

# Development and measuring psychometrics properties of “Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs”

Masoumeh Naderlou<sup>1</sup>, Farideh Yaghmaei<sup>2,\*</sup>, Yadollah Mehrabi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> MSc. Department of Educational Sciences and Psychology, School of Educational Sciences and Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

<sup>3</sup> Professor, Department of Epidemiology, Medical School, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, 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:** 10 Feb 2016

**Accepted:** 10 Dec 2016

## Abstract

**Introduction:** Paying attention to the quality of working life is one of the methods in supporting employees to obtain better function in a working environment. Therefore, a valid and reliable scale for measuring this concept is necessary. The aim of this study was to develop and measure the psychometrics properties of "Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs".

**Methods:** This was a study with exploratory design conducted in two parts: qualitative and quantitative. Samples included 12 teachers in the qualitative and 232 in the quantitative parts. The samples were selected by convenience method. Data was collected by semi-structured interview. Interviews were analyzed with qualitative content analysis approach. In the quantitative part, for measuring the validity, content validity index, face, construct and concurrent validity, and for the stability reliability of the scale, alpha coefficient and test-retest were used. Data was analyzed by SPSS.16.

**Results:** The "Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs" was developed with 53 items. Content and face were confirmed and construct validity showed 7 factors. Concurrent validity ( $r = 0.22$ ), alpha coefficient (0.89) and test-retest for stability reliability of the scale (0.62-0.92) were confirmed.

**Conclusions:** The "Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs" was developed using 53 items and 7 factors, which were valid and reliable. The use of the scale for measuring quality of work life in teachers of students with special needs is suggested.

**Keywords:** Quality of work life, Teachers of student school with special needs, Development scale, Validity, Reliability

# طراحی و روان سنجی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه"

معصومه ندرلو<sup>۱</sup>، فریده یغمایی<sup>۲\*</sup>، یدالله محرابی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان، زنجان، ایران  
<sup>۲</sup> دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران  
<sup>۳</sup> استاد، گروه اپیدمیولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران  
 \* نویسنده مسئول: فریده یغمایی، دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران.  
 ایمیل: farideh\_y2002@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۲۱

## چکیده

**مقدمه:** توجه به کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های حفظ کارکنان برای کسب عملکرد بهتر در محیط کاری می‌باشد. لذا وجود مقیاسی روا و پایا جهت اندازه‌گیری این مفهوم ضروری است. هدف این پژوهش، طراحی و روان سنجی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه" است.

**روش کار:** پژوهش حاضر یک پژوهش روش‌شناسی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام گرفته است. نمونه‌های بخش کیفی شامل ۱۲ نفر و ۲۳۲ نفر در بخش کمی بود که به روش دردسترس انتخاب شدند. نمونه‌های پژوهش حاضر شامل معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه بودند. مقیاس طراحی شده شامل عبارات حاصل از تحلیل محتوا با عبارات متون است. عبارات مقیاس از نظر شاخص روایی محتوا، روایی صوری، روایی سازه (تحلیل عاملی)، روایی ملاکی همزمان، پایایی همسانی درونی و ثبات مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل داده‌ها نیز با نرم‌افزار آماری اس پی اس نسخه ۱۶ انجام شد.

**یافته‌ها:** "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه" ۵۳ عبارت طراحی گردید. روایی محتوا، روایی صوری، و تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد که ۷ عامل را نشان داد. برای اندازه‌گیری روایی همزمان، همبستگی نمرات مقیاس با "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی (۰/۲۲ = r)" (Short-Form General Health Questionnaire) بدست آمد. نتایج آلفای کرونباخ (۰/۸۹) مقیاس طراحی شده و پایایی مقیاس به شیوه آزمون مجدد به فاصله ۲ هفته حاکی (۰/۹۲ - ۰/۶۲) از ثبات بالا بود.

**نتیجه گیری:** "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه" با ۵۳ عبارت و ۷ بعد روا و پایا می‌باشد. کاربرد این مقیاس برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی معلمان دانش آموز در مدارس ویژه پیشنهاد می‌شود.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه، طراحی مقیاس، روایی، پایایی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

## مقدمه

مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و کیفیت زندگی کاری معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (۵). در این راستا کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را جلب کرده است (۶). در آموزش و پرورش کودکان با نیازهای ویژه، معلمی شغلی تخصصی و مشکل به شمار می‌آید. عواملی مانند نیازهای متعدد دانش آموزان، تفاوت‌های فردی آن‌ها، لزوم پاسخگویی به والدین و مربیان، و انتظارات از معلم، شغل را بسیار پیچیده و مشکل ساخته است و آموزگاران آموزش استثنایی دارای شرایط کاری پرفشاری هستند (۷).

