

عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی

در شهرستان‌های استان تهران با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد

محسن حلاجی^۱، محمد هادی قسمتی آذر شربیانی^۲

^۱. استادیار دانشگاه فرهنگیان تهران

^۲ کارشناسی ارشد از دانشگاه ایوانکی در رشته مدیریت ورزشی

نویسنده مسئول:

محسن حلاجی

چکیده

این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران با استفاده از نظریه داده بنیاد پرداخته است. این پژوهش به لحاظ هدف بنیادی از نوع نظری، بر مبنای عمق و وسعت تحقیق کل نگر، از نظر مدت اجرا مقطعی، از نظر زمان آینده نگر، از حیث مبنای معرفت شناختی جزء پژوهش‌های کیفی و از جنبه راهبردی جزء پژوهش‌های نظریه داده بنیاد است. در این پژوهش اطلاعات به روش مصاحبه ژرف نگر به صورت هدایت کلیات و نیمه ساختار یافته گردآوری شده است و مشارکت کنندگان در آن ۲۱ نفر از معاونان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران بود که از طریق برگزاری جلسه به طور مستقیم مورد مصاحبه قرار گرفتند. این پژوهش از مصاحبه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده نمود. سرانجام برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش از تحلیل فراوانی و تحلیل جهت گیری استفاده گردید، لازم به ذکر است کلیه تحلیل‌های آماری با نرم افزار NVivo نسخه ۱۱ انجام گرفت.

بر اساس تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته ۵ مقوله اصلی (تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی، حقوق و مزایا، ایمنی معلمان در محل کار، استقلال در کار و زمینه پرورش و یادگیری) و ۲۵ مقوله فرعی عوامل علی، ۳ مقوله اصلی (خدمات جانبی، امنیت شغلی و ساختار متناسب شغل با معلمان) و ۱۰ مقوله فرعی عوامل زمینه‌ای، ۳ مقوله اصلی (وجود امکانات رفاهی، عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی کاری و کنترل عملکرد) و ۱۱ مقوله فرعی عوامل میانجی، ۴ مقوله اصلی (شامل مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، ایجاد نظام پاداش عادلانه، تجدید ساختار کار و قانون-گرایی در سازمان) و ۲۰ مقوله فرعی عوامل راهبردی کشف گردید که در تبیین کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران نقش داشتند. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی از طریق راه‌های شناسایی شده تقویت گردد چرا که با تقویت آن‌ها وفاداری به سازمان افزایش و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، معلمان تربیت بدنی، نظریه داده بنیاد، شهرستان‌های استان تهران

۱-۱- مقدمه و طرح مسئله

شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورت‌های انجام فعالیت افراد در سازمان‌هاست. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، موجب به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد می‌شود و آن‌ها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد (سلمانی، ۱۳۸۴). کار بخش مهمی در زندگی انسان‌ها می‌باشد. که به نوعی بر وضعیت‌های عاطفی و سلامتی افراد اثر می‌گذارد. اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است. 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، ۱۳۸۲).

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانز؛ ۲۰۰۴). 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 (آکدر؛ ۲۰۰۶).

امروزه، کیفیت زندگی کاری به عنوان بعد مهمی از کیفیت زندگی بررسی شده است. به علاوه، کیفیت زندگی کاری بالا برای سازمان‌ها حیاتی می‌باشد، تا از این طریق اعضاء را جذب و حفظ کنند (بونرود؛ ۲۰۰۹). هنگامی که سازمانی کیفیت زندگی کاری را به کارکنانش ارائه می‌دهد، شاخص خوبی را برای تقویت تصویر آن در جذب و حفظ کارکنان به سازمان معرفی می‌کند. وجود این روند مهم می‌باشد چرا که سازمان‌ها می‌توانند محیط کاری مناسبی را برای کارکنان فراهم آورند (نور و عبدالله؛ ۲۰۱۲). اما به نظر می‌رسد کیفیت زندگی کاری نیز با توجه به فلسفه زندگی هر جامعه، در سازمان‌ها بنا بر مأموریت‌شان متفاوت باشد.

