

## Ranking of Quality of Work Life components of secondary school teachers in Rasht based on gender (hierarchical analysis approach)

Adel Sojoodi<sup>1</sup>, Mohsen Niazi<sup>2</sup>, Mohammad Aghiqi<sup>3</sup>

1. Ph.D. student of Sociology – The study of social Problems in Iran. University of Kashan. Kashan. I.R. Iran

2. Professor of Social Sciences .University of Kashan. Kashan. I.R. Iran

3. PhD in Management, University of Tehran. Tehran. I.R. Iran

\*Corresponding Author: Adel Sojoodi, E-mail: [adelsojodi@yahoo.com](mailto:adelsojodi@yahoo.com)

### **Abstract**

**Background and Aim:** The growth and development of any society depends on the institution of education. Since teachers are the main actors in the design and implementation of operational education programs, it is therefore important to assess the quality of their working lives. The purpose of this study is to rank the components of Quality of Work Life among secondary school teachers in District 1 of Rasht based on gender.

**Methods:** The method used in this research is the Analytic Hierarchy Process (AHP) in which pairwise comparison of criteria and components were analyzed. The validity of the questionnaire has been confirmed based on the opinions of experts and university professors. The research field is the second secondary school teachers in Rasht, 30 of whom were selected based on purposive sampling. Quality of Work Life components include physical-mental health, access to services, feelings and emotions, job satisfaction and workplace.

**Results:** The results of a pairwise comparison of the Quality of Work Life components of secondary school teachers based on gender show that for female teachers, physical-mental health, access to services, and emotions are their priority, But for male teachers, job satisfaction is a priority.

**Conclusion:** The quality of work life of teachers is a multifaceted structure that differs based on cultural, social, and sexual backgrounds. Cultural and social changes in gender roles may moderate gender differences in quality of work life.

**Keywords:** Quality of Work Life, teachers, Method AHP, gender

Received: 2023/03/30

Accepted: 2023/05/31

## رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهر رشت براساس جنسیت (رویکرد تحلیل سلسله مراتبی)

عادل سجودی<sup>۱</sup>، محسن نیازی<sup>۲</sup>، محمد عقیقی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲. استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۳. دکتری مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: عادل سجودی، رایانامه: [E-mail: adelsojodi@yahoo.com](mailto:adelsojodi@yahoo.com)

### چکیده

**زمینه و هدف:** رشد و بالندگی هر جامعه‌ای وابسته به نهاد تعلیم و تربیت است. از آنجا که معلمان عاملان اصلی طراحی و اجرای برنامه‌های عملیاتی تعلیم و تربیت هستند، بر این مبنای بررسی کیفیت زندگی کاری‌شان دارای اهمیت ویژه‌ای است. در این راستا هدف پژوهش حاضر رتبه‌بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری در بین معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۱ شهر رشت براساس جنسیت است.

**روش:** روش مورد استفاده در این پژوهش فرایند تحلیل سلسله مراتبی است که در آن مقایسه زوجی معیارها و مولفه ها مورد واکاوی قرار گرفتند. اعتبار پرسشنامه بر اساس نظرات افراد متخصص و اساتید دانشگاه تأیید شده است. میدان تحقیق، معلمان مقطع متوسطه دوم شهر رشت هستند، که براساس نمونه‌گیری هدفمند ۳۰ نفر از آن‌ها انتخاب شدند. مولفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل سلامت جسمی- روانی، دسترسی به خدمات، احساسات و هیجانات، رضایت شغلی و محیط کاری می‌باشد.

**یافته‌ها:** نتایج مقایسه زوجی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع متوسطه دوم بر اساس جنسیت نشان می‌دهد که برای معلمان زن سلامت جسمی- روانی، دسترسی به خدمات و احساسات و هیجانات در اولویت شان است، اما برای معلمان مرد رضایت شغلی اولویت دارد.

**نتیجه‌گیری:** کیفیت زندگی کاری معلمان سازه‌ای چند وجهی است که براساس زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، جنسی از یکدیگر متفاوت هستند. از این رو تغییرات فرهنگی و اجتماعی در نقش‌های جنسیتی ممکن است تفاوت‌های جنسیتی در کیفیت زندگی کاری را تعدیل نماید.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، معلمان، روش سلسله مراتبی، جنسیت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

## مقدمه

از زمان پیدایش نهادهای مدرن و شکل گیری آموزش رسمی، حرفه معلمی یکی از مشاغل مورد توجه بوده است. مهم ترین عامل در جهت رسیدن به اهداف متعالی تعلیم و تربیت، نیروی انسانی است. نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمانی محسوب می شود و اثربخشی نظام مدیریت منابع انسانی مشروط به این است که نیروهای توانمندی را جذب کند و به مسیرهای مهارتی و حرفه ای هدایت کند. از آنجا که نهاد آموزش و پرورش ارائه دهنده خدمات اساسی و حیاتی است، در نهاد آموزشی، اساسی ترین نقش از آن معلمان است. براین مبنا نهاد آموزشی برای ارتقاء سطح کیفی معلمان و تبدیل آنها به معلمان حرفه ای نیاز به برنامه ریزی صحیح دارد. چون معلمان ثقل تعلیم و تربیت به شمار می روند و اهداف نهاد آموزشی به واسطه آنها تحقق می یابد (بنی اسدی، ۱۳۹۴).

واژه کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ مطرح گردید، مفهوم کیفیت زندگی کاری درصدد است تا به نیازهای شغلی که به نقش یک عامل تنزل یافته و دچار از خود بیگانگی گشته، پاسخ دهد. کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی براساس احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس است. مفهوم کیفیت زندگی کاری به مولفه های عینی و ذهنی شغلی افراد می پردازد (سلطان زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

کیفیت زندگی کاری ساحتی چند وجهی دارد، درحالی که برخی صاحب نظران، کیفیت زندگی کاری را به مثابه دموکراسی یا مشارکت کارکنان در روند تصمیم گیری می دانند، برای مدیران نمایانگر بهبود وضعیت شغلی برای ارتقاء سطح کارایی است. برخی از پژوهشگران کیفیت زندگی کاری را به عنوان بهبود روابط اجتماعی در محیط شغلی می دانند. در کلی ترین تعریف، کیفیت زندگی کاری به مثابه کیفیت رابطه بین کارمندان و محیط شغلی در نظر گرفته می شود. پس کیفیت زندگی کاری به چگونگی فهم شخصی یک فرد از وضعیت شغلی او دارد. این تعریف شامل ابعاد مختلفی مانند زندگی کاری، وضعیت شغلی، مهارت کاری، پاداش مالی، روابط اجتماعی، سلامت روانی و... است (هسو و کرنوهان، ۲۰۰۶). همچنین کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی کارکنان یک نهاد از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط شغلی آن سازمان است.

