه با معلمان در مرحله کیفی پژوهش شامل ۵ شاخص فردی، اجتماعی، خانوادگی، سازمانی، شغلی، ۱۴ مقوله و ۸۶ زیر مقوله بود که در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. درون‌مایه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان

مقوله	شاخص
توسعه حرفه‌ای، نگرش‌های شغلی، مهارت‌های حرفه‌ای	فردی
حمایت همسر، توازن کار - خانواده	خانوادگی
منزلت اجتماعی، تعاملات بین‌فردی، محیط اجتماعی	اجتماعی
استرس شغلی، حقوق و مزایا، استقلال کاری	شغلی
امکانات مدرسه، حمایت مدیران، مشارکت مؤثر	سازمانی

خواسته شد که در مورد املائی کلمات، شفاف بودن مفهوم گویه‌ها و سادگی کامل کردن ابزار اظهار نظر کنند و بر اساس نظرات پاسخ‌دهندگان نیز گویه‌ها بازنگری و اصلاح شد. روایی محتوایی پرسشنامه نیز با استفاده از شاخص روایی محتوا (Content validity index) بررسی و برای تعیین شاخص روایی محتوا گویه‌ها به همراه هریک از درون‌مایه‌ها و مقوله‌های اصلی و فرعی برای ده نفر از اعضای هیئت علمی رشته‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی ارسال شد. از آنها خواسته شد در مورد هر گویه بر اساس سه معیار (سادگی، وضوح و مربوط بودن) به یک مقیاس لیکرت چهارنقطه‌ای پاسخ دهند. شاخص روایی محتوا با تقسیم تعداد متخصصان

(مضمون‌ها) بود و هنگام رسیدن به نقطه اشباع نظری نمونه‌گیری پایان یافت [۱۴].

جامعه آماری پژوهش همه معلمان مشغول به کار در مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرج در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ بودند. در مرحله کمی پژوهش از نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که از هریک از نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر کرج شش مدرسه در هریک از مقاطع سه‌گانه تحصیلی (سه مدرسه دخترانه و سه مدرسه پسرانه) به شیوه تصادفی انتخاب شد و معلمان این مدارس به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ۷۶۰ (۳۸۷ زن) معلم در پژوهش شرکت داده شدند. ۰/۷۱ از شرکت‌کنندگان در مدارس دولتی عادی مشغول به کار بوده، ۰/۸۲ معلم رسمی، ۰/۸۹ متأهل و از نظر سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کار متنوع بودند. لازم به ذکر است که این حجم از نمونه بر اساس تعداد گویه‌های پرسشنامه (حداقل ده برابر تعداد گویه‌ها) انتخاب و داده‌های به‌دست‌آمده از اجرای پرسشنامه‌ها به کمک نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۶ و AMOS نسخه ۱۶ با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی، آلفای کرونباخ و همبستگی تجزیه و تحلیل شد.

پرسشنامه محقق‌ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختار با آنها تدوین شد. نسخه نهایی پرسشنامه ۵۴ سؤال دارد که معلمان در قالب مقیاس لیکرت نظرات خود

در این پژوهش ترکیبی اتصال داده‌ها از طریق تدوین گویه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان صورت گرفت. پس از انجام مرحله کیفی، شناسایی و استخراج شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی شد. برای هر مقوله فرعی یک گویه ساخته شد. پرسشنامه در مقیاس لیکرت و با گزینه‌های «کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم» بود. برای هر گویه پنج گزینه در نظر گرفته شد که بار ارزشی آن‌ها به ترتیب از: کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) و تعداد گویه‌های پرسشنامه اولیه ۸۶ گویه بود.

برای تعیین روایی صوری پرسشنامه از پنج استاد دانشگاه

استفاده از این روش و اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، از آزمون‌های کیسر، مایر و اوکلین (KMO) و آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۲ آمده است.

نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت نشان می‌دهد که می‌توان از داده‌ها یک ساختار عاملی مشخص استخراج کرد. هشت عامل از اجرای تحلیل عاملی (در قالب ۵۹ سؤال) به دست آمد که با توجه به محتوای گویه‌ها نام‌گذاری شد (عامل ۱: توسعه حرفه‌ای؛ عامل ۲: مزایای شغلی؛ عامل ۳: حمایت مدیران؛ عامل ۴: استرس‌های شغلی؛ عامل ۵: نگرش شغلی؛ عامل ۶: حمایت همسر؛ عامل ۷: توازن کار - خانواده و عامل ۸: مشارکت مؤثر). عامل‌ها بر اساس معیارهای ارزش ویژه بالاتر از یک، متعامد نبودن و بار عاملی بالاتر از ۰/۳ مشخص شد. این هشت عامل حدود ۴۴ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین کردند (جدول ۳).