از سازمان‌های مهم و تاثیر گذار در هر جامعه‌ای، نهاد آموزش و پرورش است (رایبیز و دیویدای، ۱۳۸۶). بی‌شک آموزش و پرورش اساسی ترین نهاد اجتماعی در شکل‌دهی، هدایت و کنترل افکار افراد هر جامعه بشری است و داشتن یک آموزش و پرورش توانمند لازمه هر توسعه اجتماعی است. امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فن‌آوری و پیشرفت‌های صنعتی، گرایش به سازمان‌های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است، به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که آموزش و پرورش آن به عهده گرفته است (علاقه‌بند، ۱۳۹۰). در نظام آموزش و پرورش برای رشد و تعالی افراد و رساندن انسان به کمال مطلوب فعالیت‌های مختلفی اعم از آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی و ... با برگزاری دروس و کلاس‌های متنوع و مختلفی برگزار می‌گردد. یکی از این فعالیت‌ها درس تربیت بدنی و ورزش است که در جهت تقویت قوای ذهنی، روحی و جسمی افراد هدفمند است. درس تربیت بدنی در نظام آموزش و پرورش جهان جایگاه مهم و پر اهمیت یافته است. توجه به درس تربیت بدنی در مدارس تا آنجا اهمیت دارد که مواد اول و دوم منشور یونسکو، تربیت بدنی و ورزش را حق بنیادی تمام کودکان و نوجوانان می‌داند و به منظور ایجاد تعادل و تقویت رابطه فعالیت جسمانی و دیگر اجزای آموزش و پرورش موسسات ملی هر کشور را برای بهبود و توسعه تربیت بدنی موظف می‌داند (انوشه، ۱۳۸۶). پیشرفت و بهبود تربیت بدنی در مدارس و دستیابی آموزش و پرورش به اهداف مد نظر در این زمینه

1. Quality of work life

2. Luthans

3. Akdere

4. Boonrod

5. Noor& Abdullah

نیازمند وجود معلمان تربیت بدنی اثربخش است. چنین معلمی زمینه ساز دستیابی کلاس تربیت بدنی به اهداف معین و از قبل تعیین شده را فراهم می‌سازد که پیامد آن سلامت، نشاط و شادابی دانش آموزان و آینده سازان کشور است (اسکالویک؛ ۲۰۱۱). با در نظر گرفتن نقش مهم آموزش و پرورش در سلامت جسمی و روحی و نیز تاثیر زیاد در بهبود و توسعه ورزش کشور، توجه به وضعیت کاری حاکم بر محیط آن‌ها شرایط و ویژگی های شغلی دبیران تربیت بدنی مهم و ضروری است؛ چرا که کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مستقیمی بر روحیه و عملکرد آن‌ها دارد (نباتی، ۱۳۹۱).

حال این پژوهش قصد در ادامه پژوهش‌های نگاشته شده در ارتباط با کیفیت زندگی کاری فعالیت کرده و شاخص‌های مؤثر بر آن را با استفاده از نظریه داده بنیاد که یکی از رویکردهای راهبرد پژوهش‌های کیفی است در ادارات آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران و در ارتباط با معلمان تربیت بدنی بررسی نماید و به این سؤالات پاسخ دهد:

- شرایط علی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران کدامند؟
- شرایط زمینه‌ای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران کدامند؟
- شرایط میانجی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران کدامند؟
- راهبردهای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران کدامند؟
- پیامدهای ناشی از فراهم بودن کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران کدامند؟
- وبه طور کلی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی در شهرستان‌های استان تهران کدامند؟

۲-۱- روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف بنیادی از نوع نظری، بر مبنای عمق و وسعت تحقیق کل نگر، از نظر مدت اجرا مقطعی، از نظر زمان آینده‌نگر، از حیث مبنای معرفت شناختی جزء پژوهش‌های کیفی و از جنبه راهبردی جزء پژوهش‌های نظریه داده بنیاد است. در پژوهش نظریه پردازی داده بنیاد، به تولید فهمی از یک فرایند که به موضوعی خرد و واقعی مربوط است، مبادرت می‌ورزند. و از آنجایی که این نظریه، در داده‌ها بنیان دارد، نسبت به نظریه‌ای که از مجموعه نظریه‌ها اقتباس شده و تطبیق داده می‌شود، تبیین بهتری ارائه می‌دهد زیرا با موقعیت تناسب دارد و در عمل کارآمد است (کرسوئل؛ ۲۰۰۷).

