

## بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان و کادر آموزشی مدارس با استفاده از معادلات ساختاری (مطالعه موردی شهر چناران)

محمد لعلی\* ، امید علی خوارزمی\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۹/۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۹/۱۹

### چکیده

آموزش و پرورش ستون فقرات هر کشور است و در این خصوص معلمان و کادر آموزشی مدارس مهم‌ترین عامل ارتقاء سطح علمی و تربیتی جامعه می‌باشند. عملکرد سازمانی مثبت آن‌ها در واقع یعنی عملکرد صحیح نظام آموزشی، پس ضروری است، عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان شناسایی شده و در راستای دستیابی به اهداف از آن‌ها بهره‌مند شد. این پژوهش از نوع کاربردی و روش آن کمی است و با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان انجام گرفته است. از حدود ۴۰۰ نفر معلم شاغل در مدارس شهر چناران، طبق فرمول کوکران ۱۹۵ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. آمارهای توصیفی و روابط همبستگی توسط نرم‌افزار SPSS و پیاده‌سازی مدل‌ها از طریق معادلات ساختاری بوسیله نرم‌افزار R انجام شده است. این مقاله برای ارزیابی کیفیت زندگی از پرسشنامه مختصر شده سازمان بهداشت جهانی و برای ارزیابی عملکرد سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده عملکرد کارکنان در سازمان، با درجه پایایی و روایی نزدیک به یک استفاده نموده است. نتایج نشان می‌دهد، تغییر در سطح کیفی زندگی فرهنگیان منجر به تغییر عملکرد سازمانی آن‌ها می‌شود، پس لازم است جهت بهره‌مندی از یک سیستم پویای آموزشی دولت‌ها نسبت به ارتقاء سطح کیفیت زندگی معلمان اهتمام کافی داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی، عملکرد سازمانی، معادلات ساختاری، آموزش و پرورش، شهر چناران

\* کارشناس ارشد مدیریت امور شهری دانشگاه فردوسی مشهد و مدرس آموزش و پرورش در شهر مشهد.

mo.laaly@mail.um.ac.ir

kharazmi@um.ac.ir

\*\* استادیار مدیریت امور شهری در دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

## مقدمه

آموزش و پرورش ستون فقرات هر کشور است و صنعت آموزشی به‌عنوان یک منبع برای دیگر صنایع کار می‌کند (O. P. Singh, & Kumar Singh, S. 2015: 180). آموزش و پرورش مردم را با مهارت‌های لازم برای کمک به اقتصاد و جامعه آشنا می‌کند، و سهم گسترده‌ای در ترویج فعالیت و انسجام اجتماعی، رشد شخصی افراد و سلامت و تندرستی شهروندان دارد (CAG Consultants. 2013: 42).

برای بررسی نظام آموزشی یک کشور کافی است ببینیم معلم در درون نظام آموزشی آن چه وضعیتی دارد، زیرا اعتبار یک نظام آموزشی به اعتبار مقام معلم آن نظام وابسته است (قاسمی نژاد و اسماعیلی، ۱۳۸۳: ۴۵). معلمی از مشاغل است که در بعد فرهنگی جامعه و تولید سرمایه‌های انسانی نقشی اساسی ایفا می‌کند و همیشه در سلسله مراتب اجتماعی، جایگاه اجتماعی آن مورد توجه بوده و هست. بین مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و ویژگی‌های فردی آن‌ها اعم از صفات جسمی و ویژگی‌های رفتاری ایشان با منزلت اجتماعی رابطه وجود دارد (سام آرام و قائم پور، ۱۳۹۰). معلم امروز و فردا نقش تسهیل‌کننده دانش را می‌گیرد. نگاه جامعه نسبت به معلم به‌عنوان یک عامل اصلی در ترویج رفتار مسئولیت اجتماعی در افراد جوان می‌باشد (Banda, M., & Mutambo, P. 2016: 162). بنابراین لزوم مطالعه تأثیر کیفیت زندگی معلمان بر عملکرد سازمانی آن‌ها اهمیت می‌یابد.

## بیان مسئله

آموزش و پرورش در کیفیت زندگی بسیاری از افراد تأثیرگذار است و با افزایش خلاقیت، کارآفرینی و نوآوری، آموزش و پرورش می‌تواند به ایجاد شغل و توسعه کمک کند، علاوه بر این، فراتر از ملاحظات عملی، آموزش و پرورش یکی از بزرگ‌ترین ارزش‌های جامعه است، چرا که درک بهتری از جهانی که ما در آن زندگی می‌کنیم ارائه

می‌دهد (Eurostat, Unit F4 — Quality of life, 2015: 82). آموزش و پرورش مردم را با مهارت‌های لازم برای کمک به اقتصاد و جامعه آشنا نموده و باعث افزایش نقش شهروندی فعال و انسجام اجتماعی، رشد شخصی افراد و سلامت و تندرستی جامعه می‌گردد آموزش و پرورش یک مسئله بااهمیت بالا و به‌شدت مربوط با مسائل محرومیت است (CAG Consultants, 2013: 42).

عملکرد شغلی معلمان در سازمان‌های آموزشی بسیار مهم است. معلمان نقشی ارزشمند را در کمک به رشد کودکان بازی می‌کنند. به همین منظور معلمان باید از لحاظ جسمی و روحی در وضعیت خوبی باشند (Redan Werang, B., Poerwandar, & Irianto, O. 2015). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ارتباط نزدیکی با کارآمدی تدریس معلمان دارد که آن نیز به نوبه خود از ویژگی‌ها، باورها و عقاید معلمان درباره توانایی‌های حرفه‌ای ایشان تأثیر می‌پذیرد. از سوی دیگر احساس تعهد معلم می‌تواند عملکرد شغلی و کیفیت آموزشی را تعیین کند و معلم متعهد به‌عنوان اصلی‌ترین مؤلفه موفقیت مدرسه شناخته می‌شود (حجازی، صادقی و خاکی، ۱۳۹۱: ۸).

