

مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان

عقیل خوردزادگان

کارشناسی ارشد، تربیت بدنی، مدیریت ورزش، بندرعباس

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی - مقایسه‌ای است که جامعه آماری آن را کلیه معلمان تربیت‌بدنی مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان (۷۰۷ نفر) تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و مراجعه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۵۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، با ۳۲ گویه می‌باشد. که با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ضریب پایایی آن برابر با ۰/۸۷ تعیین شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t مستقل و وابسته) استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد بین کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان به مقدار $t = ۲/۳۹۷$ در سطح $\text{Sig} = ۰/۰۰۱$ تفاوت وجود دارد. همچنین بین وضعیت پرداخت منصفانه و کافی بین وضعیت وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی‌داری مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، معلمان ورزش، استان هرمزگان

مقدمه

امروزه در کنار منابع مادی و سرمایه‌ای سازمانی، نیروی انسانی عامل اساسی در روندهای عملکردی سازمان است. مؤلفه‌ی اساسی در فرایند کار، افراد انسانی هستند که عمل می‌کنند، برنامه‌ها و اهداف سازمان‌ها را عملیاتی می‌کنند. رسیدن به اهداف سازمانی نیازمند پویایی و توانمندی نیروهای انسانی است که منابع و شرایط سازمانی بایستی در راستای کیفیت‌گزینی برای پرورش استعدادهای آن‌ها باشد (قهرمانی، ۱۳۸۸). نادیده گرفتن نقش این منبع با ارزش و اساسی در سیستم‌های آموزشی سهل‌انگاری بزرگی است. برنامه‌ریزی و اقدام جهت پژوهش بیشتر برای درک کارایی و بهره‌وری در بخش نیروی انسانی که به عنوان ارزشمندترین و معتبرترین سرمایه سازمانی محسوب می‌شود، مستلزم شناخت بیشتر و همه‌جانبه از اعضا سازمانی است. زیرا مهمترین عامل که نقش ارائه خدمات را به عهده دارد منابع انسانی است. نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف، زندگی کاری را با کیفیت و بهره‌وری را ارتقا می‌دهد (شعاری نژاد، ۱۳۸۳). مفهوم کیفیت زندگی کاری کارکنان از زمان نظریه پردازان نئوکلاسیک مورد توجه قرار گرفته است. کیفیت زندگی کاری مفهومی چند بعدی است که به رضایت کلی در زندگی کاری و تعادل آن با زندگی فرد، احساس تعلق به گروه، احساس ارزشمندی و تعهد اشاره دارد. مورهد و گریفین (۱۳۷۴) در مورد تعریف کیفیت زندگی کاری چنین اظهار می‌کنند که کیفیت زندگی کاری "عبارت است از، میزان توان اعضای یک سازمان در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴). از نظر والتون^۱ (۱۹۹۳) کیفیت زندگی کاری "عبارت است از عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن برای ارضای نیازهای شغلی و سلامت روانی (التون، ۱۹۹۳). کیفیت زندگی کاری در عکس العمل کارکنان نظیر مشارکت در کار، کیفیت سرپرستی، رضایت شغلی، امنیت شغلی، کاهش استرس و فشارهای عصبی در کار، شرایط فیزیکی محیط کار، کاهش حوادث و سوانح کار، پرداخت حقوق کافی و منصفانه، و سلامت روان آنان تبلور می‌یابد (سراجی^۲، ۲۰۰۶). شاخص‌های کیفیت زندگی کاری، در پیش‌نگاشته‌های کیفیت زندگی کاری صاحب نظران مختلف به تبیین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از زوایای مختلف مبادرت کرده‌اند. توماس تاتل (۱۹۸۳)، کیفیت زندگی کاری را در چهار مشخصه؛ امنیت و ایمنی، منصفانه بودن حقوق و مزایا، فرصت پیشرفت، و دموکراسی خلاصه می‌کند. اما کامل‌ترین تقسیم‌بندی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری توسط والتون (۱۹۷۳) ارائه شده است. وی ۸ شاخص را برای کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته است که شامل حقوق کافی و منصفانه (یعنی پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان)؛ ایمنی و بهداشت کاری (به معنی ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی)؛ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی و فرصت‌های پیشرفت)؛ قانون‌گرایی در سازمان (فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر)؛ انسجام اجتماعی در سازمان (عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب زندگی نیروی کار)؛ توسعه قابلیت‌های انسانی (فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار)، کار و فضای زندگی (برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان)؛ وابستگی اجتماعی زندگی کار (چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان) می‌باشد (بزاز جزایری و همکاران، ۱۳۸۶). به اعتقاد برخی محققان مسایلی از قبیل عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، ماهیت شغل و جنبه‌های فیزیکی شغل از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری می‌باشد. در جوامع انسانی آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای

¹ Walton² Sirgy et al

برخوردار است. این نهاد از مهمترین عوامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی هر جامعه محسوب می شود. در واقع رشد آگاهی و سازماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع و نظام آموزش و پرورش است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هریک از عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف آموزش و پرورش تأثیر به سزایی داشته باشد. بهره مندی از اصول روان شناسی برای بالا بردن کیفیت آموزشی شیوه ای علمی است، چون آموزش صحیح و با کیفیت بالا بدون شناخت حالات و خصوصیات افراد، چه دانش آموز، و چه معلم ممکن نخواهد بود (میرکمالی، ۱۳۷۸). پرداختچی و همکاران (۱۳۸۹) معتقد هستند که کیفیت زندگی کاری معلمان متأثر از ماهیت شغل و جنبه های فیزیکی شغل آنان از مسایلی همچون ارتقا سطح زندگی، هزینه های بالای مسکن، مشکلات انرژی، مشاجرات خانوادگی و آلودگی هوا طرف دیگر نزدیکی به مراکز فروش، وسایل گرم کننده و تفریحی، غذای منجمد شده، موفقیت در آموزش های عمومی، وجود وسایل حمل و نقل خوب و کافی و دیگر امکانات رفاهی تأثیر می پذیرد. بنابراین به نظر می رسد کیفیت زندگی کاری دبیران مرکز استان و خارج از مرکز استان با توجه به شاخص مورد بحث از ناهمسانی دروندادها برخوردار بوده، و میزان کیفیت زندگی آنان با توجه به ماهیت شغل معلمان تربیت بدنی در محیط های کاری متفاوت باشد. لذا مسأله پژوهش حاضر این است که آیا بین کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی مرکز استان و خارج از مرکز استان تفاوتی وجود دارد؟

روش پژوهش

در پژوهش حاضر که درصدد مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان می باشد روش پژوهش، توصیفی - مقایسه ای می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان می باشد. که براساس آمار برگرفته از اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان ۷۱ نفر دبیر مرد و ۱۵۲ نفر زن در مرکز استان و ۲۵۴ نفر دبیر مرد و ۲۳۰ زن خارج از مرکز استان هرمزگان مشغول به خدمت می باشند. در پژوهش حاضر، برای برآورد حجم نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی برای همگن تر کردن صفت متغیر استفاده شد. پس از طبقه بندی مناطق آموزش و پرورش درون و خارج از مرکز استان، با انتساب بهینه تعداد نمونه با توجه به واریانس هرطبقه عمل نمونه گیری را برآورد گردید. در کل ۱۴۰ نفر دبیر مرد و زن برای مرکز و ۲۱۷ نفر خارج از مرکز که براین اساس ۷۱ نفر مرد و ۶۹ دبیر زن برای مرکز استان انتخاب گردید و ۱۰۹ نفر دبیر زن و ۱۰۸ نفر دبیر مرد برای خارج از مرکز استان انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، شامل ۳۲ گویه می باشد که در آن برای سنجش کیفیت زندگی کاری از هشت مولفه مدل والتون استفاده شده است. سطح اندازه گیری پرسشنامه فاصله ای و بر اساس مقیاس لیکرت می باشد. برای سنجش مولفه پرداخت منصفانه و کافی سوالات (۱ تا ۵)، برای سنجش مولفه محیط کار ایمن و بهداشتی سوالات (۶ تا ۸)، برای سنجش مولفه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم سوالات (۹ تا ۱۱)، برای سنجش مولفه قانون گرایی در سازمان سوالات (۱۲ تا ۱۷)، برای سنجش مولفه وابستگی اجتماعی سوالات (۱۸ تا ۲۰)، برای سنجش مولفه فضای کلی زندگی سوالات (۲۱ تا ۲۵)، برای سنجش مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی سوالات (۲۶ تا ۲۹)، برای سنجش مولفه توسعه قابلیت های انسانی سوالات (۳۰ تا ۳۲) مورد بررسی قرار می دهد. این پرسشنامه توسط دبیران تربیت بدنی تکمیل می گردد و از آن ها خواسته می شود تا گویه ها را تا حدی که در مورد زندگی کاری آن ها صدق می کند، در طول مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، کاملاً مخالف و مخالف) مشخص کنند حداقل و حداکثر نمره اکتسابی به ترتیب ۴۵ و ۱۸۰

