



بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز

فهیمة نامی

دانشجوی دکتری روان شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، ایران

Fahimehnam@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و ابزار موردنیاز فیش برداری است. جامعه آماری پژوهش معلمان مقطع ابتدایی در ناحیه ۴ شهر شیراز است. حجم نمونه ۱۷۵ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار موردنیاز استفاده از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، شادکامی آکسفورد (۱۹۸۹) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون) می‌باشد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار Spss26 استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین بین شادکامی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود داشت. در نهایت بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت. نتایج حاکی از آن است که ارتباط بین متغیرها مورد تأیید قرار گرفت و کیفیت زندگی کاری و شادکامی از جمله عواملی هستند که می‌توانند موجب بهبودی و ارتقای رضایت شغلی معلمان در شهر شیراز شوند.

کلمات کلیدی: کیفیت زندگی کاری، شادکامی، رضایت شغلی، معلمان شهر شیراز



مقدمه

یکی از عناصر مهم در نظام آموزش و پرورش، معلمان هستند، که نقش ارزنده‌ای در نظام تعلیم و تربیت دارند و رضایت آن‌ها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر به‌سزایی داشته باشد. به عبارتی رضایت شغلی معلمان از عوامل بسیار مهم در امر توسعه و رفاه اجتماعی است (عبدالله^۱، ۲۰۰۹؛ به نقل از علی‌پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰). رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می‌شود. کسی که رضایت شغلی بالایی دارد، به کار خود نگرش مثبتی دارد. در مقابل کسی که رضایت شغلی پایینی دارد، نگرش وی به کارش منفی است. به عبارت دیگر وقتی گفته می‌شود که فرد رضایت شغلی دارد، منظور این است که فرد شغل خود را دوست دارد و احساسات او نسبت به آن شغل مثبت است. رضایت شغلی همواره مسأله بسیار مهمی برای سازمان‌ها بوده است. زیرا معمولاً عدم رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارایی، ترک خدمت و بیماری‌های جسمانی و روانی می‌انجامد (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۹۲). از مؤلفه‌های مهمی که در ارتباط با رضایت شغلی است، می‌توان به کیفیت زندگی کاری و شادکامی اشاره نمود. کیفیت زندگی کاری طرز تلقی کارکنان به‌طور خاص از کار خود می‌باشد و یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود (زینلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، به نقل از هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری از جنبه‌های کاری بسیار مهم در سازمان می‌باشد که تضمین ادامه کار کارکنان در سازمان است. کیفیت زندگی کاری به فضایی اطلاق می‌شود که در آن افراد سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌های خود را بهبود بخشند (گاوراو^۲، ۲۰۱۳). نیواسترام^۳ (۲۰۱۴) معتقد است که کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان یعنی مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی. واژه شادکامی دربرگیرنده چند مفهوم ذهنی مثل خشنودی، لذت و خوشایندی است، اما به معنای خوش‌بینی بی‌پایه و خودفریبی، انکار واقعیت‌ها و ندیدن مشکلات خود و دیگران نیست (دیئر^۴ و همکاران، ۲۰۰۲). شادکامی، میزان درجه‌ای است که فرد کیفیت کلی زندگی‌اش را داوری می‌کند و به عنوان هدف نهایی در زندگی در نظر گرفته می‌شود (آن^۵ و همکاران، ۲۰۰۴). کاسیو^۶ (۱۹۹۸) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار تعریف می‌کند. این مفهوم در الگویی جامع توسط کاسیو ارائه و مشتمل بر هشت جنبه از نیازهای کارکنان در ابعاد مشارکت کارکنان، پیشرفت شغلی، ارتباطات، حل‌وفصل مشکلات آن‌ها، انگیزه و میل به کار، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، غرور و افتخار شغلی می‌باشد (به نقل از هلیول^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای بر رضایت شغلی داشته باشد و ارتباط تنگاتنگی و مستقیمی به آن دارد، به این معنا که کیفیت زندگی کاری بالا موجب رضایت شغلی بیشتر معلمان می‌شود و بالعکس. شادکامی نیز به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم روحی و روانی می‌تواند رضایت شغلی را بهبود بخشد. امروزه موضوع شادکامی، موضوعی است که توجه و علاقه بسیاری از روانشناسان و فیلسوفان را به خود جلب کرده است، به‌طوری که اساس و پایه بسیاری از پژوهش‌ها در سراسر جهان قرار گرفته و در میان مباحث گوناگون از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (لیم و پاتنام^۸، ۲۰۱۰). شادکامی ناشی از قضاوت و داوری انسان درباره چگونگی گذراندن زندگی است. این قضاوت از بیرون به فرد تحمیل نمی‌شود، بلکه حالتی درونی است که از هیجان‌های مثبت تأثیر می‌پذیرد. بر این اساس شادکامی به نگرش و ادراک شخصی مبتنی است و به حالتی مطبوع و دلپذیر دلالت دارد که از تجربه هیجان‌های مثبت ناشی می‌شود (هلیز و آرگیل^۹، ۲۰۰۱). شواهد موجود گویای آن است که شادکامی مولد انرژی، شور و نشاط است و همچون سپری می‌تواند انسان را در برابر فشارهای روانی محافظت و سلامت

