



Correlation of Quality of Work Life with Demographic Characteristics of Employees of Rehabilitation Education Centers in Zanjan

Farideh Yaghmaei^{1,*}, Masoumeh Naderlou², Sahar Mohajeri², Sousan Raufi Kalachayeh³

¹ Associate Professor, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

² MSc, Department of Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

³ MSc, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

* **Corresponding author:** Farideh Yaghmaei, Associate Professor, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. E-mail: Farideh_y2002@yahoo.com

Received: 22 Dec 2017

Accepted: 31 Jan 2018

Abstract

Introduction: The quality of work life of employees is one of the important factors in organizations. The aim of this study is to determine the correlation between the quality of work life and demographic characteristics of employees of rehabilitation education centers in Zanjan.

Methods: The present research is descriptive-correlation study. In this study, the statistical population consisted of employees of rehabilitation education centers in Zanjan in 2014. 100 out of 13 day and day centers, 11 specialized clinic centers and 4 home visits were selected. The method of sampling was census. The data were collected with "Quality of Work Life Scale for Teacher of Student with Special Needs" with 61 items. Content validity index and reliability were measured by Cronbach's alpha methods. Data was analyzed by SPSS. 21.

Results: The interaction with students has the highest score (3.17) and the lowest score is job barriers. The average quality of life score is 3.81 ± 0.27 . Based on the results, married people had a lower score in promotion and career participation ($P < 0.05$). The quality of life and its dimensions are not related to gender, education, age and work experience ($P > 0.05$).

Conclusions: There is a correlation between the dimensions of quality of work life and some of the demographic characteristics of the employees of rehabilitation education centers. Therefore, considering the finding that occupational barriers have the lowest score, attention to this dimension of quality of work life of teachers of students with special needs, is very valuable.

Keywords: Quality of Life, Staff of Rehabilitation Education Centers, Quality of Work Life Scale for Teacher of Student with Special Needs, Demographic Characteristics of Employees



همبستگی کیفیت زندگی کاری با ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان مراکز آموزش توانبخشی در شهر زنجان

فریده یغمایی^{۱*}، معصومه ندرلو^۲، سحر مهاجری^۲، سوسن ریوفی کلاچایه^۳

^۱ دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
^۲ کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، پردیس علوم و تحقیقات زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
^۳ کارشناس ارشد، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
 * نویسنده مسئول: فریده یغمایی، دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.
 ایمیل: Farideh_y2002@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۰۱

چکیده

مقدمه: کیفیت زندگی کاری کارکنان از عوامل مهم در سازمان‌ها می‌باشد. این پژوهش با هدف تعیین همبستگی کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان مراکز آموزش توانبخشی در شهر زنجان شد.
روش کار: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-همبستگی است. در پژوهش حاضر، جامعه آماری متشکل از کارکنان مراکز آموزش توانبخشی در شهر زنجان بود. تعداد ۱۰۰ نفر از ۱۳ مرکز شبانه روزی و روزانه، ۱۱ مرکز کلینک تخصصی و ۴ گروه ویزیت در منزل انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نیز به صورت سر شماری بود. داده‌ها با "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش‌آموزان با نیازها ویژه" "Quality of Work Life Scale for Teacher of Student with Special Needs" با ۶۱ عبارت جمع آوری شد. شاخص روایی محتوا و پایایی به روش‌های آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد. داده‌ها با نرم افزار اسپس اس اس نسخه ۱۶ انجام شد.

یافته‌ها: بعد تعامل با دانش‌آموزان بالاترین نمره (۳/۱۷) و بعد موانع شغلی کمترین نمره را بدست آمد. میانگین نمره کیفیت زندگی کاری $3/81 \pm 0/27$ به دست آمد. افراد متأهل در بعد ارتقاء و مشارکت شغلی نمره پائین‌تری کسب کرده بودند ($P < 0/05$). کیفیت زندگی و ابعاد آن با جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه کار مرتبط نبود ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناسی کارکنان مراکز آموزشی بهزیستی همبستگی وجود دارد. لذا با توجه به یافته‌ها که بعد موانع شغلی کمترین نمره را بدست آمد، توجه به این بعد از کیفیت زندگی در معلمان مدارس استثنایی بسیار با ارزش است.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، کارکنان مراکز آموزش توانبخشی، مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش‌آموزان با نیازها ویژه، ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

