



رابطه کیفیت زندگی با بهره‌وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی شهر سنندج

شوبو عبدالملکی^۱ *، جلال غربی^۲، سلیمان آوری^۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه کیفیت زندگی با بهره‌وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج بود. رویکرد تحقیق کمی به شیوه همبستگی بود. جامعه آماری شامل دبیران تربیت بدنی مدارس مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج به تعداد ۲۵۶ نفر که ۱۶۵ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این تحقیق مقیاس کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت، پرسشنامه بهره‌وری هرسی و بلانچارد و درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که دبیران تربیت بدنی از کیفیت زندگی، بهره‌وری و درگیری شغلی بالاتر از متوسطی برخوردارند. همچنین کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی و ابعاد آن با بهره‌وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه مثبت و معنادار دارند و تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی قابلیت پیش‌بینی بهره‌وری شغلی و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند. نتایج حاصل از رگرسیون نیز نشان داد که متغیر سلامت جسمی بیشترین و سلامت اجتماعی کمترین اثر را بر بهره‌وری شغلی دارد. همچنین متغیر سلامت اجتماعی بیشترین و سلامت روانی کمترین اثر را بر متغیر درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی، بهره‌وری، درگیری شغلی، دبیران تربیت بدنی، سنندج

مقدمه

دنایای امروز دنیای تحول و رقابت است، همه سازمان‌ها در حال تلاش برای رسیدن به حداکثر بهره‌وری و تولید هستند. همگی در حال تلاش و پیشی گرفتن از یکدیگرند و سعی بسیار در کاهش نقاط ضعف جهت افزایش نقاط مثبت خود دارند. در این میان نیروی انسانی از مهمترین سرمایه‌های سازمان است و از جمله توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای است که باعث بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود. از جمله عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، کیفیت زندگی آنان است. کیفیت زندگی به تأمین سلامتی و شادکامی در افراد و بهره‌مندی آن‌ها از یک زندگی سالم کمک می‌کند. کیفیت زندگی مفهومی است که در سه دهه گذشته تلاش‌های زیادی برای تعریف و اندازه‌گیری عینی آن انجام شده است (هاگرتی و همکاران، ۲۰۰۱).

در بررسی کیفیت زندگی، ارزیابی نگرش فرد درباره عملکردش در چندین بعد از زندگی و ارزیابی این که به اعتقاد شخص کدام عوامل نقش بیشتری در کیفیت زندگی وی دارند، از اهمیت اساسی برخوردار است. در اغلب مطالعات این ابعاد

^۱ . دکتر مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه فرهنگیان سنندج : sh_maleki88@yaoo.com نویسنده مسؤل

^۲ . دکتر فلسفه تعلیم و تربیت و مدرس دانشگاه فرهنگیان سنندج

^۳ . دانشجو دکتر برنامه ریزی درسی و کارشناس مسؤل پژوهشی دانشگاه فرهنگیان سنندج

سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیت مدیریت و روانشناسی



The 3rd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology

شامل سلامت جسمانی، روانی، هیجانی، اجتماعی، احساس ذهنی سلامتی و توانایی کار کردن است (نوربرگ^۱ و همکاران ، ۲۰۰۹). دانان جایا^۲ (۲۰۰۶) کیفیت زندگی را مجموعه ای چند بعدی از رفاه اقتصادی، شرایط محیطی و وضعیت سلامتی تعریف کرده است که به وسیله شخص یا گروهی از افراد درک می شود. سازمان بهداشت جهانی، کیفیت زندگی را به عنوان درک فرد از موقعیت خود در زندگی، در متن فرهنگ و سیستم ارزشی جامعه می داند که با اهداف، انتظارات و استانداردهای وی در ارتباط است (نقل از قزلسفلو، ۱۳۹۰).

به همین دلیل شناسایی راه کارهایی که باعث به کارگیری این توانایی ها و نهایت بالا رفتن بهروری کار می شود از اهمیت بسزایی برخوردار است. بهره وری را به صورت درست انجام دادن کار به طور مداوم تعریف کرده اند. کارایی و اثر بخشی دو جزء اصلی بهره وری را تشکیل می دهند. (احمدی، ۱۳۷۹: ۶۲). بهره وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف های سازمان بیشترین بهره را برد (هنری و همکاران ۲۰۰۳: ۳). امروزه بهره وری شغلی با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی های فناوری، تنوع سلیقه ها، کمبود منابع و سرعت تبادل داده ها بر کسی پوشیده نیست. هم چنین بهره وری و کارایی بالاترین و ارزشمندترین جایگاه را نزد دبیران تربیت بدنی دارد و همه در جستجوی کارایی و اثربخشی افزونترند و تلاش های آن ها در همین راستا شکل می گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند (سیدعامری، ۱۳۸۸).