کیفیت زندگی کاری به همه سازمان ها کمک می کند تا بهره وری سازمانی را افزایش دهند. اما مسئله برای سازمان های خدماتی و مشاغلی که با انسان ها در ارتباط هستند، از اهمیت به مراتب بیشتری برخوردار است؛ زیرا عملکرد این گونه سازمان ها فرد محور است. آموزش و پرورش یکی از این سازمان ها است که هدف آن ارائه آموزش های با کیفیت مرتبط در دسترس و با هزینه کمتر است (راو و واشیشد، ۲۰۱۳). در سال های اخیر آموزش و پرورش با چالش های متعددی مواجه گردیده که کیفیت زندگی کاری معلمان را تحت تاثیر قرار داده است. این امر باعث فرسایش شغلی معلمان در مدارس شده است. کیفیت زندگی کاری معلمان به دلیل وظیفه سنگین تربیت نسل آینده از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و نقش مهمی در اثر بخشی آنان

---

<sup>1</sup>.Quality of Work Life

<sup>2</sup>.Hsu & Kernohan

<sup>3</sup>.Rao & Vashisht

دارد. از سوی دیگر کیفیت زندگی کاری موضوعی مرتبط با جنسیت است و از آن تاثیر می پذیرد. اگرچه فعالیت آموزشی در نهاد تعلیم و تربیت به سبب وجود دو جنس پسر و دختر در مدارس و نیاز به معلمان زن و مرد، شرایط شغلی تقریباً مساوی برای هر دو گروه معلمان زن و مرد فراهم آورده است، اما نمی توان به مساوی بودن کیفیت زندگی کاری آن ها مطمئن بود (یزدانی، ۱۳۹۷).

نقدی که در بسیاری از مطالعات موجود در حوزه کیفیت زندگی کاری معلمان وجود دارد، این است که نقش جنسیت را در کیفیت زندگی کاری معلمان نادیده می انگارند یا کم رنگ در نظر می گیرند. از یک سو معلمان زن باید در منزل نقش شان را ایفا نمایند و از سوی دیگر در مدارس به امر تعلیم و تربیت پردازند. آن ها باید انتظارات اعضای خانواده را برآورده کنند و همزمان در مدارس نیز حضور فعال داشته باشند. با توجه به نوسانات اقتصادی و اجتماعی برخی از معلمان در ایفای نقش خود دچار دلزدگی و فاصله گیری از نقش اند و تمایل و رغبت چندانی برای ایفای نقش معلمی ندارند. از آنجا که معلمان، نیروی محرکه توسعه در نظام آموزش هستند، توجه به مسئله کیفیت زندگی کاری در چشم انداز سند تحول بنیادین، برنامه ریزی و سیاست گذاری نظام آموزشی برای این قشر که مسئولیت تربیت آینده سازان جامعه را بر عهده دارند، سبب تسهیل در امر توسعه آموزشی و توسعه همه جانبه خواهد شد. بنابراین در پژوهش حاضر با توجه به اهمیت مسئله کیفیت زندگی کاری معلمان، به رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری آنان براساس جنسیت پرداخته ایم.

از نظر بودوان و هاسلس (۲۰۰۳) کیفیت زندگی کاری مجموعه ای از شرایط شغلی در یک سازمان مانند حقوق، مزایا، روش مدیریت، خلاقیت شغلی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، امکانات رفاهی است. گرین برگ و بارون (۱۹۹۸) کیفیت زندگی کاری را فنون بهسازی سازمانی می دانند که از طریق انسانی و دموکراتیک کردن محیط شغلی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، سطح بهره وری سازمانی ارتقاء می یابد (سلطان زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول شماره ۱. خلاصه تعاریف کیفیت زندگی کاری

تعریف کیفیت زندگی کاری	نظریه پردازان
مجموعه ای از شرایط شغلی در یک سازمان مانند حقوق، مزایا، روش مدیریت، خلاقیت شغلی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، امکانات رفاهی است.	بودوان و هاسلس (۲۰۰۳)
فنون بهسازی سازمانی که از طریق انسانی و دموکراتیک کردن محیط شغلی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، سطح بهره وری سازمانی ارتقاء می یابد.	گرین برگ و بارون (۱۹۹۸)
کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که سازمان ها برای پاسخگویی به نیاز کارکنان شان از طریق گسترش ساز و کارهایی که به آنها برای دخالت در تصمیم های مربوط به زندگی کارشان اجازه می دهد، به کار می برند.	رابینز (۱۹۸۹)

1. Beaudoin & Hassles

2. Greenberg & Barrone

آرمسترانگ (۲۰۰۷) رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازها قلمداد می‌شود که از طریق منابع، فعالیت‌ها و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید.

لاولر (۱۹۸۲) کیفیت زندگی کاری عنوان ابزاری برای بهبود روابط مدیریت نیروی کار است.

بریتنیم و اسمیل (۲۰۰۸) کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت کافی و پاداش عادلانه، شرایط کاری امن، سالم و ادغام اجتماعی در سازمان است که منجر به استفاده صحیح از ظرفیت‌های کارکنان می‌شود و بهره‌وری سازمانی را بهبود می‌بخشد.

لوین (۱۹۸۳) کیفیت زندگی کاری شامل روابط بین زندگی کاری و زندگی شخصی، رضایت از نیازهای فردی، فضای باز، نمایندگی کمیسیون، رشد بالقوه فعالیت‌ها و روابط کاری می‌شود.

