



بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد

سید محمد رضا رسولی^۱

سید مسعود رسولی^۲

رضیه بازاری^۳

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شد. جامعه آماری متشکل از کلیه معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد به تعداد ۷۴۷ نفر بوده که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۵۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون با ۲۷ سوال و پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) با ۱۷ سوال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آنها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۲ و خودکارآمدی ۰/۸۵ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های رگرسیون تک متغیره و چندمتغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که؛ کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی، معلمان، آموزش و پرورش

۱. کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، آموزش و پرورش شهرستان میاندرد (نویسنده مسئول) 666mahyar666@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش شهرستان میاندرد

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش شهرستان میاندرد

مقدمه

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است. سازمان‌های عصر حاضر از جمله آموزش و پرورش با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی کارکنان (معلمان) توجه دارند (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰).

کیفیت زندگی کاری مفهومی چندوجهی، نسبی، متأثر از زمان، مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی است و در سطح فردی، به جهان‌بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد (پرانگین-انگین و همکاران؛ ۲۰۲۰). در واقع، کیفیت زندگی کاری ساختاری چندبعدی حاوی مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است (قلعه‌ای و همکاران، ۱۳۹۴). بررسی کیفیت زندگی کاری که احساس سازمانی فرد را بیان می‌دارد حائز اهمیت فراوانی است زیرا می‌تواند در کلیه سطوح عملکرد کارکنان تاثیر بگذارد. همچنین سهم مهمی در رضایت از سایر ابعاد زندگی نظیر خانواده، تفریح و سلامت فرد دارد (مقرب و همکاران، ۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم روی خدمت رسانی مناسب سازمان به مشتریان تاثیر می‌گذارد (سرویوستاوا و پاتاگ، ۲۰۱۶). مطالعات نشان داده که کارکنان دارای کیفیت زندگی کاری بالا از هویت سازمانی منسجم‌تر، رضایت و عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند و کمتر تمایل به ترک کار و جابجایی موقعیت کاری خود دارند (تو، ۲۰۱۹). همچنین در کیفیت زندگی کاری همه اعضای سازمان در تصمیم‌هایی که بخصوص بر شغل آنها و بر محیط کارشان اثر می‌گذارد مشارکت دارند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود و استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد در نتیجه خودکارآمدی و عملکردشان افزایش می‌یابد (لی و همکاران، ۲۰۲۱). لذا در سازمان‌هایی چون آموزش و پرورش که ارائه دهنده خدمات آموزشی به دانش‌آموزان می‌باشند، پژوهش در زمینه کیفیت زندگی کاری معلمان ضروری است.

از سویی دیگر خودکارآمدی سال‌هاست که در کانون توجه روانشناسان تربیتی قرار دارد و به عنوان باور فرد درباره توانایی انجام عملکردهای مورد نظر می‌باشد. خودکارآمدی در واقع عبارتست از باورهای شخص در مورد توانایی‌هایش برای اتخاذ سطوح انتخابی عملکرد که راهنما و شکل دهنده رویدادهای موثر بر زندگی فرد می‌باشد. این باورها موجب تاثیرگذاری بر شیوه تفکر، احساس، انگیزش یا رفتار فرد نیز می‌گردند. احساس قوی خودکارآمدی موجب بهبود دیدگاه‌های مثبت فردی و مشارکت بهتر فرد در انجام فعالیت‌ها، تنظیم اهداف و تعهدکاری می‌گردد (سنیسل بچاری و همکاران، ۱۴۰۰). خودکارآمدی، سازه اصلی نظریه شناختی-اجتماعی بندورا است که به قضاوت اشخاص درباره توانایی خود برای سازماندهی افکار، احساسات و اعمال برای ایجاد نتایج مطلوب اشاره دارد. مطابق با نظریه شناختی-اجتماعی، خودکارآمدی تعیین کننده اصلی در افکار، احساسات و رفتار در موقعیت‌های تنیدگی است که خودکارآمدی پایین، باعث احساس افسردگی و اضطراب می‌شود و همچنین می‌تواند انگیزه را نابود کند، آرزوها را کم کند، با توانایی‌های شناختی تداخل کرده و تاثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد و عملکرد فرد را کاهش دهد (مودینو، ۲۰۱۹). لذا

