

## مقایسه کیفیت زندگی کاری و امید به زندگی با رضایتمندی شغلی در بین معلمان معلول جسمی حرکتی و عادی

سعید رستمی<sup>۱\*</sup>، حامد میرزایی شریفی<sup>۲</sup>، محمد حسین یوسف خانی<sup>۳</sup>، محمد جهانی منفرد<sup>۴</sup>

۱ دکترای مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه و معلم دوره ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان

۲ دکترای حقوق خصوصی، مدرس دانشگاه امیرالمومنین اهواز

۳ کارشناسی ارشد، حقوق خصوصی دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد، ایران

۴ کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بروجرد، ایران

### چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف از پژوهش حاضر، مقایسه کیفیت زندگی کاری و امید به زندگی با رضایتمندی شغلی در بین معلمان معلول جسمی حرکتی و عادی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می باشد. در این پژوهش از روش علی مقایسه‌ای استفاده شد.

**روش شناسی:** جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از همه معلمان عادی و معلول جسمی حرکتی دوره ابتدایی شهرستان دلفان که بر اساس آمار رسمی اداره آموزش و پرورش، تعداد معلمان دوره ابتدایی ۵۶۰ نفر است. نمونه پژوهشی متشکل از ۵۰ نفر از معلمان معلول جسمی حرکتی و ۵۰ نفر از معلمان عادی به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای انتخاب آزمودنی‌های گروه معلمان معلول جسمی حرکتی از نوع نمونه در دسترس استفاده شد. برای انتخاب نمونه معلمان عادی از روش همتاسازی استفاده شد بدین صورت که نخست بعد از اجرای پرسشنامه در بین معلمان معلول جسمی حرکتی، اطلاعات مربوط به جمعیت‌شناختی آن‌ها در معلمان عادی همتاسازی شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه امیدوارپایان‌شناسی و همکاران (۱۹۹۱)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۸۹) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش توصیفی از روش آزمون t گروه‌های مستقل (t-test) نیز استفاده شد.

**نتایج:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین کیفیت زندگی کاری و امید به زندگی با رضایتمندی شغلی در بین معلمان معلول جسمی حرکتی و عادی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

**نتیجه گیری:** تجارب این گروه از معلمان نشان می‌دهد که خود را متفاوت از دیگران می‌دانند و احساس حقارت و درماندگی، تنهایی و دل‌تنگی دارند

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، امید به زندگی، رضایتمندی شغلی، معلمان معلول، معلمان عادی

**ارجاع:** سعید رستمی، حامد میرزایی شریفی، محمد حسین یوسف خانی، محمد جهانی منفرد، مقایسه کیفیت زندگی کاری و امید به زندگی با رضایتمندی شغلی در بین معلمان معلول جسمی حرکتی و عادی مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره اول، شماره دوم، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۱۹۱-۲۰۰.

## مقدمه :

ضرورت دارد که از کیفیت زندگی کاری و خشنودی کافی برخوردار باشند تا بتوانند از پس چالش‌های جدی زندگی به ویژه تکالیف شغلی، اجتماعی و خانوادگی خود برآیند. امید به زندگی یک شاخص آماری است که نشان می‌دهد متوسط طول عمر در یک جامعه چقدر است و یا به عبارت دیگر هر عضو آن جامعه چند سال می‌تواند توقع داشته باشد. هر چه شاخص‌های بهداشتی و همچنین درمانی بهبود یابد امید زندگی افزایش خواهد یافت و از این رو این شاخص یکی از شاخص‌های سنجش پیشرفت و عقب ماندگی کشورهاست. امید زندگی زنان در همه جوامع چند سال (در کل جهان چهار و نیم سال) بیشتر از مردان است. مطابق آمار سازمان ملل در سال ۲۰۱۳<sup>۴</sup> کشورهای ژاپن، اسپانیا، آندورا، استرالیا و سوئیس به ترتیب در جهان مقام‌های اول را دارند که با حدود ۸۳ سال از میانگین جهانی ۲۲ درصد بالاتر است. کشورهای سیرالئون، لسوتو، چاد، جمهوری آفریقای مرکزی و آنگولا نیز به ترتیب در پایینترین رده قرار دارند. امید زندگی در این کشورها حدود ۴۸ سال است که ۳۸ درصد کمتر از میانگین جهانی است. امید زندگی در ایران برای زنان ۷۶، برای مردان ۷۲ و در کل ۷۴ سال است که از میانگین جهانی بالاتر است و ایران را در بین ۱۹۴ کشور در رتبه ۸۱ قرار می‌دهد. از شانی، بژری، اسکرلینگ و اودل (۱۹۹۲). توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند. بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده، در پی کاری معنادارتر می‌باشند. کیفیت زندگی کاری یکی از خاستگاه‌های مهم توسعه سازمانی<sup>۵</sup> است. اخیراً شیوه‌های کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت یافته است که آن را می‌توان یک نهضت ایدئولوژیک نامید. در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت مندی شغلی و عملکرد کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، استرس، و تعارض بین مدیریت و کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. (کامینگر، ۱۳۷۵). در مجموع با توجه به اینکه بخش قابل توجهی از جمعیت کشورمان را معلمین، مدیران و اساتید تشکیل می‌دهند و آنها از حساس‌ترین قشرهای جامعه‌اند که به خاطر پرورش نیروهای که همه چرخ-های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی بر عهده آنهاست