معلمین در هر جامعه‌ای نقشی سازنده در تعالی و رشد فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی آن جامعه ایفا می‌نمایند. جامعه باید تمام تلاش خود را در جهت تعالی شأن و مقام معلم بکار گیرد چرا که سلامت و امنیت ایشان سلامت و امنیت جامعه را تضمین می‌کند. در نظام تعلیم و تربیت کشورهای مختلف، معلم پیشگام اجرای برنامه‌های آموزشی به شمار می‌رود و به‌طور دائم با دانش‌آموزان در ارتباط است و رفتارهای او نقشی شگرف در پدیدآوری عواطف دانش‌آموزان دارد (غلامی و حسین چاری، ۱۳۹۰). بر این اساس این مقاله ضمن پایش وضعیت جسمی، روانی، روابط اجتماعی و محیط زندگی معلمان به میزان تأثیرگذاری هر یک از آنها بر عملکرد سازمانی معلمان نیز می‌پردازد. وضعیت جسمی و روحی معلمان را می‌توان بر اساس نظریات سازمان

بهداشت جهانی<sup>۱</sup> و با استفاده از پرسشنامه کیفیت زندگی<sup>۲</sup> مورد بررسی قرار داده و در نهایت رابطه آن‌ها را با ابعاد عملکرد سازمانی بررسی نمود. بنابراین سؤالات اصلی این مقاله این‌گونه مطرح می‌شود:

۱. کیفیت زندگی به چه میزان بر عملکرد سازمانی معلمان و کادر آموزشی مدارس شهر چناران اثرگذار است؟
۲. چه رابطه‌ای میان ابعاد کیفیت زندگی و ابعاد عملکرد سازمانی وجود دارد؟ به عبارت دیگر آیا رابطه معنی‌داری میان آن‌ها وجود دارد؟

### محدوده مورد مطالعه

چناران شهری با جمعیت ۵۳۸۹۷ نفر (سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵) در استان خراسان رضوی است که در فاصله حدود ۳۵ کیلومتری شمال غربی شهر مشهد و در شهرستانی با همان عنوان واقع گردیده است. مدیریت آموزش و پرورش چناران به صورت دولتی و در ذیل مدیریت کل استان و وزارتخانه مربوطه می‌باشد. شهر چناران دارای حدود ۴۰۰ نفر معلم در دو مقطع ابتدایی (دوره اول و دوم) و دبیرستان (دوره اول و دوم) و در ۱۲ پایه تحصیلی می‌باشد. بنابراین بررسی سطح کیفی زندگی و عملکرد سازمانی آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است.

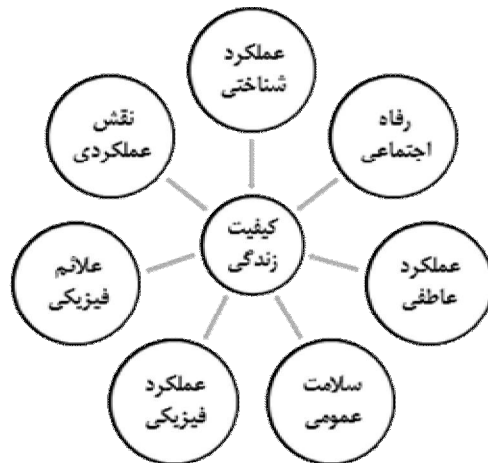
### چارچوب نظری

به‌طور کلی کیفیت زندگی از واژه‌هایی است که تعریف مشخص و یکسانی ندارد؛ اگر چه مردم به شکل غریزی معنای آن را به راحتی درک می‌کنند، اما همان‌گونه که اشاره گردید این مفهوم برای آن‌ها یکسان نیست. بنا به تعریف سازمان بهداشت جهانی کیفیت زندگی، درک افراد از موقعیت خود در زندگی از نظر فرهنگ، سیستم ارزشی که

- 
1. World Health Organization (WHO)
  2. Quality of Life (QOL)

در آن زندگی می‌کنند، اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت‌هایشان است. پس موضوعی کاملاً ذهنی بوده و توسط دیگران قابل مشاهده نیست و بر درک افراد از جنبه‌های مختلف زندگی استوار است. در واقع با این تعاریف، درک خود فرد از سطوح شادی و رضایت در ابعاد ذکر شده، مشخص‌کننده سطح کیفیت زندگی او خواهد بود. بنابراین کیفیت زندگی هر فرد تحت تأثیر خصوصیات زمینه‌ای فرد، وضعیت اجتماعی، فرهنگی و محیطی او قرار دارد (نجات، ۱۳۸۷).

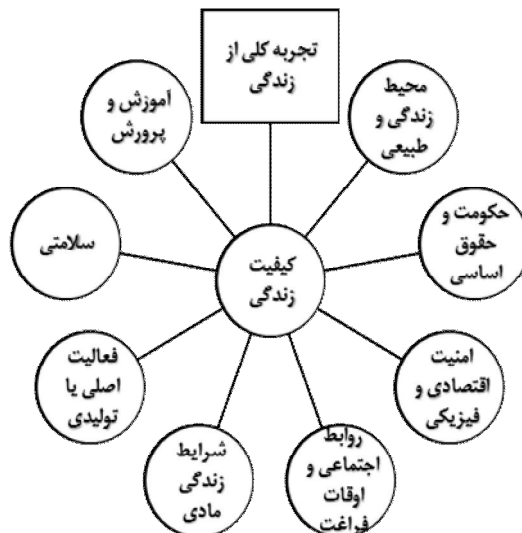
کیفیت زندگی مفهومی متغیر، گسترده و ترکیبی در یک مسیر پیچیده از سلامت جسمی افراد، وضعیت روحی روانی، سطح استقلال، روابط اجتماعی، باورهای شخصی و ارتباط آن‌ها با ویژگی‌های برجسته از محیط است. این تعریف نشان‌دهنده این دیدگاه است که کیفیت زندگی اشاره به یک ارزیابی ذهنی دارد، که در یک بافت فرهنگی، اجتماعی و زیست‌محیطی تعبیه شده است. به این ترتیب، کیفیت زندگی را نمی‌توان به سادگی با اصطلاحات "وضعیت سلامت"، "سبک زندگی"، "رضایت از زندگی"، "وضعیت روانی"، و یا "خوب بودن" برابر دانست بلکه آن یک مفهوم چندبعدی ترکیبی از درک افراد از موارد ذکر شده و دیگر جنبه‌های زندگی است (بخش سلامت روان، سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). بررسی‌ها نشان می‌دهد که کیفیت زندگی در سطوح مختلفی قابل بررسی است که شامل سطح فردی، سازمانی، شهری و... می‌گردد. موضوع کیفیت زندگی (QOL) یک مفهوم پیچیده با جنبه‌های مختلف است. در مطالعات متعدد جهانی اشکال و جنبه‌های مختلفی برای آن لحاظ گردیده است. که در ادامه چند نمونه از این مطالعات بررسی شده است. مطالعاتی که در دانشگاه شفیلد انگلستان صورت پذیرفته، ابعاد کیفیت زندگی را این گونه نام می‌برد: عملکرد شناختی؛ عملکرد عاطفی؛ سلامت روانی؛ سلامت عمومی؛ عملکرد فیزیکی؛ علائم فیزیکی و مسمومیت؛ نقش عملکردی؛ عملکرد جنسی؛ رفاه اجتماعی و عملکردی؛ موضوعات وجودی و معنوی (نمودار ۱)، (J. Walters, 2009).