شناخت عوامل مؤثر در بهره وری یکی از مهم ترین اقدام ها در این راستاست. بهره وری در سازمان نیاز به تأمین شرایط متعددی دارد. نیروی انسانی کارا مهم ترین سرمایه هر سازمان است (طلایی، ۱۳۷۳). بهره وری همواره معلول یک دسته متغیرهای مداخله گر است که روشنایی آن را کدر می کنند. از جمله این عوامل می توان به: پایین بودن سطح کیفی انجام امور، ناکارآمد بودن ساختار، ضعف نظام های مدیریتی، فقدان شایسته سالاری در مدیریت، فقدان بسترهای فرهنگی مناسب برای اجرای طرح های مرتبط با بهره وری، نارضایتی شغلی کارکنان، فقدان ثبات شغلی مدیران و کارکنان، فقدان اعتماد میان مدیران و کارکنان، کمبود آموزش های مناسب و به روز در زمینه نظام بهره وری اشاره نمود (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰).

نیروی انسانی به عنوان یک مهره کلیدی نقش بسیار مهمی در صعود و یا سقوط سازمان ایفا می کند. دردها، آلام، خشنودهای، انگیزه های افراد سازمان نقش بسزایی در نتیجه گیری سازمان دارد. در این میان یکی از سازه های روانشناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سالهای اخیر به خود جلب کرده است درگیری شغلی؛ است. درگیری شغلی به درجه ای که اشخاص به لحاظ روان شناختی با شغل فعلی شان هویت یابی می کنند، اشاره دارد درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. افراد، دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند (مادرک^۳، ۲۰۰۴؛ به نقل از خالصی، ۱۳۹۱). درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود درگیری پیدا می کند (شافلی، تاريس و فون رنن^۴، ۲۰۰۸).

^۱-Norberg

^۲-Jaya

^۳-Henri&etal

^۴-op involvement

^۵- Mudrack

^۶-Schaufeli , Taris & Van Rhenen



درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است . درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان ، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می شود (هرشفلد^۱، ۲۰۰۶) . به طور کلی درگیری شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می گذارد . از دید سازمانی درگیری شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می شود . درگیری شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و با معنا ساختن تجربه کاری، در اثر بخشی سازمانی ، تولید و روحیه کارمندی کمک می کند (براون، ۲۰۰۷) .

تحقیق لی^۲ و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که سه متغیر رضایت شغلی، تعهد عاطفی و درگیری شغلی پس از کنترل متغیرهای شغلی و دموگرافیک اثرات قابل توجهی بر مهارت کار و رتبه بندی سطح مهارت در کارکنان سازمان دارند . از طرف دیگر تحقیق لین^۳ (۲۰۱۳) نشان داد که ارتقای کیفیت زندگی از طریق افزایش اوقات فراغت کارکنان منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان و افزایش سود سیستم می شود . نتایج تحقیق یه^۴ (۲۰۱۳) در یک مطالعه نشان داد که رابطه مثبتی میان درگیری شغلی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد . با توجه به اهمیت این دو مقوله در افزایش بازده سازمان، این تحقیق درصدد است تا رابطه بین کیفیت زندگی با بهره وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی شهر سنندج را مورد بررسی قرار دهد. در راستای اهداف تحقیق نیز سؤالات زیر مطرح شدند:

- ۱- وضعیت کیفیت زندگی، بهره وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج چگونه است؟
- ۲- آیا بین کیفیت زندگی با بهره وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۳- آیا کیفیت زندگی می تواند بهره وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی را پیش بینی کند؟

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق همبستگی استفاده شده است . جامعه آماری شامل دبیران تربیت بدنی مدارس دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج به تعداد ۲۵۶ نفر که ۱۶۵ نفر از آنان بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیر ها و جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه مجزا استفاده گردیده است. الف) برای بررسی وضعیت کیفیت زندگی از فرم خلاصه شده مقیاس ۱۰۰ ماده ای کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت^۵ که جنبه های مختلف کیفیت زندگی را مورد ارزیابی قرار می دهد (کوت، گریگور و هین^۶، ۲۰۰۰) استفاده گردید . این مقیاس دارای ۲۶ سؤال است و ۴ بعد سلامت بدنی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و محیط اجتماعی را می سنجد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس که نشان دهنده همسانی درونی است ۰/۸۴، به دست آمده است . ب) پرسشنامه بهره بر اساس مدل ACHIEVE یا الگوی تحقق هدف که توسط هرسی بلانچارد ارائه شده است، ۷ عامل مؤثر را به عنوان متغیرهای مؤثر بر بهره وری شغلی (توانایی، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی) مورد بررسی قرار می دهد . این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای به صورت «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» است . مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بهره وری برابر با ۰/۸۶ به دست آمد که