رضایت شغلی یکی از مباحث اصلی در حیطه روانشناسی و مشاوره شغلی و رشته‌های مختلف دیگر است. دلیل اهمیت رضایت شغلی این است که این متغیر می‌تواند بر کارایی و افزایش بهره‌وری کارکنان کمک بسیاری نماید. رضایت شغلی از نظر پژوهشگران به معنی توانایی محیط کاری در برآورده کردن نیازهای کارکنان است. از این رو رضایت شغلی را می‌توان به بهترین وجه یک فرایند ارزشیابی دانست. بنابراین آنچه را که یک فرد در محیط شغلی دارد در برابر آنچه خواستار آن است نشانگر رضایت شغلی است. زندگی کاری با کیفیت برتر، محیط کاری مناسب‌تری را برای افراد فراهم می‌آورد. این مهم می‌کوشد تا به نیازهای فرامرتبه کارکنان و نیازهای بنیادین آنان هر دو پاسخ گوید. زندگی کاری با کیفیت برتر می‌کوشد تا کارکنانی را که دارای مهارت‌ها و توانایی‌های بالاتری هستند را به کار گمارد و محیط و شرایط کاری را فراهم آورد که آنان را برانگیزاند، به طوری که خواهان بهبود توانایی‌ها و مهارت‌هایشان باشند. امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتان ها\*، ۱۹۹۸) در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. در مجموع می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری در عکس‌العمل مدیران نسبت به عوامل مختلفی از جمله اشتیاق شغلی و تاب‌آوری آنان تبلور می‌یابد، یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. (کامینگر، ۱۳۷۵). در مجموع با توجه به اینکه بخش قابل توجهی از جمعیت کشورمان را معلمین، مدیران و اساتید تشکیل می‌دهند و آنها از حساس‌ترین قشرهای جامعه‌اند که به خاطر پرورش نیروهای که همه چرخ-های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی بر عهده آنهاست

<sup>۴</sup> - Organizational development

\* Luthans

محیط آن می‌شود. این احساس علاوه بر تامین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی سبب سلامتی جسمی و روانی، وفاداری و بالاخره بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمانی می‌شود. که مفهوم کیفیت زندگی کاری و عوامل اثرگذار برا آن ضرورت دیگری برای انجام این پژوهش فراهم آورد ( کریمی یوسفی، ۱۳۹۳). امید به زندگی یک شاخص آماری است که نشان می‌دهد متوسط طول عمر در یک جامعه چقدر است یا به عبارت دیگر هر عضوی از آن جامعه چند سال می‌تواند توقع حیات داشته باشد. هر چه شاخص‌های بهداشتی و همچنین درمانی بهبود یابد امید به زندگی افزایش خواهد یافت و از این رو این شاخص یکی از شاخص‌های سنجش پیشرفت و عقب ماندگی کشورهاست. امید زندگی زنان در همه جوامع چند سال (در کل جهان چهار و نیم سال) بیشتر از مردان است. مطابق آمار سازمان ملل کشورهای ژاپن، هنگ کنگ، ایسلند، سوئیس و استرالیا به ترتیب در جهان مقام‌های اول را دارند که با حدود ۸۲ سال از میانگین جهانی ۲۲ درصد بالاتر است. کشورهای سوازیلند، موزامبیک، زیمبابوه، سیرالئون و لسوتو نیز به ترتیب در پایینترین رده قراردارند. امید زندگی در این کشورها حدود ۴۲ سال است که ۳۸ درصد کمتر از میانگین جهانی و نصف کشورهای بالای جدول است. طبق آمار سال ۱۳۹۰، امید به زندگی در ایران، برای زنان، ۷۴٫۶ و برای مردان، ۷۲٫۱ سال است که نسبت به متوسط جهانی، بالاتر بوده و البته نسبت به آمار سال ۱۳۸۵، بیش از ۱ سال افزایش را نشان می‌دهد. لذا با توجه به آنچه که گفته شد هدف از پژوهش حاضر به مقایسه کیفیت زندگی کاری و امید به زندگی با رضایتمندی شغلی در بین معلمان معلول جسمی حرکتی و معلمان عادی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ می باشد .