1. Perangin-Angin et al.
2. Srivastava & Pathak
3. Netto
4. Le
5. Mudiono

همین امر در حیطه آموزشی سبب می‌شود که معلمان در شغل خود ناکارآمد باشند و خدمات آموزشی مناسبی را به دانش‌آموزان ارائه ندهند.

تحقیقات انجام شده بیانگر آن هستند که کیفیت زندگی کاری بر عملکرد و خودکارآمدی کارکنان تاثیرگذار است. گیاهی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان یک دانشگاه نظامی» نشان دادند که؛ کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری داشته است. همچنین رداخت منصفانه، تامین فرصت رشد، قانون‌گرایی، توسعه قابلیت انسانی، محیط کاری ایمن، یکپارچگی و انسجام، وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد؛ یزدانی دهنوی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «رابطه خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی در دوران پاندمی کرونا» نشان دادند که؛ بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی رابطه همبستگی معنی داری وجود دارد و کیفیت زندگی کاری افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند از وضعیت مطلوب تری برخوردار است؛ مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال ۱۳۹۷» نشان دادند که؛ کیفیت زندگی شغلی معلمان در سطح مطلوب است و تنها بعد دستمزد و مزایا است که در سطح نامطلوب قرار دارد؛ بحرانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارکنان توزیع برق شیراز» نشان دادند که؛ کیفیت زندگی کاری چون تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، بازخورد و استقلال با تعهد سازمانی کارکنان با ضریب همبستگی (۰/۱۸) و با تعهد عاطفی کارکنان با ضریب همبستگی (۰/۴۰) ارتباطی معنی دار دارد. و هیچگونه رابطه ای بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر و تعهد هنجاری کارکنان یافت نشد؛ اشرفی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان، «راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی» نشان دادند که؛ عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل روان‌شناختی و عوامل فرهنگی تاثیر معناداری بر کیفیت زندگی داشتند و در زیر مؤلفه‌ها نیز همه عوامل مورد بررسی به غیر از متغیر پرورش استعداد و مهارت در زیر مؤلفه عوامل مدیریتی و متغیر تضاد سازمانی در زیر مؤلفه عامل ساختاری همگی تاثیر معناداری داشتند؛ قنبری و همتی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان» نشان دادند که؛ وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان در سطح متوسط و وضعیت خودکارآمدی آنان بالاتر از سطح متوسط است. بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که؛ مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی و نیز تامین فرصت رشد و امنیت مداوم قدرت پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان را دارند؛ احمدی و همکاران (۱۳۹۳). در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز» نشان دادند که بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد، بین تمامی مؤلفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد و بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی نیز رابطه معناداری وجود دارد.

الیانا و انور (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «ایجاد مسیر برای کیفیت زندگی کاری: مطالعه ای بر عملکرد پرستاران» نشان دادند که؛ اگرچه کیفیت زندگی کاری به طور قابل توجهی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و توانمندسازی روانشناختی پرستاران تأثیر معناداری داشته است ولی تأثیر آن بر عملکرد شغلی ناچیز است؛ الگازلان^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین قصد ترک کار و کیفیت زندگی کاری داروسازان سعودی» نشان دادند که؛ رابطه منفی و معناداری بین قصد ترک کار و کیفیت زندگی کاری داروسازان وجود دارد؛ فریدو^۲ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در یک دانشگاه تحقیقاتی عمومی مالزی» که نشان دادند که؛ بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار بالایی وجود

1 . Eliyana & Anwar
2 . Algazlan
3 . Farid

دارد. همچنین بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ نگیوین و نگیوین (۲۰۱۱). در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی در ویتنام» نشان دادند بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی در ویتنام وجود دارد و همچنین نشان دادند که سرمایه روانشناختی نقش مثبتی در بهبودی کیفیت زندگی کاری و عملکرد بازاریابان دارد.