شغل، فرسودگی اهمیتی بسیاری پیدا می‌کند. در این رابطه می‌توان به مشاغل حوزه درمان از جمله مددکاری اجتماعی، پرستاری، و کارکنان مراکز توان بخشی اشاره کرد، زیرا حوزه درمان و توانمندسازی به عنوان عامل مهم در قرن حاضر یکی از مهمترین مباحث مهم روز است (۲). کیفیت زندگی کاری در معنای کلی و وسیع آن به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان از تمامی

درسال‌های اخیر توجه بسیاری به عوامل اجتماعی- روانی انسان‌ها شده است و کشورهای صنعتی بیش از هر چیز به محیط کار و افراد شاغل نگاه ویژه دارند. زیرا شغل ارتباط مستقیم با جسم و روان دارد، لذا در ابعاد گوناگون زندگی افراد تأثیر اشکار دارد (۱). در برخی از مشاغل به دلیل ویژگی‌های خاص آن مثل شرایط سخت کاری و یا لزوم بهره‌گیری از توان جسمی و شخصیتی فرد در انجام

بیشتر به کارکنان مراکز آموزش توانبخشی حرفه‌ای که با دانش آموزان با نیازهای ویژه کار می‌کنند، بیش از گذشته مورد توجه قرار می‌گیرد، چرا که این کارکنان به عنوان تعلیم دهندگان اصلی می‌باشند و چنان چه به کیفیت زگی کاری آن‌ها توجه نشود، موجب دلسردی و بی‌علاقگی به شرایط محیط کاری شده و توانایی کار با دانش آموزان استثنایی را نخواهند داشت. هدف از این پژوهش تعیین همبستگی کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های جمعیت شناختی در کارکنان مراکز آموزش توانبخشی زنجان در سال ۱۳۹۳ می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر یک روش توصیفی-همبستگی است. در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کارکنان مراکز آموزش توانبخشی شهر زنجان در سال ۱۳۹۳ بود. تعداد ۱۰۰ نفر شاغل در ۱۳ مرکز شبانه روزی و روزانه، ۱۱ مرکز کلینیک تخصصی و ۴ گروه ویزیت در منزل به روش سر شماری انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازها ویژه" "Quality of Work Life Scale for Teacher of Student with Special Needs" طراحی شده توسط ندرلو و همکاران (۱۹) با ۵۳ عبارت استفاده شد. نحوه پاسخ دهی از لیبرت ۵ نمره تا ۱ نمره بصورت کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم بود. نمره بالا به معنی بالاترین کیفیت زندگی است. حداکثر نمره ۲۵۵ حداقل ۵۱ بود. روایی محتوا و صوری مقیاس با بهره گیری از نظرات ۱۵ نفر انجام و تأیید شد. روایی سازه مقیاس از طریق انجام تحلیل عاملی انجام شد که نشان دهنده چند عاملی بودن (۷ عامل) ابزار طراحی شده بود. جهت بررسی روایی ملاکی، همبستگی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه"، با "پرسشنامه کوتاه شده اس اف ۳۶" $r = 0/22$ بدست آمد. آلفای کرونباخ مقیاس طراحی شده با ۲۰ نفر معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه اندازه گیری و پایایی مقیاس را تأیید شد (۰/۸۹). پایایی مقیاس به شیوه آزمون مجدد به فاصله زمانی ۲ هفته حاکی از ثبات بالای مقیاس طراحی شده در ابعاد مختلف بین ۰/۶۲ تا ۰/۹۲ بود (۱۹). در مطالعه حاضر، روایی محتوا با نظر خواهی از ۱۲ نفر از مدرسین دانشگاه‌های علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد. پس از بررسی دو عبارت حذف و تعداد عبارات ۵۳ به ۵۱ رسید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۱ برای ابعاد به ترتیب روابط در محل کار ۰/۷۷، تعامل با دانش آموزان ۰/۸۶، ارتقاء و مشارکت شغلی ۰/۸۸، رضایت شغلی ۰/۸۶، موانع شغلی ۰/۸۳، قوانین و جایگاه شغلی ۰/۵۳ و عملکرد شغلی ۰/۸۵ حاصل شد. پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی شامل سن، جنس، سابقه کار، تحصیلات و وضعیت تأهل بود. برای جمع آوری داده‌ها پژوهشگر مجوزهای لازم را از اداره کل بهزیستی کسب نموده و به حراست بهزیستی استان زنجان نیز پرسشنامه مورد نظر ارائه گردید. هنگام جمع آوری داده‌ها، پژوهشگر خود را به واحدهای مورد پژوهش معرفی نمود و هدف از انجام پژوهش را برای آن‌ها بطور واضح شرح داده و با آن‌ها در مورد محرمانه ماندن اطلاعات اطمینان داده شد. شرکت در پژوهش برای نمونه‌ها اختیاری بوده و امکان