می باشد. که نمره کمتر نشان دهنده وضعیت بدتر و نمره بیشتر نشان دهنده کیفیت زندگی کاری مطلوب در معلمان است. روایی مورد نظر در این پژوهش از نوع روایی محتوا است، که معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می شود. از این رو، روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. پرسشنامه های به کار برده شده در این پژوهش از نظر اساتید راهنما و سایر اساتید و متخصصین مدیریت ورزشی دارای روایی محتوایی و صوری قابل قبولی می باشند. در این پژوهش برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید؛ این روش برای محاسبه ی هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود. در این گونه ابزار، پاسخ هر سوال می تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند پژوهش پیش رو ضریب پایایی به دست آمده از طریق ضریب آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۸۷؛ ضرایب آلفا نشان می دهد که پرسشنامه به کار برده شده توسط محقق از پایایی بالایی برخوردار می باشد.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	گویه ها	آلفای کرونباخ
پرداخت منصفانه و کافی	۵ تا ۱	۰/۷۶
محیط کار ایمن و بهداشتی	۸ تا ۶	۰/۸۲
مولفه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۱ تا ۹	۰/۸۹
قانون گرایی در سازمان	۱۷ تا ۱۲	۰/۸۵
مولفه وابستگی اجتماعی	۲۰ تا ۱۸	۰/۹۱
مولفه فضای کلی زندگی	۲۵ تا ۲۱	۰/۹۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲۹ تا ۲۶	۰/۹۲
توسعه قابلیت های انسانی	۳۲ تا ۳۰	۰/۸۹

در این پژوهش، پس از اخذ مجوز برای جمع آوری اطلاعات از اداره آموزش و پرورش استان هرمزگان، محقق با مراجعه به ادارات تابعه، پرسشنامه ها را در میان دبیران و معلمان تربیت بدنی مدارس مرکز و خارج از مرکز استان توزیع کرد و اطلاعات به صورت محرمانه گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر اطلاعات به دست آمده توسط شیوه های آمار توصیفی و آمار استنباطی مناسب و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ابتدا جهت تعیین نرمال یا غیرنرمال بودن داده های پژوهش از آزمون کولموگراف اسمیرنوف استفاده شد در بخش آمار استنباطی جهت مقایسه متغیرها از آزمون t مستقل و وابسته استفاده گردید.

یافته ها

ابتدا برای اطمینان از طبیعی بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده شده و با توجه به نتایج جدول ۲، داده ها از توزیع طبیعی برخوردار بودند، بنابراین از آزمون t در این تحقیق استفاده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف جهت تعیین نرمالیتی بودن

متغیر ها شاخص	z	sig
کیفیت زندگی	۰/۹۰۱	۰/۳۹۱

فرضیه اول پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت پرداخت منصفانه و کافی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۳- مقایسه وضعیت پرداخت منصفانه و کافی

متغیر		تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
پرداخت منصفانه و کافی	مرکز استان	۱۴۰	۲/۲۲	۰/۴۳۱۶	۰/۰۵۳۳
	شهرستان‌ها	۲۱۷	۲/۰۴	۰/۶۲۵۱	۰/۰۴۲۴

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=2/55$ و $sig=0/001$ در فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود، بنابراین بین وضعیت پرداخت منصفانه و کافی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت وضعیت پرداخت منصفانه و کافی معلمان مرکز استان بالاتر می باشد.