نمودار ۱: نمونه‌هایی از ابعاد کیفیت زندگی

همچنین گزارش ۲۰۱۵ اتحادیه اروپا<sup>۱</sup>، کیفیت زندگی را مفهومی گسترده‌تر از تولید اقتصادی و استانداردهای زندگی دانسته و آن را شامل طیف گسترده‌ای از عوامل مؤثر بر آنچه که در زندگی مردم ارزش تلقی می‌شود معرفی نموده و فراتر از جنبه‌های صرفاً مادی می‌نامد. به عبارتی دیگر کیفیت زندگی یک مفهوم چندبعدی و مجموعه‌ای از شاخص‌های توسعه داده شده است که چارچوب آن به شکل  $۸ + ۱$  بُعد سازمان‌یافته، در نمودار ۲ قابل مشاهده است.

1. (Eurostat, Unit F4 — Quality of life, 2015, p. 9)



نمودار ۲: نمونه‌هایی از ابعاد کیفیت زندگی در گزارش کیفیت زندگی اروپا

در مطالعات دیگری که در حوزه کیفیت زندگی توسط گروه ارزیابی کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup> صورت پذیرفته ابعاد دیگری برای این موضوع مطرح گردیده است، دامنه‌هایی همچون؛ فیزیکی، روانشناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی، محیط و معنویت که در جدول ۱ نشان داده شده است.

---

1. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL)

جدول ۱- دامنه‌ها و عناصر کیفیت زندگی از نظر سازمان بهداشت جهانی

دامنه ۱؛ فیزیکی	درد و ناراحتی / انرژی و خستگی فعالیت جنسی / خواب و استراحت / توابع حساسیت
دامنه ۲؛ روانشناختی	احساسات مثبت/ تفکر، یادگیری، حافظه و تمرکز / عزت‌نفس / تصویر و ظاهر بدن / احساسات منفی
دامنه ۳؛ سطح استقلال	تحرك / فعالیت‌های زندگی روزانه / وابستگی به مواد دارویی و کمک‌های پزشکی / وابستگی به مواد غیر دارویی (الکل، تنباکو، مواد مخدر) / ظرفیت ارتباطی / ظرفیت کاری
دامنه ۴ روابط اجتماعی	روابط شخصی / حمایت اجتماعی عملی / فعالیت‌ها به‌عنوان ارائه‌دهنده / حامی
دامنه ۵ محیط	آزادی، ایمنی و امنیت فیزیکی / محیط خانه/ رضایت کار / منابع مالی / مراقبت‌های بهداشتی و اجتماعی: دسترسی و کیفیت / فرصت برای کسب اطلاعات و مهارت‌های جدید مشارکت و فرصت برای تفریح / اوقات فراغت / فعالیت‌ها محیط فیزیکی: (آلودگی / نویز / تراکم / آب‌وهوا) / حمل‌ونقل
دامنه ۶	معنویت / مذهب / باورهای شخصی / کیفیت کلی زندگی و درک کلی سلامت

در مقایسه سه روش بالا اختلاف چندانی با یکدیگر مشاهده نشده است و فقط در ارزیابی‌ها تفاوت وجود دارد. علاوه بر این هر یک از نظریات سعی نموده‌اند از دیدگاه خود به موضوع نگاه کنند که نتیجه آن ادغام برخی ابعاد و یا تفکیک برخی به دلیل شفافیت بیشتر می‌باشد. همچنین متغیرهای مربوط به هر بعد در هر روش بعضاً متفاوت می‌باشد. با توجه به اقدام سازمان بهداشت جهانی در تهیه و تدوین پرسشنامه استاندارد شده کیفیت زندگی به دو صورت ۱۰۰ سؤالی و ۲۶ سؤالی مختصر شده و تست پرسشنامه ۲۶ سؤالی در کشور ما، این پژوهش نیز بر مبنای همان پرسشنامه انجام شده است.



در رابطه با مفهوم عملکرد، که در دو دهه گذشته در مرکز تحولات مدیریت دولتی قرار گرفته و به هدف محوری آن تبدیل شده است می‌توان گفت ذینفعان، خواستار آگاهی از اطلاعات عملکرد سازمان‌های دولتی و نتایج فعالیت‌های آن‌ها هستند؛ به همین دلیل، این عصر، عصر حکمرانی به‌وسیله مدیریت عملکرد نام‌گرفته است. البته هنوز ادبیات دانشگاهی، تفسیری سازگار از معنای عملکرد و نظری روشن درباره مهم‌ترین عناصر مدیریت عملکرد در بخش دولتی عرضه نکرده و اجماعی در این باره وجود ندارد. ابهام و آشفتگی مفهومی در ادبیات مدیریت عملکرد سازمانی و نیز پراکندگی و اختلاف میان مدل‌های مختلف، بر خلاف نظری در این حوزه دلالت می‌کند (یاوری و زاهدی، ۱۳۹۲: ۷۹).

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته» (Nili et al, 2002: 8) مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید برون‌دادهای معین (۲) اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (رهنورد، ۱۳۸۷).

### پیشینه پژوهش

نوآوری این پژوهش در بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان است چراکه در پژوهش‌های بررسی شده به این مورد اشاره نشده است. اما در اشکال دیگر رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد و نیز به اشکال مجزا این دو مقوله در رابطه با معلمان تحقیقاتی انجام شده است.

عسگری در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد معلمان مدارس تنکابن<sup>۱</sup>» با استفاده از روش مطالعه توصیفی و آزمون همبستگی جامعه آماری شامل ۱۷۸ نفر از معلمان مدارس راهنمایی تنکابن در سال تحصیلی، ۲۰۱۰-۲۰۱۱، را مورد بررسی قرار داده است. در بخش نتایج این مقاله این‌گونه آمده است؛ با توجه به آزمون فرضیه اصلی، نتایج نشان می‌دهد که بین دو متغیر عملکرد و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در مقاله دیگر با عنوان «نقش سلامت ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی» مروستی با استفاده از آزمون همبستگی به بررسی رابطه میان سه مؤلفه در میان ۱۵۲ معلم دوره متوسطه اول شهر یزد، این‌گونه نتیجه‌گیری می‌کند که بین سلامت ذهنی، کیفیت زندگی کاری معلمان و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. معلمانی که احساس اشتیاق و شایستگی در حرفه و زندگی دارند از مهارت تشخیص و عملکرد سازمانی بالاتری بهره‌مند هستند و کمتر دچار ابهام نقش می‌شوند. این دسته از معلمان از حمایت بیش‌تر سرپرست و همکاران خود بهره‌مند هستند. انتقال مشکلات شغلی به زندگی شخصی، معلمان را در معرض فشارهای کاری و جسمی، آسیب و بیماری‌های جسمانی و کاهش عملکرد سازمانی قرار می‌دهد.