#### ۱. روش شناسی:

در این پژوهش از روش علی‌مقایسه‌ای استفاده شد. جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از همه معلمان عادی و معلول جسمی حرکتی دوره ابتدایی شهرستان دلفان که بر اساس آمار رسمی اداره آموزش و پرورش، تعداد معلمان دوره ابتدایی ۵۶۰ نفر است. نمونه پژوهشی متشکل از ۵۰ نفر از معلمان معلول جسمی حرکتی و ۵۰ نفر از معلمان عادی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای انتخاب آزمودنی‌های گروه معلمان معلول جسمی حرکتی از نوع نمونه در دسترس استفاده شد. برای انتخاب نمونه معلمان عادی از روش هم‌سازی استفاده شد بدین صورت که نخست بعد از اجرای پرسشنامه در بین معلمان معلول جسمی حرکتی، اطلاعات مربوط به جمعیت‌شناختی آن‌ها در معلمان عادی هم‌سازی شد.

که توسط زنجیره‌ای از پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌اند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می‌باشد. از عوامل سازمانی می‌توان به سیستم پاداش، کیفیت شخصی پایگاه و ارشدیت، عزت نفس بالا، خوش بین بودن، رضایت از زندگی و عوامل ژنتیکی اشاره کرد. عواملی که بر رضایتمندی شغلی تأثیر می‌گذارند را می‌توان به عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم نمود. عوامل بیرونی به نوبه خود شرایط کاری و مناسبات بین شخصی در کار تقسیم می‌شود. از نتایج دیگر رضایتمندی شغلی می‌توان رضایتمندی کلی از زندگی، سازگاری عاطفی و غیبت از کار را نام برد. از آنجایی که رضایتمندی شغلی می‌تواند منبع فشار باشد و فشار موجب بیماری‌های متعدد جسمی می‌شود، این پیوند منطقی می‌نماید. رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به‌طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در مجموع، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌باشد. متأسفانه غیر از آمار غیررسمی که خبر از رشد میزان ناراضی‌بانی ایرانی‌ها از حرفه‌شان دارد آمار رسمی و دقیقی که بتوان در این زمینه به آن استناد کرد در دسترس نیست؛ اغلب تحقیقات دانشگاهی نیز که ظرف یک سال اخیر در مورد رضایت شغلی انجام گرفته به صورت موردی و روی یک حرفه خاص بوده است. جدیدترین این تحقیقات هم برای نمونه، خبر از عدم رضایت بیش از ۶۵ درصد پرستاران از حرفه خود می‌دهد. اینکه این ناراضی‌بانی از کجا ناشی می‌شود جای بحث بسیار دارد اما آشکار است که تعمیم نسبی این آمار به دیگر مشاغل جامعه برابر است با کاهش بازدهی و رکود اقتصادی در سطوح کلان و عدم رضایت ارباب رجوع و مهم‌تر از همه روحیه کسل و چهره گرفته و درهم اعضای جامعه در سطوح خرد. در مفهوم کیفیت زندگی کاری با فرصت دادن به کارکنان برای تصمیم‌گیری درباره‌ی محصولات یا خدمات شغل و یا مکان شغل‌شان که می‌خواهند آن را با اثربخش‌ترین وضعیت ارائه دهند، چنان چه کار در شرایط روان‌شناختی سالم و با کشش‌ها و همکاری‌های متعادل انجام گیرد منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی و رشد نوعی احساس مثبت نسبت به کار و

است. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) اولین بار توسط برفیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سوال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکوئیست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سوالات آن را به ۲۰ سوال کاهش دادند. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه ای به صورت خیلی ناراضیم، ناراضیم، تاحدودی راضیم، راضیم و خیلی راضیم نمره گذاری می شود و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر است. بر طبق بسیاری از مطالعات دو زیرمقیاس برای این پرسشنامه وجود دارد که عبارتند از: رضایت شغلی درونی و رضایت شغلی بیرونی. روایی (به روش تحلیل عوامل و روایی همگرا و واگرا) و پایایی (به روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ) مقیاس توسط سازندگان آزمون در گروه‌های مختلف (عادی و خطر) احراز گردیده است. برای استفاده در ایران، ابتدا فرایند ترجمه و برگرداندن به انگلیسی انجام پذیرفت و پس از تأیید سازندگان مقیاس مجوز استفاده از آن اخذ گردید. پس برای احراز پایایی از روش آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی از روش تحلیل عاملی استفاده شد. پایایی مقیاس برابر ۰/۹۳ حاصل شد که کاملاً منطبق با پایایی مقیاس گزارش شده توسط سازندگان مقیاس بود. نتایج تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی بیانگر وجود یک عامل کلی در مقیاس بود. ملاک استخراج عوامل شیب منحنی اسکری و ارزش ویژه بالاتر از یک بود. شاخص KMO برابر ۰/۹۱ و ضریب کرویت بارتلت برابر ۲۱۷۴ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود که نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری سؤال‌ها و دارای همبستگی بودند. نتایج حاضر با یافته‌های دیگر تحقیقاتی که روایی و پایایی این مقیاس را بررسی نموده‌اند همخوانی دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر روش توصیفی از روش آزمون t گروه‌های مستقل (t-test) نیز استفاده شد.

ابزار گردآوری اطلاعات شامل موارد زیر بود: **پرسشنامه امیدواری:** این پرسشنامه توسط اشنایدر و همکاران (۱۹۹۱) ساخته شده است و دارای ۱۲ سؤال بوده و هدف آن ارزیابی میزان امید به زندگی در افراد است. از این عبارات ۴ عبارت برای سنجش تفکر عاملی، ۴ عبارت برای سنجش تفکر راهبردی، ۴ عبارت انحرافی است. بنابراین این پرسشنامه دو زیرمقیاس عامل و راهبردی را اندازه‌گیری می‌کند. شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت ۵گزینه‌ای است. این پرسشنامه برای افراد ۱۵سال به بالا طراحی شده است. در پژوهشی که گلزاری (۱۳۸۶) بر روی ۶۶۰ دانش‌آموز دختر در تهران انجام داد، پایایی مقیاس امید اشنایدر با روش همسانی درونی بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد. مقیاس امید با مقیاس‌هایی که فرایندهای روان‌شناختی مشابهی را می‌سنجند، همبستگی بالایی دارد (۱۳). **پرسشنامه کیفیت زندگی کاری:** در این پژوهش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه بر اساس چارچوب نظری والتون (۱۹۸۹) استفاده شده است پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شده است که حاکی از اعتبار بالای پرسشنامه می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۳۵ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم) تا (خیلی زیاد) تنظیم شده است که هشت حیطه کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت کاری، تأمین فرصت پیشرفت، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، کار و فضای زندگی، انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه توانمندی‌های انسانی و مشارکت در تصمیم‌گیری) را در بر می‌گیرد. (عزیزی نژاد، ۱۳۹۵). پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ): اگرچه پرسشنامه‌های مطرحی همچون شاخص توصیفی شغل (JDI) برای ارزشیابی رضایت شغلی وجود دارد اما مطرح‌ترین ابزار در این زمینه پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)

## نتایج:

جدول ۱: نتایج میانگین و انحراف استاندارد امید به زندگی و مؤلفه‌های آن در گروه‌های مورد مطالعه

معلمان عادی			معلمان دارای معلولیت			متغیرها
میان	تعداد	انحراف	میانگین	تعداد	انحراف	
گین	مشاهدات	معیار	ن	مشاهدات	معیار	کیفیت زندگی
۱۲/	۵۰	۰/۵۴	۲/۴۶	۵۰	۰/۵۴	رضایتمندی شغلی
۴	۵۰	۰/۵۳	۲/۶۲	۵۰	۰/۵۴	امید به زندگی
۳	۵۰	۰/۱۴	۱/۰۲	۵۰	۰/۱۴	
۲/۶	۵۰	۰/۱۴	۱/۰۲	۵۰	۰/۱۴	

معلولیت نسبت به معلمان عادی پایین‌تر است. همچنین امید به زندگی در معلمان دارای معلولیت ۱/۰۲ و در معلمان عادی ۲/۶ برآورد شد. به‌طور کلی میزان امید به زندگی در معلمان دارای معلولیت پایین‌تر از حد متوسط بوده و در معلمان عادی بالاتر از حد متوسط است و میزان امید به زندگی و ابعاد آن در زنان سرپرست خانوار نسبت به زنان عادی پایین‌تر است.