که به یک گویه نمره ۳ یا ۴ داده‌اند بر تعداد کل متخصصان به دست آمد و برای هرگویه محاسبه شد. در صورتی که ۸۰ درصد در مورد گویه‌ای توافق حاصل می‌شد آن گویه معتبر بود و در ابزار باقی می‌ماند [۱۸].

برای مشخص شدن روایی سازه پرسشنامه مذکور از روش‌های تحلیل عاملی و روایی همگرا استفاده شد. ابتدا نمونه ۷۶۰ نفری پژوهش به صورت تصادفی به دو زیرنمونه مساوی تقسیم و سپس تحلیل عاملی اکتشافی (Explorative factor analysis) بر یکی از نمونه‌ها شامل ۳۸۰ نفر (۱۹۲ زن) که به تصادف انتخاب شده بودند، انجام گرفت و نتایج حاصل از آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (Confirmatory) بر نمونه تصادفی دوم آزمون شد.

تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه اصلی و استفاده از چرخش واریماکس انجام شد. قبل از انجام آن، برای برای

جدول ۲. نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت

sig	df	Chi-square	KMO
۰/۰۰۱	۳۴۰۳	۱/۲۷۰	۰/۹۱

جدول ۳. واریانس تبیین شده توسط هریک از عوامل هشتگانه در تحلیل عاملی اکتشافی

عامل	مقادیر استخراج شده قبل از چرخش واریماکس			مقادیر استخراج شده بعد از چرخش واریماکس		
	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	واریانس تراکمی	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	واریانس تراکمی
توسعه حرفه‌ای	۱۶/۴	۱۹/۷	۱۹/۷	۸	۹/۶	۹/۶
مزایای شغلی	۸/۱	۹/۷	۲۹/۵	۶/۷	۸/۱	۱۷/۶
حمایت مدیران	۵/۴	۶/۵	۳۶	۵/۸	۷	۲۵
استرس شغلی	۲/۵	۳/۱	۳۹	۴/۵	۵/۵	۳۰/۱
نگرش شغلی	۲/۲	۲/۶	۴۱/۶	۳/۷	۴/۵	۳۴/۶
حمایت همسر	۱/۸	۲/۲	۴۳/۸	۳	۳/۶	۳۸/۲
توازن کار - خانواده	۱/۶	۲	۴۶	۳	۳/۵	۴۱/۷
مشارکت مؤثر	۱/۶	۲	۴۷/۷	۲	۲/۳	۴۴

کرج بودند که با استفاده از نرم‌افزار AMOS به روش بیشینه درست‌نمایی تحلیل عاملی تأییدی شدند (جدول ۴).

شاخص‌های برازندگی برای مدل هشت‌عاملی در حد مطلوبی بوده و نشان‌دهنده تطابق خوب مدل هشت‌عاملی با داده‌هاست. تعداد گویه‌های پرسشنامه که بعد از مرحله کیفی ۸۶ عدد بود طی فرایند روایی صوری و محتوایی به ۷۳ گویه، در تحلیل عاملی اکتشافی به ۶۲ و در تحلیل عاملی تأییدی به ۵۴ گویه کاهش یافت (جدول ۵).

برای بررسی این موضوع که آیا کیفیت زندگی کاری معلمان توسط عوامل توسعه حرفه‌ای، مزایای شغلی، حمایت مدیران، مشارکت مؤثر، استرس شغلی، حمایت همسر، توازن کار - خانواده و نگرش شغلی به درستی سنجیده می‌شود و این عوامل هشتگانه را گویه‌های مربوط به درستی می‌سنجند یا خیر از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. لازم به ذکر است که تحلیل عاملی تأییدی بر یکی دیگر از نمونه‌های تصادفی استخراج شده از نمونه اصلی انجام و داده‌های این گروه نمونه تصادفی ۳۸۰ نفر (۱۹۵ زن) از معلمان شهرستان