تقوی و همکاران در مقاله خود با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی عملکرد معلمان دوره متوسطه در شیروان<sup>۲</sup>» به بررسی وضعیت ۱۰۸ معلم در مدارس شهر شیروان می‌پردازند و با استفاده از آزمون‌های همبستگی بیان می‌دارند که ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی عملکرد برابر با ۰,۶۹۸ است و سطح معناداری آزمون برابر با ۰,۰۰ کوچک‌تر از ۰,۰۵ بوده، بنابراین، با ۹۹٪ اطمینان بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی عملکرد ارتباط معنی‌داری تأیید شده است.

- 
1. The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers (Asgari, Nojbaee, & Rahnama, 2012)
  2. A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan (Taghavi, Ebrahimzadeh, Bhrmazadh, & Hosseini, 2014)

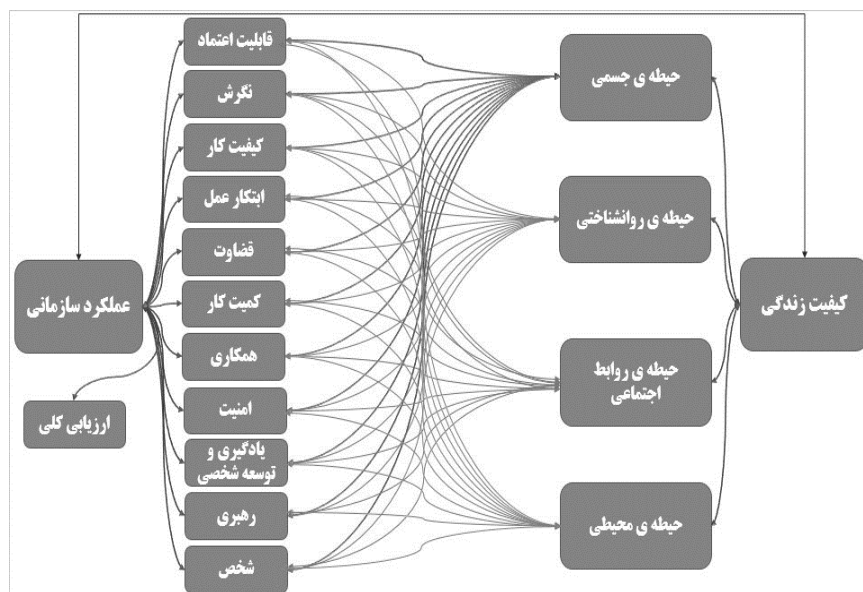
در سال ۲۰۱۲ در مقاله‌ای با عنوان «اثرات استرس سازمانی بر کیفیت زندگی معلمان ابتدایی و متوسطه» معنی‌داری رابطه کیفیت زندگی و استرس سازمانی که در ذیل عملکرد سازمانی مطرح است به اثبات می‌رسد. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر استرس سازمانی بر زمینه‌های کیفیت زندگی معلمان است که با جامعه‌ای متشکل از ۵۰ نفر از معلمان مقاطع ذکر شده و با استفاده از پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی انجام و نتایج با آزمون همبستگی و t مورد تحلیل قرار گرفته است. فهم پیامدهای بهبود کیفیت زندگی در عملکرد سازمانی و نقش آن در کاهش استرس از جمله مباحثی است که محققان در این پژوهش به آن پرداخته و تأثیر استرس سازمانی را بر کیفیت زندگی نیز بسیار زیاد در هند ارزیابی می‌نمایند (Chadha, Mekhla, Sood, Karan, S. Malhotra., 2012).

همچنین بایروس هانگر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان «کیفیت زندگی معلم: دیدگاه‌ها در مورد رفاه آن‌ها»، به بررسی کیفیت زندگی معلمان در پورتو آلگره<sup>۲</sup> برزیل می‌پردازند و با استفاده از تئوری بالتس<sup>۳</sup> سعی بر ایجاد رابطه بین کیفیت زندگی، رفاه و نارضایتی از طریق تحلیل پرسشنامه‌های مدل soc و با روش تحلیل دیجیتال متنی دارند که در نهایت رابطه معنی‌داری میان کیفیت زندگی و رضایت شغلی بدست می‌آید (Bairros Hunger, Mariana, Costa Morosini, Marília, Dieter Stobäus, Claus, 2016).

---

1. Bairros Hunger  
2. Porto Alegre  
3. Baltes

### مدل مفهومی



نمودار ۳- مدل مفهومی ارتباطی کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی (منبع: پژوهشگر)

این مقاله برای ارزیابی کیفیت زندگی، با توجه به طراحی پرسشنامه‌های استاندارد از مدل مطرح شده توسط (WHOQOL<sup>1</sup>) استفاده نموده است و در تطابق با عملکرد سازمانی مدلی به صورت محقق ساخته و در سه بخش سنجش میزان کیفیت زندگی، سنجش عملکرد سازمانی و ارتباط و همبستگی این دو با یکدیگر طراحی گردیده که در نمودار ۳ نشان داده شده است.

۱- گروه ارزیابی کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی

## فرضیات پژوهش

با توجه به مدل‌های ارائه شده و مطالعات و تحقیقات پیشین، فرضیات این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

**فرضیه اصلی:** ارتباط معنی‌داری بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی فرهنگیان<sup>۱</sup> در شهر چناران وجود دارد.

### سایر فرضیات:

- ۱- کیفیت زندگی فرهنگیان در شهر چناران از سطح مطلوبی برخوردار است.
- ۲- عملکرد سازمانی فرهنگیان در شهر چناران از سطح مطلوبی برخوردار است.
- ۳- میان ابعاد مختلف کیفیت زندگی و ابعاد عملکرد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر مبنای دو پرسشنامه کیفیت زندگی (۲۶ سؤالی) WHOQOL<sup>۲</sup>-BREF که توسط سازمان بهداشت جهانی تدوین گردیده و توسط دکتر غلام حیدر نیکخو در سال ۱۳۹۲ ترجمه گردیده و پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان<sup>۳</sup> (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰) اقدام به جمع‌آوری داده‌های خود از جامعه آماری حدود ۴۰۰ نفری معلمان شهر چناران نموده است. حجم نمونه آماری طبق فرمول کوکران و جدول مورگان ۱۹۵ نفر است. برای تحلیل داده‌ها و آمارهای توصیفی و همبستگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS و در پیاده‌سازی مدل‌ها از طریق معادلات ساختاری نیز، از نرم‌افزار R استفاده شده است.

---

۱- منظور از فرهنگیان در این پژوهش معلمان و کادر آموزشی مدارس می‌باشد.