جدول ۱ شاخص‌های آماری شرکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. میانگین کیفیت زندگی کاری در معلمان دارای معلولیت ۲/۴۶ و در معلمان عادی ۴/۱۲ برآورد شد که نشان‌دهنده آن است که این مؤلفه در معلمان دارای معلولیت پایین‌تر از معلمان عادی است. همچنین میانگین رضایتمندی شغلی در معلمان دارای معلولیت ۲/۶۲ و در معلمان عادی ۳/۹۴ برآورد شد. در نتیجه میزان رضایتمندی شغلی در معلمان دارای

جدول ۲: نتایج میانگین و انحراف استاندارد کیفیت زندگی کاری در گروه‌های مورد مطالعه

معلمان عادی			معلمان دارای معلولیت			متغیرها
میان	تعداد	انحراف	میان	تعداد	انحراف	
گین	مشاهدات	معیار	گین	مشاهدات	معیار	کیفیت زندگی
۳/۴۶	۵۰	۰/۵۰	۱/۵۴	۵۰	۰/۵۰	

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می‌شود میانگین کیفیت زندگی کاری در معلمان دارای معلولیت ۱/۵۴ و در معلمان عادی ۳/۴۶ است که نشان می‌دهد میزان کیفیت زندگی کاری در بین معلمان دارای معلولیت پایین‌تر از معلمان عادی است. جدول ۳: نتایج آزمون گروه‌های مستقل برای مؤلفه امید به زندگی و ابعاد آن

آزمون گروه‌های مستقل (Independent Samples Test (t-test))					
متغیرها	اختلاف میانگین	* فاصله اطمینان ۹۵ درصد	سطح معنی‌داری Sig. (۲-tailed)	t	نتیجه تفاوت
کیفیت زندگی	۱/۶۶	حد بالا ۱/۷۷ حد پایین ۲/۱۴	۰/۰۰۱	۲۹	معنی‌دار
رضایتمندی شغلی	۱/۳۲	حد بالا ۱/۷۰ حد پایین ۱	۰/۰۰۱	۸۳	معنی‌دار
امید به زندگی	۱/۵۸	حد بالا ۱/۰۱ حد پایین ۰/۹۴	۰/۰۰۱	۹	معنی‌دار

قرار دارد و چون صفر در این محدوده قرار ندارد یعنی تفاوت معنی دار است. به طور کلی با توجه به سطح معنی داری از آنجایی که برای تمامی متغیرها سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بوده و نیز صفر در حد بالا و پایین فاصله اطمینان قرار ندارد بنابراین تفاوت معنی دار است و در مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، رضایتمندی شغلی و امید به زندگی بین دو گروه تفاوت وجود دارد و این تفاوت به نفع معلمان عادی است. به عبارتی میانگین معلمان عادی بیشتر از معلمان دارای معلولیت است.

همان گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود در مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، رضایتمندی شغلی و امید به زندگی بین دو گروه تفاوت وجود دارد. و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان بیان کرد تفاوت میانگین کیفیت زندگی کاری برای جامعه بین ۲/۷۷ و ۲/۱۴ قرار دارد و چون صفر در این محدوده قرار ندارد یعنی تفاوت معنی دار است. همچنین می‌توان بیان کرد که با ۹۵ درصد اطمینان تفاوت میانگین کیفیت زندگی کاری برای جامعه بین ۱/۷۰ و ۱/۲۹ قرار دارد و چون صفر در این محدوده قرار ندارد یعنی تفاوت معنی دار است. همچنین با ۹۵ درصد اطمینان تفاوت میانگین امید به زندگی برای جامعه بین ۱/۰۱ و ۰/۹۴

جدول ۴: نتایج آزمون گروه‌های مستقل برای رضایتمندی شغلی

آزمون گروه‌های مستقل (Independent Samples Test (t-test))					
نتیجه تفاوت	t	سطح معنی داری Sig. (۲-tailed)	* فاصله اطمینان ۹۵ درصد	اختلاف میانگین	متغیرها
			حد بالا	حد پایین	
معنی دار	۰/۹۶	۰/۰۰۱	۱/۷۲	۱/۱۱	رضایتمندی
			۲	۱	

یعنی تفاوت معنی دار است و این تفاوت به نفع معلمان عادی است. به عبارتی میانگین معلمان عادی بیشتر از معلمان دارای معلولیت است.