با توجه به اینکه معلمان نقش مهمی در نظام آموزشی کشور دارند، لذا باید از خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری بالایی برخوردار باشند تا بتوانند عملکرد آموزشی مناسبی داشته باشند. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال می‌باشد: آیا کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد تاثیر دارد؟

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را، کلیه معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد به تعداد ۷۴۷ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۵۴ نفر (۱۳۴ زن و ۱۲۰ مرد) با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش عبارتند از: پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون با ۲۷ سوال و ۸ بعد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی) که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود و پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) با ۱۷ سوال که در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود که سوالات ۲-۴-۷-۶-۱۷-۱۶-۱۴-۱۲-۱۱-۱۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آنها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۲ و خودکارآمدی ۰/۸۵ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های رگرسیون تک متغیره و چندمتغیره برای بررسی سوال‌های پژوهش استفاده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS²¹ انجام گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی، یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که؛ ۵۲/۸ درصد از نمونه آماری را زنان و ۴۷/۲ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. ۱۳/۵ درصد از آزمودنی‌ها در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۳۷/۴ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴۹/۱ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند و ۲۱/۸ درصد از آزمودنی‌ها دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۳۰/۸ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۷/۴ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می‌باشند. همچنین ۴/۳ درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۳۵/۶ درصد لیسانس، ۴۰/۲ درصد فوق لیسانس و ۱۹/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند.

در بخش توصیف متغیرهای پژوهش، متغیر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی به ترتیب دارای میانگین ۳/۰۱ و ۳/۲۹۵ می باشند (جدول ۱).

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت زندگی کاری	۲۵۴	۳/۰۱	۰/۳۹۸
پرداخت منصفانه و کافی	۲۵۴	۲/۷۰۵	۰/۷۷۶
محیط کار ایمن و بهداشتی	۲۵۴	۲/۹۶۲	۰/۶۱۹
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۲۵۴	۲/۹۴	۰/۷۲۸
قانون گرایی در سازمان	۲۵۴	۲/۷۷۴	۰/۷۲۹
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲۵۴	۳/۰۰۳	۰/۶۳۶
فضای کلی زندگی	۲۵۴	۲/۸۷۸	۰/۵۶۲
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۲۵۴	۳/۱۰۱	۰/۶۵۷
توسعه قابلیت های انسانی	۲۵۴	۲/۹۷۸	۰/۵۶۱
خودکارآمدی	۲۵۴	۳/۲۹۵	۰/۳۶۷

بخش استنباطی: سوال یک: آیا کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد تاثیر دارد؟

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شده است که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون رگرسیون تک متغیره

متغیر مستقل	F	Sig	R	R ²	β	T	Sig
عدد ثابت	۱۱۲/۰۵۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۹۸	۰/۲۴۸	-	۱۵/۹۲۱	۰/۰۰۰۱
کیفیت زندگی کاری					۰/۴۹۸	۱۰/۵۸۶	۰/۰۰۱

مطابق جدول ۲؛ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰۱$)، محاسبه شده، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha = ۰/۰۵$ سطح معناداری برای کیفیت زندگی کاری کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است ($\text{Sig} < ۰/۰۵$)، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که؛ کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مقدار R^2 نیز نشان می دهد که حدود ۲۵ درصد از تغییرات مربوط به خودکارآمدی توسط کیفیت زندگی کاری قابل تبیین و توضیح است.