جدول ۴. ضرایب مسیر متغیر مکنون کیفیت زندگی کاری معلمان به عوامل هشت‌گانه در تحلیل عاملی تأییدی

خرده‌مقیاس	وزن رگرسیون	ضریب استاندارد رگرسیون	R ^۲
توسعه حرفه‌ای	۰/۴۲	**۰/۷۳	۰/۵۴
حمایت مدیران	۰/۶۵	**۰/۹۰	۰/۸۱
نگرش شغلی	۰/۶۴	**۰/۷۶	۰/۵۸
توازن کار - خانواده	۰/۲۶	**۰/۴۴	۰/۲
حمایت همسر	۰/۴۷	**۰/۵۵	۰/۳۱
مشارکت مؤثر	۰/۴۲	**۰/۷۲	۰/۵۱
مزایای شغلی	۰/۶۰	**۰/۸۰	۰/۶۴
استرس شغلی	-۰/۱۵	**۰/۲۶	۰/۱

*P<۰/۰۵، **P<۰/۰۱

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل برای مدل هشت‌عاملی در اجرای تحلیل عاملی تأییدی

NFI	RFI	TLI	IFI	CFI	RMSEA	P	CMIN/DF	DF	CMIM
۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۰۵	۰۰۰	۲/۰۳	۱۳۶۹	۲۷۷۳

برای بررسی پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از روش همسانی درونی استفاده و بدین منظور در نمونه ۷۶۰ نفری (۳۸۷ زن) پژوهش ضرایب آلفای کرونباخ برای هر خرده‌مقیاس محاسبه شد. این نتایج در جدول ۷ آمده است.

ضرایب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ و ضریب آلفای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ بود که اعتبار خوب پرسشنامه را نشان می‌دهد.

برای تعیین روایی همگرا در نمونه ۷۶۰ نفری (۳۸۷ زن) پرسشنامه محقق‌ساخته کیفیت زندگی کاری معلمان و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون اجرا شد که نتایج آزمون همبستگی آن در جدول ۶ آمده است.

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که همبستگی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان و مقیاس کیفیت زندگی کاری والتون مثبت و معنادار است. البته در مقیاس استرس شغلی این همبستگی منفی است که، به دلیل ماهیت این متغیر و شیوه نمره‌گذاری گویه‌های آن، پژوهشگر انتظار آن را داشت.

جدول ۶. ماتریس همبستگی مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان و مقیاس کیفیت زندگی کاری والتون

توسعه حرفه‌ای	حمایت مدیران	مزایای شغلی	استرس شغلی	نگرش شغلی	توازن کار - خانواده	حمایت همسر	مشارکت
۰/۰۱	**۰/۲۱	**۰/۶۴	**۰/۲۱	**۰/۲۷	۰/۰۴	**۰/۲۷	۰/۰۱
**۰/۲۸	**۰/۴۹	**۰/۴۴	*-۰/۱	**۰/۳۹	**۰/۲۵	**۰/۳۷	**۰/۲۹
**۰/۳۵	**۰/۵۴	**۰/۵۲	*-۰/۱	**۰/۵۸	**۰/۲۲	**۰/۴۲	**۰/۳۲
**۰/۳۴	**۰/۶۲	**۰/۶۰	-۰/۰۷	**۰/۵۱	**۰/۲۷	**۰/۵۰	**۰/۳۵

مشارکت	حمایت همسر	توازن کار - خانواده	نگرش شغلی	استرس شغلی	مزایای شغلی	حمایت مدیران	توسعه حرفه‌ای	
**۰/۲۷	**۰/۴۷	**۰/۱۹	**۰/۵۰	۰/۰۳	**۰/۶۴	**۰/۵۲	**۰/۲۸	رابطه اجتماعی
**۰/۳۲	**۰/۵۵	**۰/۲۰	**۰/۴۸	-۰/۰۴	**۰/۵۶	**۰/۶۵	**۰/۴	انسجام اجتماعی
**۰/۳۴	**۰/۵۵	**۰/۲۰	**۰/۵۲	-۰/۰۷	**۰/۶۲	**۰/۶۰	**۰/۴	توسعه قابلیت‌های انسانی
**۰/۳۰	**۰/۳۳	**۰/۴۴	**۰/۳۹	**۰/۱۵	**۰/۴۶	**۰/۳۸	**۰/۲۲	فضای کلی زندگی
**۰/۳۷	**۰/۶۰	**۰/۳۱	**۰/۶۱	-۰/۰۶	**۰/۷۴	**۰/۶۹	**۰/۳۷	کیفیت زندگی کاری کلی