دست می‌دهند. تجارب این گروه از معلمان نشان می‌دهد که خود را متفاوت از دیگران می‌دانند و احساس حقارت و درماندگی، تنهایی و دلنگی دارند. در نتیجه سختی‌های نشئت گرفته از زندگی منجر به ناامیدی می‌شود و در چنین حالتی معلمان معلول جسمی حرکتی بیشتر اوقات احساس خستگی می‌کنند و تجربه‌های گذشتشان برای آینده مناسب نخواهد بود. همچنین رضایتمندی شغلی معلمان معلول جسمی حرکتی نسبت به رضایتمندی شغلی معلمان عادی پایین تر است. یافته‌های پژوهش حاضر، همسو با نتایج تحقیقات کریمی، یوسفی (۱۳۹۳) و لو، چنگ (۲۰۱۶) است. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود امید هنگامی مؤثر و لازم است که اولاً هدف از ارزشمندی برخوردار بوده باشد و ثانیاً احتمال دستیابی به هدف در میان مدت موجود بوده و موانع چالشی موجود، لاینحل

با توجه به جدول ۴ می‌توان بیان نمود که با ۹۵ درصد اطمینان تفاوت میانگین رضایتمندی شغلی برای جامعه بین ۲/۱۱ و ۱/۷۲ قرار دارد و چون صفر در این محدوده قرار ندارد

#### نتیجه گیری:

یافته‌های پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان معلول جسمی حرکتی نسبت به کیفیت زندگی کاری معلمان عادی پایین تر است. یافته‌های پژوهش حاضر، همسو با نتایج تحقیقات عسگری (۱۳۸۱) و باروج ۲۰۱۳ است. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که برخوردار بودن از یک کیفیت زندگی کاری و داشتن منابع کافی برای کیفیت زندگی کاری مناسب باعث می‌شود که فرد بتواند سازگاری مؤثری با عوامل خطر داشته باشد. از دیدگاه هوش هیجانی، امیدوار بودن به این معنا است که فرد در مقابل اضطراب فشارآور (نگرشی حاکی از شکست یا افسردگی) در رویارویی با چالش‌ها یا موانع دشوار، تسلیم نخواهد شد. از آنجاکه معلمان معلول جسمی حرکتی به علت سالم نبودن بدن و روح و روان، آرامش روانی خود را از

برخوردار باشیم. این مهارت در حل مشکلات، غلبه بر یأس و ناامیدی، بهبود بیماری‌ها، سلامت روانی و جسمانی انسان مؤثر است». همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که امید به زندگی معلمان معلول جسمی حرکتی نسبت به امید به زندگی معلمان عادی پایین‌تر است. یافته‌های پژوهش حاضر، همسو با نتایج تحقیقات یوسفی (۱۳۹۳) و چنگ (۲۰۱۶) است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد هیچ انسانی در گذر زندگی از آسیب‌پذیری روانی مصونیت ندارد. عوامل استرس‌زای شدید که معمولاً غیرقابل پیش‌بینی‌اند تهدیدکننده سلامت روانی هستند و انسان‌ها در شرایط استرس‌زا، یکسان واکنش نشان نمی‌دهند. تحقیقات نشان داده است که یکی از دلایل این واکنش‌های متفاوت مفهوم امید به زندگی است. رضایت‌مندی نه تنها به معنای مقابله با مشکلات در رویدادهای ناگوار، بلکه پاسخ انعطاف‌پذیر به فشارهای زندگی روزانه است. روان‌شناسان معتقدند که معلمان معلول جسمی حرکتی هم از حیث مادی و هم از حیث روانی و عاطفی دارای مشکل بوده و استرس و اضطراب بیشتری را تجربه می‌کنند بر اساس نتایج تحقیقات روان‌شناسی احتمال ابتلا به بیماری‌های روانی که معلمان معلول جسمی حرکتی که نقص عضو دارند و سرپرستی خانواده را نیز بر عهده دارند از متأهلین و کسانی که تنها زندگی می‌کنند بیشتر است. از جمله پیشنهادها این است که باید راهکارهای مناسب اقتصادی معیشتی و اشتغال‌زایی برای معلمان معلول جسمی حرکتی حق‌التدریسی که در شرف اشتغال‌اند و نیز ایجاد مراکز مشاوره و مهارت‌آموزی به معلمان معلول جسمی حرکتی و معرفی آنان به مراکز کارایی جهت اشتغالشان ارائه شود. همچنین سیستم حمایتی و آموزش‌هایی با محوریت امید به زندگی و ارتباط مؤثر با هم‌نوعان تقویت شود. تسهیلات آموزشی، بهداشتی به معلمان معلول جسمی حرکتی و فرزندان‌شان ارائه شود.