2. World Health Organization Quality Of Life

3. Stephen E. Condrey, "Handbook of Human Resource Management in Government", 2005.

### تازه‌های پژوهش

این پژوهش با توجه به اهداف و سؤالات و فرضیات مطرح شده در برخی از موارد دارای نوآوری می‌باشد: بررسی کیفیت زندگی فردی معلمان، با توجه به اینکه عموماً در پژوهش‌های مشابه کیفیت زندگی کاری مورد ارزیابی قرار گرفته و نیز ارتباط آن با عملکرد سازمانی از جمله تازه‌های این تحقیق است که در بخش مبانی نظری مورد بررسی است. همچنین در خصوص نحوه تحلیل داده‌ها و نیز روش‌شناسی پژوهش، این مقاله با توجه به استفاده از دو پرسشنامه استاندارد شده معتبر بویژه در موضوع کیفیت زندگی که از پرسشنامه مختصر شده سازمان بهداشت جهانی استفاده گردیده و نیز استفاده از معادلات ساختاری در تبیین رابطه دو مبحث مطرح شده با استفاده از نرم‌افزار R داری نوآوری است.

### یافته‌های پژوهش

مشارکت‌کنندگان در این طرح پژوهشی ۱۹۵ نفر از فرهنگیان شاغل در شهر چناران می‌باشند که با پاسخ به پرسش‌های مطرح شده امکان آزمون فرضیات را فراهم نمودند.

جدول ۲- مشخصات پاسخگویان (منبع: یافته‌های پژوهش)

تعداد کل ۱۹۵ نفر		جنسیت		تاهل		موقعیت در خانواده		تحصیلات						محل سکونت	
مرد	زن	متاهل	مجرد	سرپرست	عضو	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	چناران	مشهد	گنبار و سایر		
۵۴٪	۴۶٪	۸۹٪	۱۱٪	۶۵٪	۳۵٪	۶٪	۱۰٪	۶۵٪	۱۸٪	۱٪	۶۲٪	۲۶٪	۱۲٪		
وضعیت استخدام			مقطع تدریس			پست سازمانی									
رسمی	پیمانی	قراردادی و سایر	ابتدایی	متوسطه اول	متوسطه دوم	هنرستان	دبیر	معاون	آموزگار	هم‌آموز	مدیر	مشاور	سرپرست	مرمی	
۹۲٪	۵٪	۳٪	۲۳٪	۳۹٪	۲۴٪	۱۴٪	۴۷٪	۱۹٪	۱۵٪	۷٪	۶٪	۳٪	۲٪	۱٪	

## آزمون فرضیات

برای آزمون فرضیه‌های فرعی اول یعنی مطلوبیت کیفیت زندگی و فرضیه دوم یعنی مطلوبیت عملکرد سازمانی فرهنگیان شهر چناران و نیز فرضیه سوم یعنی رابطه میان کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی، با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتری استفاده شده است. قبل از آزمودن فرضیات ابتدا لازم است روایی و پایایی سازه‌های کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی را بررسی نماییم. آزمون‌ها روایی بیش از ۰,۶۶ و پایایی ۰,۹۷، نزدیک یک را نشان می‌دهند، در نتیجه هر دو سازه از نظر ملاک‌های روایی و پایایی در حد مطلوبی قرار دارند.

نتایج حاصل شده از آزمون پارامتری تک نمونه‌ای<sup>۱</sup> برای حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی نشان داد که در ۴ بُعد جسمی، اجتماعی، محیطی و روانشناختی در

1. One-Sample Test

سطح خطای ۵ درصد فرضیه صفر (عدم مطلوبیت کیفیت زندگی در حیطه‌های مختلف) رد می‌شود. یعنی کیفیت زندگی معلمان شهر چناران طبق پاسخ به این چهار بعد در سطح مطلوب قرار دارد. همچنین در آزمون پارامتری تک نمونه‌ای بررسی وضعیت عملکرد سازمانی نیز در هر یک از ابعاد، فرضیه صفر (عدم مطلوبیت عملکرد سازمانی) در سطح خطای ۰,۰۵ درصد رد شد. در نتیجه عملکرد سازمانی فرهنگیان چناران نیز در تمام ابعاد در وضعیت مطلوب قرار دارد. مطابق با جدول ۳ و با توجه به اینکه  $p\text{-value} = ۰,۰۰۰$  و کوچک‌تر از ۰,۰۵ می‌باشد در نتیجه رابطه معنی‌داری بین سازه‌های کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی وجود دارد؛ همچنین ضریب همبستگی ۳۱۶ نشان‌دهنده برقراری یک رابطه خوب میان کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی فرهنگیان است. در ادامه برای سنجش سازه‌ها بر اساس مدل مفهومی پژوهش، آن‌ها را با استفاده از نرم‌افزار R برازش داده که نتایج زیر حاصل گردیده است.

جدول ۳- همبستگی میان کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی

		کیفیت زندگی	عملکرد سازمانی
کیفیت زندگی	همبستگی پیرسون	۱	**۰,۳۱۶
	سطح معنی‌داری		/۰۰۰
	تعداد	۱۹۵	۱۹۳
عملکرد سازمانی	همبستگی پیرسون	**۰,۳۱۶	۱
	سطح معنی‌داری	/۰۰۰	
	تعداد	۱۹۳	۱۹۳

در جدول ۴ مشاهده می‌شود که بار عاملی پارامترهای باقی‌مانده بزرگ‌تر از ۰,۳ می‌باشد و در نتیجه در حد مطلوبی قرار دارند. بنابراین، گویه‌های مورد بررسی تأثیر معنی‌داری در اندازه‌گیری حیطه کیفیت زندگی دارند.



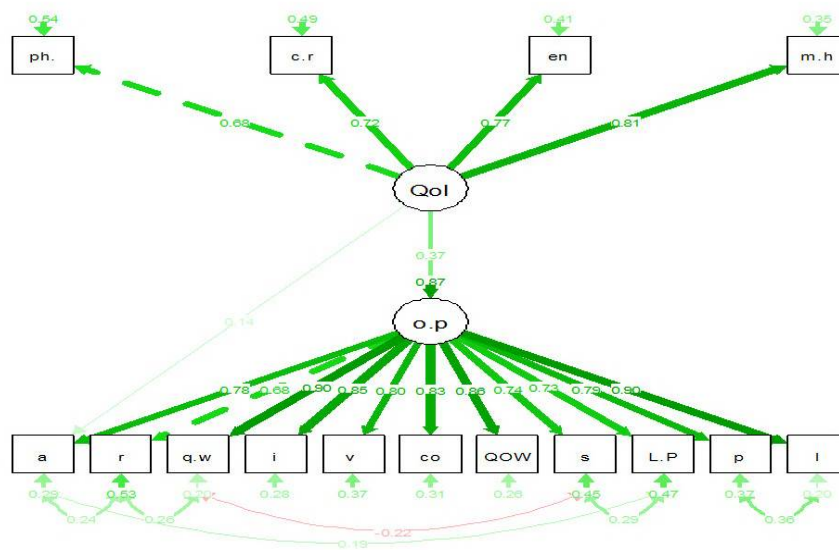
جدول ۴- بار عاملی حیطه‌های کیفیت زندگی

سلامت جسمی	روابط اجتماعی	محیط‌زیست	سلامت روانی	حیطه‌ها
ph.h	c.r	en	m.h	کد
۰/۶۷۴	۰/۷۲۳	۰/۷۵۵	۰/۸۰۴	بار عاملی

برای بررسی مدل مفهومی عملکرد سازمانی نیز همین مسیر قابل بررسی است، نتایج نشان می‌دهد که گویه‌های مورد بررسی تأثیر معنی‌داری در اندازه‌گیری عملکرد سازمانی معلمان دارند. در برآورد پارامترهای مدل نیز جدول ۵ نتایج را نشان می‌دهد.