واژه کیفیت زندگی کاری نخستین بار در سال ۱۹۷۲ در کنفرانس بین‌المللی Arden در دانشگاه کلمبیا به کار برده شد (۱). کیفیت زندگی کاری موضوعی پیچیده، مرکب از متغیرهای محیط کاری و ارزیابی کلی شخص از شغلش می‌باشد (۲). مشکلات کیفیت زندگی کاری بر رضایت کارکنان، ابقا یا ترک پست کنونی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۳). توجه به عامل انسانی در سازمان‌های مختلف مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. بعلاوه، مشکلات محیط کاری انسان، کیفیت زندگی کاری، شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری سازمان مورد بررسی فراوان قرار گرفته است (۴). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف سازمان

به عنوان مدرس و مربی می‌تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید (۱۸). در چنین شرایطی اگر معلمان از محیط کاری خود احساس رضایت نداشته باشند، نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند (۱۹). میزان فشار محیط کاری تجربه شده معلمان با توجه به نوع مدرسه‌ای که در آن مشغول به کار هستند "ویژه یا عادی" متفاوت است (۲۰). از آن جایی که کیفیت زندگی کاری مفهومی پیچیده است، لذا اندازه گیری آن امری دشوار است. ساده‌ترین روش برای سازمان‌ها برای اینکه بتوانند به شاخص‌هایی درباره کیفیت زندگی کاری دست پیدا کنند عبارتند از: سنجش غیبت از کار، جابه جایی محل کار، میزان حوادث کاری و میزان رضایت شغلی می‌باشد. این عوامل می‌تواند با کیفیت زندگی کاری در ارتباط باشد (۲۰). کیفیت زندگی کاری شاغلان حوزه آموزشی می‌تواند تأثیر مهمی بر روی چگونگی انجام وظایف این افراد که وظیفه تربیت و پرورش آیندگان جامعه را برعهده دارند، داشته باشد. بنابراین، لازم است کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش در تمامی سطوح، به ویژه در سطح مدارس مورد بررسی و توجه قرار گرفته و تمهیدات لازم جهت افزایش کیفیت زندگی کاری این قشر صورت پذیر (۲۱-۲۳). بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه (با مشکلاتی از قبیل آسیب‌های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و مواردی ترکیبی از این معلولیت‌ها) اهمیت بیشتری دارد. لذا ضرورت وجود مقیاسی معتبر و پایا جهت اندازه گیری این مفهوم ضرورت دارد تا به وسیله آن بتوان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن را مورد اندازه گیری قرار داد. بسیاری از پژوهش‌ها، کیفیت زندگی کاری گروه‌های مختلف را در ایران مورد بررسی قرار داده‌اند (۲۴). اما از جمله گروهی که کمتر بر روی کیفیت زندگی کاری آن‌ها توجه شده، کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی مقیاسی معتبر و پایا جهت اندازه گیری کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه انجام شد.

## روش کار

این مطالعه به روش "روش شناسی" انجام شد. در این روش می‌توان با به کارگیری روش کیفی و کمی، ابزاری را جهت پژوهش طراحی کرد (۲۵). در این پژوهش برای طراحی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه" مراحل زیر طی شد: در بخش کیفی پژوهش، جهت طراحی عبارات ابزار، مفهوم "کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه" تعریف شد. در این مرحله با مروری بر مطالعات انجام شده و انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته و قسمتی نیز از طریق مروری بر ابزارهای موجود در زمینه کیفیت زندگی کاری، استخراج گردید. در بخش کمی پژوهش نیز، برای تعیین ویژگی‌های روان سنجی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه" روایی محتوا، روایی صوری، روایی سازه، روایی ملاکی، پایایی همسانی درونی و ثبات مقیاس تعیین شد. جامعه پژوهش در بخش کمی متشکل از تمامی معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه در استان زنجان می‌باشد. در این پژوهش، نمونه پژوهش را ۲۳۲ نفر از معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه که مشخصات واحدهای پژوهش را دارا بودند، تشکیل دادند. روش نمونه

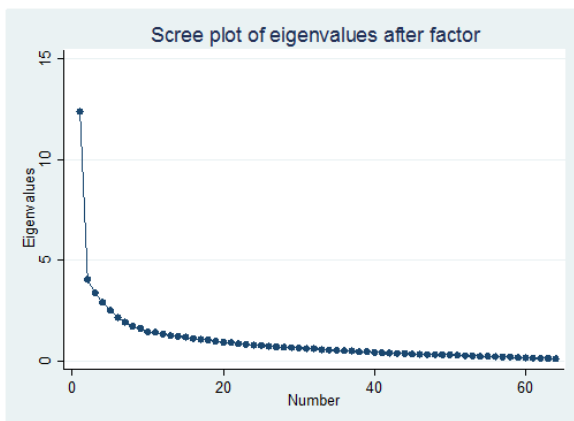
به عقیده برخی از صاحب نظران به منظور مطلوب نمودن محیط کار باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آن‌ها به عنوان عامل اثر بخشی سازمانی توجه نمود. محیط کار امن، سالم و بدون فشارهای روانی منجر به ارتقا کیفیت زندگی کاری شاغلین می‌شود (۸). انجمن آموزش و بهسازی منابع انسانی آمریکا اولین وظیفه حوزه منابع انسانی را کیفیت زندگی کاری می‌داند (۹). بنابراین، کیفیت زندگی کاری بالا سبب ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای حفظ و نگهداری کارکنان است (۱۰).