برنامه‌ها و فعالیت‌هایی است که از طرف سازمان در جهت بهبود کیفیت محیط کار و ارضاء نیازهای انسانی آنان صورت می‌گیرد (۳). کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان تعیین می‌شود. یکی از مشکلات مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. بی‌توجهی، اثر بخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعات اساسی نیروی انسانی و رشد و توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شوند (۴، ۵). امروزه خصوصاً در آموزش و پرورش استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و مشکل به شمار می‌آید. عوامل متعددی از قبیل تفاوت‌های فردی دانش آموزان و نیازهای متعدد یادگیری آن‌ها، تعهدها، لزوم پاسخگویی به والدین و مدیران و تغییرات سریع عقاید در مورد نقش معلم، امر آموزش را بسیار پرتنش ساخته است. لذا شناسایی این عوامل و آگاهی از عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری، برای بسیاری از شاغلین این حرفه سودمند خواهد بود (۶). با توجه به سختی کار کارکنان مراکز آموزش توانبخشی حرفه‌ای و وجود دانش آموزان استثنایی که به طور عمده از اقشار آسیب‌پذیر جامعه هستند، باید توجه ویژه به این گروه داشت و کیفیت زندگی کاری آن‌ها بررسی گردد تا مشکلات آن‌ها مطرح و رفع گردد. در همین رابطه نتایج مطالعات ندرلو و یغمایی (۷) زرگر و همکاران (۸) نشان داد که شرایط شغلی معلمان مدارس استثنایی پر تنش بوده و کیفیت زندگی کاری معلمان این گونه مدارس در شهر زنجان نا مطلوب می‌باشد. مطالعه دیگری نشان داد که اکثریت معلمان مدارس دارای کیفیت زندگی کاری متوسط دارند (۹). از طرف دیگر، در مطالعه مرزوقی و همکاران (۱۰) در بوشهر نشان داد که معلمان مدارس استثنایی از کیفیت زندگی کاری مطلوب برخوردار هستند. کیفیت زندگی کاری پایین سبب کاهش رضایت شغلی می‌شود (۱۱، ۱۲). در مطالعه‌ای که Almalki و همکاران (۱۳) در پرستاران عربستان سعودی انجام دادند، نشان دادند که کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر عوامل مختلفی از قبیل ساعات کاری، کمبود تسهیلات، ساعات تعطیلی ناکافی، شیوه‌های مدیریتی، نبود فرصت کافی برای پیشرفت، شرایط کاری نامساعد، کمبود تعداد کارکنان و سطح درآمد، عدم تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی موقعیت شغلی و سابقه کار می‌باشد. بعلاوه، نتایج مطالعات نشان داد که از عوامل جمعیت شناختی مرتبط با کیفیت زندگی کاری می‌توان سن و جنس، شرایط تأهل (۱۴)، تنها زندگی کردن، درآمد (۱۵) و سطح تحصیلات (۱۶) را نام برد. بعلاوه، نتایج مطالعه Manju (۹) در رابطه با جنسیت و تجربه نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان زن بالاتر از کیفیت زندگی مردان است و رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری معلمان زن با تجربه بیش از ۱۰ سال و کمتر وجود ندارد. از طرف دیگر، در مطالعات دیگری رابطه بین سن، جنس و تجربه کاری با کیفیت زندگی کاری یافت نشد (۱۶، ۱۷). امروزه توجه بسیاری به کیفیت زندگی کاری می‌شود، زیرا اهمیت به هریک از ابعاد کیفیت زندگی کاری در سازمان اطلاعاتی را فراهم می‌سازد که براساس آن سازمان قادر خواهد بود راهکارهای مطلوب، در جهت بهبود عملکرد افراد در سازمان فراهم آورد (۷، ۱۸). باتوجه به تاریخچه کیفیت زندگی کاری و تعلیم و تربیت در این راستا توجه

بر اساس نتایج جدول ۱ بیشتر واحدهای مورد پژوهش زن (۸۵/۱ درصد)، با تحصیلات کارشناسی (۵۵/۴ درصد) و متأهل (۷۴/۲ درصد) بودند.