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی است که در آن با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی ارائه می‌شود. در نمونه‌گیری پژوهش کیفی که آن را نمونه‌گیری هدفمند (جیل و همکاران؛ ۲۰۰۶) یا نمونه‌گیری تئوریک (کرسوئل، ۲۰۰۷) می‌نامند هدف پژوهش گر انتخاب مواردی است که با توجه به هدف تحقیق سرشار از اطلاعات باشد و پژوهش گر را در شکل دادن مدل نظری یاری دهد و این کار تا جایی ادامه می‌یابد که طبقه‌بندی مربوط به داده‌ها و اطلاعات اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شود (همان منبع).

از اینرو در این پژوهش مشارکت کنندگان ۲۱ نفر از معاونان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران بودند و به دلیل اینکه این افراد اطلاعات گسترده‌ای پیرامون معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های خود داشتند، انتخاب شدند. همچنین این افراد از طریق برگزاری جلسه به طور مستقیم مورد مصاحبه قرار گرفتند. لازم به ذکر است رویکرد حجم نمونه در این پژوهش براساس اشباع نظری بود، اشباع نظری زمانی رخ داد که دیگر، مقوله تازه‌ای از داده‌ها استخراج نگردید.

1. Skaalvik & Skaalvik

2. Creswell

3. Gall et al

در اغلب تحقیقات، قبل از جمع‌آوری داده‌ها، متغیرها، روابط و حتی نتایج، تعریف شده و طرح تحقیقی متضمن مقصود است. در حالی که در نظریه داده‌بنیاد، نمونه‌برداری با فرایند حس عام و با داده‌هایی که تأمین کننده اطلاعات اولیه هستند آغاز می‌شود که از آن می‌توان به عنوان نمونه‌برداری تئوریک (جهت‌دار) نام برد (سوتو^۱، ۱۹۹۲). در نظریه یاد شده، پژوهش با یک تئوری و سپس اثبات آن آغاز نمی‌شود، بلکه روند پژوهش، با یک حوزه مطالعاتی شروع گردیده و به تدریج موارد مرتبط پدیدار می‌گردد (اخوان و جعفری، ۱۳۸۵).

اطلاعات جمع‌آوری شده، با تکنیک‌هایی چون کدگذاری آزاد یا آنالیز خط به خط (برای جستجوی کلمات یا جملاتی در متن که دارای معنی خاص باشند) تجزیه و تحلیل شد که محقق را در راستای تشخیص مفاهیم موقت اکتشافی کمک کرد و وی را برای تشخیص نمونه‌های بیشتر راهنمایی نمود. با توجه به اصول اولیه نظریه داده‌بنیاد، به محض روشن شدن حوزه پژوهش و کلیاتی از مسئله و موضوع تحقیق، محقق وارد کار گردید و عملاً کار پژوهش در حوزه مذکور را آغاز کرد. بنابراین، «ادبیات موضوع» برخلاف بسیاری از مطالعات، مقدم بر جمع‌آوری داده‌ها نبود، بلکه به عنوان بخشی از فرایند استقرایی فرایند جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل همزمان و تفسیر شد. همچنین در این پژوهش، پژوهشگر با گردآوری نظام مند داده‌ها از مصاحبه سعی نمود همه جوانب بالقوه مرتبط با موضوع را شناسایی کند. در این روش، برخلاف روش‌های مرسوم برای جلوگیری از بروز هر گونه سوگیری و نتیجه‌گیری زودهنگام، درباره موضوع پژوهش، از ادبیات و نظریه‌های موجود در گام‌های آغازین پژوهش استفاده نشد. علاوه بر این در حین مصاحبه افراد سؤال‌ها و یا ابهام‌های احتمالی خود را در مورد سؤال‌های مصاحبه و منظور دقیق پژوهش‌گر مطرح می‌کردند که پژوهش‌گر جواب مناسب را جهت رفع ابهامات ارائه می‌نمود و مصاحبه ادامه پیدا می‌کرد. مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه بود. نکاتی که در روند انجام مصاحبه مطرح می‌شد یادداشت می‌شد تا گاه با مرور چند باره گفتگوها، تحلیل و بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مصاحبه شوندگان انجام شود. این پژوهش از مصاحبه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده نمود. پس از هر مصاحبه، کدگذاری آزاد و محوری انجام شد و مفاهیم اولیه و مقولات به صورت متوالی ظاهر شدند.