^۱ - Hirschfeld

^۲ - Li

^۳ - Lin

^۴ - Yeh

^۵ - World Health Organization

^۶ - Cote, Gregoire & moisan



حاکمی از پایایی مناسب این پرسشنامه است. (ج) برای اندازه‌گیری سطح درگیری شغلی از پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (از ۰ کمترین میزان درگیری تا ۴ بیشترین میزان درگیری) طراحی شده است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شد.

یافته‌ها

سؤال اول: وضعیت کیفیت زندگی، بهره‌وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی شهر سنندج چگونه است؟

جدول ۱: وضعیت کیفیت زندگی، بهره‌وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج

متغیرها	میانگین مشاهده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
سلامت جسمی	۳/۲۵	۰/۴۱۰	۲/۵	۱۸/۲۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۲/۶۰	۰/۶۶	۲/۵	۱۸/۰۷	۱۶۴	۰/۰۰۰
سلامت محیط	۲/۷۱	۰/۶۱	۲/۵	۲۷/۶۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
سلامت اجتماعی	۲/۹۲	۰/۵۶	۲/۵	۱۷/۳۵	۱۶۴	۰/۰۰۰
بهره‌وری شغلی	۳/۹۲	۰/۹۳	۳	۱۸/۷۷	۱۶۴	۰/۰۰۰
درگیری شغلی	۳/۳۰	۰/۹۲	۲/۵	۲۹/۳۷	۱۶۴	۰/۰۰۰

بر اساس داده‌های جدول (۱) میانگین و انحراف معیار هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی به ترتیب عبارتند از: مؤلفه سلامت جسمی ۳/۲۵ با انحراف معیار ۰/۴۱، سلامت روانی ۲/۶۰ با انحراف معیار ۰/۶۶ و سلامت محیطی با میانگین ۲/۷۱ و انحراف معیار ۰/۶۱، سلامت اجتماعی با میانگین ۲/۹۲ و انحراف معیار ۰/۵۶، می‌باشند. با مقایسه خرده مقیاس‌های کیفیت زندگی، جهت مقایسه میانگین مشاهده شده با میانگین آماری از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. چون مقدارهای محاسبه شده از مقدار بحرانی (۲/۵۷) در سطح ۰/۰۱ بزرگتر است، بنابر این بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری این مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین‌های مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی بالاتر از سطح متوسط است. هم‌چنین می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین کیفیت زندگی در خرده مقیاس سلامت جسمی و کمترین در خرده مقیاس سلامت روانی بوده است.

بر اساس داده‌های جدول (۱)، میانگین بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی ۳/۹۲ و انحراف معیار ۰/۹۳ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بیشتر است، جهت مقایسه میانگین مشاهده شده بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی با میانگین آماری، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. چون مقدار محاسبه شده (۱۸/۷۷) از مقدار بحرانی (۲/۵۷) در سطح ۰/۰۱ بزرگتر است، بنابر این بین میانگین مشاهده شده و میانگین آماری بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی بالاتر از سطح متوسط است.

بر اساس داده‌های جدول (۱) میانگین درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی مورد مطالعه ۳/۳۰ و انحراف معیار ۰/۹۲ به دست آمده است. جهت مقایسه میانگین مشاهده شده درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی با میانگین آماری از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. چون مقدار محاسبه شده ۲۹/۳۷ از مقدار بحرانی در سطح ۰/۰۱ بزرگتر است بنابر این بین میانگین مشاهده



شده و میانگین آماری درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد می توان نتیجه گرفت که درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی بالاتر از سطح متوسط است.