بر اساس نتایج جدول ۲ بعد تعامل با دانش‌آموزان بالاترین نمره و موانع شغلی کمترین نمره را به خود اختصاص داده بودند.

بر اساس نتایج جدول ۳، کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه کار مرتبط نبود ($P > 0/05$). افراد متأهل در بعد ارتقاء و مشارکت شغلی نمره پائین‌تری کسب کرده بودند ($0/05 < P$). آزمون بونفرونی نشان داد که در بعد ارتقاء و مشارکت شغلی افراد مجرد نمره بالاتری نسبت به افراد متأهل داشتند ($P = 0/018$). با وجود تفاوت نمره کیفیت زندگی کاری افراد متأهل با افراد مطلقه و بیوه اختلاف این دو گروه معنی‌دار نبود.

خروج از مطالعه در هر زمان برای آن‌ها میسر بود. برای تحلیل داده‌ها، ابعاد کیفیت زندگی با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد و بعد از مشخص شدن نرمال نبودن توزیع از آزمون من ویتنی یو، کروسکال والیس، پست هاک بونفرونی و همبستگی اسپیرمن استفاده شد. داده‌ها با نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۶ انجام شد.

یافته‌ها

حداقل سن واحدهای مورد پژوهش ۲۳ سال و حداکثر آن ۶۰ سال با میانگین و انحراف معیار $35/97 \pm 7/68$ سال بود. میانگین و انحراف معیار سابقه کار $12/79 \pm 7/27$ سال با حداقل ۱ و حداکثر ۳۴ سال بود.

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی واحدهای مورد پژوهش

دسته‌ها	تعداد	درصد
جنسیت		
زن	۸۶	۸۵/۱
مرد	۱۵	۱۴/۹
تحصیلات		
فوق دیپلم	۳۰	۲۹/۷
کارشناسی	۵۶	۵۵/۴
کارشناسی ارشد	۱۲	۱۱/۹
دکتری	۳	۱۱/۹
وضعیت تأهل		
مجرد	۱۹	۱۸/۸
متأهل	۷۵	۷۴/۲
مطلقه	۴	۴
بیوه	۳	۳

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ابعاد کیفیت زندگی

ابعاد کیفیت زندگی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
روابط در محل کار	۳	۵	۴/۱	۰/۵۳
تعامل با دانش‌آموزان	۳/۱۷	۵	۴/۳	۰/۵
ارتقاء و مشارکت شغلی	۳/۱۸	۵	۴/۲۳	۰/۴۸۴
رضایت شغلی	۲/۲۲	۵	۳/۸۳	۰/۶۴
موانع شغلی	۱	۴/۶۷	۲/۶۵	۰/۸۲
قوانین و جایگاه شغلی	۱/۸۸	۴/۶۳	۳/۳۳	۰/۵۲
عملکرد کاری	۳	۵	۴/۴۰	۰/۵۵
نمره کل	۳/۱۶	۴/۵۱	۳/۸۱	۰/۲۷

جدول ۳: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با متغیرهای جمعیت شناختی