بدون وجود دقت علمی، پژوهش (کمی یا کیفی) بی‌ارزش بوده و مطلوبیت خود را از دست می‌دهد. بنابراین دغدغه نسبت به پایایی و روایی در همه شیوه‌های پژوهش، مورد توجه بسیاری از پژوهش‌گران قرار دارد. چالش‌ها نسبت به دقت علمی در پژوهش‌های کیفی با گسترش و ترویج نرم‌افزارهای آماری و توسعه سیستم‌های محاسباتی در پژوهش‌های کمی همزمان شده است. همزمان با نقد پژوهش‌های کمی بخاطر اتکا به اعداد و ارقام، پژوهش‌های کیفی نیز از جهد روایی و پایایی مورد چالش قرار گرفت. تعدادی از پژوهش‌گران پیشنهاد در عرصه پژوهش‌های کیفی بجای تعیین چگونگی توجه به دقت علمی در پژوهش کیفی، ادعا کردند که روایی و پایایی واژه‌های خاص پارادایم کمی بوده و با پژوهش‌های کیفی سنخیت ندارد (گوبا، ۱۹۸۱). برخی از اندیشمندان معیارهای دیگری برای تعیین روایی و پایایی و همین‌طور تضمین دقت علمی در پژوهش کیفی پیشنهاد کردند (گوبا و لینکلن^۲، ۱۹۸۹). که در این پژوهش نیز از آن‌ها بهره برده شد:

۱. به هنگام کدگذاری بازبینی انجام شد.
 ۲. طبقه‌بندی یا تأیید نتایج با مراجعه به آزمودنی‌ها انجام گرفت.
 ۳. تأیید همکاران پژوهش از جمله استاد راهنما گرفته شد.
 ۴. تحلیل موارد کیفی انجام گرفت.
 ۵. منابع مورد ارجاع کفایت لازم را داشتند.
- برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش از تحلیل فراوانی و تحلیل جهت‌گیری استفاده گردید، لازم به ذکر است کلیه تحلیل‌های آماری با نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۱ انجام گرفت.