جدول ۵- برآورد استاندارد شده پارامترهای مدل عملکرد سازمانی

بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰,۷۹۶	V قضاوت	۰,۸۵۹	QOW کمیت کار	۰,۶۸۲	r قابلیت اعتماد
۰,۸۳۰	Co همکاری	۰,۷۳۶	S امنیت	۰,۸۳۸	a نگرش
۰,۸۸۸	L رهبری	۰,۷۳۲	L.P.D یادگیری و توسعه شخصی	۰,۸۹۵	q.ow کیفیت کار
		۰,۷۹۰	P شخصی	۰,۸۴۷	i ابتکار عمل



نمودار ۴: نمودار برازش ابعاد کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی

پس از تست مدل‌ها برای اثرگذاری دو عامل کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی فرهنگیان به صورت مجزا، در این قسمت مدل تأثیرگذاری متقابل آن‌ها بررسی شده است. در مدل ذیل (نمودار ۴) تمامی بارهای عاملی استاندارد شده آن‌ها برآورد می‌شود که با توجه به اینکه مقدار آن‌ها بیش از ۰,۳ می‌باشد، نشان می‌دهد که گویه‌های مورد بررسی تأثیر قابل توجه و معنی‌داری در سازه مربوطه دارند.

در نهایت جدول ۶ نشان‌دهنده نتایج برازش نهایی مدل می‌باشد بر این اساس مدل مفهومی ارائه شده در سطح خطای ۵ درصد قابل قبول است و اثر متقابل دو سازه کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی برهم ثابت می‌گردد. در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش نیز اثبات می‌شود یعنی بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی فرهنگیان شهر چناران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۶- نتایج برازش مدل ساختاری

پی مقدار	آماره آزمون	انحراف استاندارد	برآورد	برآورد استاندارد شده	
۰,۰۰۰۰	۴,۱۵۷	۰,۱۶۹	۰,۷۰ ۳	۰,۳۶۶	عملکرد سازمانی <----> کیفیت زندگی

برای بررسی تأثیر هر یک از چهار بعد کیفیت زندگی بر هر کدام از ۱۱ بعد اصلی عملکرد سازمانی از طریق تست ضرایب همبستگی پیرسون اقدام شده است. جدول ۷ اشاره به نتایج این آزمون دارد که در سطح خطای ۵٪ برخی از ابعاد با یکدیگر رابطه معنی داری دارند و برخی دیگر ارتباطی ندارند. که به شرح ذیل قابل تحلیل اند:

- با توجه به پی مقدارهایی که در جدول کوچک تر از ۰.۰۵. یا بزرگ تر از آن (سطح خطای ۵٪) می باشند حیطة سلامت جسمی (ph.h)، به ترتیب با ابعاد قابلیت اعتماد (r)، نگرش (a)، ابتکار عمل (i)، قضاوت (v)، همکاری (co)، کیفیت کار (q.ow)، کمیت کار (QOW)، امنیت (S)، ارتباط معنی داری دارد یعنی هر اندازه معلمین و کادر آموزشی مدارس از سلامت جسمانی بیشتری برخوردار باشند می توان انتظار داشت که ابعاد یاد شده در حوزه عملکرد سازمانی ایشان تأثیر مثبتی داشته باشد. همچنین در این آزمون مشخص شد که سلامت جسمی به صورت مستقیم بر ابعاد یادگیری و توسعه شخصی (L.P.D)، شخص (P)، رهبری (L)، تأثیرگذار نمی باشد یعنی این حیطة از کیفیت زندگی با ابعاد ذکر شده ارتباط معنی داری ندارد.

- همچنین مشاهده می شود که حیطة سلامت روانشناختی (m.h)، در سطح خطای ۵٪ با تمام ۱۱ بعد عملکرد ارتباط معنی داری دارد. این نتیجه نشان دهنده تأثیر بسیار زیاد سلامت روحی و روانی فرهنگیان بر عملکرد سازمانی آنها است این حیطة بالاتر از حیطة سلامت جسمی بر روی تمام ابعاد عملکرد سازمانی تأثیرگذار است.

- همچنین حیطه محیط‌زیست (en)، در سطح خطای ۵٪ با تمام ابعاد به‌جز بعد شخص ارتباط معنی‌داری دارد، بدان معنی که هر اندازه محیط زندگی معلمین از کیفیت بیشتری برخوردار باشد می‌توان انتظار داشت که عملکرد آن‌ها در ساختار سازمانی بهتر باشد، البته این تأثیر در بعد شخصی عملکرد قابل توجه نخواهد بود.

- حیطه روابط اجتماعی (c.r) نیز با نگرش، ابتکار عمل، قضاوت، کیفیت کار، کمیت کار و امنیت در سطح خطای ۵٪ ارتباط معنی‌داری دارد بدان معنی که هرچه قدر میزان روابط اجتماعی فرهنگیان، قوی‌تر و یا از سطح بالاتر برخوردار باشد ضمن اصلاح نگرش آن‌ها نسبت به محیط اجتماعی منجر به بروز ابتکار عمل و افزایش کیفیت و کمیت کار ایشان خواهد شد و نیز احساس امنیت بیشتری را القاء می‌نماید. ولی روابط اجتماعی به‌صورت مستقیم با ابعاد قابلیت اعتماد، همکاری، یادگیری و توسعه شخصی، شخص و رهبری ارتباط معنی‌داری ندارد و اثرپذیری و یا اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر محسوس نخواهد بود.