نباشند. به این ترتیب در جایی که فرد در رسیدن به هدف مطمئن است امید غیرضروری است چرا که در این صورت یا مانعی وجود ندارد و یا احتمال به یقین مبدل شده است و در این شرایط فرد عملاً ناامید قلمداد می‌شود. از آنجایی که معلمان معلول جسمی حرکتی با تجربه استرس‌هایی از قبیل استرس از دست دادن عضوی از بدن، مشکلات اقتصادی و درآمد، تنهایی، فقدان امنیت در روابط اجتماعی و کار و حتی نگرش منفی جامعه نسبت به آنان مواجه‌اند. در چنین حالتی این گروه نمی‌توانند راه‌های مختلف برای حل مشکلات خود بیابند و ظرفیت‌شان برای رهایی از فشار پایین خواهد شد. چنین اشخاصی خود را شکست‌خورده و ناامید می‌دانند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که امید به زندگی معلمان معلول جسمی حرکتی نسبت به امید به زندگی معلمان عادی پایین‌تر است که یافته‌های پژوهش حاضر، همسو با نتایج تحقیقات حاجیان (۱۳۹۴) و نیون و والد (۲۰۱۶) است. در تبیین این نتیجه بنا به نظر سان دین و همکاران (۱۹۸۹)، می‌توان بیان کرد موقعیت زندگی فرد بر امید مؤثر است. بعضی موقعیت‌ها منجر به بروز ناامیدی و یا امید می‌شوند. در این میان معلمان معلول جسمی حرکتی که به دلایلی از قبیل ازکارافتادگی، سختی‌های ناشت‌گرفته از آن، منجر به ناامیدی و یأس بر آن‌ها می‌شود، تیلر و همکاران (۲۰۰۰) در این زمینه بیان می‌کنند که اگر ادراکات عادی انسان با یک مفهوم مثبت از خود و از کنترل شخصی و یک دیدگاه خوش‌بینانه، حتی کاذب در مورد آینده همراه شود، نه تنها در اداره جزر و مد زندگی، بلکه در کنار آمدن با حوادث بسیار استرس‌زا و تهدیدکننده زندگی، مانند مرگ همسر و طلاق، به افراد کمک می‌کند. سلیگمن (۱۹۹۸)، نیز معتقد است: «آموختن اینکه پس از هر شکست، چگونه مسیر افکار خود را به سمت خوش‌بینی سوق دهیم، مهارتی دائمی به ما می‌دهد که بتوانیم بر افسردگی و ناامیدی غلبه نماییم. همچنین ما را یاری می‌کند که از سلامت بیشتری

## مراجع

the Quran", Journal of Psychology and Religion, Summer ۲۰۱۰, No. ۱۰, p. ۶۱.  
Nazari Montazeri, Fereshteh, "The Power of Positive Thinking for the Impact of Hope and Optimism in Life", Two-Weekly Educational-Analytical-Informative for Teachers, Teachers and Families Teachers, Second Semester February ۲۰۰۷, Volume Twenty-Six, Consecutive Number ۲۱۹, Pp. ۱۱-۱۰.

Tatiana Baldaji, A. Forouzan, A., Rafiei H., "The Quality of Life of Female Headed Households Covered by the Welfare Organization of the Country and Services Employed Women", Scientific Journal of Social Welfare, ۲۰۱۰. Eleven Years, No. ۴۰, ۲۸-۹.  
Ebadi, Neda, Faghihi, Alinaghi, "The Effectiveness of Positive Thinking Education on Increasing the Life Expectancy of Wives Without Wife of Ahwaz City, Emphasizing

and Psychology, Research Center Science and Information Technology of Iran, ۲۰۱۴. Khandandel, Sahar, Kavianfar, Hossein, "The Role of Trust in Interpersonal Relationships and Family Resilience in Marital Satisfaction of Working Couples," Pathology, Advice, and Family Enrichment, ۱۳۹۴, ۱۴-۱۴, ۱ (۱), pp. ۳۱-۱۴ .