¹. Soto

². Guba & Lincoln

۳-۱- یافته‌ها

- نتایجی که در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها حاصل گردید در ارتباط با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به ترتیب شامل:
- مشخص گردید ۹/۵۲ درصد از نمونه آماری این پژوهش زن و ۹۰/۴۸ درصد مرد هستند، لذا می‌توان گفت بیشتر نمونه آماری در این پژوهش مرد هستند.
 - مشخص گردید ۴۷/۶۲ درصد از نمونه آماری پژوهش تحصیلات کارشناسی، ۴۲/۸۶ درصد کارشناسی‌ارشد و ۹/۵۲ درصد دکتری دارند. بنابراین نتیجه می‌توان گفت بیشتر نمونه آماری در این پژوهش تحصیلات کارشناسی دارند.
 - مشخص گردید ۹/۵۲ درصد از نمونه آماری پژوهش کمتر از ۷ سال، ۴۲/۸۶ درصد بین ۷ تا ۱۴ سال، ۲۸/۵۸ درصد ۱۴ تا ۲۱ سال و ۱۹/۰۴ درصد بیش از ۲۱ سال سابقه خدمت دارند. لذا می‌توان گفت بیشتر نمونه آماری در این پژوهش بین ۷ تا ۱۴ سال سابقه خدمت دارند.
 - مشخص گردید ۲۳/۸۱ درصد از نمونه آماری پژوهش کمتر از ۳۰ سال، ۲۳/۸۱ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۷۴/۶۲ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴/۷۶ درصد بیش از ۵۰ سال سن دارند. لذا می‌توان گفت بیشتر نمونه آماری در این پژوهش بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند.
- همچنین نتایجی که در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها حاصل گردید در ارتباط با سوالات پژوهش به ترتیب شامل:
- در ارتباط با سوال اول مشخص گردید که عوامل علی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی، حقوق و مزایا، ایمنی معلمان در محل کار، استقلال در کار و زمینه پرورش و یادگیری می‌شود.
 - در ارتباط با سوال دوم مشخص گردید که عوامل زمینه‌ای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل ارائه خدمات جانبی، امنیت شغلی و ساختار متناسب شغل با معلمان می‌شود.
 - در ارتباط با سوال سوم مشخص گردید عوامل میانجی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل وجود امکانات رفاهی، عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی کاری و کنترل عملکرد می‌شود.
 - در ارتباط با سوال چهارم مشخص گردید مقوله‌های اصلی راهبردهای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، ایجاد نظام پاداش عادلانه، تجدید ساختار کار و قانون‌گرایی در سازمان می‌شود.
 - در ارتباط با سوال پنجم مشخص گردید که ایمنی شغلی، جسمی و روانی، دموکراسی سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری، بهبود روش‌های انجام کار، زمینه سازی برای پرورش مهارت‌ها و یادگیری مستمر، بالا رفتن وفاداری به سازمان و ارزش نیروی انسانی، غنی شدن شغل و تناسب خصوصیات شغل و شاغل و کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی از جمله پیامدهای ناشی از فراهم بودن کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران است.

۴-۱- نتیجه گیری

۱. یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل علی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی، حقوق و مزایا، ایمنی معلمان در محل کار، استقلال در کار و زمینه پرورش و یادگیری است. این نتیجه با نتیجه پژوهش آریف و ایلپاس (۲۰۱۳) و مهدی‌زاده و ایلکا (۱۳۸۹) همخوان است. در طول تاریخ، کار به عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان بوده و انسان خود را با کار معنا کرده است، با وجود این، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود. نیاز انسان به آرامش و استراحت، بر عهده گرفتن مسوولیت‌های اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و مانند آن، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند. کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند، با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز امورات را فراهم می‌آورد، یکی از سوال‌های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود و پاسخ به این سوال نیز ممکن است به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد. آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود، شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد، با وجود این، لازم است همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند. بی‌توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی دارد. همچنین بقاء و تداوم سازمان‌های حساس از جمله آموزش و پرورش، به چگونگی انگیزش معلمان بستگی دارد. هرچه مشکلات معیشتی معلمان به تبع مشکلات اقتصادی زندگی آن‌ها بیشتر باشد تاثیر حقوق و مزایا به تبع شغل بیشتر است. بنابراین ضرورت دارد حقوق و مزایا در حد بهینه پرداخت شود چرا که براساس نظر کارشناسان در تبیین کیفیت زندگی کاری نقش دارد. همچنین مشخص گردید که در تبیین کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران استقلال شغلی سهیم است. با وجود تعاریف متفاوتی که برای استقلال شناسایی شده است، اما همه آن‌ها بر یک جنبه مشترک تأکید می‌کنند و آن این است که استقلال مستلزم به رسمیت شناختن قدرت و آزادی بیشتر برای معلمان در فعالیت‌های شغلی آن‌ها است. پژوهش‌گران این موضوع را به عنوان کنترل محیط شغلی و آزادی در تصمیم‌گیری توصیف نموده‌اند. بنابراین استقلال معلمان به معنی عدم وابستگی آنان و حفظ اختیار خود در کلاس درس و تصمیم‌گیری‌های آموزشی است. در واقع چیزی که برای یک معلم به عنوان استقلال شناخته می‌شود ممکن است همانند انزوا برای فردی دیگری باشد. قدرت معلمان در تصمیم‌گیری نشانه‌ای از استقلال است؛ معلمان روزانه رابطه‌ای نزدیک با دانش‌آموزان و والدین آن‌ها دارند، بنابراین باید بهترین و مناسب‌ترین تصمیمات را در رابطه با نحوه آموزش دانش‌آموزان اتخاذ نمایند.