کاسیو<sup>۱</sup> مفهوم کیفیت زندگی کاری را ذیل دو مقوله عینی و ذهنی قرار می‌دهد. مقوله عینی کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از زمینه‌ها و فرایندهای عینی و واقعی سازمانی است که راهبرد ترفیع، سرپرستی مشارکتی، دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، شرایط ایمنی شغلی را در برمی‌گیرد. مقوله ذهنی کیفیت زندگی کاری، ادارک کارکنان نسبت به بهداشت جسمی و روانی در محیط کاری را در برمی‌گیرد. در این ساحت کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی کارکنان به محیط فیزیکی و شرایط شغلی است. ریچارد والتون (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را شامل هفت حوزه می‌داند. از نظر والتون، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان کار، زندگی اجتماعی، رضایت کلی از زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی سازمان و توسعه قابلیت‌های سازمانی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری است (سوئیزی و همکاران، ۱۳۹۶).

از نظر مینتزبرگ<sup>۲</sup> افرادی که نیازهای آنان در رده‌های پایین سلسله مراتب مازلو جای دارد، شغل تخصصی را بر می‌گزینند. براین اساس افرادی که در مراحل نیازهای سطوح بالاتر قرار می‌گیرند، تمایل بیشتری به شغل‌های عمومی‌تر دارند. شاید به همین علت است که کیفیت زندگی کاری مسئله برجسته می‌نماید. ارتقاء سطح آموزش رسمی و رفاه روزافزون منجر شد که شهروندان جوامع صنعتی در سلسله مراتب نیازهای مازلو به شکوفایی برسند و در نتیجه نیاز فزاینده آنان به خود یابی تنها در شغل‌هایی گسترش یافته، ارضا می‌شود. لاولر (۱۹۸۲) کیفیت زندگی کاری را عنوان ابزاری برای بهبود روابط مدیریت نیروی کار می‌داند. بر این اساس افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمانی منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود. از نظر لاولر مهم‌ترین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری ساختار کمیته مشترک، قرارداد، اهداف سازمانی، جدایی مذاکرات دسته جمعی از کیفیت زندگی کاری، برنامه آموزش کیفیت زندگی کاری، سطوح تغییر و تحصیل کنندگان شخص ثالث است.

<sup>1</sup>.Casio

<sup>2</sup>.Walton

<sup>3</sup>.Mintezberg

<sup>4</sup>.Lawler

ادگار(۲۰۰۳) کیفیت زندگی کاری را به مثابه شرایط واقعی کار در یک سازمان در نظر گرفته و به اعتقاد او کیفیت زندگی کاری نگرش و احساسات کارکنان نسبت به کار و شامل جنبه‌های گسترده‌ای از محیط شغلی که بر روی سلامت جسمی و روانی کارکنان تاثیر می‌گذارد. از نظر تری نوکه<sup>۲</sup>(۲۰۱۳) کیفیت زندگی کاری شامل شرایط شغلی، زمان کار، نحوه پرداخت حقوق و سلامت شغلی است. به طوری که رفتارهای مدیریتی و مزیت های مالی و حمایتی برای کارکنان را فراهم می‌کند. با ایجاد کیفیت زندگی کاری، نابسامانی شغلی کارکنان برطرف می‌شود. کیفیت زندگی کاری کارکنان بر رضایت‌مندی و خرسندی آنان موثر است. بریتنیم و اسمیل<sup>۳</sup>(۲۰۰۸) معتقدند که کیفیت زندگی کاری یک مفهوم گسترده، شامل پرداخت کافی و پاداش عادلانه، شرایط کاری امن، سالم و ادغام اجتماعی در سازمان است که منجر به استفاده صحیح از ظرفیت‌های کارکنان می‌شود و بهره‌وری سازمانی را بهبود می‌بخشد (بنی اسدی، ۱۳۹۴).

رابینز<sup>۴</sup>(۱۹۸۹) کیفیت زندگی کاری را فرآیندی می‌داند که سازمان‌ها برای پاسخگویی به نیاز کارکنان شان از طریق گسترش ساز و کارهایی که به آنها برای دخالت در تصمیم‌های مربوط به زندگی کارشان اجازه می‌دهد، به کار می‌برند (یزدانی، ۱۳۹۷).

دانا و گرiffin<sup>۵</sup>(۱۹۹۹) کیفیت زندگی کاری را مرتبط با مفاهیم رضایت از زندگی، رضایت شغلی و رضایت از میزان حقوق می‌دانند. از نظر آنها دامنه مفهوم کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. مارتل و پیوس<sup>۶</sup>(۲۰۰۶) کیفیت زندگی کاری را ساحتی چند وجهی متشکل از مفاهیمی مانند اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، 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، ابهامات شغلی، آموزش و نظام‌های پاداش بیان می‌کنند. از نظر هازارد<sup>۷</sup>(۲۰۰۳) مفهوم کیفیت زندگی کاری در دهه ۱۹۶۰ با مجموعه‌ای از واژه‌های مختلف مانند سازمان، محیط شغلی و مشارکت مرتبط بوده است. کیفیت زندگی کاری جایگزین مفاهیم انسانی شدن کار در آلمان، بهبود شرایط کاری در فرانسه یا ایمنی شغلی کارکنان در برخی از کشورهای اروپای شرقی شده است. آرمسترانگ<sup>۸</sup>(۲۰۰۷) کیفیت زندگی کاری را رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازها قلمداد می‌کند که از طریق منابع، فعالیت‌ها و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. همچنین از نظر او برخی از پژوهشگران، کیفیت زندگی کاری فرد را تحت تاثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی می‌دانند. به نظر لوین<sup>۹</sup>(۱۹۸۳) مولفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل روابط بین زندگی کاری و زندگی شخصی، رضایت از نیازهای فردی، فضای باز، نمایندگی کمیسیون، رشد بالقوه فعالیت‌ها و روابط کاری و تعیین هویت با کیفیت تولید است (جوادی، ۱۳۹۶).

---

<sup>۱</sup>.Edgar

<sup>۲</sup>.Tinuke

<sup>۳</sup>.Rethinam & Ismail

<sup>۴</sup>.Robbins

<sup>۵</sup>.Dana & Griffin-

<sup>۶</sup>.Martel&Dupuis

<sup>۷</sup>.Huzzard

<sup>۸</sup>.Armstrong

<sup>۹</sup>.Levine

شینوبو کیتایاما<sup>۱</sup> و هیزل مارکوس<sup>۲</sup> افراطی ترین وضعیت فرهنگی را با روی آوردن به این عقیده که هم زیستن باید در حوزه های فرهنگی تعریف شوند برگزیدند و بر این اساس معتقدند که شالوده بهزیستی درونی دقیقاً از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است. آنها پیشنهاد می کنند که لزوماً در همه جوامع، بهزیستی در حوزه های اجتماعی تعریف می شود و کیفیت زندگی کاری یک شخص به صورت وابسته به دیگر حوزه ها تعریف شده است (دینر و سو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). وود<sup>۴</sup> و همکاران معتقدند (۱۹۸۹) نقش های که معمولاً در جامعه به وسیله مردان و زنان ایفا می شوند تفاوت مهمی در معنای تجارب هیجانی دارند.