1. Abdullah
2. Gaurav
3. Newstrom
4. Diener
5. Ahn
6. Cascio
7. Helliwel
8. Lim & Putnam
9. Hilles & Argyle



او را تضمین کند. به طور خلاصه پژوهش‌ها به رابطه مثبتی میان شادکامی و رضایت شغلی دست یافته‌اند (پورسردار و همکاران، ۱۳۹۱). در راستای موضوع پژوهش پژوهش‌هایی انجام شده است که به چند مورد از آن اشاره می‌شود. کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران با حجم نمونه ۲۴۴ نفر پرداختند. نتایج نشان داد که ارتقا و بهبود ابعاد کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجر به رضایت شغلی بیشتری در معلمان گردد. معافی مدنی و خلعتبری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجی‌گری هوش هیجانی در میان کارکنان بیمارستان‌های غرب مازندران به این نتیجه رسیدند که بین سطح کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. رئیسی و براهویی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در کارکنان شهرداری بندرعباس با حجم نمونه ۱۶۹ نفری به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. هادی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها با حجم نمونه ۲۳۰ نفری در شهر مشهد پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد. علی‌پور و اعراب (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان طبس با حجم نمونه ۲۴۰ نفر به این نتیجه رسیدند که بین شادکامی و رضایت شغلی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین سوانی و ردی^۱ (۲۰۱۶) کیفیت زندگی کاری معلمان را مطلوب گزارش کرد. کاستیل^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش رضایت شغلی معلمان آموزش استثنایی در ایالات متحده را قابل قبول گزارش نمود. با توجه به مطالب بیان شده این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال است که ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز چگونه است؟ همچنین در این پژوهش به بررسی فرضیه‌های زیر پرداخته می‌شود.

۱. بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و ابزار موردنیاز فیش‌برداری از کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها و... است. جامعه آماری پژوهش معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۴ در شیراز است. حجم جامعه ۳۲۰ نفر و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۷۵ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار مورد استفاده پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون^۳ (۱۹۷۳): این پرسشنامه حاوی ۳۲ سؤال و با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی‌زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تشکیل شده است. شیوه نمره‌گذاری به ترتیب طیف‌ها از ۵ به ۱ است. روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ محاسبه شده است. پرسشنامه شادکامی آکسفورد (۱۹۸۹): این پرسشنامه ۲۹ ماده دارد که توسط مایکل آرگایل^۴ طراحی شده است. این آزمون دارای ۴ گزینه برای هر ماده دارد که از ۰ تا ۳ نمره‌گذاری می‌شوند. روایی پرسشنامه مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ بدست آمده است. پرسشنامه رضایت شغلی