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

جدول ۷. ضرایب پایایی برای خرده‌مقیاس‌ها و کل ابزار

آلفای کرونباخ	تعداد گویه	خرده‌مقیاس
۰/۸۶	۹	توسعه حرفه‌ای
۰/۸۷	۶	حمایت مدیران
۰/۷۸	۴	نگرش شغلی
۰/۷۴	۴	توازن کار - خانواده
۰/۷۹	۵	حمایت همسر
۰/۷۷	۴	مشارکت مؤثر
۰/۸۸	۱۲	مزایای شغلی
۰/۸۳	۸	استرس شغلی
۰/۹۱	۵۴	کل ابزار

بحث

در محیط کار دست پیدا کرده‌ایم. Lu و Yong نیز مراقبت از خانواده و اوقات فراغت، محیط آموزشی فقیر و مشارکت کم و شانس کم برای ارتقای شغلی را از عوامل کاهش کیفیت زندگی کاری معلمان دانسته‌اند که با شاخص‌های اجتماعی و سازمانی به‌دست‌آمده در این پژوهش از جمله مقوله حقوق و مزایای شغلی هماهنگ است [۵].

نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از هشت عامل اشباع شده است. تحلیل عاملی تأییدی مشخص کرد که ساختار عاملی به‌دست‌آمده از نمونه مدرج‌سازی در نمونه رواسازی نیز به دست آمد. روایی همگرایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان از طریق محاسبه ضریب همبستگی آن با پرسشنامه کیفیت زندگی کاری Walton بررسی و تأیید شد [۳].

یافته‌های کیفی این پژوهش با بخش‌هایی از پژوهش‌های کیفی انجام‌شده داخلی و خارجی در خصوص کیفیت زندگی کاری معلمان هماهنگی دارد [۷-۵]. در پژوهش Naderlou و Yaghmai روابط در محیط کار، تعامل با دانش‌آموزان، ارتقا و مشارکت شغلی از درون‌مایه‌های به‌دست‌آمده برای کیفیت زندگی کاری معلمان کودکان با نیازهای ویژه بود [۷]. در پژوهش Arif و Liyas رضایت از روابط در زندگی، توازن کار و زندگی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری ادراک‌شده معلمان بود [۶]. در این پژوهش نیز به این درون‌مایه‌ها تحت عناوینی مثل: توازن کار - خانواده، تعاملات خانوادگی، حمایت همسر، رفتار دانش‌آموزان، مشارکت مؤثر و روابط بین‌فردی

عامل رضایت شغلی یکی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تأیید شده پژوهشگران است که در این پژوهش هم در قالب عامل نگرش شغلی وجود دارد [۲۰، ۱۹، ۷]. ابعاد توسعه شغلی [۱۹-۲۳]، مشارکت [۲۴، ۲۱، ۷]، توازن کار - زندگی [۲۵، ۶]، مزایای شغلی [۲۶، ۲۵، ۳]، روابط اجتماعی و بین فردی [۲۳، ۲۲، ۷] و ساختار و رهبری حمایت‌گرانه [۲۷] نیز در پژوهش‌های پیشین وجود دارد و در این پژوهش به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری معلمان ذکر شده‌اند. در یک پژوهش مروری، پرتکرارترین نشانه‌های کیفیت زندگی کاری را پاداش، پرداخت‌ها و مزایا و به دنبال آن توسعه حرفه‌ای، ارتباط، سلامتی و امنیت ذکر شده‌اند. بعد از آنها مهم‌ترین نشانه‌های کیفیت زندگی کاری، درگیر شدن مدیریت، هماهنگی بین کار و زندگی، رضایت شغلی و انگیزه کارکنان بود که در بیشتر پژوهش‌ها دیده شده است [۲۸].

نتیجه‌گیری

این پژوهش ضمن تهیه مقیاسی روا و پایا، با توجه به دیدگاه و بافت شغلی معلمان ایرانی، بر لزوم توجه به متغیرهای پژوهش (از جمله: حمایت مدیران، مشارکت مؤثر، توازن کار - خانواده، حمایت همسر، مزایای شغلی، استرس شغلی) و متغیرهای فردی (مثل: توسعه حرفه‌ای و نگرش‌های شغلی) به عنوان کانون‌هایی برای برنامه‌های ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید می‌کند.