توجه به کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های ایجاد انگیزه در شغل است که مبنای آن در نگرش کارکنان و مدیران به محیط کار است. بنابراین، کلیه اقداماتی است که برای سلامت جسم و روان کارکنان انجام می‌شود، موجبات رضایت و خرسندی کارکنان رافراهم می‌آورد (۱۱، ۱۲). همچنین کیفیت زندگی کاری فرد شامل مواردی است که در خلال یک روز کاری بر فرد تأثیر می‌گذارند، که شامل مواردی از قبیل حقوق و دستمزد، امکانات پیشرفت، تعاملات و ارتباطات، توازن و تعادل بین زندگی و کار، امنیت حرفه‌ای و شغلی، هنجارها و ارزش‌های حرفه یا شغل می‌باشد (۱۳). پژوهش‌ها نشان داده‌اند کیفیت زندگی کاری بر رضایت کارکنان و نهایتاً ابقا یا عدم ترک پست کنونی تأثیر می‌گذارد و مشکلات و کمبودها در محیط کاری می‌تواند سبب نارضایتی شغلی و در نتیجه فرسودگی روانی و ترک شغل شود (۱۴). کیفیت زندگی کاری افراد در سازمان‌ها متناسب با شرایط کاری حاکم بر سازمان‌ها می‌باشد. محیط کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه نیازمند توجه بیشتر از دیگر سازمان‌ها می‌باشد. توجه به تعلیم و تربیت از ضرورت‌های زندگی بشر است که آموزش کودکان با نیازهای ویژه یکی از شاخه‌های این رشته محسوب می‌شود. کوشش در راه خدمت به گروهی از افراد جامعه که دارای معلولیت و مشکلاتی هستند، همواره مورد توجه بوده است. آموزش کودکان با نیازهای ویژه عبارت است از برنامه‌ای که بتواند نیازهای خاص کودکان با نیازهای ویژه را برآورده سازد. بنابراین، وظیفه تعلیم و تربیت کودکان با نیازهای ویژه عبارت است از این که دانش آموزان با نیازهای ویژه را از هر گروه که باشند (کم توان ذهنی، نابینا، ناشنوا، دارای اختلال عاطفی، دارای ناتوانایی یادگیری) تحت مراقبت‌های ویژه قرار داده و مسیر رشد آن‌ها را هموار سازد. در این میان معلم در بهبود توانایی‌های دانش آموزان با نیازهای ویژه نقش تعیین کننده‌ای را داراست. کار کردن با دانش آموزان اعم از عادی و با نیازهای ویژه مستلزم تخصص است. لذا یکی از مسائل عمده آموزش ویژه عبارت است از گزینش معلمانی که از تخصص و مهارت لازم برخوردار باشند و بتوانند توانایی‌های مرتبط با شغل خویش را نداشته باشند، آموزش و پرورش دانش آموزان با نیازهای ویژه از کیفیت مناسب برخوردار نمی‌شود (۱۵).

افراد جامعه از آموزش و پرورش خود انتظار دارد که افراد با شخصیت متعادل، سازگار، باعاطفه، مسئولیت پذیر و منطقی پرورش دهد (۱۶). با توجه به اینکه بخشی از اوقات زندگی معلمان در مدرسه می‌گذرد، از این رو، کیفیت زندگی کاری معلم دارای اهمیت است که این امر تأثیر بسیاری بر سلامت جسمانی و روانی معلم می‌گذارد (۱۷). هدف آموزش و پرورش تعلیم و تربیت نسل آینده است. لذا معلم از مهمترین عوامل مؤثر در رشد و توسعه تعلیم و تربیت به شمار می‌آید، همچنین معلم

برای بررسی روایی سازه مقیاس طراحی شده از روش تحلیل عاملی استفاده شد. کفایت تعداد نمونه‌ها با آزمون کیسر-مایر-الکین بررسی شد (۰/۸۱۹). میزان KMO بین صفر و یک است. هر چقدر میزان آن بالاتر باشد، تحلیل عاملی بهتر خواهد بود. مقادیر بالای ۰/۹۰، عالی و مقادیر بین ۰/۵۰ تا ۰/۸۰ قابل قبول است و خوب تلقی می‌شوند (۲۶). با توجه به مقدار آماره KMO که برابر با ۰/۸۱۹ است، مشخص می‌شود که اندازه نمونه برای انجام تحلیل عاملی مناسب می‌باشد. همچنین مقدار آماره آزمون بارتلت که شرط کروییت (همبستگی بین عبارات) را می‌سنجد ۷۰۰۲۷۴ با درجه آزادی ۲۰۱۶ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد فرضیه عدم وجود همبستگی پذیرفته نمی‌شود ( $P < ۰/۰۰۱$ ) بنابراین، انجام تحلیل عاملی مناسب می‌باشد.