دسته‌ها	روابط در محل کار	تعامل با دانش‌آموزان	ارتقاء و مشارکت شغلی	رضایت شغلی	موانع شغلی	قوانین و جایگاه شغلی	عملکرد کاری	نمره کل
جنسیت								
مرد	± ۰/۵۲ ۴/۰۸	۴/۲۸ ± ۰/۵۱	۴/۲۰ ± ۰/۴۸	± ۰/۶۲ ۳/۸۲	± ۰/۸۲ ۲/۶۵	± ۰/۵۲ ۳/۳۴	± ۰/۵۵ ۴/۰۲	± ۰/۲۷ ۳/۷۹
زن	± ۰/۶۲ ۴/۲۲	۴/۴۵ ± ۰/۴۵	۴/۳۶ ± ۰/۴۵	± ۰/۷۳ ۳/۹۰	± ۰/۸۳ ۲/۶۳	± ۰/۵۶ ۳/۲۸	± ۰/۵۵ ۴/۱۶	± ۰/۲۹ ۳/۸۸
آزمون آماری من‌ویتنی‌یو	= ۰/۲۷۲ P	P = ۰/۲۴۸	P = ۰/۳۶۲	P = ۰/۵۸۵	= ۰/۹۷۳ P	P = ۰/۷۶۲	P = ۰/۴۳۴	P = ۰/۳۱۱
تحصیلات								
فوق دیپلم	± ۰/۴۶ ۴/۱۷	۴/۳۰ ± ۰/۵۱	۴/۲۱ ± ۰/۴۵	± ۰/۶۲ ۳/۷۵	± ۰/۷۷ ۲/۸۰	± ۰/۴۹ ۳/۲۶	± ۰/۵۲ ۴/۰۰	± ۰/۲۵ ۳/۸۰
کاشناسی	± ۰/۵۸ ۴/۰۲	۴/۳۰ ± ۰/۵۱	۴/۲۴ ± ۰/۵۱	± ۰/۶۸ ۳/۸۸	± ۰/۸۹ ۲/۵۹	± ۰/۵۵ ۳/۴۰	± ۰/۵۷ ۴/۰۰	± ۰/۳۰ ۳/۸۲
کارشناسی ارشد	± ۰/۴۹ ۴/۳۸	۴/۳۸ ± ۰/۴۹	۴/۱۷ ± ۰/۴۸	± ۰/۵۶ ۳/۷۱	± ۰/۵۸ ۲/۵۹	± ۰/۵۱ ۳/۱۴	± ۰/۵۸ ۳/۹۵	± ۰/۲۵ ۳/۷۷
دکتری	± ۰/۴۲ ۴/۱۴	۴/۱۱ ± ۰/۴۸	۴/۴۲ ± ۰/۱۳	± ۰/۲۹ ۴/۱۱	± ۰/۷۶ ۲/۴۴	± ۰/۰۰ ۳/۵۰	± ۰/۴۳ ۳/۷۵	± ۰/۱۰ ۳/۸۶
آزمون آماری کروسکالوالیس	= ۰/۲۲۹ P	P = ۰/۸۴۰	P = ۰/۹۳۸	P = ۰/۷۷۷	= ۰/۳۸۶ P	P = ۰/۲۶۷	P = ۰/۷۴۱	P = ۰/۹۳۲
وضعیت تأهل								
مجرد	± ۰/۴۶ ۴/۳۴	۴/۴۶ ± ۰/۴۲	۴/۴۴ ± ۰/۴۶	± ۰/۶۸ ۴/۰۷	± ۰/۶۷ ۲/۴۶	± ۰/۳۲ ۳/۴۲	± ۰/۴۹ ۴/۱۳	± ۰/۲۸ ۳/۹۵
متاهل	± ۰/۵۳ ۴/۰۴	۴/۲۴ ± ۰/۵۲	۴/۱۵ ± ۰/۴۷	± ۰/۶۲ ۳/۷۶	± ۰/۸۴ ۲/۷۴	± ۰/۵۴ ۳/۳۵	± ۰/۵۶ ۳/۹۹	± ۰/۲۶ ۳/۷۷
مطلقه و بیوه	± ۰/۶۵ ۴/۱۴	۴/۵۹ ± ۰/۲۶	۴/۴۶ ± ۰/۳۹	± ۰/۶۸ ۳/۹۰	± ۰/۷۸ ۲/۲۱	± ۰/۶۸ ۲/۹۱	± ۰/۵۵ ۴/۳۵	± ۰/۳۰ ۳/۸۲
آزمون آماری کروسکاوالیس	= ۰/۰۸۴ P	P = ۰/۰۹۲	P = ۰/۰۲۸	P = ۰/۱۳۹	= ۰/۱۲۲ P	P = ۰/۰۶۲	P = ۰/۱۴۹	P = ۰/۰۵۵
سن (همبستگی اسپیرمن)	= ۰/۰۳ rho P = ۰/۷۳	rho = ۰/۰۲ P = ۰/۸۳	rho = ۰/۱۳ P = ۰/۲۲	rho = ۰/۰۴ P = ۰/۶۶	rho = ۰/۰۵ P = ۰/۵۶	rho = ۰/۰۰۶ P = ۰/۰۰۰	rho = ۰/۰۵ P = ۰/۵۸	rho = ۰/۰۵ P = ۰/۵۶۰۰
سابقه کار (همبستگی اسپیرمن)	= ۰/۰۸ rho P = ۰/۴۲	rho = ۰/۰۵ P = ۰/۵۵	rho = ۰/۱۰۶ P = ۰/۱۶۲	rho = ۰/۰۲ P = ۰/۸۱	rho = ۰/۰۷ P = ۰/۵۹	rho = ۰/۱۰ P = ۰/۲۹۹	rho = ۰/۱۱ P = ۰/۲۴۶	rho = ۰/۰۷ P = ۰/۴۵