سوال دو: آیا ابعاد کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد تاثیر

دارد؟

برای بررسی سوال مورد نظر از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شده است که نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره

متغیر مستقل	F	Sig	R	R ²	β	T	Sig
عدد ثابت					-	۱۳/۳۹۲	۰/۰۰۰۱
پرداخت منصفانه و کافی					۰/۲۷۷	۵/۲۹۵	۰/۰۰۰۱
محیط کار ایمن و بهداشتی					۰/۱۱۳	۲/۱۶۳	۰/۰۳۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم					۰/۲۶۵	۴/۷۶۱	۰/۰۰۰۱
قانون گرایی در سازمان	۲۱/۰۶۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸۰	۰/۳۳۷	۰/۰۶۵	۱/۱۱۷	۰/۲۶۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری					۰/۱۰۷	۲/۱۹۳	۰/۰۲۹
فضای کلی زندگی					۰/۰۸۹	۱/۴۸۷	۰/۱۳۸
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان					۰/۱۷۸	۳/۰۸۰	۰/۰۰۲
قابلیت‌های انسانی					۰/۱۸۶	۳/۵۹۵	۰/۰۰۰۱

مطابق جدول ۳؛ با توجه به اینکه سطح معناداری آماره F، کوچکتر از ۰/۰۵ (Sig = ۰/۰۰۰۱)، محاسبه شده، حاکی از اعتبار مدل رگرسیون مورد نظر است. مطابق یافته این جدول؛ چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = ۰/۰۵$ سطح معناداری برای پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است (Sig < ۰/۰۵) بنابراین با ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که در رگرسیون همزمان: ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارند ولی ابعاد قانون گرایی در سازمان و فضای کلی زندگی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر معناداری ندارند. همچنین مقدار R² نیز نشان می‌دهد که حدود ۳۴ درصد از تغییرات مربوط به خودکارآمدی توسط پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی قابل تبیین و توضیح است. نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان می‌دهد که؛ پرداخت منصفانه و کافی با مقدار بتا ($\beta = ۰/۲۷۷$) بیشترین تاثیر را بر خودکارآمدی معلمان دارد.

بحث و نتیجه گیری

کیفیت زندگی کاری که احساس سازمانی فرد را بیان می‌دارد در کلیه سطوح عملکرد کارکنان تاثیرگذار است. همچنین سهم مهمی در رضایت از سایر ابعاد زندگی نظیر خانواده، تفریح و سلامت فرد دارد. بنابراین در این پژوهش، تاثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج این پژوهش نشان داد که؛ کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرد تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارند ولی ابعاد قانون‌گرایی در سازمان و فضای کلی زندگی بر خودکارآمدی معلمان تاثیر معناداری ندارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های یزدانی دهنوی و همکاران (۱۴۰۰)، که نشان دادند بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و کیفیت زندگی کاری افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند از وضعیت مطلوب تری برخوردار است؛ گیاهی و همکاران (۱۴۰۰)، که نشان دادند کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ قنبری و همتی (۱۳۹۴)، که نشان دادند؛ بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و احمدی و همکاران (۱۳۹۳) که نشان دادند بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود، این مطلب به کارکنان نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد، نتیجه طبیعی این فرایند ایجاد نیروی زندگی در فرد است که موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار می‌شود. همچنین کیفیت بالای زندگی کاری به طور مثبت محیط کاری انعطاف‌پذیرتر، با انگیزه‌تر و صادقانه‌تر را پرورش می‌دهد که این امر موجب احساس خودکارآمدی و عزت نفس در افراد و در نهایت عملکرد بهتر می‌شود. از طرفی همانطور که الگازلان و همکاران (۲۰۲۲)، معتقدند کیفیت زندگی کاری، فرآیندی است که به وسیله آن اعضای سازمان، از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که ب شغل‌هایشان به خصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و تعهد به کار در آنان ارتقاء می‌یابد، لذا این امر موجب بهبود خودکارآمدی و عملکرد آنان خواهد شد.