در مجموع اعتبار و روایی مناسب پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان، توجه به شرایط شغلی و دیدگاه معلمان ایرانی در طراحی و ساخت آن پژوهشگران را قادر می‌سازد تا استفاده دقیق و مناسب‌تری از این مقیاس در گستره‌های پژوهشی داشته باشند.

لازم به ذکر است که در کنار نقاط قوت این پرسشنامه باید به محدودیت‌های پژوهش نیز توجه داشت. هرچند در این پژوهش سعی شده که از نمونه معرف جمعیت معلمان در شهر کرج استفاده شود، ولی به دلیل این که نمونه آن فقط از شهرستان کرج انتخاب شده نمی‌توان نتایج آن‌ها را به جامعه معلمان کشور تعمیم داد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که این پرسشنامه در پژوهشی فراگیر در سطح کشور اجرا و خصوصیات روان‌سنجی آن برای معلمان کل کشور بررسی شود.

از دیگر محدودیت‌های پژوهش در نظر گرفتن نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی در کیفیت زندگی کاری معلمان و کم‌انگیز بودن آنها در زمینه مشارکت در کار پژوهشی بود. همچنین کمبود منابع پژوهشی و دردسترس نبودن پیشینه پژوهشی در زمینه مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری معلمان ایرانی سبب شد تا مبنایی برای مقایسه وجود نداشته باشد.

پژوهشگر پیشنهاد می‌کند که در پژوهش‌های آینده به جای استفاده از مقیاس‌هایی که در کشورهای دیگر طراحی و تنظیم شده، و متناسب با فرهنگ آن کشورهاست، از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان استفاده شود.

خرده‌مقیاس‌ها با یکدیگر و با نمره کلی پرسشنامه همبستگی مثبت و معناداری نشان دادند و ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در حد مطلوب قرار داشت. این نتایج نشان می‌دهد که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان روایی و اعتبار مطلوبی دارد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با مقیاس کیفیت زندگی مرتبط با کار (WRQL) اشتراکاتی دارد که می‌توان به مؤلفه‌هایی مثل: رضایت شغلی و حرفه‌ای، استرس در کار، تداخل کار - خانواده و شرایط کاری در این مقیاس اشاره کرد [۴].

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان در برخی خرده‌مقیاس‌ها با سایر مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری هماهنگی دارد که به آنها اشاره می‌شود. خرده‌مقیاس توسعه حرفه‌ای با خرده‌مقیاس رشد قابلیت‌های انسانی در مقیاس کیفیت زندگی کاری والتون و خرده‌مقیاس‌های حمایت همسر و توازن لیندن هم‌خوانی دارد. خرده‌مقیاس‌های حمایت همسر و توازن کار - خانواده با خرده‌مقیاس فضای کلی زندگی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون هم‌خوان است، اما در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان این بعد در بردارنده گویه‌های بیشتر و جامع‌تری است و حمایت همسر را هم شامل می‌شود. خرده‌مقیاس استرس شغلی هم با خرده‌مقیاس‌های فشار کار و زمان، فشار جسمی، ناامنی شغلی و در معرض خطر بودن پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن هم‌خوانی دارد. یکی از مزایای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان به پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون داشتن خرده‌مقیاس استرس شغلی است. استرس‌های محیط کاری می‌توانند به فشارهای روانی و افزایش آن، کاهش تمرکز فکر، حواس‌پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها، کاهش قدرت تصمیم‌گیری و نهایتاً پایین آمدن کیفیت زندگی کاری منجر شود. خرده‌مقیاس مزایای شغلی در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با خرده‌مقیاس پرداخت منصفانه و کافی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون همسوست، ولی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان گویه‌های بیشتری دارد و علاوه بر میزان پرداختی در بردارنده سایر مزایای اجتماعی - اقتصادی نیز می‌شود و جامعیت بیشتری دارد. خرده‌مقیاس حمایت مدیران با خرده‌مقیاس حمایت اجتماعی سرپرست و همکاران در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن هم‌خوانی دارد. برداشت معلمان از برخی سیاست‌های سازمانی مثل افزایش مزایا و خدمات، ارتقا و آموزش این است که مدیران سازمان از آنها حمایت می‌کنند. احساس حمایت شدن، تعهد سازمانی و نگرش‌های شغلی آنها را بهبود بخشیده و انگیزش و بهره‌وری آنها را تقویت می‌کند. این خرده‌مقیاس با خرده‌مقیاس قانونمندی در محیط کار (والتون) تا حدی همسویی دارد. خرده‌مقیاس مشارکت مؤثر با خرده‌مقیاس انسجام اجتماعی در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون همسوست.