Zahed Abbas, Adel, Ghasempour, Abdollah, Hassanzadeh, Shahnaz, "The role of forgiveness and arrogance in prediction of hope", Knowledge and research in applied psychology, ۲۰۱۱, ۱۲, No. ۳, pp. ۱۹-۱۲.

Work, A Positive Psychology of the Science of Happiness and Human Strengths, translated by Hasan Pasasharifi, Jafar Najafi Zand, Bagheri Sanei, Tehran: Sokhan, ۲۰۰۶. Hossini A, Frozan S, Amirfariar M. Mental health survey of households covered by social welfare organizations, Tehran. Journal of Social Research. ۲۰۰۹;۲(۳):۱۱۷-۳۷

Veisani, Yousef , Delpisheh, Ali ; Sayehmiri, Kouros, Health related quality of life in the female-headed household, Articles in Press, Accepted Manuscript, and Available Online from ۲۰ October ۲۰۱۵.

Aryapouran, Saeed, Aminimanesh, Marzieh, Aslani, Jalil, "The prevalence of depression symptoms in divorced women: predictive role of passing, social support and resilience", Quarterly Journal of Family Counseling and Psychotherapy, Fall ۲۰۱۳, ۳rd Year, No. ۳, pp. ۳۵۳-۳۳۱ .

Bahri, Seyedeh Leila, Dehghan Manshavi, Marieh, Dehghan Manshavi, Z., "The Study of the Probabilistic Role of Resilience and Social Protection in the Mental Health of Parents of the Deaf and Deaf Children", Exceptional Education, ۲۰۱۴, Year ۱۴, Number ۱, Successive ۱۲۳ , Pages ۱۲-۵.

Rahimianbogor Eshaq Asgharnejad Farid, Aliasghar, "The Relationship between Psychological Hardiness and Self-reflection with Mental Health in Young and Adults Survivors of Bam Earthquake", Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, Spring ۲۰۰۸, No. ۱, No. ۱, pp. ۶۲-۶۲.

Narimani, Mohammad Abbasi, Moslem, "The Investigation of the Relationship between Psychological Hardiness and Self-reflection with Job Burnout," Beyond Management, Spring ۲۰۰۹, Second Year, No. ۸, pp. ۹۲-۷۵.

Khalatbari, Javad, Bahari, Zona, "The Relationship between Resilience and Life Satisfaction", Journal of Educational Psychology, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Spring ۲۰۱۰, Vol. ۱, No. ۲, pp. ۹۴-۸۳.

Ebrahiminia, Fatemeh, Khosravi, Sadraolah, Rafahi, Jaleh, The Relationship Between Religious Beliefs with Resilience and Life Expectancy in Wives of the Welfare Family of Shiraz, Master's Degree, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Psychology



## Comparison of quality of work life and life expectancy with job satisfaction among teachers of physical and physical disabilities

۱. Saeid.rostami Ph.D. in Educational Management, University lecturer and elementary teacher in Noorabad city of Lorestan

### Abstract

The purpose of this study was to compare the quality of work life and life expectancy with job satisfaction among teachers of physical and physical disabilities in norabad city of Lorestan in the academic year of ۱۳۹۸-۹۷. In this research, a causal method was used. The statistical population of this research is all teachers and physicians of physical activity in the Delfan elementary school, which is based on the official statistics of the Department of Education, and the number of primary school teachers is ۵۶۰. A sample of ۵۰ physically handicapped teachers and ۵۰ normal teachers were selected as a statistical sample. To select the subjects, the Teachers Physical Disabilities Teachers Unit was used. In order to select the sample of ordinary teachers, the matched method was used. First, after the implementation of the questionnaire, teachers with physical disabilities had their demographic information matched to normal teachers. The data gatherin tool was Shannider et al. (۱۳۹۱), Walton Work Quality Quality Questionnaire (۱۳۸۹), and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ). To analyze the data, in addition to the descriptive method, independent t-test (t-test) was used. The findings of the research show that there is a direct and significant relationship between the quality of work life and life expectancy with job satisfaction among teachers of physical and physical disabilities in norabad city of Lorestan in academic year ۹۸-۹۷.

**Citation:** Saeed Rostami, Hamed Mirzaei Sharifi, Mohammad Hossein Yousef Khani, Mohammad Chaunin Monfared, Comparison of Quality of Work Life and Life Expectancy with Job Satisfaction among Teachers with Physical and Physical Disabilities, Journal of Motor and Behavioral Sciences, Vol. ۱, No. ۲, Autumn ۱۳۹۷, p. ۱۹۱-۲۰۰.