دینر و سو<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) دوپال و گووف<sup>۶</sup> (۱۹۹۱)، قزلباش<sup>۷</sup> (۱۹۸۸) از افرادی هستند که در تقسیم بندی نیازها، خودمختاری را یکی از نیازهای اساسی افراد می دانند. کوری کیز<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) نیز در مدل جامع خود از خودمختاری و شکوفایی استعداد فردی به عنوان یکی از مولفه های اساسی کیفیت زندگی کاری نام برده است. براساس مطالعات انجام شده درباره انگیزش ذاتی، رایان، شلدون، کاسر و دسی<sup>۹</sup> (۱۹۹۶) مدل خودمختارانه ای از بهزیستی را پیشنهاد می کنند. این مدل فرض می کند که سه نیاز روانی همگانی وجود دارد، یعنی استقلال، شایستگی و وابستگی؛ و این که ارضای این نیازها ابزار پیش بینی کننده بهزیستی است. مطابق با مدل خودمختاری بهزیستی، کاسر و رایان (۱۹۹۳) دریافتند که تأثیر خودپذیری، احساس جمعی و وابستگی به طور مثبتی با خود شکوفایی و سرزندگی شغلی مرتبط است و در عین حال، با مشکلات رفتاری رابطه منفی دارد.

اسدی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با توسعه حرفه ای دبیران دوره متوسطه دوم شهر بیرجند می پردازد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و توسعه حرفه ای دبیران رابطه مثبتی وجود دارد و همچنین ابعاد کیفیت زندگی کاری، شامل مدیریت، نظارت و طراحی کار و فرصت رشد پیش بینی کننده توسعه حرفه ای دبیران است. علیزاده و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه ای تحت عنوان شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با رویکرد تحول اداری (مطالعه موردی شرکت گاز استان تهران) انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق مدیران میانی و کارکنان صف و ستادی شرکت گاز استان تهران و ادارات تابعه بوده است، که ۸۱ نفر از آنها به صورت تصادفی انتخاب و بعنوان نمونه آماری مبنای جمع آوری داده ها قرار گرفتند. نتایج نشان می دهد از نظر پاسخگویان، سلامت اداری، افزایش بهره وری و توانمندسازی منابع انسانی در مقایسه با سایر برنامه های تحول اداری بیشترین اهمیت و استقرار دولت الکترونیک و عدالت استخدامی از کم ترین اهمیت برخوردار است.

محبوب زاده (۱۳۹۶) در پژوهشی به تعیین شاخص های کیفیت زندگی معلمان در ایران پرداخت. بر اساس یافته های این تحقیق شاخص های کیفیت زندگی از دیدگاه چند بعدی بوده و عوامل متنوعی در ابعاد مختلف روانشناختی (ارضای نیازهای روانی، بهزیستی وجودی، کنترل درونی)، جسمانی (ارضای نیازهای جسمانی و تعالی مادی) و محیطی (امنیت شغلی و اجتماعی،

<sup>1</sup>.Shinobu Kitayama

<sup>2</sup>.Hazel Marcus

<sup>3</sup>.Diener & Suh

<sup>4</sup>.Wood

<sup>5</sup>.Diener and Suh

<sup>6</sup>.Duial and Goof

<sup>7</sup>.Ghezelbash

<sup>8</sup>.Cory Keys

<sup>9</sup>.Ryan, Sheldon, Casser and Desi

تعادل در ساختار خانواده، ثبات سیاسی) در تعیین سطح و کیفیت آن نقش دارند؛ عواملی که خلال در هر کدام از آن‌ها منجر به کاهش کیفیت زندگی و رضایت معلمان از عملکرد خویش در ابعاد گوناگون زندگی می‌شود.

جوادی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی اکتشافی شاخص‌های کیفیت زندگی کاری معلمان پرداخت. براساس یافته‌های اکتشافی این تحقیق شاخص‌های کیفیت زندگی کاری در بعد فردی، اجتماعی، خانوادگی، شغلی، سازمانی در ۱۴ مقوله و ۸۶ زیرمقوله شناسایی شد.

یزدانی (۱۳۹۷) به بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان زن و مرد شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۹۷ - ۱۳۹۶ پرداخت. این پژوهش با روش علی-مقایسه‌ای انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که در بسیاری از مولفه‌های مورد بررسی در بین معلمان، کیفیت زندگی کاری کم و یا متوسط است و با در نظر گرفتن جنسیت این کیفیت در زنان نسبت به مردان کمتر و تفاوت بین آن‌ها از نظر آماری معنادار است.

ویلسون (۱۹۶۷) در اولین بررسی عمده تحقیقات بهزیستی درونی نتیجه گرفت که جنسیت تاثیری بر شادکامی و کیفیت زندگی ندارد. اما کیفیت زندگی متعلق به هر یک جنسیت‌ها متفاوت می‌باشد.

فلیکس ریكونا<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) تحقیقی تحت عنوان رابطه بین بهزیستی و حمایت اجتماعی و روابط اجتماعی انجام داده است. نتایج حاکی از آن است که محیط بین شخصی افراد، بهزیستی احساسی یا شادمانی آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در واقع درجه بهزیستی درونی افراد و شادکامی آن‌ها با تعداد افرادی که زمینه اجتماعی بلافضل آن‌ها را شکل می‌دهند، افزایش می‌یابد. این امر مؤید آن است که شبکه‌های شخصی و به ویژه شبکه‌های دوستی بر روی بهزیستی درونی و شادکامی افراد تاثیر خواهد داشت.

یو و چيو<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با موضوع منبع حمایت اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی در بین معلمان پرداختند. در این پژوهش ۲۸۱ معلم کره‌ای پرسشنامه‌ای مربوط به حمایت اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که حمایت مدیر مدرسه و همکاران بر رضایت شغلی معلمان اثرگذار است، پس از این مولفه‌ها، سن و وضعیت تاهل بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. یافته‌ها این تحقیق نقش برجسته حمایت اجتماعی را در تجربه شغلی معلمان نشان می‌دهد.