سؤال ۲) آیا بین کیفیت زندگی با بهره وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟ به منظور سنجش این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید و نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲: ضریب همبستگی کیفیت زندگی و ابعاد آن با بهره وری شغلی مدیران

متغیر	تعداد	R	سطح معناداری
کیفیت زندگی	۱۶۵	۰/۵۳۳	۰/۰۰۰
سلامت جسمی	۱۶۵	۰/۳۷۰	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۱۶۵	۰/۲۲۳	۰/۰۰۰
سلامت محیطی	۱۶۵	۰/۲۱۳	۰/۰۰۰
سلامت اجتماعی	۱۶۵	۰/۲۱۰	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی کیفیت زندگی و ابعاد آن با درگیری شغلی مدیران			
متغیر	تعداد	R	سطح معناداری
کیفیت زندگی	۱۶۵	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰
سلامت جسمی	۱۶۵	۰/۴۸۱	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۱۶۵	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰
سلامت محیطی	۱۶۵	۰/۳۶۷	۰/۰۰۰
سلامت اجتماعی	۱۶۵	۰/۵۰۵	۰/۰۰۰

بر اساس داده های جدول (۲) بین کیفیت زندگی و ابعاد آن با بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی همبستگی مثبت و معنادار ($r=0/533$ و $p=0/000$) وجود دارد. بدین معنی که با افزایش کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی، بهره وری شغلی آنان نیز افزایش پیدا می کند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمام مؤلفه های کیفیت زندگی یعنی؛ مؤلفه سلامت جسمی ($r=0/370$ و $p=0/000$)، مؤلفه سلامت روانی ($r=0/223$ و $p=0/000$)، مؤلفه سلامت محیطی ($r=0/213$ و $p=0/000$) و مؤلفه سلامت اجتماعی ($r=0/210$ و $p=0/000$) با بهره وری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش ابعاد کیفیت زندگی مدیران، بهره وری شغلی آنها افزایش می یابد.

بر اساس داده های جدول (۲) بین کیفیت زندگی و ابعاد آن با درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی همبستگی مثبت و معنادار ($r=0/543$ و $p=0/000$) وجود دارد. بدین معنی که با افزایش کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی، درگیری شغلی آنان نیز افزایش پیدا می کند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمام مؤلفه های کیفیت زندگی یعنی؛ مؤلفه سلامت جسمی ($r=0/481$ و $p=0/000$)، مؤلفه سلامت روانی ($r=0/032$ و $p=0/000$)، مؤلفه سلامت محیطی ($r=0/367$ و $p=0/000$) و مؤلفه سلامت اجتماعی ($r=0/505$ و $p=0/000$) با درگیری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش ابعاد کیفیت زندگی دبیران، درگیری شغلی آنها افزایش می یابد.

سؤال ۳) آیا کیفیت زندگی می تواند بهره وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی را پیش بینی کند؟

ومین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیت مدیریت و روانشناسی



The 3rd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology

جدول ۳: خلاصه مدل و ضریب رگرسیون برای پیش بینی بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس کیفیت زندگی

مؤلفه ها	ضریب همبستگی (R)	ضریب تبیین (R ²)	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
کیفیت زندگی	۰/۵۳۳	۰/۲۸۴	۰/۲۷۳	۷/۳۳۸
سلامت جسمی	۰/۳۷۰	۰/۱۳۷	۰/۱۳۴	۸/۰۰۶
سلامت روانی	۰/۲۲۳	۰/۵۰۰	۰/۴۷۰	۸/۴۰۰
سلامت محیطی	۰/۲۱۳	۰/۴۶۰	۰/۴۳۰	۸/۴۱۸
سلامت اجتماعی	۰/۲۱۰۰	۰/۴۴۰	۰/۴۲۰	۸/۴۲۴
خلاصه مدل و ضریب رگرسیون برای پیش بینی بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس کیفیت زندگی				
مؤلفه ها	ضریب همبستگی (R)	ضریب تبیین (R ²)	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
کیفیت زندگی	۰/۷۴۷	۰/۵۵۹	۰/۵۵۸	۰/۷۷۵۵
سلامت جسمی	۰/۹۹۰	۰/۹۸۰	۰/۹۸۰	۰/۱۳۱۳۰
سلامت روانی	۰/۷۰۷	۰/۵۰۰	۰/۴۹۱	۰/۶۵۶۵۳
سلامت محیطی	۰/۸۶۷	۰/۷۵۲	۰/۷۴۶	۰/۴۶۳۵۲
سلامت اجتماعی	۰/۹۵۶	۰/۹۱۵	۰/۹۱۲	۰/۲۷۳۶۹

جهت بررسی رابطه متغیر پیش بین کیفیت زندگی و ابعاد آن با متغیر ملاک بهره وری و درگیری شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد. نتایج جدول (۳) نشان می دهد که کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی ۰/۲۷۳ و مؤلفه سلامت جسمی ۰/۱۳۴، سلامت روانی ۰/۴۷، سلامت محیطی ۰/۴۳، سلامت اجتماعی ۰/۴۲، بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی را تبیین می کنند. همچنین نتایج جدول (۳) نشان می دهد که کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی ۰/۵۵ و مؤلفه سلامت جسمی ۰/۹۸، سلامت روانی ۰/۴۹، سلامت محیطی ۰/۷۴، سلامت اجتماعی ۰/۹۱، درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی را تبیین می کنند.