1. Swathi & Reddy
2. Casteel
3. Walton
4. Michael Argyle



اسمیت^۱ و همکاران (۱۹۶۹): این پرسشنامه حاوی ۳۵ سؤال با طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. شیوه نمره‌گذاری به ترتیب از ۵ به ۱ است. روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ محاسبه شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون) می‌باشد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار Spss26 استفاده می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیرها	طبقه‌بندی	فراوانی	نسبت فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۱۳۹	۷۹/۴
	مرد	۳۶	۲۰/۶
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۲۵	۱۴/۳
	لیسانس	۹۵	۵۴/۳
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۵۵	۳۱/۴
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲۷	۱۵/۴
	۳۵ تا ۴۰ سال	۸۲	۴۶/۹
	۴۰ تا ۴۵ سال	۴۵	۲۵/۷
	۴۵ سال به بالا	۲۱	۱۲
سابقه خدمتی	کمتر از ۵ سال	۴۰	۲۲/۹
	۵ تا ۱۰ سال	۸۶	۴۹/۱
	۱۰ سال به بالا	۴۹	۲۸

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را براساس جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه خدمتی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲- آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت زندگی کاری	۳/۴۳	۰/۹۲۷
شادکامی	۲/۴۶	۰/۵۸۷
رضایت شغلی	۳/۴۴	۰/۹۱۸

باتوجه به نتایج جدول ۲، ارقام میانگین بیشتر از حد متوسط نمرات پرسشنامه است، که می‌توان اذعان کرد پاسخ آزمودنی‌ها به سوالات مطلوب و مثبت بوده است.



ب) یافته‌های استنباطی

جدول ۳: آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۶۷	۰/۰۵۶
شادکامی	۰/۰۸۶	۰/۰۵۲
رضایت شغلی	۰/۰۶۶	۰/۰۶۳

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در جدول ۳ با سطح معناداری که بیشتر از ۰/۰۵ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها نرمال بوده و بر همین اساس از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین متغیرها (آزمون فرضیه‌ها)

متغیرها		کیفیت زندگی کاری	شادکامی	رضایت شغلی
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی	۱	۰/۱۲۸	۰/۱۴۳
	سطح معناداری	-	۰/۰۴۶	۰/۰۲۹
شادکامی	ضریب همبستگی	۰/۱۲۸	۱	۰/۳۳۷
	سطح معناداری	۰/۰۴۶	-	۰/۰۳۲
رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۰/۱۴۳	۰/۳۳۷	۱
	سطح معناداری	۰/۰۲۹	۰/۰۳۲	-

نتایج آماری بدست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که میان متغیرهای پژوهش ارتباط معناداری و مثبتی وجود دارد. به این معنا که کیفیت زندگی کاری با سطح معناداری ۰/۰۴۶ و ۰/۰۲۹ با شادکامی و رضایت شغلی ارتباط معناداری دارد. همچنین شادکامی با سطح معناداری ۰/۰۳۲ با رضایت شغلی ارتباط معناداری دارد. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفتند.