پاردیس<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان تفاوت‌های مولفه‌های جنسیتی در شغل و زندگی بین پزشکان در ایالات متحده پرداختند. برای این مبنای ۳۲ نفر اعضای هیئت علمی و کارکنان انتخاب شدند و با مصاحبه نیم ساخت یافته از مشارکت کنندگان داده‌ها جمع‌آوری شد. این تحقیق بر پنج محور نقش خانواده در شغل، توزیع جنسیتی مسئولیت‌ها در محل کار، راهبردهای حل تعارضات بین شغل و خانواده، نقش بستر اجتماعی بر محیط شغلی، زندگی خانوادگی تاکید داشت. این تحقیق نشان داد که ناسازگاری بین محل کار و محیط خانوادگی چالش‌های را برای پزشکان ایجاد کرده است. به ویژه پس از شیوع ویروس کوید ۱۹ تعارضات و چالش‌ها بین محل کار و محیط خانواده گسترش یافت. این تعارضات بخصوص برای پزشکان زن دشوار و بغرنج‌تر است.

1. Wilson

2. Requena

3. Yuh and Choi

4. Paradis



اکثر تحقیقات و مطالعاتی که در زمینه کیفیت زندگی کاری معلمان انجام شده، بدون توجه به جنسیت و رتبه‌بندی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان بوده است. براین اساس پژوهش در زمینه کیفیت زندگی کاری براساس جنسیت به شناسایی توانایی و قابلیت عاملان آموزشی کمک می‌نماید. همچنین رصد و واکاوی رتبه‌بندی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان منجر به بهبود عملکرد سازمانی و آموزشی می‌شود. از این رو دنیاگیری بیماری کرونا، مولفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان را دچار تغییراتی اساسی کرد. مع الوصف بررسی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان نیازمند مطالعه روش مند و بازاندیشانه است.

با توجه به اینکه این پژوهش درصدد رتبه بندی الگو بومی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان براساس جنسیت است، مولفه‌های احساسات و هیجانات، رضایت شغلی، محیط کاری، سلامت جسمی- روانی و دسترسی به خدمات جهت بررسی کیفیت زندگی کاری انتخاب شد.

## روش

برای رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهر رشت از روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شده است. فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) برای حل مسئله تخصیص منابع کمیاب و نیازهای برنامه‌ریزی شده و به عنوان یک روش تصمیم‌گیری چند معیاره برای حل مسائل ساختار نیافته در حوزه‌های مختلف نیازها و علائق انسانی مانند علوم اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، مدیریت و علوم تربیتی بر پایه مقایسه زوجی به کار می‌رود. این روش را اولین بار توماس. ال. ساعتی عراقی الاصل در دهه ۱۹۷۰ ابداع کرد و در ابتدا برای تصمیم‌گیری‌های انفرادی در محیطی متلاطم و فازی به کار می‌رفت (ساعتی، ۲۰۰۳). سپس در دهه هشتاد چگونگی استفاده از آن در تصمیم‌گیری‌های گروهی پرداخته شد. استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی در تصمیم‌گیری‌های گروهی موجب خواهد شد که نه تنها مزایای روش تصمیم‌گیری گروهی حفظ شود، بلکه معیار آن‌ها (همانند سرعت، هزینه و تک فکری) برطرف شود. این روش به ما کمک می‌کند تا بتوانیم تصمیمات مناسب برای موضوعات پیچیده را با ساده کردن و هدایت مراحل تصمیم‌گیری اتخاذ کنیم. توماس ساعتی چهار اصل شرط معکوس،<sup>۱</sup> همگنی،<sup>۲</sup> وابستگی<sup>۳</sup> و انتظارات<sup>۴</sup> را اصول روش تحلیل سلسله مراتبی دانسته و تمام محاسبات، قوانین و مقررات را بر این اصول بنا نهاده است.

روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، مستلزم شکستن مسأله تصمیم‌گیری به چندین مولفه و سلسله مراتبی از سطوح است که جهت تحقق آن از درخت تصمیم استفاده می‌شود. برای گرفتن یک تصمیم نیازمند شناخت مسئله، نیازها، اهداف تصمیم، معیارهای تصمیم، ذینفعان و گروه‌های تحت تأثیر و اقدامات جایگزینی هستیم. یکی از بهترین روش‌های که در این فرایند به ما کمک می‌کند، فرایند تحلیل سلسله مراتبی است. AHP در زمینه‌های مختلف تصمیم‌گیری استفاده می‌شود. این تصمیم‌گیری شامل بسیاری از معیارهای و زیرمعیارها می‌باشد (ساعتی، ۲۰۰۸). میدان پژوهش، معلمان مقطع متوسطه دوم شهر رشت می‌باشند که با روش نمونه‌گیری هدفمند ۳۰ نفر برگزیده شدند. در این پژوهش با استناد به نظرات متخصصان و مدرسین دانشگاه اعتبار

1. Reciprocal condition

2. Homogeneity

3. Dependency

4. Expectations

پرسشنامه تایید شد. سپس برای رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری بر اساس تحلیل سلسله مراتبی مراحل زیر طی شد: الف) نرمال کردن ماتریس زوجی (ب) بدست آوردن میانگین هندسی هر سطر ماتریس بهنجار شده مقایسه زوجی (ج) ضریب وزن نسبی (WC) مولفه ها در میانگین هندسی (د) رتبه بندی مولفه ها. برای شناسایی معیارهای پنج گانه مولفه های کیفیت زندگی کاری از اعتبار سازه استفاده شد. معیارهای پنجگانه عبارتند از: احساسات و هیجانات، رضایت شغلی، محیط کاری، سلامت جسمی- روانی و دسترسی به خدمات. سپس اهمیت نسبی مولفه ها (معیارها و گزینه ها) توسط پاسخگویان، مورد مقایسه قرار گرفتند.