جدول ۴: خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس کیفیت زندگی برای پیش بینی بهره وری شغلی مدیران

مؤلفه	شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری (p)
کیفیت زندگی	اثر رگرسیون	۷۱/۸۵۳۰	۶	۱۴۲۱/۷۸	۲۶/۴	۰/۰۰۱
	اثر باقیمانده	۲۱۵۴۲/۲۱	۱۵۹	۵۳/۸۵		
	کل	۳۰۰۷۲/۹۳	۱۶۵	-		
سلامت جسمی	اثر رگرسیون	۴۱۰۷/۵۸	۱	۴۱۰۷/۵۸	۶۴/۰۶	۰/۰۰۱
	اثر باقیمانده	۲۵۹۶۵/۳۴	۱۶۴	۶۴/۱۱۲		
	کل	۳۰۰۷۲/۹۳	۱۶۵	-		
سلامت روانی	اثر رگرسیون	۱۴۹۵/۲	۱	۱۴۹۵/۲	۲۱/۱۹	۰/۰۰۱
	اثر باقیمانده	۷۰/۵۶	۱۶۴	-		
	کل	۱۵۶۵/۵۸	۱۶۵	-		
سلامت محیطی	اثر رگرسیون	۱۳۷۰/۰۷۹	۱	۱۳۷۰/۰۷۹	۱۹/۳۳	۰/۰۰۱
	اثر باقیمانده	۸۵۵	۱۶۴	۷۰/۸۷۱		
	کل	۳۰۰۷۲/۹۳۴	۱۶۵	-		

ومين كنفرانس بين المللي نوآوري و تحقيق در علوم تربيت مديريت و روانشناسي



The 3rd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology

۰/۰۰۱	۱۸/۷	۱۸/۷۰۰	۱	۱۸/۷۰۰	اثر رگرسیون	سلامت اجتماعی
		-	۱۶۴	۷۰/۹۷	اثر باقیمانده	
		-	۱۶۵	۸۸/۷۹۷	کل	

نتایج جدول (۴۵) نشان می دهد که کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی به طور معناداری پیش بینی بهره وری شغلی آنان ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۲۶/۴$) را دارد. همچنین مؤلفه های آن یعنی سلامت جسمی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۶۴/۰۶$) سلامت روانی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۱۹/۲۱$) سلامت محیطی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۱۹/۳۳$) و سلامت اجتماعی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۱۸/۷$) به طور معناداری پیش بینی بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند.

جدول ۵: خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس کیفیت زندگی برای پیش بینی درگیری شغلی مدیران

مؤلفه	شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری (p)
کیفیت زندگی	اثر رگرسیون	۱۰۲/۲۸۵	۶	۱۰۲/۲۸۵	۲۲/۱۲۸	۰/۰۰۰
	اثر باقیمانده	۱۱۶/۱۹۴۶	۱۵۹	۰/۷۱۷		
	کل	۲۱۹/۲۳۱	۱۶۵	-		
سلامت جسمی	اثر رگرسیون	۱۳۶/۱۲۵	۱	۱۳۶/۱۲۵	۱۳/۱۵	۰//۰۰۰
	اثر باقیمانده	۲/۷۲۴	۱۶۴	۰/۰۱۷		
	کل	۱۳۸/۸۴۸	۱۶۵	-		
سلامت روانی	اثر رگرسیون	۶۹/۴۵۲	۱	۶۹/۴۵۲	۵/۳۷	۰/۰۰۰
	اثر باقیمانده	۶۹/۳۹۷	۱۶۴	۰/۴۳۱		
	کل	۱۳۸/۸۴۸	۱۶۵	-		
سلامت محیطی	اثر رگرسیون	۱۰۴/۴۷۳	۱	۱۰۴/۴۷۳	۱۲/۱۵	۰/۰۰۰
	اثر باقیمانده	۳۴/۳۷۶	۱۶۴	۰/۲۱۵		
	کل	۱۳۸/۸۴۳	۱۶۵	-		
سلامت اجتماعی	اثر رگرسیون	۱۲۷/۰۱۴	۱	۱۲۷/۰۱۴	۲۸/۲۶	۰/۰۰۰
	اثر باقیمانده	۱۱/۸۳۵	۱۶۴	۰/۰۷۵		
	کل	۱۳۸/۸۴۸	۱۶۵	-		