فرضیه دوم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت محیط کاری ایمنی و بهداشتی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۴- میانگین محیط کاری ایمنی و بهداشتی

متغیر		تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
محیط کاری ایمنی و بهداشتی	مرکز	۱۴۰	۲/۹۵	۰/۶۹۳۹	۰/۰۵۶۸
	استان شهرستان‌ها	۲۱۷	۲/۹۸	۰/۷۴۸۷	۰/۰۵۰۸

جدول ۵- مقایسه محیط کاری ایمنی و بهداشتی

فرضیه دوم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	-۰/۴۱۸	۳۵۵	۰/۶۷۶	۹/۰۳۲	۰/۱۲۲۲	-۰/۱۸۸۱

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=0/418$ و $sig=0/676$ در جداول فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود، بنابراین بین وضعیت محیط کاری ایمنی و بهداشتی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه سوم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت تامین فرصت رشد و امنیت در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۶- میانگین تامین فرصت رشد و امنیت

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان تامین فرصت رشد و امنیت شهرستانها	۱۴۰	۲/۹۷	۰/۷۷۲۲	۰/۰۶۵۲
	۲۱۷	۳/۰۵	۰/۷۷۷۷	۰/۰۵۲۸

جدول ۷- مقایسه تامین فرصت رشد و امنیت

فرضیه سوم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	-۰/۹۱۴	۳۵۵	۰/۳۵۵	-۰/۰۷۶۸	۰/۰۸۸۴	-۰/۲۴۲۲

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=0/914$ و $sig=0/355$ فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود، بنابراین بین وضعیت تامین فرصت رشد و امنیت در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه چهارم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت قانون گرایی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۸- میانگین قانون گرایی در سازمان کار

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان قانون گرایی در سازمان کار شهرستانها	۱۴۰	۲/۷۵	۰/۶۵۷۱	۰/۰۵۵۵
	۲۱۷	۲/۷۰	۰/۶۶۲۵	۰/۰۴۴۹

جدول ۹- مقایسه قانون گرایی در سازمان کار

فرضیه چهارم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	۰/۶۵۰	۳۵۵	۰/۵۱۶	-۰/۰۴۶۵	۰/۱۸۷۳	-۰/۰۹۴۲

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=0/650$ و $sig=0/516$ فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود، بنابراین بین وضعیت قانون گرایی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه پنجم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۹- میانگین وابستگی اجتماعی زندگی کاری

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان وابستگی اجتماعی زندگی کاری شهرستان‌ها	۱۴۰	۳/۰۶	۰/۷۹۶۵	۰/۰۶۷۳
	۲۱۷	۲/۶۳	۱۴/۷۴	۰/۰۵۰۳

جدول ۱۰- مقایسه وابستگی اجتماعی زندگی کاری

فرضیه پنجم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	۲۳۱/۵	۳۵۵	۰/۰۰۰	۰/۴۳۲۹	۰/۵۹۵۷	۰/۲۷۰۱

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=5/231$ و $sig=0/000$ فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود، بنابراین بین وضعیت وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت وابستگی اجتماعی زندگی کاری معلمان مرکز استان بالاتر می باشد.

فرضیه ششم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت فضای کلی زندگی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۱- میانگین فضای کلی زندگی

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان	۱۴۰	۲/۷۷	۰/۶۹۱۵	۰/۵۸۴
فضای کلی زندگی شهرستان‌ها	۲۱۷	۲/۳۷	۰/۶۱۱۱	۰/۰۴۱۴

جدول ۱۲- مقایسه فضای کلی زندگی

فرضیه ششم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	۵/۷۰۶	۳۵	۰/۰۰۰	۰/۳۹۸۲	۰/۵۳۵۵	۰/۲۶۰۹

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=5/706$ و $sig=0/000$ فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود، بنابراین بین وضعیت فضای کلی زندگی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت فضای کلی زندگی معلمان مرکز استان بالاتر می باشد.

فرضیه هفتم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۳- میانگین یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان	۱۴۰	۳/۰۳	۰/۶۹۸۰	۰/۰۵۹۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی شهرستان‌ها	۲۱۷	۳/۰۱	۰/۸۰۹۳	۰/۰۵۴۹

جدول ۱۴- مقایسه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار

فرضیه هفتم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	۱۷۹	۳۵۵	۰/۸۵۸	۰/۰۱۴۸	۰/۱۷۸۵	-۰/۱۴۸۸

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=0/179$ و $sig=0/858$ فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود، بنابراین بین وضعیت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه هشتم پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت توسعه قابلیت انسانی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۵- میانگین توسعه قابلیت انسانی در سازمان کار

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان	۱۴۰	۲/۶۲	۰/۸۱۳۷	۰/۰۶۸۷
توسعه قابلیت انسانی شهرستانها	۲۱۷	۲/۵۴	۰/۸۰۴۴	۰/۰۵۴۶