بحث

تعامل با دانش‌آموزان نوعی تعامل اجتماعی برای معلمان مدارس محسوب می‌شود و ارتباط بیشتر با دانش‌آموزان کیفیت زندگی را بالاتر می‌برد. بعلاوه، یافته مطالعه حاضر نشان داد که کمترین نمره کیفیت زندگی مربوط به موانع شغلی است. در همین راستا، یافته مطالعه مرزوقی و همکاران (۱۰) در رابطه با کیفیت زندگی معلمان مدارس استثنایی نشان داد که پایین بودن کیفیت زندگی کاری، بعلت عدم تأمین فرصت توسعه و عدم بکارگیری توان و قابلیت‌های نیروی انسانی است. عدم تأمین فرصت پیشرفت و عدم توان انسان‌ها بعنوان مواردی است که می‌تواند بعنوان موانع شغلی محسوب شود. بر اساس نتایج مطالعه حاضر، رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جنسیت،

پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان مراکز آموزش توانبخشی در شهر زنجان انجام شد. بررسی یافته‌های پژوهشی بیانگر تفاوت معناداری بین میانگین هفت بعد از کیفیت زندگی کاری (شامل روابط در محل کار، تعامل با دانش‌آموزان، ارتقا و مشارکت شغلی، رضایت شغلی، موانع شغلی، قوانین و جایگاه شغلی و عملکرد کاری) با نمره کل دارند و تنها بعد تعامل با دانش‌آموزان بالاترین نمره (۳/۱۷) در بین این هفت بعد کسب کرده است. در همین رابطه، نتایج مطالعه Gowrie نشان داد که تعامل اجتماعی معلمان با کیفیت زندگی کاری رابطه دارد (۲۰).

با یافته سحریین و پهلوان (۲۱) در یک راستا می‌باشد. نتایج یافته آن هانشان داد که تأهل و جنسیت در کیفیت کاری نقش ندارد.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه نشان داد که وجود همبستگی بین برخی از ویژگی‌های جمعیت شناسی کارکنان مراکز آموزشی بهزیستی با ابعاد کیفیت زندگی کاری آن‌ها بود. لذا به نظر می‌رسد می‌توان برخی ویژگی‌های جمعیت شناسی را در شکل گیری یا تغییر کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توانبخشی دخیل دانست. لذا با توجه به یافته که بعد موانع شغلی کمترین نمره را بدست آمد، توجه و رفع این بعد از کیفیت زندگی در معلمان مدارس استثنایی بسیار با ارزش است. از محدودیت این مطالعه می‌توان خودگزارشی پرسشنامه را نام برد که در شرایط روحی روانی پاسخ دهندگان می‌تواند بر پاسخ‌ها تأثیر گذار باشد.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان به تاریخ ۹۴/۱/۳۱ و شماره ۹۴/۲۸۸ د می‌باشد. از تمامی مراکز شرکت کننده و نیز شرکت کنندگان در این پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Arshi M, Mottagian F. [Relationship between job burnout and empowerment of social workers; Hospitals covered by Tehran Medical Sciences in 2013]. *J Soc Work*. 2014;2(5):39-46.
- Khodari B. [Survey of burnout among social workers employed in NAJA and identification of factors affecting it in Tehran]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2013.
- Payzchi MH, Gahremani M, Gholvost Jouibari Y. [Quality of Work Life]. Tehran: Bah Avaran; 2009.
- Cummings T, Worley C. *Organizational development and change*. Cincinnati, OH: Thomson south-Western College Publishing Carayon; 2005.
- Leopold J. Employee participation, involvement, and communications. In: Leopold J, Harris L, Watson T, editors. *The Strategic Managing of Human Resource*. Essex, England: Prentice-Hall Pearson Education; 2005. p. 434-60.
- Bengar M. [Job stress for exceptional children teachers]. *Psychol Educ Sci Educ*. 2004;16(17):40-5.
- Naderlou M, Yaghmaei F. [Quality of working life of teachers of students with exceptional school]. *Iranian J Psychiatr Nurs*. 2014;2(2):57-66.
- Zergar K, Bardjali M, Mansobi Far M. [Comparison of mood comparisons, quality of work life and coping styles among teachers of exceptional and normal students]. *J Nasim Health*. 2016;4(2):57-63.
- Manju N. Quality of work life: perception of school teachers. *Int J Educ Psychol Res*. 2014;3(2):77-80.
- Mrzouqi R, Nowruz N, Nikkhoo M. [The quality of life of teachers of exceptional schools in Bushehr province]. *J Except Educ*. 2014;4(17):5-19.