نتایج جدول (۵۶) نشان می دهد که کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی به طور معناداری پیش بینی درگیری شغلی آنان ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۲۲/۱۲$) را دارد. همچنین مؤلفه های آن یعنی سلامت جسمی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۱۳/۱۵$) سلامت روانی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۵/۳۷$) سلامت محیطی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۱۲/۱۵$) و سلامت اجتماعی ($p < ۰/۰۱$ و $F = ۲۸/۲۶$) به طور معناداری پیش بینی درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند.



جدول ۶: ضرایب رگرسیون برای متغیر پیش بینی کننده میزان بهره وری شغلی دبیران

شاخص مؤلفه	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد	نسبت t	سطح معناداری (p)
	B	خطای معیار			
مقدار ثابت	۳۲/۵۵۶	۴/۰۲	-	۸/۰۹	۰/۰۰۱
سلامت جسمی	۱/۲۶	۰/۱۴۹	۰/۳۲۹	۷/۵۸	۰/۰۰۱
سلامت روانی	۰/۴۵۶	۰/۱۸۹	۰/۱۰۵	۲/۴۰	۰/۱۷۰
سلامت محیطی	۰/۴۹۹	۰/۱۵۱	۰/۱۴۴	۳/۲۹	۰/۰۰۱
سلامت اجتماعی	۰/۲۹۱	۰/۱۱۱	۰/۱۱۵	۲/۶۱	۰/۰۰۹

ضرایب رگرسیون برای متغیر پیش بینی کننده میزان درگیری شغلی دبیران

شاخص مؤلفه	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد	نسبت t	سطح معناداری (p)
	B	خطای معیار			
مقدار ثابت	۰/۴۵۷	۱	-	۴/۵۶۹	۰/۰۰۰
سلامت جسمی	۰/۷۵۲	۰/۰۳۶	۰/۸۵۱	۲۰/۶۶۷	۰/۰۰۰
سلامت روانی	۰/۵۶	۰/۰۴۷	۰/۶۹۴	۱۲/۳۲۱	۰/۰۰۰
سلامت محیطی	۰/۶۰۳	۰/۰۵۱	۰/۶۸۳	۱۱/۹۴۰	۰/۰۰۰
سلامت اجتماعی	۰/۷۵۴	۰/۰۵۰	۰/۷۶۳	۱۵/۰۵۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۶) از آنجا که مقدار معنی داری (p) برای خرده مقیاس های سلامت جسمی، سلامت روانی، سلامت محیطی، سلامت اجتماعی کمتر از ۰/۰۱ شده، بنابراین با توجه به مقدار بتای استاندارد شده، این متغیرها تأثیر مثبتی در بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی شهر سنندج دارند. نتایج جدول (۶۷) با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در سلامت جسمی باعث تغییر ۱/۲۶، یک انحراف معیار تغییر در سلامت روانی باعث تغییر ۰/۴۵۶، یک انحراف معیار تغییر در سلامت محیطی دبیران تربیت بدنی باعث تغییر ۰/۴۹ و یک انحراف معیار تغییر در سلامت اجتماعی باعث تغییر ۰/۲۹، انحراف معیار در بهره وری شغلی دبیران تربیت بدنی می شود.

با توجه به جدول (۶) از آنجا که مقدار معنی داری (p) برای خرده مقیاس های سلامت جسمی، سلامت روانی، سلامت محیطی، سلامت اجتماعی کمتر از ۰/۰۱ شده، بنابراین با توجه به مقدار بتای استاندارد شده، این متغیرها تأثیر مثبتی در درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی شهر سنندج دارند. نتایج جدول (۶) با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در سلامت جسمی دبیران تربیت بدنی باعث تغییر ۰/۷۵، یک انحراف معیار، یک انحراف معیار تغییر در سلامت روانی باعث تغییر ۰/۵۶، یک انحراف معیار تغییر در سلامت محیطی باعث تغییر ۰/۶۰ و یک انحراف معیار تغییر در سلامت اجتماعی باعث تغییر ۰/۷۵، درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی می شود.



نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی با بهره‌وری و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی مقاطع مختلف تحصیلی شهر سمنان بود. در رابطه با سؤال ۱، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که ابعاد کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی بالاتر از سطح متوسط است. یافته‌های پژوهش در زمینه کیفیت زندگی در دبیران تربیت بدنی مدارس آشکار کرد که در بین ابعاد کیفیت زندگی، سلامت جسمی بالاترین میانگین و سلامت روانی کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. همچنین اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که در این تحقیق میانگین مشاهده شده بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی ۳/۹۲ و انحراف معیار ۰/۹۳ می‌باشد و بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی در حد زیاد است. در این تحقیق میانگین مشاهده شده درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی ۳/۳۰ و انحراف معیار ۰/۹۲ می‌باشد و درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی در حد بالایی است. در رابطه با سؤال ۲، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که در این تحقیق بین کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی و ابعاد آن با بهره‌وری شغلی آنان همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. لذا با اطمینان ۹۹٪ از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین میزان کیفیت زندگی و ابعاد آن در دبیران تربیت بدنی با بهره‌وری شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بر اساس اطلاعات به دست آمده نتایج حاکی از این است که بین کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی و ابعاد آن با درگیری شغلی آنان همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. یعنی با بهبود کیفیت زندگی افراد، میزان درگیری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج این تحقیق به طور ضمنی با تحقیق لین (۲۰۱۳) که نشان داد که ارتقای کیفیت زندگی از طریق افزایش اوقات فراغت کارکنان منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان و افزایش سود سیستم می‌شود تا حدی مشابهت دارد چرا که افزایش درگیری شغلی در سازمان نیز باعث افزایش رضایت شغلی و در نتیجه افزایش بازده سازمانی می‌گردد. در بررسی سؤال ۳ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر کیفیت زندگی و ابعاد آن با بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی نشان داد که سلامت جسمی ۱/۲۶ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی تبیین می‌گردد. همچنین سهم بعد سلامت روان ۰/۴۵ درصد و سهم بعد سلامت محیطی ۰/۴۹ درصد و سهم سلامت اجتماعی ۰/۲۹ درصد می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر کیفیت زندگی و ابعاد آن با درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی نشان داد که ۰/۷۵ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری شغلی دبیران تربیت بدنی از روی مؤلفه سلامت جسمی تبیین می‌گردد. همچنین سهم بعد سلامت روانی ۰/۵۶ درصد و سهم بعد سلام محیطی ۰/۶۰ درصد و سهم سلامت اجتماعی ۰/۷۵۹ درصد می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر جهت بهبود کیفیت زندگی افراد و در نتیجه افزایش میزان درگیری شغلی آنان پیشنهاد می‌گردد تا برنامه‌هایی جهت کاهش استرس در محیط کار و افزایش سلامت عمومی و آموزش مهارت‌های زندگی، کاهش افسردگی، تعادل بین محیط کار و زندگی، تغذیه سالم، برنامه‌های حل تضاد و برنامه‌های آرام‌سازی در محل کار پیش‌بینی گردد تا از این طریق کیفیت زندگی دبیران تربیت بدنی افزایش و در نتیجه میزان درگیری شغلی و بازده سازمان نیز به همان نسبت افزایش یابد.