ابتدا براساس دیدگاه نظری، پژوهشگر عامل‌های زیر بنایی را ۷ عامل اختیار کرده و به کمک این ۷ عامل تحلیل عاملی را انجام داد. البته به کمک این ۷ عامل ۴۶ درصد از کل تغییرات تبیین شد با انجام تحلیل عاملی با روش مؤلفه‌های اصلی مجموعاً ۱۸ عامل با مقدار ویژه بزرگتر از ۱ بدست آمد با رسم Scree Plot مشاهده شد که تغییرات مقدار ویژه برای مدل‌های بیشتر از ۸ عامل تقریباً ثابت باشد. از این رو تحلیل عاملی را با مدل‌های ۷، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ عاملی انجام شد. با توجه به بارعاملی عبارات، تعداد متناسب عبارات درون هر عامل (عاملی با کمتر از ۳ عبارت، عامل مناسبی در نظر گرفته نمی‌شود) و تفسیرپذیری عامل‌ها در نهایت تعداد ۷ عامل مناسب در نظر گرفته شد. همچنین بیش از ۵۰ درصد از مؤلفه‌های ماتریس باقیمانده‌ها (تفاضل همبستگی بین عبارات بطور کلی از همبستگی بعد از تحلیل عاملی) از ۵/۰ بیشتر بودند (جدول ۱).



تصویر ۱: نمودار سنگ ریزه برای تعداد عامل‌های مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه

در این پژوهش، "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی" به عنوان مقیاس ملاک مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه ملاک که به ابزار طراحی شده ضمیمه شده بود، هردو پرسشنامه بطور همزمان بین ۲۳۲ نفر نمونه توزیع شد. نتایج نشان داد ضریب همبستگی میان نمرات "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه" با "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی"، ( $\bar{r} = ۰/۲۲$ ) به دست آمد ( $P < ۰/۰۰۱$ ).

گیری نیز مبتنی بر هدف بود. ملاک‌های ورود به پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- معلم با سطح تحصیلات حداقل دیپلم و بالاتر از آن که در مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه مشغول به تدریس باشد.
- ۲- ساکن استان زنجان باشد.
- ۳- حداقل یک سال سابقه تدریس در مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه داشته باشد.
- ۴- جهت شرکت در پژوهش، رضایت کامل داشته باشند.

جامعه پژوهش شامل معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه که در مدارس استان زنجان مشغول به کار بودند، بود. نمونه‌های بخش کیفی پژوهش حاضر را، ۱۲ نفر از معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه، تشکیل دادند، که نمونه گیری تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت. در بخش کمی پژوهش از روش نمونه گیری مبتنی برهدف استفاده شد. در استان زنجان ۲۸۰ نفر در مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه در تمام مقاطع تحصیلی در مدارس استثنایی استان زنجان مشغول به کار بودند، لذا با احتساب احتمال ریزش، ۲۳۲ نفر در نظر گرفته شد.

محیط پژوهش حاضر، مدارس استثنایی استان زنجان بود که شامل مدارس دخترانه و پسرانه مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان بودند که در کل شهرهای استان زنجان وجود داشتند که عبارت بودند از ابهر، خرمدره، قیدار، ماهنشان و طارم در بخش کیفی محیط پژوهش، مدارس رودکی، اتحاد، طلایع و شهید خدایی بود. در بخش کمی پژوهش تمام معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه بودند. در بخش کیفی پژوهش، از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. در بخش کمی، جهت تعیین روایی محتوای مقیاس اندازه گیری کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه از شاخص روایی محتوای Bausell and Waltz استفاده گردید.

از "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی" (Short-Form General Health Questionnaire) برای اندازه گیری روایی ملاکی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه" بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

ابتدا مقیاس با ۶۵ عبارت طراحی گردید و سپس در اختیار متخصصین (۱۵) متخصص در حوزه روان شناسی، ۸ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های کشور و ۷ نفر هم از کارمندان اداری آموزش و پرورش دانش آموزان با نیازهای ویژه قرار گرفت. پس از بررسی نمرات مربوط بودن، ۳ عبارت که نمرات آن‌ها کمتر از ۷۵ درصد بود، حذف گردید. مجدداً براساس نظرات متخصصین، ۲ عبارت که وجود آن‌ها در مقیاس لازم به نظر می‌رسید، به تعداد عبارات افزوده شد. در نهایت تعداد عبارات "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه" به ۶۴ عبارت رسید. پس از مطالعه نظرات متخصصین در مورد روایی صوری، از طریق ویرایش مطالب مبهم اضافه نمودن مطالب ضروری، روایی صوری نیز لحاظ گردید.