جدول شماره ۲. ویژگی های زمینه ای پاسخ مشارکت کنندگان

وضعیت مشارکت کنندگان	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵
	زن	۵۰
مدرک تحصیلی	کاردانی	۴
	کارشناسی	۴۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۲
	۱۰ تا ۱۰ سال	۲۷
سابقه خدمت	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۲
	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰
	۳۳	۳۳

### یافته ها

یافته ها در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه شده اند. در بخش توصیفی، ویژگی های زمینه ای مشارکت کنندگان در قالب جدول ۲ شرح داده شده است و در بخش تحلیلی به شیوه مقایسه زوجی (AHP) مولفه های کیفیت زندگی کاری، رتبه بندی گردیده اند.

### ب) تحلیلی

بعد از تجزیه مسأله به روش سلسله مراتبی، عناصر سطوح مختلف به صورت دوتایی با هم مقایسه می شوند و سپس بر اساس میزان ارجحیت دو شاخص، ارزش گذاری صورت می گیرد. در این پژوهش جهت انجام مقایسه، ماتریس  $5 \times 2$  تشکیل و سپس با تخصیص مقادیر جدول ساعتی، معیارهای مختلف دوتایی با هم مقایسه شدند. در جدول های ۳ و ۴ وزن هر کدام از مولفه های کیفیت زندگی کاری به ترتیب به صورت خام و استاندارد شده ارائه شده است.

جدول شماره ۳. محاسبه میانگین مولفه های کیفیت زندگی کاری

دسترسی به خدمات	سلامت جسمی- روانی	محیط کاری	رضایت شغلی	احساسات و هیجانات	معیارها
۰/۲۶۲	۰/۴۱۸	۰/۲۷۲	۲/۹۷	۱	احساسات و هیجانات
۰/۲۵۱	۰/۴۶۷	۰/۳۸۱	۱	۰/۳۴	رضایت شغلی
۰/۲۵۵	۲/۳۱	۱	۲/۶۳	۳/۶۷	محیط کاری
۰/۲۵۹	۱	۰/۴۳۲	۲/۱۴	۲/۳۹	سلامت جسمی - روانی
۱	۳/۸۶	۳/۹۱	۳/۹۷	۳/۸۱	دسترسی به خدمات

جدول شماره ۴. محاسبه نمره نرمال شده مولفه های کیفیت زندگی کاری

میانگین هندسی	دسترسی به خدمات	سلامت جسمی - روانی	محیط کاری	رضایت شغلی	احساسات و هیجانات	معیارها و
۰/۰۹۱	۰/۱۲۹	۰/۰۵۱	۰/۰۴۵	۰/۲۳۳	۰/۰۹۱۹	احساسات و هیجانات
۰/۰۲۵	۰/۰۱۲۳	۰/۰۵۷	۰/۰۶۳	۰/۰۷۸	۰/۰۰۱	رضایت شغلی
۰/۰۲۱	۰/۱۲۶	۰/۲۹	۰/۱۶۷	۰/۲۱	۰/۳۳۷	محیط کاری
۰/۱۳۳	۰/۱۲۸	۰/۱۲۴	۰/۰۷۲	۰/۱۶۸	۰/۲۲	سلامت جسمی - روانی
۰/۴۴	۰/۴۹	۰/۴۸	۰/۶۵	۰/۳۱۲	۰/۳۵	دسترسی به خدمات

نرخ سازگاری: ۰/۰۸۶۷ سازگاری معیارهای ماتریس قابل قبول می باشد

میانگین هندسی جدول ۴ نشان می دهد پاسخگویان به ترتیب در مولفه های کیفیت زندگی کاری در بعد دسترسی به خدمات با ۴۴ درصد، محیط کاری با ۲۱ درصد، سلامت جسمی- روانی با ۱۳ درصد، احساسات و هیجانات با ۹ درصد و رضایت شغلی با ۳ درصد قرار دارند (در این قسمت وضعیت مولفه های کیفیت زندگی کاری ارائه شده است).

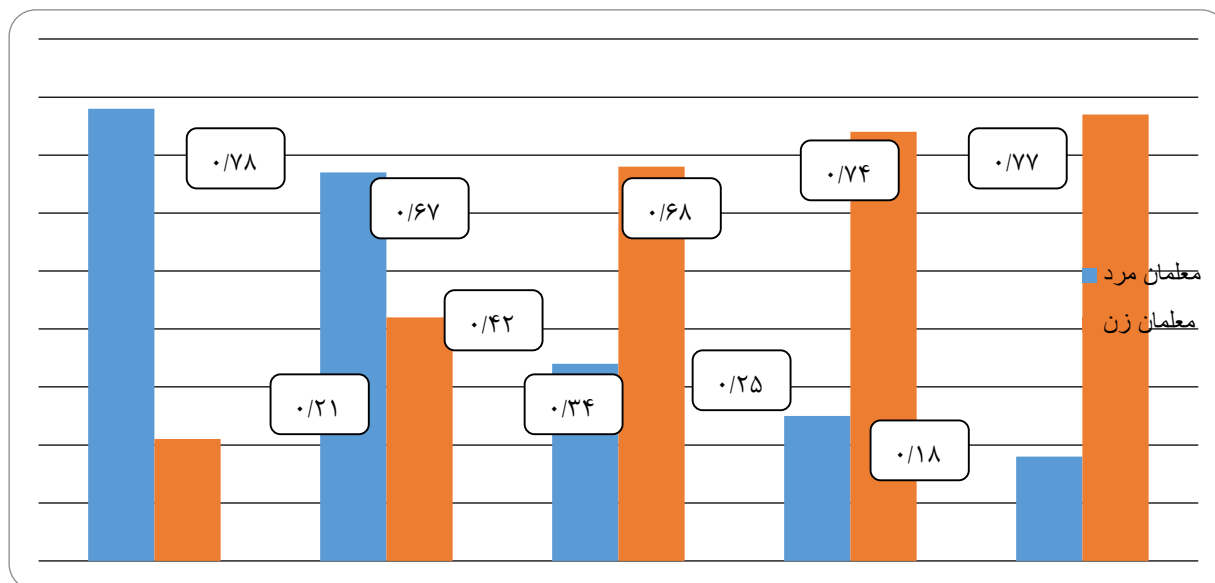
جدول شماره ۵. تعیین وزن های نسبی مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان بر حسب جنسیت

مولفه ها	وزن نسبی مولفه ها	جنسیت	وزن نسبی
احساسات و هیجانات	۰/۰۹۱	مرد	۰/۲۵۸
		زن	۰/۷۴
رضایت شغلی	۰/۰۲۵	مرد	۰/۳۱
		زن	۰/۶۹
محیط کاری	۰/۲۱	مرد	۰/۲۷
		زن	۰/۷۳
سلامت جسمی - روانی	۰/۱۳۳	مرد	۰/۲۱
		زن	۰/۷۹
دسترسی به خدمات	۰/۴۴	مرد	۰/۲۲
		زن	۰/۷۸

نرخ سازگاری: ۰/۰۶۷ سازگاری معیارهای ماتریس قابل قبول می باشد.