۲. یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل زمینه‌ای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل ارائه خدمات جانبی، امنیت شغلی و ساختار متناسب شغل با معلمان می‌شود. این عوامل نشان دهنده زمینه‌هایی است که پدیده در آن روی می‌دهد. این نتیجه با نتیجه پژوهش بزازجراحی و پرداختچی (۱۳۸۶) همخوان است. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با اطلاع‌رسان‌های این پژوهش نشان می‌دهد زمینه‌ها و حوزه‌های اثرگذاری بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران را می‌توان در سه مقوله یاد شده طبقه‌بندی کرد. امروزه در مدیریت معاصر کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. طرفداران نظریه کیفیت 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 هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و براین باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت در سازمان منجر خواهد شد.

۳. یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل میانجی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل وجود امکانات رفاهی، عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی کاری و کنترل عملکرد می‌شود. این نتیجه با نتیجه پژوهش خادمی (۱۳۹۲) همخوان است. این عوامل مسئول قسمتی از رابطه بین عوامل علی و پدیده مورد نظر یعنی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت-

بدنی شهرستان‌های استان تهران هستند. ماهیت رابطه دارای عوامل میانجی به گونه‌ای است که عوامل علی روی متغیرهای امکانات رفاهی، عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و کنترل عملکرد تأثیر علی دارد و این متغیر به نوبه خود روی کیفیت زندگی کاری معلمان تأثیر علی دارد. به عبارتی دیگر متغیرهای میانجی یاد شده اثر متغیرهای علی را به متغیر کیفیت زندگی کاری منتقل می‌کنند.

۴. یافته‌های تحقیق نشان داد مقوله‌های اصلی راهبردهای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران شامل مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، ایجاد نظام پاداش عادلانه، تجدید ساختار کار و قانون‌گرایی در سازمان می‌شود. این نتیجه با نتیجه پژوهش حمیدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. این مقوله‌ها فرایندهای سازمانی است برای تعریف راهبرد سازمان و تصمیم‌گیری برای چگونگی یافتن منابع مورد نیاز برای رسیدن به مقصود. برای آنکه سازمان بداند به کجا خواهد رفت باید بداند اکنون دقیقاً کجا قرار گرفته است. پس از آن باید آنچه می‌خواهد باشد را به درستی تعریف کرده و چگونگی رسیدن به آن جایگاه را مشخص کند. برای مثال یکی از راهبردهای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران تأکید بر مشارکت افراد در تصمیم‌گیری است. مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و رضایت شغلی کارکنان از مورد توجه ترین موضوعات معاصر مدیریت و بویژه مدیریت رفتار سازمانی می باشد. مطالعات گوناگون نشان داده است که مشارکت چنانچه با انگیزه ارج نهادن به دانش و اطلاعات، تجربه و تواناییهای کارکنان و توجه به شرایط تصمیم‌گیری و میزان بلوغ و پذیرش کارکنان نسبت به تصمیم مورد نظر همراه باشد، بر کاهش مقاومت در برابر تغییرات، کاهش تعارضات، افزایش کیفیت تصمیمات، بهبود روابط، افزایش کارایی و اثر بخشی، ارتقاء سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان، مؤثر خواهد بود و رضایت از شغل نیز بر کاهش غیبت و کم کاری، انتقال و استعفا و همچنین افزایش تفاهم و همکاری گروهی و علاقمندی به شغل و سازمان مؤثر است چنانچه اجرای مدیریت مشارکتی و نظام های تشکیل دهنده آن با موفقیت همراه باشد، از مزایا و پیامدهای چون بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، تقویت انگیزش در کارکنان، بهبود گردش کار در سازمان، بروز خلاقیت و نوآوری، افزایش احساس تعلق سازمانی در کارکنان و همسو شدن هدف های آنان با هدف های سازمان و در نهایت افزایش رضایت دانش‌آموزان، خانواده‌های آنان سازمان تابع خواهد بود.