جدول ۱: ماتریس چرخش یافته ابعاد "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه"

عبارت	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم	عامل هفتم
با مسئولان در روابط کاری صادق هستم.	۰/۵۳						
با همکاران صمیمی هستم.	۰/۷۲						
اطلاعات محیط کاری‌ام را در اختیار همکاران قرار می‌دهم.	۰/۶۵						
در اجرای برنامه‌های شغلی با همکاران مشارکت می‌کنم.	۰/۷۸						
پیشرفت کاری همکاران، مرا با انگیزه‌تر می‌کند.	۰/۶۸						
پیشنهادات سازنده را برای بهبود کارم به کار می‌گیرم.	۰/۶۸						
با متخصصین مرتبط با کارم، در ارتباط هستم.	۰/۶۰						
تعامل مناسبی با دانش آموزان دارم.	۰/۴۳						
در مورد یاددهی-یادگیری دانش آموزان احساس مسئولیت می‌کنم.	۰/۵۷						
سعی می‌کنم که با دانش آموزان رفتار مناسب داشته باشم.	۰/۶۱						
شیوه‌های تربیتی مناسبی را برای دانش آموزان به کار می‌گیرم.	۰/۵۸						
در کلاس از روش‌های جذاب تدریس برای دانش آموزان استفاده می‌کنم.	۰/۵۵						
عبارت	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم	عامل هفتم
هزینه‌های صرف شده در محیط شغلی را به شیوه مطلوب به کار می‌گیرم.	۰/۶۹						
پیشرفت‌های دانش آموزان را تشویق می‌کنم.	۰/۵۶						
من و همکارانم در انجام فعالیت‌های آموزشی همکاری داریم.	۰/۴۷						
ارزشیابی شغلی سبب ارتقا عملکرد من می‌شود.	۰/۵۷						
در راستای ارزش‌های سازمان تلاش می‌کنم.	۰/۷۳						
اهداف سازمان را بعنوان ارزش تلقی می‌کنم.	۰/۶۹						
اهمیت دادن من به سازمان، سبب پیشبرد اهداف سازمان می‌شود.	۰/۷۰						
در شغلم خلاقیت‌ها را به کار می‌گیرم.	۰/۴۳						
از فضای تنش‌زا در محیط کاری دوری می‌کنم.	۰/۴۷						
در اجرای برنامه‌های کاری، با مسئولان مشارکت می‌کنم.	۰/۴۹						
من با مشکلات کاری‌ام به راحتی سازگار می‌شوم.	۰/۵۲						
از انتقادهای دیگران برای پیشبرد شغلم استفاده می‌کنم.	۰/۵۰						
امنیت شغلی دارم.	۰/۴۱						
دانش استفاده از روش‌های متنوع آموزشی را دارم.	۰/۷۲						
عبارت	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم	عامل هفتم
با نحوه استفاده از امکانات آموزشی در تدریس آشنا می‌باشم.	۰/۷۵						
تجربیات متفاوت در کلاس‌های درسی مختلف دارم.	۰/۶۳						
احساس می‌کنم شغل من پیامدهای معنوی زیادی دارد.	۰/۶۲						
اطلاعات آموزشی در ارتباط با دانش آموزان را دارم.	۰/۴۶						
مهارت‌های سازگاری با مشکلات را بدست می‌آورم.	۰/۶۷						
تجربیات کاری مناسبی دارم.	۰/۴۳						
دوره‌های ضمن خدمت مناسبی برای ما برگزار می‌شود.	۰/۴۳						
در محیط کاری من، نظارت دایمی و مستقیم وجود دارد.	۰/۴۳						
والدین انتظارات نا به جا از من دارند.	۰/۴۳						
انتقال تجربیات آموزشی بین همکاران وجود ندارد.	۰/۴۶						
روش‌های مدیریتی مناسبی در کلاس ندارم.	۰/۵۸						
در تصمیم‌گیری‌های شغلی، مشارکت زیادی ندارم.	۰/۴۶						
برای رفع مشکلات دانش آموزان تلاشی نمی‌کنم.	۰/۴۷						
پاسخگوی سؤالات والدین دانش آموزان نمی‌باشم.	۰/۵۷						
عبارت	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم	عامل چهارم	عامل پنجم	عامل ششم	عامل هفتم
در محیط کاری‌ام، بازخورد مثبت از طرف مسئولین وجود دارد.	۰/۵۱						
جایگاه اجتماعی شغلی مناسبی دارم.	۰/۵۰						
تنش‌های شغلی زیادی دارم.	۰/۴۷						
از حقوق و مزایای خود راضی نیستم.	۰/۴۹						
در شغل من، قوانین نامناسب زیادی وجود دارد.	۰/۵۰						
مسئولان من، رفتار حرفه‌ای مناسبی ندارند.	۰/۵۴						
ارزش‌های من با ارزش‌های سازمان در یک راستا نیستند.	۰/۵۱						
اهداف سازمان مانع رسیدن من به اهدافم می‌شود.	۰/۴۹						
دانش آموزان من، انگیزه بالایی دارند.	۰/۸۱						
احساس می‌کنم بیشتر دانش آموزان به اهداف آموزشی دست می‌یابند.	۰/۷۶						
از روش‌های آموزشی مناسب استفاده می‌کنم.	۰/۴۴						
درس دادن من در بیشتر دانش آموزان، منجر به یادگیری می‌شود.	۰/۶۲						