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی ... ۱۰۳

جدول ۷- ضریب همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی

ابعاد عملکرد سازمانی	c.r			en			m.h			ph.h		
	تعداد	معنی دار	ی	تعداد	معنی دار	ی	تعداد	معنی دار	ی	تعداد	معنی دار	ی
r	۱۹۱		۱	۱۹۱		۱	۱۹۱		۱	۱۹۵		۱
a	۱۸۷	۰,۱۰۸	۰,۱۱۸	۱۸۷	۰,۰۱۵	۰,۱۷۸	۱۸۷	۰,۰۰۸	۰,۱۹۴	۱۹۱	۰,۰۱۲	۰,۱۸۲
i	۱۸۷	۰,۰۰۰	۰,۲۶۹	۱۸۷	۰,۰۰۰	۰,۳۶۸	۱۸۷	۰,۰۰۰	۰,۳۵۶	۱۹۱	۰,۰۰۰	۰,۳۱۵
v	۱۸۶	۰,۰۳۲	۰,۱۵۸	۱۸۶	۰,۰۰۱	۰,۲۴۶	۱۸۶	۰,۰۰۱	۰,۳۳۹	۱۹۰	۰,۰۰۱	۰,۲۴۵
co	۱۸۶	۰,۰۱۰	۰,۱۸۸	۱۸۶	۰,۰۰۰	۰,۲۹۹	۱۸۶	۰,۰۰۱	۰,۲۴۱	۱۹۰	۰,۰۲۸	۰,۱۵۹
q.ow	۱۸۵	۰,۰۶۰	۰,۱۳۸	۱۸۵	۰,۰۰۰	۰,۲۶۴	۱۸۵	۰,۰۰۱	۰,۲۴۷	۱۹۰	۰,۰۰۴	۰,۲۰۵
QOW	۱۸۶	۰,۰۱۶	۰,۱۷۷	۱۸۶	۰,۰۰۱	۰,۲۳۲	۱۸۶	۰,۰۰۰	۰,۳۲۹	۱۸۹	۰,۰۱۱	۰,۱۸۶
s	۱۸۵	۰,۰۰۰	۰,۲۵۳	۱۸۵	۰,۰۰۰	۰,۲۸۱	۱۸۵	۰,۰۰۰	۰,۳۳۶	۱۸۹	۰,۰۰۱	۰,۲۳۱
L.P.D	۱۸۲	۰,۰۱۲	۰,۱۸۶	۱۸۲	۰,۰۰۱	۰,۲۴۱	۱۸۲	۰,۰۱۷	۰,۱۷۸	۱۸۵	۰,۰۳۱	۰,۱۵۹
p	۱۸۲	۰,۰۶۶	۰,۱۳۷	۱۸۲	۰,۰۱۱	۰,۱۸۹	۱۸۲	۰,۰۰۲	۰,۲۲۷	۱۸۵	۰,۰۶۵	۰,۱۳۶
L	۱۸۲	۰,۰۴۰	۰,۰۳۵	۱۸۲	۰,۰۵۴	۰,۱۴۳	۱۸۲	۰,۰۰۲	۰,۳۳۱	۱۸۵	۰,۰۹۴	۰,۱۲۴
	۱۸۲	۰,۱۸۲	۰,۰۹۹	۱۸۲	۰,۰۰۲	۰,۲۲۹	۱۸۲	۰,۰۰۰	۰,۳۰۹	۱۸۵	۰,۰۶۲	۰,۱۳۸

## نتیجه‌گیری

در بخش یافته‌ها و آزمون فرضیات مشخص شد میان کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد، همچنین بر اساس مبانی نظری که بیان شد عملکرد معلمان نقش بسزایی در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان دارد، در نتیجه کیفیت زندگی ایشان نیز نقشی مؤثر در یادگیری دانش‌آموزان خواهد داشت. بنابراین هرچقدر سطح کیفیت زندگی معلمان بهتر و عالی‌تر باشد رشد آموزشی و تربیتی دانش‌آموزان نیز بهتر خواهد بود. با توجه به اهمیت فراوان تعلیم و تربیت در پیشرفت جوامع لازم است تلاش برای بهبود هر چه بیشتر سطح کیفیت زندگی معلمان در اولویت سیاست‌گذاری دولت‌ها قرار گیرد.

در موضوع عملکرد سازمانی با توجه به عام بودن آن اگر بخواهیم ابعاد را که بیشتر در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان نقش دارند نام ببریم می‌توان به ابعاد ابتکار عمل، کیفیت و کمیت کار، یادگیری و توسعه شخصی اشاره نمود همان‌طور که در تحلیل جدول ۷ نشان داده شده است این چهار بعد با حیطه‌های سلامت روان‌شناختی و محیط‌زیست بیشترین ارتباط و معنی‌داری را دارند پس در ارتقاء کیفیت زندگی معلمان می‌بایست دو حیطه سلامت روان‌شناختی و محیط‌زیست نسبت به دیگر حیطه‌ها در اولویت باشند.

همان‌طور که در یافته‌های پژوهش مشاهده شد حیطه سلامت روان‌شناختی، تمام ابعاد عملکرد سازمانی فرهنگیان را در شهر چناران تحت تأثیر قرار می‌دهد بر این اساس این حیطه را می‌توان مهم‌ترین بُعد زندگی ایشان دانست که به‌طور مستقیم بر عملکردشان مؤثر است، این بخش شامل گویه‌هایی همچون میزان لذت و ارزش زندگی و دوری از یأس و ناامیدی است. در این رابطه با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که برای رشد و بهبود عملکرد معلمان در نظام آموزشی که به گفته سینگ ستون فقرات هر کشور است می‌بایست شأن و منزلت ایشان در جامعه ارتقاء یافته و از هرگونه تنش‌های روحی و روانی به دور باشند. امروزه ما شاهد آن هستیم که

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی ... ۱۰۵

فرهنگیان عزیز دغدغه‌های فراوانی همچون معیشت و مسکن و ... دارند و در عین ارزش فراوان کارشان از حقوق و مزایای رفاهی مناسب همچون سایر سازمان‌ها برخوردار نیستند و در یک سنجش اولیه مشاهده می‌شود که بیشتر آن‌ها دارای مشاغل دوم برای امرار معاش و تأمین رفاه خانواده‌های خود هستند، که این مسئله در نهایت منجر به آسیب دیدن نظام آموزشی کشور خواهد شد.

این پژوهش نظریات محققان دیگر همچون عسگری و همکاران (۲۰۱۲)، دهقان مروستی و رسولی (۱۳۹۴) و تقوی و همکاران (۲۰۱۴) که در بخش پژوهش‌های پیشین بررسی شد را مبنی بر وجود ارتباط معنی‌دار بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی معلمان، تأیید می‌نماید و همچنین فرضیه اصلی پژوهش را ثابت می‌کند.

#### پیشنهادها

- آموزش و پرورش به‌عنوان ستون اصلی پیشرفت و توسعه جامعه باید از جایگاه بسیار ویژه، چه در اختصاص اعتبارات و چه در جذب نیروهای انسانی توانمند برخوردار باشد.