باتوجه به جدول فوق میزان سازگاری وزن های تخصیص یافته کمتر از ۰/۱ است، براین اساس نیازی به برطرف کردن ناسازگاری وجود ندارد.

لذا با ترکیب و تلفیق مولفه های کیفیت زندگی کاری که از ماتریس مقایسه ای زوجی بدست آمد، نمودار رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان ترسیم شد.



نمودار شماره ۱. رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان زن و مرد

نمودار فوق گویای آن است که مولفه رضایت شغلی برای معلمان مرد اهمیت بالایی دارد، در صورتی که برای معلمان زن سلامتی جسمی - روانی از اهمیت بالایی برخوردار است. مولفه محیط کاری برای معلمان مرد در اولویت است، اما برای معلمان زن خدمات و میزان دسترسی به خدمات در محل کار در اولویت است. همچنین برای معلمان زن مولفه احساسات و هیجانات با اهمیت است. بر اساس جدول فوق، نقش ها و وظایفی که معلمان (زن و مرد) دارند در متفاوت بودن رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری موثر است.

### بحث و نتیجه گیری

توجه به مفهوم کیفیت زندگی کاری، یکی از رویکردهای نوین در زمینه رشد و توسعه هر سازمانی است. براین مبنا برای رسیدن به توسعه و بالندگی در آموزش و پرورش باید به کیفیت زندگی کاری معلمان توجه داشت. هدف این تحقیق رتبه بندی ابعاد کیفیت زندگی کاری (احساسات و هیجانات، محیط کاری، رضایت شغلی، سلامت جسمی - روانی و دسترسی به خدمات) در بین معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه ۱ شهر رشت براساس جنسیت است. یافته ها این تحقیق نشان می دهد که مولفه های کیفیت زندگی کاری برای زنان و مردان معلم متفاوت است. براساس یافته ها سلامت جسمی - روانی برای معلمان زن از اهمیت بالایی برخوردار است اما برای معلمان زن رضایت شغلی در اولویت آخر قرار دارد. رتبه بندی مولفه های کیفیت زندگی کاری برای معلمان مرد معکوس مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان زن است. براین اساس برای معلمان مرد رضایت شغلی از اهمیت بالایی برخوردار است، در صورتی که سلامت جسمی - روانی در اولویت آخر مولفه های کیفیت زندگی کاری معلمان مرد قرار دارد. این یافته می تواند گویای این باشد که معلمان زن به دلیل مراجعه مرتب به پزشک نگرانی بیشتری نسبت به سلامت جسمی - روانی خود دارند. به این دلیل سلامت جسمی - روانی خود را در اولویت قرار دادند.

ویلسون (۱۹۶۷) در اولین بررسی عمده تحقیقات بهزیستی درونی نتیجه گرفت که جنسیت تاثیری بر کیفیت زندگی کاری ندارد. اما کیفیت زندگی کاری متعلق به هر یک جنسیت ها متفاوت می باشد. از آن زمان تاکنون محققان تلاش کرده اند که

ارتباط این واقعیت را با این موضوع بیابند که زنان از نرخ بالاتری از افسردگی و فرسایش شغلی برخوردارند. اما نرخ های متفاوت سطوح بالینی اختلالات هیجانی، الزاماً تفاوت های جنسیتی در دامنه های بهنجار تجربه هیجانی را منعکس نمی کند، و علاوه بر این، تفاوت های جنسیتی در هیجان های ناخوشایند به طور مستقیم با تفاوت های جنسیتی در جنبه های مثبت بهزیستی درونی ارتباط ندارد. هنگامی که عاطفه خوشایند و ناخوشایند در خلال دوره های زمانی طولانی ارزیابی شوند، همبستگی نشان می دهند.

بررسی های اخیر در مورد تفاوت های جنسیتی در کیفیت زندگی کاری نشان داده است که زنان نسبت به مردان سطوح بالاتری از عاطفه ناخوشایند را تجربه می کنند. لذا این تفاوت ها محدود به چیزی است که نولن و همکاران (۱۹۹۹) آن را خلق های درونی می نامند. زنان با فراوانی بیشتری و به طور شدیدتری خلق های متمرکز بر درون را گزارش می کنند، از قبیل غم، ترس، سردرگمی، فرسایش شغلی، این تفاوت ها، بازتاب نرخ های تعدیل یافته اختلالات درونی از قبیل فشار شغلی و اختلالات اضطرابی است که به وسیله زنان تجربه می شود.

وود و همکاران معتقدند (۱۹۸۹) نقش های که معمولاً در جامعه به وسیله مردان و زنان ایفا می شوند تفاوت مهمی در معنای تجارب هیجانی دارند. اجرای نقش های مراقب که نوعاً به وسیله زنان در خانه ایفا می شود (مثلاً مادر یا زن خانه دار) و در محیط های شغلی (مثلاً معلم، پرستار)، احتمالاً حساسیت به نیازهای دیگران و بیان هیجان را در بر می گیرد. نقش های مردان با احتمال کمتر بر تجربه هیجانی تاکید می کند.

به نظر وود و همکاران پذیرش نقش های مختص جنسیت باعث می شود که زنان در مقایسه با مردان به هیجان های خود و دیگران حساس تر باشند. برودی و هال (۱۹۹۳) معتقدند که نقش های قالبی جنسیتی، هیجان های بیشتری را برای زنان باعث می - شوند و نقش های قالبی ممکن است به پیشگویی های خودکام بخش بینجامد.

پرسش در مورد وجود یا عدم تفاوت های جنسیتی در کیفیت زندگی کاری معلمان نمی تواند با یک کلمه ساده بله یا خیر پاسخ داده شود. این پاسخ به مولفه های کیفیت زندگی کاری که مورد اندازه گیری قرار می گیرد و به روش اندازه گیری این مولفه ها بستگی دارد. تاثیر نقش های جنسیتی تجویز شده از سوی اجتماع روی تجربه هیجانی، نباید تاثیر بالقوه نفوذهای فرهنگی روی تفاوت های جنسیتی نادیده گرفته شود. تغییرات فرهنگی در نقش های جنسیتی ممکن است تفاوت های جنسیتی در کیفیت زندگی کاری را تعدیل کنند.