ضعیفی بین پرسشنامه ملاک و پرسشنامه طراحی شده مشاهده می‌شود.

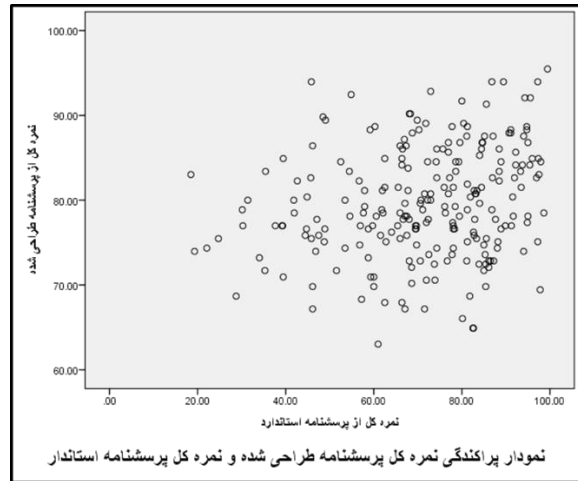
ضریب همبستگی پیرسون بین نمرات به دست آمده از دوبار پاسخدهی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان بانیازهای ویژه" در ابعاد مختلف بین ۰/۶۲ تا ۰/۹۲ بود (جدول ۳). آلفای کرونباخ هریک از زیر مقیاس‌ها محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ هریک از عوامل استخراج شده، در جدول ۲ ذکر گردیده است.

### بحث

در پژوهش حاضر "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه" طراحی شد. ابزار گرد آوری اطلاعات، پژوهش Marzooghi و همکاران "پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون" (Quality of Work Life) شامل ۳۲ عبارت بود و به صورت مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای تنظیم گردیده که ۸ بعد کیفیت زندگی شغلی را اندازه گیری می‌کند (۲۶، ۲۱) که از نظر تعداد عبارت و ابعاد با پژوهش حاضر متفاوت می‌باشد. برای سنجش پایایی در پژوهش Marzooghi و همکاران همانند پژوهش حاضر، به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردیده است (۲۱). در پژوهش انجام شده توسط وکیلی و همکاران (۲۷) با عنوان طراحی و روان سنجی "ابزار سنجش مهارت‌های ارتباطی میان فردی در جمعیت رابطان سلامت شهر زنجان" افرادی را که به رابطان سلامت شهر زنجان بودند را به عنوان نمونه در پژوهش شرکت داد. نمونه‌های پژوهش ذکر شده با نمونه‌های پژوهش حاضر متفاوت می‌باشد. ابعاد پژوهش وکیلی و همکاران (۲۷) متفاوت از ابعاد پژوهش حاضر می‌باشد. در خصوص سنجش روایی و پایایی بین پژوهش فوق و پژوهش حاضر تفاوتی وجود نداشت، زیرا در هر دو پژوهش روایی محتوا، صوری، سازه و ملاکی سنجیده شده بود. یغمایی و همکاران (۲۸) پژوهشی را با هدف طراحی و روان سنجی "رضایت مددجویان از مراکز بهداشتی درمانی" انجام دادند که نمونه‌های شرکت کننده در پژوهش یغمایی و همکاران نمونه‌ها شامل مددجوی مراکز بهداشتی و درمانی بودند. نمونه‌های پژوهش حاضر با نمونه‌های متفاوت بودند. ابعاد پژوهش ذکر شده شامل "فضای فیزیکی"، "نحوه ارتباط همکاران" و "نحوه خدمت دهی" بود که از نظر تعداد ابعاد با پژوهش حاضر متفاوت می‌باشد. در مورد سنجش روایی، روایی محتوا و سازه، صوری و ملاکی محاسبه گردید. پایایی وثبات نیز اندازه گیری شده است که همانند پژوهش حاضر از به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) و در سنجش ثبات مقیاس طراحی شده از آزمون مجدد استفاده شده است.