- معلمان به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه انسان‌ساز جامعه از شأن و جایگاه ویژه‌ای چه در حوزه‌های اجتماعی و چه در حوزه‌های اقتصادی باید برخوردار باشند و هرگونه امکانات رفاهی و فرهنگی می‌بایست برای ایشان به‌صورت خاص‌تر تهیه گردد تا در مباحث و مؤلفه‌های مختلف کیفیت زندگی دچار چالش نشوند. چنانچه جامعه منزلت و مقام والای معلمان را درک ننماید و احترامی برای ایشان و ارزش کاری آن‌ها قائل نباشد قطعاً آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی دامن‌گیر آن جامعه خواهد شد که برای رفع آن نیازمند وقت و هزینه‌های بسیار زیاد خواهیم بود.

- برگزاری دوره‌های آموزشی هدفمند و ارتقاء سطح علمی معلمان و به‌روز بودن ایشان نسبت به مسائل مختلف عمومی و تخصصی روز جامعه نکته‌ای بسیار اساسی در ارتقاء آگاهی در نتیجه رشد سطح عملکرد سازمانی معلمان می‌باشد.

- پویایی و حُسن خُلق و نیز شادابی معلمان و کادر آموزشی تأثیر بسزایی در جذب دانش‌آموزان برای یادگیری بهتر و نیز کشف و شکوفایی استعداد‌های ایشان دارد. پس نباید فراموش کرد که دانش‌آموزان موفق دست‌پروردهٔ معلمان موفق‌اند.

- ارتقاء کیفیت و کمیت فضاهای آموزشی نقش بسزایی در ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان و یادگیری بهتر دانش‌آموزان ایفا می‌نماید، پس توجه به تجهیز مدارس و استفاده از معماری مدرن و سبز در ساخت مدارس و خروج آن‌ها از یک چهاردیواری باید اولویت اول دولت‌ها برای پیشرفت جامعه باشند.

افزایش حقوق و مزایا، امکانات و وسایل رفاهی، بیمه‌های تکمیلی کامل و امکان ادامه تحصیل برای معلمان و کادر آموزشی مدارس و به‌طورکلی ایجاد زمینه‌های آسایش و آرامش به‌طوری‌که دغدغه‌ای نسبت به آینده زندگی خود نداشته و نیازمند شغل دوم و ... نباشند جزء الزامات ارتقاء سطح کیفیت زندگی معلمان است که هم جامعه آن را باید بپذیرد و هم دولت‌ها باید به آن اهتمام کامل بورزند.



بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی ... ۱۰۷

## منابع

- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید و خاکی، سکینه خاتون. (۱۳۹۱، تابستان). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ۱۱، شماره ۴۲: ۷-۲۹.
- دهقان مروستی، ساناز و رسولی، رؤیا. (۱۳۹۴، بهار). نقش سلامت ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی. اندیشه‌های نوین تربیتی، سال ۱۱، شماره ۱: ۹-۳۷.
- رهنورد، فرج‌الله. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه مدیریت، شماره ۲۴.
- سام آرام، عزت‌الله و قائم پور، محمدعلی. (۱۳۹۰). سنجش منزلت اجتماعی معلمان در بین دانش آموزان. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ۳، شماره ۴: ۷۷-۸۷.
- غلامی، سمیه و حسین چاری، مسعود. (۱۳۹۰). پیش‌بینی شادمانی دانش آموزان با توجه به ادراک آن‌ها از انتظارات معلم، نحوه تعامل معلم و خودکارآمدی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، شماره ۱: ۸۳-۱۰۹.
- قاسمی نژاد، افسر و اسماعیلی، رضا. (۱۳۸۳، پاییز). بررسی شأن و موقعیت اجتماعی معلمان از دیدگاه دانش آموزان مدارس راهنمایی تحصیلی و متوسطه. فصلنامه آموزه، شماره ۲۳: ۴۷-۴۲.
- مقیمی، سیدمحمد و رمضان، مجید. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان. پژوهشنامه مدیریت، شماره ۵.
- نجات، سحرناز. (۱۳۸۷). کیفیت زندگی و اندازه‌گیری آن. مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، سال ۴، شماره ۲: ۵۷-۶۲.
- یآوری، وحید و زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی. اندیشه مدیریت راهبردی، سال هفتم (مدیریت)، شماره اول، ۷۹-۱۲۲.
- مرکز ملی آمار ایران. (سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵). / بازیابی از <https://www.amar.org.ir>

- Asgari , M; Nojbaee, S & Rahnama, O. (2012). The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* , 2569 - 2575, (3)2.
- Banda, M., & Mutambo, P. (2016, January). Sociological Perspective of the Role of the Teacher in the 21st Century. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 3(1), 162 - 175. Retrieved from www.arcjournals.org
- Bairos Hunger. Mariana, Costa Morosini. Marília, Dieter Stobäus. Claus, (2016). Teacher Quality of Life: Perspectives about Their Welfare. *Scientific Research Publishing, Creative Education*, DOI: 10.4236/ce.2016.716228
- CAG Consultants. (2013). *London's Quality of Life Indicators 2012*. London Sustainable Development Commission (LSDC). London: Greater London Authority.
- Chadha.Mekhla, Sood.Karan, S. Malhotra., 2012, Effects of Organisational Stress on Quality of Life of Primary and Secondary School Teachers, *Delhi Psychiatry Journal*, Vol. 15 No.2
- Department of Mental Health, World Health Organization. (1999). *Whoqol Annotated Bibliography October 1999 version* .Geneva, Switzerland: World Health Organization.
- Eurostat, Unit F4 — Quality of life. (2015). *Quality of life, Facts and views*. (A. L. Jean-Louis Mercy, Ed.) Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2785/59737
- J. Walters, S .(2009) .*Quality of Life Outcomes in Clinical, A Practical Guide to Analysis and Interpretation*( .N. Barnett & ,S. Senn) ,*University of Sheffield, UK: A John Wiley and Sons, Ltd.*, Publication.
- O. P. Singh & ,Kumar Singh, S. (2015) ,September . Quality of Work Life of Teachers Working in Higher Educational Institutions: A Strategic Approach towards Teacher's Excellence *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 180- 186, (9)3. www.ijarcsms.com
- Redan Werang, B., Poerwandar Asmaningrum, H., & Irianto, O. (2015, February). Relationship Between Teachers' Job Burnout, Teachers' Organizational Commitment, and Teachers Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(2), 826 - 830. doi:SUB151203

۱۰۹ بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی ...

- Taghavi, S., Ebrahimzadeh, F., Bhramzadh, H., & Hosseini, M. (2014, January). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 295 - 301.
- The Whoqol Group. (1998). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): **Development and General Psychometric Properties**. *Pergamon*, 46, 1569-1585.