تحصیلات، سن و سابقه کار بدست نیامد. در اهمیت راستا، در مطالعه دیگری رابطه بین جنسیت، سن، و تجربه کاری با کیفیت زندگی یافت نشد (۱۶، ۱۷). از طرف دیگر، نتایج مطالعه Manju (۹) نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان زن بالاتر از کیفیت زندگی مردان است و رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری معلمان و تجربه کاری نشان نداد. نتایج پژوهش بخشی و کلانتری (۱۶) نیز نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات رابطه معناداری وجود دارد. تفاوت در یافته‌های مطالعات فوق نشان دهنده تفاوت فرهنگی، نژادی، شرایط کار، اقتصادی و جغرافیایی و سایر موارد می‌باشد. پژوهش حاضر نشان داد که در بعد ارتقاء و مشارکت شغلی، کیفیت زندگی کاری افراد مجرد نمره بالاتری نسبت به افراد متأهل داشته است. این امر می‌تواند بدلیل این باشد که افراد مجرد وقت و توجه بیشتری را صرف مشاغل خود می‌کنند. در حالی که نتایج سایر مطالعات نشان دادند که کیفیت زندگی کاری افراد مجرد پایین‌تر از افراد متأهل می‌باشد (۱۱، ۲۰). این امر می‌تواند بدلیل توجه بیشتر افراد مجرد به والدین باشد که سبب می‌شود تا کیفیت زندگی کاری پایین داشته باشند. در مطالعه حاضر با وجود تفاوت نمره کیفیت زندگی کاری افراد متأهل با افراد مطلقه و بیوه اختلاف کیفیت زندگی کاری این دو گروه معنی‌دار نبود که این امر

- Strydom L, Nortjé N, Beukes R, Esterhuysen K, van der Westhuizen J. Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *S Afr J Educ*. 2012;32(3):255-66. DOI: 10.15700/saje.v32n3a582
- Riazi Z, Hossein Mirzaie L, Heshti M. [The relationship between the quality of work life and the job satisfaction of teachers working in exceptional schools]. Innovation and improvement in management conference; Shiraz, Iran 2015.
- 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. *Hum Resour Health*. 2012;10:30. DOI: 10.1186/1478-4491-10-30 PMID: 22971150
- Azarrang S, Yaghmaei F, Shiri M. [Correlation dimensions of quality of work life of nurses and demographic characteristics]. *Nurs Res*. 2013;17(27):18-24.
- Chokkanathan S, Natarajan A. Perceived Quality of Life following Elder Mistreatment in Rural India. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*. 2017. DOI: 10.1093/geronb/gbx043 PMID: 28449084
- Bakhshi E, Kalantari R. [Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care Workers]. *J Occup Hyg Eng*. 2016;3(4):31-7.
- Organiza M. Motivation and quality of work life of special education teachers in region. *Int J Novel Res Interdisc Stud*. 2016;3(4):1-3.
- Ghassemloo F, Yaghmaei F. Comparing Resilience and Quality of Life of Mothers with Delinquent Children and Mothers with Healthy Children. *Iraninan*

- J sychiatr Nurs. 2017;5(2):32-8. [DOI: 10.21859/ijpn-05025](https://doi.org/10.21859/ijpn-05025)
19. Naderlou M, Yaghmaei F, Yadollah Mehrabi Y. [Development and measuring psychometrics properties of "Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs"]. Pajouhandeh. 2016;6(3):51-8.
20. Gowrie G. Perceived Factors that Influence Teachers' Quality of Work Life in Primary Schools in One Education District in Trinidad and Tobago. Int J Hum Soc Sci Educ. 2014;1(10):101-13.
21. Roshanbin S, Pahlavan M. [The relationship quality of work life and organizational health with occupational health among exceptional school teachers]. J Except Educ. 2016;130(2):23-30.