### نتیجه گیری

طبق بررسی‌های پژوهشگر، مقیاسی جهت اندازه گیری کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه، در داخل و خارج کشور ایران طراحی و روان سنجی نگردیده بود. لذا هدف از انجام این پژوهش، طراحی و روان سنجی "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه" بود. پس از مروری بر پژوهش‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته انجام پذیرفت. پس از ادغام عبارت استخراج شد، با عبارات ابزارهای موجود در خصوص کیفیت زندگی کاری، عبارات مقیاس به دست آمد. در پژوهش حاضر روایی محتوا، صوری، سازه



نمودار پراکنندگی نمره کل پرسشنامه طراحی شده و نمره کل پرسشنامه استاندارد

تصویر ۲: نمودار پراکنش نمرات "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان با نیازهای ویژه" با "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی" (پرسشنامه ملاک در پژوهش حاضر)

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ ابعاد (عوامل) کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان بانیازهای ویژه

عامل (بعد)	ضریب آلفای کرونباخ
عامل اول (روابط در محل کار)	۰/۷۶
عامل دوم (تعامل با دانش آموزان)	۰/۸۴
عامل سوم (ارتقا و مشارکت شغلی)	۰/۸۴
عامل چهارم (رضایت شغلی)	۰/۷۹
عامل پنجم (موانع شغلی)	۰/۶۵
عامل ششم (قوانین و جایگاه شغلی)	۰/۶۹
عامل هفتم (عملکرد کاری)	۰/۷۷

جدول ۳: ضریب پایایی آزمون مجدد ابعاد (عوامل) کیفیت زندگی کاری معلمان دانش آموزان بانیازهای ویژه

عامل (بعد)	ضریب پایایی آزمون مجدد
عامل اول (روابط در محل کار)	۰/۷۷
عامل دوم (تعامل با دانش آموزان)	۰/۸۳
عامل سوم (ارتقا و مشارکت شغلی)	۰/۶۲
عامل چهارم (رضایت شغلی)	۰/۸۸
عامل پنجم (موانع شغلی)	۰/۸۶
عامل ششم (قوانین و جایگاه شغلی)	۰/۸۹
عامل هفتم (عملکرد کاری)	۰/۹۲

برای بررسی پایایی موازی پرسشنامه طراحی شده، ضریب همبستگی دو پرسشنامه را محاسبه شد. ضریب همبستگی بین نمره کل عوامل استخراجی و پرسشنامه "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی" برابر با ۰/۲۲ بوده که اختلاف آماری معناداری با صفر داشت ( $P = ۰/۰۰۱$ ). ولی همانگونه که از تصویر ۱ پراکنندگی مشخص می‌باشد ارتباط خطی

۵۳ عبارت و ۷ بعد، دارای روایی و پایایی بالا طراحی شد. از محدودیت‌های این پژوهش، نمونه‌های انتخاب شده از شهرهای زنجان است، لذا نتایج باید با احتیاط استفاده شود. کاربرد این مقیاس برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی معلمان دانش آموز در مدارس ویژه پیشنهاد می‌شود.

### سپاسگزاری

این مقاله حاصل قسمتی از پایان نامه دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات زنجان معصومه ندرلو و به راهنمایی خانم دکتر فریده یغمایی می‌باشد. از همکاری مسئولان محترم اداره کل آموزش و پرورش، خصوصاً اداره آموزش و پرورش استثنایی استان زنجان، مدیران مدارس استثنایی و معلمان عزیز دانش‌آموزان با نیازهای ویژه که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، تشکر می‌شود.

### References

1. Davis LE, Cherns A. The quality of working life. New York: Free Press; 1975.
2. Knox S, Irving JA. An interactive quality of work life model applied to organizational transition. *J Nurs Adm.* 1997;27(1):39-47. PMID: 9006600
3. Rosser VJ, Javinar JM. Midlevel Student Affairs Leaders' Intentions to Leave: Examining the Quality of Their Professional and Institutional Work Life. *J Coll Stud Dev.* 2003;44(6):813-30. DOI: 10.1353/csd.2003.0076
4. Luthans F. *Organizational Behavior*. 8th ed. Pennsylvania, New York: MC Graw-Hill; 1998.
5. Fattah N, Shakeri G, Motalebi A, Arghaneh G. [Examine the relationship between quality of work life and job satisfaction of teachers in secondary schools in the city Nazarabad high school education]. *Soc Res.* 2011;4(12):75-95.
6. Zhongshan Z. Study of job satisfaction among elementary school teachers in Shanghai. *Chin Educ Soc.* 2007;40(5):40-6.
7. Kashmiri M. [Compare the lifestyle of ordinary and special education teachers in methods of coping Torbateh Hydaryeh & Kashmar city]. Birjand: University of Birjand; 2009.
8. Salmany D. [Improve the Quality of Working Life and Organizational Behavior]. 1st ed. Tehran: Tehran University, School of Management Press; 2005.
9. Pardakhtchi M, Ahmady G, Arezomandy F. [Investigate the relationship between quality of work life and job Burnout Takestan city school administrators and teachers]. *J Manage Leadersh Train.* 2009;3(3):47-58.
10. Federico R. Vanderbilt making study to improve quality of work life. *Vanderbilt Univ Med Cent Inf J.* 2003;3(1):250-98.
11. Ziaei Bigdeli M. [The role of the social environment of work organization and the quality of work life of workers in the industry]. *J Appl Sociol Univ Isfahan.* 2009;21(1):105-22.