در برخی از پژوهش‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری

سپاسگزاری

از استادان بزرگوار دانشگاه خوارزمی تهران دکتر رسولی و دکتر حسنی، که در اجرای این پژوهش ما را همراهی

کرده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنیم.

تعارض در منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

References

1. Zhang Z. Study of job satisfaction among elementary school teacher in Shanghai. *Journal Articles; Reports Descriptive*. 2007;40: 40- 46.
2. Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*. 1999 Jun;25(3):357-84.
3. Walton RE. Quality of working life: what is it. *Sloan management review*. 1973 Dec;15(1):11-21.
4. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*. 2007 Nov;60(3):325-33.
5. Yang D, Lu J. Rural Teachers' Quality of Work Life (QWL) in China: The Case of Shanxi Province. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. 2014 Jun 29;3(4):39.
6. Arif S, Ilyas M. Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*. 2013 Jul 5;21(3):282-98.
7. Naderlou M, Yaghmaei F. Quality of working life of teachers of students with exceptional school. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*. 2014 Jul 15;2(2):57-66.
8. Firestone WA, Rosenblum S. Building commitment in urban high schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 1988 Dec;10(4):285-99.
9. Berg RV, Slegers P. The innovative capacity of secondary schools: A Qualitative study. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. 1996 Apr 1;9(2):201-23.
10. Newmann FM, Rutter RA, Smith MS. Organizational factors that affect school sense of efficacy, community, and expectations. *Sociology of education*. 1989 Oct.62: 221-238.
11. Rosenholtz J, Reyes P. Teachers Workplace: The Social Organization of Schools. *Educational Administration Quarterly*. 1990;26: 407-411.
12. Cohn MM. Teachers' Perspectives on the Problems of Their Profession: Implications for Policymakers and Practitioners.
13. Creswell J W, Plano Clark V L. *Designing and conducting mixed methods research*;2007.
14. Strauss A, Corbin J. *Basics of qualitative research techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage publications; 1998.
15. Rahimi R. *Envestigation QWL of faculty members of Isfahan University*. Unpublished MA Dissertation of educational management. University of Isfahan, Iran;2006.
16. Jamshidi A. *Envesigation QWL staff of governmental rehabilitations centers of Tehran*. Unpublished MA Dissertation of welfare sciences and rehabilitation university. Iran; 2000.
17. Hoseini M, Naderian M, Homai R, Mousavi Z. Relationship between QWL and organizational commitment in sport staff of Isfahan. *Journal of management sport*.2009;2:167-182.
18. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity 1. *Personnel psychology*. 1975 Dec;28(4):563-75.
19. Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. Quality of work life: implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*. 2006;2(2):61-7.
20. Swamy DR, Nanjundeswaraswamy TS, Rashmi S. Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*. 2015 May 1;8(2):281.
21. Normala D. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*. 2010 Oct 1;5(10):75.
22. Reddy D M L, Reddy P D M. Comparative analysis of quality of work life among public and private sector bank employees. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*. 2014;2: 641-648.
23. Subhashini S, Gopal CR. Quality of work life among women employees working in garment factories in coimbatore district. *Asia Pacific Journal of Research Vol: I Issue XII*. 2013 Dec.
24. Bazaz JS, Pardakhtchi MH. Developing a model for the assessment of quality of work life in organizations.
25. Ellis N & Pompli A. "Quality of working life for nurses". *Commonwealth Dept of Health and Ageing*. Canberra;2002.
26. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality

- of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human resources for health*. 2012 Dec;10(1):30.
27. Crawford. Sharma N, Verma DS. Importance of Quality of Work Life in Small Scale industries for employees. *International Journal of Latest Research in Science and Technology*. 2013;2(2):153-6.
28. Ellah Mejbil AA, Almsafir MK, Siron R, Mheidi AS. The drivers of Quality of Working Life (QWL): A critical review. *Australian journal of basic and applied sciences*. 2013;7(10):398-405.