جدول ۱۶- مقایسه توسعه قابلیت انسانی در سازمان کار

فرضیه هشتم	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	۰/۸۵۱	۳۵۵	۰/۳۹۵	۰/۰۷۴۵	۰/۲۴۶۸	-۰/۰۹۷۷

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t=0/851$ و $sig=0/395$ فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود، بنابراین بین وضعیت توسعه قابلیت انسانی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه کلی پژوهش

فرض صفر: بین وضعیت کیفیت زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۷- میانگین کیفیت زندگی کاری

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار
مرکز استان	۱۴۰	۲/۷۹	۰/۴۳۹۴	۰/۰۳۷۱
کیفیت زندگی کاری شهرستانها	۲۱۷	۲/۶۷	۰/۵۲۹۵	۰/۰۳۵۹

جدول ۱۸- مقایسه کیفیت زندگی کاری

فرضیه کلی	T	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (sig)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کوچکتر	بزرگتر
	۲/۳۹۷	۳۵۵	۰/۰۰۱	۰/۱۲۹۸	۰/۲۳۴۶	۰/۰۲۳۱

همانگونه که مشاهده می شود، با توجه به مقدار $t = ۲/۳۹۷$ و $sig = ۰/۳۹۵$ فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود، بنابراین بین وضعیت کیفیت زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت کیفیت زندگی کاری معلمان مرکز استان بالاتر می باشد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد بین وضعیت پرداخت منصفانه و کافی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت وضعیت پرداخت منصفانه و کافی معلمان مرکز استان بالاتر می باشد. بین وضعیت محیط کاری ایمنی و بهداشتی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین وضعیت تامین فرصت رشد و امنیت در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بنابراین بین وضعیت قانون گرایی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین وضعیت وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت وابستگی اجتماعی زندگی کاری معلمان مرکز استان بالاتر می باشد. بین وضعیت فضای کلی زندگی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت فضای کلی زندگی معلمان مرکز استان بالاتر می باشد. بین وضعیت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین وضعیت توسعه قابلیت انسانی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین وضعیت کیفیت زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت کیفیت زندگی کاری معلمان مرکز استان بالاتر می باشد.

فرضیه اصلی پژوهش حاضر نشان داد که بین وضعیت کیفیت زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت کیفیت زندگی کاری معلمان مرکز استان بالاتر می باشد نتایج این قسمت از پژوهش حاضر با پژوهش مرادی و همکاران^۱ (۲۰۱۴) همسو و با پژوهش های محمدی و همکاران (۱۳۸۷) و چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) ناهمسو می باشد که دلیل این ناهمسوئی را می توان در تفاوت جامعه آماری دانست. در تبیین نتایج حاصل می توان گفت کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت های رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن

¹ Moradi et al

حوادث دارد. کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. احساس مفید بودن، کارآیی و موثر واقع شدن در یک محیط کار، بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری با انواع شرایط اجتماعی - روانی کار پیوند دارد، در نتیجه بهسازی کیفیت زندگی کاری با ایمنی و بهداشت کاری ارتباط پیدا می کند. در این راه شیوه های غیر رسمی نیز به کار گرفته می شوند تا روابط بهبود یابد. گروه های کیفیت کار نیز در تدوین استراتژی هایی برای بهبود کیفیت محیط کار مفید هستند از این رو محل خدمت و محیط سازمان در میزان کیفیت زندگی کاری نقش مهمی ایفا می کند. بنابراین دلیل کیفیت زندگی کاری بالای معلمان مرکز استان هرمزگان را می توان نزدیکی به مراکز فروش، وسایل رفاهی و تفریحی، وجود وسایل حمل و نقل کافی دانست.

نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین وضعیت پرداخت منصفانه و کافی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین ها می توان گفت وضعیت پرداخت منصفانه و کافی معلمان مرکز استان بالاتر می باشد. نتایج حاصل همسو با پژوهش بایتول اسلام^۱ (۲۰۱۲) همسو می باشد نتایج حاصل را اینگونه می توان استنباط کرد در اداره آموزش و پرورش استان هرمزگان پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای معلمان و تناسب آن با دیگر انواع کار به منظور ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان انجام نمی شود. در حالی که اگر به معلمان در تمامی سطوح و برحسب سابقه و محل خدمت، حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن استنباط گردد و معلمان هنگام مقایسه خود با سایر هم ردیف هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند کیفیت زندگی کاری آنان افزایش پیدا می کند اما با توجه به نتایج پژوهش حاضر، در استان هرمزگان این امر صادق نیست چرا که وضعیت پرداخت منصفانه و کافی در معلمان مرکز استان بالاتر است که این امر را می توان ناشی از تفاوت بین جدول زمانی کاری، زمان کاری شناور و اضافه حقوق معلمان مرکز استان نسبت به معلمان خارج از مرکز استان دانست.

نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین وضعیت محیط کاری ایمنی و بهداشتی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که نظام آموزش و پرورش باید شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی را برای معلمان ایجاد کند هم چنین محیط کار بایستی اثرات آلودگی را که می تواند تاثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی معلمان در محیط کار به جای گذارد کاهش دهد. بنابر نتایج حاصل، اداره آموزش و پرورش هرمزگان، ایمنی و بهداشت کاری، برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری شامل شرایط فیزیکی و ایمنی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت های سنی برای اشتغال به کار را برای تمامی معلمان مرکز و خارج از مرکز استان به صورت یکسان به کار برده است. و در جهت بهبود شرایط فیزیکی محیط کار نظیر روشنایی، وسایل برودتی و حرارتی به تناسب فصول سال در کلاس های درس مرکز و خارج از مرکز استان به خوبی برنامه ریزی و اقدام کرده است. نتایج این قسمت از پژوهش حاضر با پژوهش های بایتول اسلام (۲۰۱۲) و محمدی و همکاران (۱۳۸۷) می باشد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین وضعیت تأمین فرصت رشد و امنیت در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی داری وجود ندارد. در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که اداره کل آموزش و

¹ Baitul

پرورش استان هرمزگان به یک میزان زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت درآمد و اشتغال را برای معلمان خارج از استان و مرکز استان فراهم نموده است، که این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی و امنیت درآمد و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار تأمین می‌گردد. نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد وضعیت قانون‌گرایی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که معلمان خارج از مرکز استان و مرکز استان هرمزگان در زمینه آزادی بیان؛ امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقاء شغلی، آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرش‌های سرپرست در سازمان بدون هرگونه واکنش از جانب وی) محفوظ بودن حق واکنش در برابر همه مسائل شامل اختصاص دستمزد، پاداش‌ها و امنیت شغلی و اطمینان خاطر از عدم وجود تبعیض در مورد جنسیت و قومیت و مذهب و اعتقادات به طور یکسان برخوردار هستند. نتایج حاصل از فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بین وضعیت وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین‌ها می‌توان گفت وابستگی اجتماعی زندگی کاری معلمان مرکز استان بالاتر می‌باشد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که معلمانی که در مرکز استان مشغول به خدمت هستند بیشتر نقش‌های سودمند اجتماعی را در اختیار می‌گیرند که با نیازهای آنان سازگار است و کمتر دچار صدمات اجتماعی می‌شود و در نهایت کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند از سوی دیگر که سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنان‌شان که مبنایی برای احساس نیاز عزت نفس آنها است را فراهم می‌آورند. بنابراین هرچه قدر درک معلمان از انجام مسئولیت‌های اجتماعی در سازمان بیشتر باشد کیفیت زندگی بالاتری را تجربه می‌کنند نتایج حاصل همسو با پژوهش‌های بایتول اسلام (۲۰۱۲) و محمدی و همکاران (۱۳۸۷) می‌باشد. نتایج حاصل از فرضیه ششم پژوهش نشان داد که بین وضعیت فضای کلی زندگی در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و با توجه به مقدار میانگین‌ها می‌توان گفت فضای کلی زندگی معلمان مرکز استان بالاتر می‌باشد. نتایج حاصل را اینگونه می‌توان استنباط کرد معلمان ورزش مرکز استان در برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی؛ موفق‌تر عمل کرده‌اند؛ که این امر ناشی از تعیین شرح وظایف شغلی و شرایط احراز آن و همچنین ترسیم مسیر ارتقاء شغلی معلمان بوده است. نتایج حاصل از فرضیه هفتم نشان داد که بین وضعیت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج حاصل همسو با پژوهش‌های محمدی و همکاران (۱۳۸۷) می‌باشد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که معلمان ورزش خارج از مرکز استان و مرکز استان هرمزگان به یک میزان از ویژگی‌های عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب زندگی نیروی کار، تحرک به سوی بالای سلسله مراتب سازمانی، ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان‌ها، آزادی در بیان ایده‌ها و احساسات برخوردار هستند و همین امر ضمن تسهیل ارتباطات و انتقال تجارب و اطلاعات، موجبات کیفیت زندگی کاری معلمان را فراهم می‌کند. نتایج حاصل از فرضیه هشتم نشان داد که بین وضعیت توسعه قابلیت انسانی در سازمان کار در بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این قسمت از پژوهش حاضر همسو با پژوهش‌های بایتول اسلام (۲۰۱۲) محمدی و همکاران (۱۳۸۷) می‌باشد و در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه اینگونه می‌توان اظهار داشت که فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان باعث ارتقای و