وملاکی (همزمان) مورد بررسی قرار گرفت. روایی محتوا و صوری مقیاس "کیفیت زندگی کاری معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه" با بهره‌گیری از نظرات مدرسین دانشگاه، انجام گرفت. روایی سازه از طریق انجام تحلیل عاملی انجام شد که نشان دهنده چند عاملی بودن (۷ عامل) ابزار طراحی شده بود. جهت بررسی روایی ملاکی مقیاس "کیفیت زندگی کاری معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه"، همبستگی مقیاس طراحی شده با مقیاس "فرم کوتاه پرسشنامه سلامت عمومی" سنجیده شد ( $r = 0.72$ ) آلفای کرونباخ مقیاس طراحی شده نیز نشان دهنده همسانی درونی بالای عبارات مقیاس بود که این امر، پایایی مقیاس را تایید نمود (۰/۸۹). پایایی مقیاس به شیوه آزمون مجدد نیز مورد سنجش قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون مجدد به فاصله زمانی ۲ هفته حاکی از ثبات بالای "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه" بود (۰/۹۲ - ۰/۶۲). در نهایت "مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه" با

12. Ballon B, Goodwin N. Quality of Worklife. *Strateg Finance.* 2007;89(4):101-5.
13. Dehghan N, Salehi T, Asady Nogayie A. [Quality of work life and productivity of nurses and relate them to each other]. *Iranian J Nurs Res.* 2008;3(8-9):27-8.
14. Javadian M. [Introduction to Special Education Exceptional Children]. Mashhad: Astan Qods Razavi; 2011.
15. Mirkamaly S, Narnjy Sani F. [Quality of work life and job satisfaction among faculty members of Tehran University, Sharif Industrial]. *J Res Plan Higher Educ.* 2008;14(2):71-101.
16. Farahbakhsh S, Satar A. [Quality of work life and school administrators in mental health]. *J Ment Health.* 2011;14(55):200-9.
17. Davoudi M. [The Role of the Teacher in Religious Education]. 3rd ed. Tehran: Institute of Science; 2009.
18. Jahromi A, Salehi M, Imany J. [Relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among teachers in special schools, Bandarabas city]. *Educ Sci Res Instit Humanit Cult Stud J.* 2009;2(5):7-33.
19. Lawler EE. Strategies for Improving the Quality of Work Life. *Am Psychol.* 1982;37(5):486-93. DOI: 10.1037/0003-066x.37.5.486
20. Rvnaldy U. [Field of Industrial Psychology / Organizational]. Tehran: Maziar Publications 2004.
21. Marzooghi R, Noroozi N, Nickhoo ME. [The Analysis of Work Life Quality for Exceptional Schools Teachers in Bushehr Province]. *J Except Educ.* 2013;13(4):5-19.
22. Khaghani Zadeh M, Ebadi A, Sirati Nayer M, Rahmani M. Relationship between job stress and quality of work life of nurses in selected hospitals armed force. *J Mil Med.* 2012;10(3):175-84.
23. Yaghmaei F. [Valid and reliable measure of research tools]. Tehran: Golban Publication; 2006.

24. Abed Saeedi Z, Amir Ali Akbari S. [Research Methodology in the Medical and Health Sciences]. 2nd ed. Tehran: Salemy Publication 2008.
25. Lobiondo-Wood G, Haber S. Nursing Research. 6th ed. Missouri: Mosby; 2006.
26. Cherns A. Criteria for quality of working life' in Davis. The Quality of Working Life. New York 1975.
27. Vakyly M, Heidarnia A, Niknami S. [Interpersonal communication skills in health assessment tool contacts the city's population]. J Nurs Midwifery Univ Life. 2012;18(1):5-19.
28. Yaghmaei F, Mahfozpor S, Alavi Majd H, Jafarian B. [The psychometric questionnaire design and client satisfaction - care centers]. J Pjohandeh. 2007;12(5):477-52.