نتیجه گیری

شغل معلمی یکی از مشاغل پراسترس و پرچالش است. به این معنا که تربیت و پرورش دانش آموزانی با تفکرات متفاوت، فرهنگ متفاوت و ضریب هوشی متفاوت و در نهایت مدیریت کردن آن‌ها کاری دشوار می‌باشد. معلمان به عنوان مهم‌ترین منابع انسانی در نظام آموزشی کشور می‌باشند که بدون آن‌ها نظام آموزش و پرورش معنا و مفهومی ندارد. بنابراین، در این شغل پرچالش مؤلفه‌هایی وجود دارد که می‌تواند فرایند تدریس را دستخوش تغییرات قرار دهد. از مهم‌ترین مسائل شغل معلمان می‌توان به رضایت شغلی آن‌ها اشاره نمود. رضایت شغلی به نگرش و ذهنیات افراد در خصوص شغل خود اشاره دارد. نگرش‌ها و ذهنیات مثبت حاکی از رضایت شغلی مطلوب و نگرش منفی به شغل نشان دهنده عدم رضایت شغلی می‌باشد. از جمله عواملی که می‌تواند رضایت شغلی تحت تأثیر قرار بدهد و ارتباط تنگاتنگی با آن دارد، کیفیت زندگی کاری است. برخی افراد میان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری تمایزی قائل نیستند و آن‌ها را مترادف باهم قرار می‌دهند. اما کیفیت زندگی کاری متفاوت با رضایت شغلی است. کیفیت زندگی کاری می‌تواند منشأ رضایت شغلی گردد و کارکنان از روحیه مشارکتی، ارتباطات مطلوب‌تر، کارایی و اثربخشی بیشتری برخوردار باشند. کیفیت زندگی مطلوب کاری موجب بروز مهارت‌ها و خلاقیت کارکنان می‌گردد و در آن‌ها احساس احترام، تعلق پذیری با سازمان، استقلال و... به وجود می‌آید. کیفیت زندگی کاری ارتباط تنگاتنگی با رضایت شغلی داشته و باعث می‌شود شدت و ضعف رضایت شغلی را بیان کند. نتایج آماری حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۴ با سطح معناداری ۰/۰۲۹ و ضریب همبستگی ۰/۱۴۳ حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری و مثبتی وجود دارد. علاوه بر کیفیت زندگی کاری، شادکامی نیز از عوامل مرتبط با رضایت شغلی می‌باشد. شادکامی به محرک‌ها و هیجان‌های درونی افراد اطلاق می‌شود که بر زندگی افراد تأثیرگذار است. افراد دارای شادکامی روحیه بالاتر و بهتری نسبت به دیگر افراد فاقد شادکامی دارند. شادکامی در سازمان‌ها و رضایت شغلی کارکنان (معلمان) بسیار تأثیرگذار است و می‌تواند رضایت شغلی را بهبود بخشد. در سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها از روحیه و ذهنیت مثبت‌تری برخوردارند و نگرش مثبتی به شغل خود دارند، رضایت شغلی در آن‌ها بیشتر است. بنابراین، می‌توان گفت که بین شادکامی و رضایت شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد، به این معنا که هرچه قدر شادکامی در سطح بالاتری باشد، رضایت شغلی در سطح بهتر و مطلوب‌تری قرار می‌گیرد. آزمون فرضیه‌های پژوهش با سطح معناداری ۰/۰۳۲ و ضریب همبستگی ۰/۳۳۷ نشان دهنده این است که بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان این مطالعه ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. در نهایت می‌توان ادعان کرد که کیفیت زندگی کاری و شادکامی در معلمان با یکدیگر ارتباط معناداری دارند. هرچه قدر نگرش‌ها و ذهنیت به شغل مثبت‌تر و بهتر باشد، افراد از شادکامی مطلوب‌تری برخوردارند و در مقابل هرچه قدر معلمان شادتر و با روحیه‌تر باشند، کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز مناسب‌تر است. آزمون فرضیه‌های پژوهش با سطح معناداری ۰/۰۴۶ و ضریب همبستگی ۰/۱۲۸ نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های کمالی و همکاران (۱۳۹۹)، معافی مدنی و خلعتبری (۱۳۹۷)، رئیسی و براهویی (۱۳۹۵)، هادی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، علی‌پور و اعراب (۱۳۹۰)، کاستیل (۲۰۱۸)، سواتی و ردی (۲۰۱۶) و نیواسترام (۲۰۱۴) همسو و هم‌جهت است.