توسعه قابلیت های انسانی در سازمان می شود. و در این میان اداره کل آموزش و پرورش برای معلمان مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان فرصت کسب مهارت ها و آموزش ها را به وجود آورده و در عین حال زمینه هماهنگ شدن معلمان با ماموریت ها، اهداف، برنامه ها و استراتژی های سازمان در جهت تامین، نیازهای فرد و سازمان را فراهم نموده و باعث بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش در کل استان هرمزگان گشته است.

با توجه به تفاوت بین معلمان تربیت بدنی در مؤلفه حقوق و مزایای منصفانه می توان گفت که دادن حقوق، مزایا و خدمات رفاهی بیش از حد به کارکنان، باعث ایجاد فرهنگ تنبلی و کم کاری می شود. از این رو به مدیران مدارس پیشنهاد می شود که این گونه تشویق ها بر اساس معیارهای علمی و عملی و مدیریت صحیح انجام گیرد، تا از رواج شار لاتانیزم، چاپلوسی، بدگویی از یکدیگر و کلاهبرداری به منظور دستیابی به طبقه اجتماعی بالاتر از نظر اجتماعی و درآمدی جلوگیری شود. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تفاوت معلمان تربیت بدنی مرکز و خارج از مرکز استان هرمزگان در مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری، به مدیران مدارس پیشنهاد می شود در ایجاد جوی که در آن خود گشودگی یا خود افشاگری فراموش پذیر باشد اقدام نمایند؛ چرا که خود گشودگی یا خود افشاگری موجب بهتر شدن روابط فرد با دیگران می شود و افزایش ارتباطات متقابل منجر به افزایش سرمایه اجتماعی و نهایتاً بهبود کیفیت زندگی معلمان خواهد شد. با توجه به نتایج حاصل مبنی بر تفاوت بین معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان وضعیت فضای کلی زندگی، پیشنهاد می شود توجه ویژه ای به نقش متعادل کار و فراهم کردن امکاناتی جهت برآورده کرده نیازهای اساسی معلمان صورت گیرد. با توجه به تفاوت میزان کیفیت زندگی کاری معلمان معلمان ورزش مرکز استان و خارج از مرکز استان هرمزگان، تشکیل گروه های کاری به منظور نهادینه کردن کیفیت زندگی کاری در اداره آموزش و پرورش ضروری به نظر می رسد.

منابع

۱. بزاز جزایری، سید احمد؛ پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۶). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمانها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صفحه ۲.
۲. پرداختچی، محمد حسن؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران شهرستان تاکستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
۳. چوپینه، علیرضا، دانشمند، هادی؛ پرند، مریم (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله ارگونومی، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران. دوره ۱. شماره ۲. ص ۶۳-۵۶.
۴. شعاری نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۳)، فلسفه آموزش و پرورش، تهران، انتشارات امیرکبیر.
۵. قهرمانی، محمد (۱۳۸۸). مدیریت آموزش سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۶. محمدی، بهرام و حمیدی، حمیده (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس شهرستانهای دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران، اولین همایش دانشجویی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، تهران.
۷. مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلا مرزا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.
۸. میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی فانی، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۴۸.
9. Baitul Islam. M. (2012) Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. Global Journal of Management and Business Research Volume 12 Issue 18 Version 1.0
10. Moradi.T. Maghaminejad.F. Azizi.I.(2014) Quality of Working Life of Nurses and its Related Factors. Nurs Midwifery Stud. June 2014; 3(2): e19450.
11. Sirgy, M., Joseph, D. E., Fraty, P. S., & Bond, J. L. (2006). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and Spillover theories, Social Indicators Research, 55, 247.
12. Walton, Richard (1973), Waltons Categorization of Quality of Work Life Program.