در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که: مدیران و مسئولان آموزش و پرورش، با پرداخت به موقع حقوق و دستمزد و مورد نظر با معیار فرد موجب افزایش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان و خودکارآمدی آنان شوند. از طریق کاهش زمان انجام کار معلمان، افزایش میزان مشارکت معلمان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و ارائه خدمات ایمنی و بهداشتی به روز و کافی و تأمین محیطی که معلمان در آن احساس امنیت نمایند، میزان خودکارآمدی و عملکرد معلمان را افزایش دهند. همچنین بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان باید به عنوان یک رویکرد بلندمدت و مداوم مورد توجه مدیریت سازمان قرار گیرد.

منابع

- احمدی، عباداله؛ اقتصادی، سعیده و ایزدی، سعیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۹ (۲)، ۴۴-۵۹.
- اشرفی، آزاده؛ جزنی، نسرین؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و افشار کاظمی، محمدعلی. (۱۳۹۸). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۰ (۳۸)، ۱۵۱-۱۷۳.
- بحرانی، حامد؛ فروزان‌فر، مهدی و حسینی، محمد. (۱۳۹۹). تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارکنان توزیع برق شیراز. فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۲، ۳۲۲-۳۰۷.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، سید احمد و مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲ (۳)، ۲۵-۴۰.
- سنیسل بیجاری، شیما؛ افرا، ارغوان؛ بان، مریم؛ دراری، فاطمه و شاهرخی، شبنم. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط خودکارآمدی و انگیزش تحصیلی دانشجویان اتاق عمل استان خوزستان. دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۴ (۶)، ۴۱۲-۴۰۵.
- قلعهای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز؛ نعجبی، محمود و ایمنی، بهزاد. (۱۳۹۴). ارتباط کیفیت زندگی کاری با استرس‌های شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال ۹۲. مجله علمی پژوهان، ۱۳ (۴)، ۶۰-۶۶.
- قنبری، سیروس و همتی، مدینه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹ (۱)، ۱۱۷-۱۳۴.
- گیاهی، مهرزاد؛ بابایی، منصور و محمدیان، محمد. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طب نظامی، ۲۳ (۷)، ۶۱۸-۶۲۶.
- مظلومی محمودآباد، سیدسعید؛ زارع زاده مهریزی، ریحانه؛ خدایاریان، مهسا و فلاح زاده، حسین. (۱۴۰۰). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال ۱۳۹۷. نشریه طلوع بهداشت، ۲۰ (۱)، ۱-۱۱.
- مقرب، مرضیه؛ ریاسی، حمیدرضا؛ هدایتی، هایده و مقرب، مهسا. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان- های آموزشی بیرجند در سال ۱۳۹۰. مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۱۰ (۱)، ۸۴-۹۰.
- یزدانی دهنوی، میلاد؛ علی محمدی، حسین؛ همتیان سورکی، رویا و یزدانی دهنوی، نیلوفر. (۱۴۰۰). رابطه خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی در دوران پاندمی کرونا. سومین کنفرانس بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران.

- Algazlan, N., Al-jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A.M., Aldajji, L., & Almogbel, Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30 (2), 103-107.
- Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8 (1), e08685.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I.A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52 (1), 54-61.
- Le, T.H.A., Nguyen, T.M.T., Trinh, T.A., & Nguyen, T.H.P. (2021). Factors Affecting Quality of Working Life: A Study On Front-line Employees In Vietnamese Aviation Sector. *Transportation Research Procedia*, 56, 118-126.
- Mudiono, A. (2019). Teaching Politeness for Primary School Students in Indonesia: Mediating Role of Self Efficacy and Self Esteem of Learners. *Journal of Social Studies Education Research*, 10 (4), 427-445.
- Netto, C.S. (2019). Quality of Work Life: Dimensions and Correlates—A Review of Literature. *International Journal of Reviews and Research in Social Sciences*, 7(1), 131-138.
- Nguyen, D.T., & Nguyen, T.M.T. (2011). psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from vietnam. *Journal of Macromarketin*, 32(1), 87-95.
- Perangin-Angin, M.R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-8.
- Srivastava, S., & Pathak, D. (2016). Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-organisational commitment relationship: a study on Indian IT sector managers. *International Journal of Management Development*, 1(3), 196-199.