منابع

- پورسردار، فیض الله، سنگری، علی اکبر، عباسپور، ذبیح الله، آلبوکردی، سجاد. (۱۳۹۱). تأثیر شادی بر سلامت روانی و رضایت از زندگی؛ یک مدل روان شناختی از بهزیستی، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، سال شانزدهم، شماره دوم، صص ۱۳۹-۱۴۷.
- رئیسی گودویی، وجیهه، براهویی، شهباز. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در کارکنان شهرداری بندرعباس، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصادی و حسابداری، برلین - آلمان.
- علی پور، احمد، اعراب شیبانی، خدیجه. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۷۱-۸۴.
- کمالی، محمد، معین شاهنگیان، محدثه السادات، مبارکی، حسین، اکبرفهمی، ملاحظ. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران، مجله مطالعات ناتوانی، دوره ۱۰، شماره ۴۱، صص ۱-۱۱.
- معافی مدنی، سیده خدیجه، خلعتبری، جواد. (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجیگری هوش هیجانی، مجله مهندسی فرآیندها، دوره ۵، شماره ۱۱، صص ۴۶-۶۶.
- نکویی مقدم، محمود، شکوهی، ایرج، بانسی، محمدرضا، نخعی، نوذر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک رهبری و رضایت شغلی شبکه های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۸۹، مجله بهداشت و توسعه، دوره ۲، شماره ۱، صص ۶۵-۷۳.
- هادی زاده طلاساز، زهرا، نورانی سعدالدین، شهلا، شاکری، محمدتقی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۲۱، شماره ۱، صص ۵۶-۶۷.
- Ahn, N., Garcia, J.R., & Jimeno, J.F. (2004). The impact of unemployment on individual wellbeing in the EU. European Network of Economic Policy Research Institutes. Working Paper, 29.
- Casteel, CL. (2018). The relationship between certification type and burnout, perceived support, job satisfaction, and life satisfaction in special education teachers [Ph.D. dissertation]. [Texas, US]: Texas A&M University.
- Diener, E, Oishi, Sh, Lucas, R.L. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (eds.), Handbook of positive Psychology. New York: Oxford University Press.
- Gaurav, K. (2013). Quality of Work Life (Qwl) & Employee Satisfaction. Grin Verlag Ohg.
- Helliwell, J. F, Akinin, L.B, Shiplett, H, Huang, H, Wang, S. (2017). Social Capital and Prosocial Behaviour as Sources of Well-Being (No. w23761). National Bureau of Economic Research.
- Hilles, P, Argyle, MA. (2001). Happiness, introversion-extraversion and happy introverts. Journal of Personality and Individual Differences; 30: 595-608.
- Lim, C, Putnam, RD. (2010). Religion, Social Networks, and Life Satisfaction. Am Soc Rev, 75(6):914-33.
- Newstrom, J. (2014). Organizational behavior: Human behavior at work. McGraw-Hill Higher Education.
- Swathi, V, Reddy, MS. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers: An empirical study. IPE Journal of Management, 6(1):46-52.

Investigating the relationship between the quality of work life and happiness with the job satisfaction of primary school teachers in Shiraz

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between the quality of work life and happiness with the job satisfaction of primary school teachers in Shiraz. The research is applied in terms of purpose and correlational in terms of descriptive-survey nature. The method of collecting library information and the required tool is to take a file. The statistical population of the research is primary school teachers in the 4th district of Shiraz city. The sample size is 175 people and the random sampling method is cluster. The method of field data collection and the required tools were the quality of work life questionnaires of Walton (1973), Oxford happiness (1989) and Smith et al.'s (1969) job satisfaction. The method of data analysis is descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation). To check the normality of the data, the Kolmogorov-Smirnov test was used using Spss26 software. The findings showed that there is a significant and positive relationship between the quality of work life and job satisfaction. There was also a significant relationship between happiness and job satisfaction. Finally, there was a significant and positive relationship between the quality of work life and happiness. The results indicate that the relationship between the variables was confirmed and the quality of work life and happiness are among the factors that can improve and improve the job satisfaction of teachers in Shiraz.

Key words: quality of working life, happiness, job satisfaction, teachers in Shiraz