۵. در نهایت یافته‌های تحقیق نشان داد که ایمنی شغلی، جسمی و روانی، دموکراسی سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری، بهبود روش های انجام کار، زمینه سازی برای پرورش مهارت ها و یادگیری مستمر، بالا رفتن وفاداری به سازمان و ارزش نیروی انسانی، غنی شدن شغل و تناسب خصوصیات شغل و شاغل و کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی از جمله پیامدهای ناشی از فراهم بودن کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران است. در واقع مقوله‌های یاد شده بازده فراهم بودن کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران می‌باشد و بایستی برای رسیدن به این نقطه عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای با اتخاذ راهبردهای مقتضی تقویت گردد.

به طور کلی آنچه از نتایج بدست آمده استنباط می‌شود این است که تبیین کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران همواره تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. در این پژوهش عواملی که شناسایی شد با رویکرد نظریه داده بنیاد در ۵ محور علی، زمینه‌ای، میانجی، راهبردها و پیامدها دسته‌بندی شد. این عوامل هر کدام از چند مقوله اصلی و چند مقوله فرعی تشکیل شده بودند.

منابع

- اخوان، پیمان؛ و جعفری، مصطفی. (۱۳۸۵). نظریه پردازی و آزمایش نظریه‌ها در حوزه مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت فردا، شماره ۱۵ و ۱۶.
- انوشه، سروناز. (۱۳۸۶). بررسی دیدگاه‌های اولیای دانش آموزان مدارس ابتدایی شهر تهران نسبت به وضعیت فعلی درس تربیت بدنی و ورزش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- بزار جزایری، سید احمد، و پرداختچی، محمد حسین (۱۳۸۶)، تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری در سازمانها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال سوم، شماره ۵، صص: ۱۴۳-۱۲۴.
- حمیدی، یداله، مرتضایی، مرضیه، حیدری پهلوان، احمد، سلطانیان، علیرضا، و حیدری مقدم، رشید. (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و استرس در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. مجله ارگونومی، دوره ۲، شماره ۴، صص: ۲۴-۱۸.
- خادمی، فریده. (۱۳۹۲). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با تأکید بر سرمایه اجتماعی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۹، ۵۷-۷۱.
- رابینز، استیفین. پی؛ و دیویدای، دیسنزو. (۱۳۸۶). مبانی مدیریت. ترجمه اعرابی. سید محمد و محمد علی حمید رفیعی. تهران: فرهنگ و مدیریت.
- رودکی، مهدی (۱۳۸۷). تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- سلمانی، داود. (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۰). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: انتشارات نشر دوران.
- مهدی‌زاده اشرفی. علی. و ایلکا، علی. حسین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون. (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت. سال هفتم، شماره ۲۰، صص: ۱-۸.
- نباتی، محمد. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن و تعهد سازمانی و ابعاد آن در معلمان با سابقه و جدید الاستخدام تربیت بدنی آموزش و پرورش استان مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- مراجع غیرفارسی:

Arif, Seema, Ilyas, Maryam. (2013) "Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan", Quality Assurance in Education, Vol. 21 Iss: 3, pp.282 – 298

Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. The Business Review, 6(1), 173-177.

Boonrod, W. (2009). Quality of working life: perceptions of professional nurses at Phramongkutklao Hospital. Journal of the Medical Association of Thailand = Chotmai Thangphaet, 92 Suppl 1.

Creswell, J. W. (2007), Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (2nd edition).

Gilly, M.C., Graham, J.L., Wolfenbarger, M.F. & Yale, L.J. (2007). "A Dyadic Study of Interpersonal Information Search", Journal of the

Academy of Marketing Science, 26(2), 83- 100.

Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries, Educational Communication and technology Journal, 29 (2), p.76.

Guba, E.G., & Lincoln, Y.S. (1989). Forth generation evaluation. Newbury Park, CA: sage.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organizational dynamics, 33(2), 143-160.

Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 35(December 2011), 739-745. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.02.144>.

Robins, J. A. (1987). Organizational economics: Notes on the use of transaction-cost theory in the study of organizations. Administrative science quarterly, 68-86.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education, 27(6), 1029-1038. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>.

Soto, S. (1992). Using grounded theory analysis to study the information-seeking behaviour of dental professionals. Information Research News, 3(1), 2-12.