#### پیشنهاد های کاربردی

۱- در این پژوهش سلامت جسمی - روانی برای معلمان زن در اولویت نخست قرار داشت. در دو سال اخیر با گسترش ویروس کرونا معلمان زن فشار طاقت فرسایی را در مدرسه و خانواده برعهده داشتند. لذا انتظار می رود سازمان آموزش و پرورش با برگزاری دوره های ضمن خدمت پیشگیری از بیماری کرونا، متناسب سازی وزن، تغذیه سالم، استفاده از مشاوره خانواده و... در جهت ارتقا سلامتی معلمان زن و خانواده شان برآیند.

۲- براساس یافته های تحقیق، رضایت شغلی برای معلمان مرد از اهمیت بالایی برخوردار است. در چند سال اخیر با افزایش تورم، رفع نیازهای زندگی برای معلمان مرد، چالش ها و مشقت های فراوانی را به وجود آورده است. از طرف دیگر عدم اجرای صحیح رتبه بندی معلمان منجر به دلزدگی شغلی شده است. از این رو پیشنهاد می شود برای افزایش رضایت شغلی فرهنگیان، مسئولان و متولیان امر به وعده های خود پیرامون رتبه بندی و مسائل معیشتی معلمان اقدام نمایند.

۳- با تعلیم و تربیت معلم فکور و پژوهشگر می توان به ابعاد گوناگون کیفیت زندگی کاری این گروه اجتماعی پرداخت. تربیت معلم فکور، از یک سو توسعه حرفه ای معلمی را ارتقا می دهد و از سوی دیگر بيشش معلمان را به مسائل آموزشی عمیق و دغدغه مند می نماید. کیفیت زندگی سازه ای چندگانه است که با پژوهش ها و تحقیقات گوناگون می توان ساحت های مختلف آن را مورد واکاوی قرار داد.

### منابع

اد داینر؛ یونکوک سو. (۱۳۸۹). فرهنگ و بهزیستی درونی. مترجمان: فیروزه غضنفری، ژانت هاشمی آذر. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

بنی اسدی، تینا. (۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با پیشرفت حرفه ای معلمان دوره متوسطه بیرجند. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند.

جوادی، رحمت. (۲۰۱۸). بررسی شاخص های کیفیت زندگی کاری معلمان: طراحی و ارزشیابی مقیاس. پایان نامه دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی.

سلطان زاده، وحید؛ فلاوندی، حسن؛ فتاحی، مسلم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز. دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی، ۴(۲)، ۱۲۵-۱۴۹.

سویزی، حسن؛ محمدی مقدم، یوسف؛ نوری، احمد. (۱۳۹۶). تبیین مولفه های کیفیت زندگی کاری در معاونت آمادگی و پشتیبانی ناجا. فصلنامه توسعه و پشتیبانی منابع انسانی، ۴۵(۱۲)، ۹۵-۱۱۴.

علیزاده، حسین؛ غلامرضایی، داود؛ صمدیان، مسعود. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با رویکرد تحول اداری (مطالعه موردی شرکت گاز استان تهران). فصلنامه مدیریت استاندارد و کیفیت، ۷(۴)، ۶۱-۷۴.

محبوب زاده، محمد. (۲۰۱۸). تعیین شاخص های کیفیت زندگی معلمان در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

یزدانی، حسین. (۱۳۹۷). بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان زن و مرد شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۷-۹۶. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مطالعات زنان و خانواده. دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد. دانشگاه الزهراء، تهران.

Diener, E., Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of Well-being. *Psychological Science in the Public Interest*.

Hendry, F., McVittie, E. (2004). Is quality of healthy concept? Measuring and understanding life experiences of older people. *Qualitative Health Research*, 14(3), 44-56.

Hsu, M. Y., & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 54(2), 120-131.

Lawler, E. J., Shane, R. (1999). Bringing Emotions into Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 25(5), 217-244.

- Nillson, J (2006). Social capital and quality of life in the old Age .Journal of Aging and Health,18(7), 419-434.
- Paradis, C, Ryan, K, Schmid, S, Moran, M, Laucis ,A (2021). Gender Differences in Work–Life Integration Among Medical Physicists. *Advances in Radiation Oncology*,6(4),1-9.
- Rao, T., Arora, R.S. & Vashisht, A, K. (2013). Quality of work life: a study of Jammu university teachers. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 20-25.
- Requena, F (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace . *Social Indicators Research*,61(10),331-360.
- Saaty, T. L. (2003). Decision-making with the AHP: Why is the principal eigenvector necessary? *European Journal of Operational Research*, 145(20), 85 – 91.
- Saaty, T. L. (2008). Decision making with the analytical hierarchy process. *International Journal of Services Sciences*,67(10), 83- 98.
- Sarracino, F (2010). Social capital and subjective well-being trends: Comparing 11 wester European countries. *The Journal of Socio-Economics*, 34(11),482-517.
- Sousa, L , Lyubomirsky, S (2001). Life satisfaction, In J. Worell (Ed) , *Encyclopedia of Women and gender: sex similarities and Differences . society on gender*, 2(3), 667 – 676.
- Swami, V ,Chamorro, P, T (2008). Psychometric Evaluation of the Malay Satisfaction With Life Scale. *Business Media* ,4(6), 25 – 33.
- Van ha, N (2004). The contribution of social capital to household welfare in a paper - recycling craft village in Vietnam . *Journal of Environmental and Development*, 13(2), 371-399.
- Veenhoven . r. ,Wim Kalmijn(2005). Inequality – adjusted happiness in nation.*journal of happiness Studies*,56(12),65-81.
- Veenhoven, R (2009). Capability and happiness: Conceptual difference and reality links. *The journal of Socio Economics*,23(9),23-40.
- Wilson,W (1967).corrlates of avowed happiness.*psychological bulletin*,.67(23),294-306.
- Wood,W,Rhodes,N, Whelan,M (1989). Sex differences in positive well-being:A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*,106(16),249-64.
- Yuh, J , Choi, S (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of lifeamong childcare teachers. *The Social Science Journal*,54(19),450-457.