منابع

- احمدی ، سید علی اکبر (۱۳۷۹). « تعامل نظام بهره وری و یادگیری مستمر با سلامت نظام اداری » مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری : انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- تاتینا بلداجی ، ام لیلا . فروزان ، آمنه . رفیعی ، حسن (۱۳۹۰). کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور و زنان شاغل خدماتی . فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی (۴۰).
- خالصی ، نادر . صالحی، مسعود. مرادی، فردین . احدی نژاد ، بهمن . محمدی، رامین. روحانی ، بهزاد (۱۳۹۱). رابطه رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان . مجله مدیریت سلامت .
- سیدعامری، حسن (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره وری دبیران تربیت بدنیادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی. فصلنامه حرکت (۳۵).
- طالقانی غلامرضا، تنعمی محمد مهدی ، فرهنگی علی اکبر و زرین نگارمحمدجعفر (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری (مطالعه موردی :بانک سامان). فصلنامه مدیریت دولتی ۳(۷):۱۳۰-۱۱۵.
- طلایی، حمیدرضا (۱۳۷۳). بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان بانکهای کشور و اصول حسابداری در موسسات دولتی و غیر انتفاعی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- قرلسفلو، مهدی. اثباتی ، مهرنوش (۱۳۹۰) . اثربخشی گروه درمانی امید محور بر بهبود کیفیت زندگی مردان مبتلا به اچ آی وی مثبت .اندیشه و رفتار ۶(۲۲).
- ماهر ، فرهاد (۱۳۸۵). آثار رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره وری نیروی کار در بخش کشاورزی . نشریه روانشناسی « روانشناسی کاربردی (۱). مطیع ، ناهید (۱۳۷۸). فرصتهای کودکان در خانواده های زن سرپرست. یونیسف : مجله زنان .
- میرهاشمی ، مالک (۱۳۸۷) . پیش بینی کننده های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی . فصلنامه روانشناسی ایرانی ، ۴(۱۵).
- Brown ,Steven P. (۲۰۰۱). Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology ,Volume ۱. Thusand Oaks : Sage Publications .pp ۳۹۷-۳۹۹.
- Bozionelos,nikos .(۲۰۰۴).The big five of personality and work involvement. Journal of managerial psychology,v. ۱۹,pp ۶۹-۸۱.
- Cote, I., Gregoire, J. P., & Moisan, J. (۲۰۰۰). Health-related quality of life measurement in hypertension. A review of randomized controlled drug trials. Pharmacoeconomics. ۱۸: ۴۳۵-۴۵۰.
- Hagerty, M. R, Cummins, R. A, Ferriss, A. L, Land, K, Michalos, A. C, eterson,M,Sharpe,A, Sirgy, J & Vogel, J, (۲۰۰۱). "Quality of life indexes for national policy: Review and agenda for research", Social Indicators Research, ۵۵, ۱, ۱-۹۶.
- Henri. H, Rezayean, A, Kozehchian. H, Ehsani. M. (۲۰۰۳). The relationship between Motivation and Productivity of man power in the Physical Education Organization of Iran, No. ۲۷,pages: ۴۵-۵۴.
- Hirschfeld, Robert, R. (۲۰۰۶). Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. Journal of Applied Social Psychology,Vol ۳۲, Issue ۴, ۱۶۶۳-۱۶۸۱.
- Kanungo, R.N. (۱۹۸۲). Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology, ۶۷, ۲۴۱-۲۴۹.
- Li ,Wendong , Shi Kan , He Dan , Zhuang Jinying (۲۰۰۸) Effects of job satisfaction, affective commitment and job involvement on job skill ratings. Journal article springer link
- Lin ,Jo-Hui ,Yih Wong, Jehn, hua Ho, Ching (۲۰۱۳) Promoting frontline employees quality of life Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. Journal article science direct link.



Norberg, M.M.; Calanari, J. E.; Cohen, R.J.& Riemann, B.C. (۲۰۰۹), Quality of life in obsessive-compulsive disorder: an evaluation of impairment and a preliminary analysis of the ameliorating effects of treatment, *Depression and Anxiety*, ۲۵: ۲۴۸-۲۵۹.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (۲۰۰۸) Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, ۵۷, -۱۷۳. ۲۰۳.

Yeh, Chien Mu (۲۰۱۱). Tourism involvement work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees. . *Journal article science direct link*.

Relationship between quality life and managers productivity and job involvement

Showbo Abdolmaleki^۱, Jalal gharibi^۲, Solaiman Avari^۳

Abstract

The purpose of this study was to investigate Relationship between quality life and managers productivity and job involvement in different levels of education sanandaj city. . The research is descriptive and correlational . The population of the study consisted of ۲۵۶ school administrators different levels of education in Sanandaj, the sample size included ۱۶۵ executives → Random sample using have been selected. Tool in this study , including the World Health Organization Quality of Life Scale ۱۰۰ material reliability ۰/۸۴ , and job involvement Lodahl and Kjn test reliability , ۰/۸۹. The results showed that quality of life is above average managers . → can also be concluded that the highest quality of life in physical health subscale and lowest on mental health subscales , respectively. City managers have above-average productivity and job involvement . Also, all components of quality of life can be predicted managers' job involvement . The results also showed that most health and social well-being has the least effect on job productivity . The regression results also showed that most community health and mental health, the least effect on managers' job involvement is variable .

Keywords: quality of life, productivity, job involvement, managers

^۱ . Ph.D. in Educational Management and Lecturer in Farhangian University of Sanandaj

^۲ . PhD in philosophy of education and lecturer in Farhangian University of Sanandaj

^۳ . Student Ph.D. Curriculum Planning and Expert Researcher at Sanandaj Farhangian University