



## بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک معلمان مقطع ابتدایی (مطالعه موردی معلمان مقطع ابتدایی شهر نور)

محمد درویشی شاهکلایی

کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور

### چکیده

آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که موفقیت آن در گرو بهره مندی از نیروهایی مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می شود. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک معلمان مقطع ابتدایی شهر نور بوده است. این پژوهش از نوع پژوهش های کاربردی است که در آن از روش توصیفی همبستگی استفاده شده است. جامعه پژوهش این تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر نور در سال ۱۳۹۸ بوده اند. جامعه آماری این پژوهش برابر با ۳۴۰ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. حجم نمونه در این پژوهش ۱۸۱ نفر می باشد. از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود داشته است.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تمایل به ترک، معلمان مقطع ابتدایی

### مقدمه و بیان مسله

منابع انسانی از مهم ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می باشند. بی گمان، اساس موفقیت سازمان ها، محیط های کاری و مشاغل مختلف به استفاده مؤثر از منابع انسانی است. برای رویارویی با چالش استفاده مؤثر از این منبع، شناختی وسیع و جامع از مفاهیم و سازه های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است (ابراهیمی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان ها به دنبال چنین ایده هایی نسبت به منابع انسانی، تحقیقات، پیش بینی کننده های مهم کیفیت زندگی کاری منابع انسانی را کشف کرده اند. کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیرا به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است. گرچه مطالعه شاخص هایی که برای کیفیت زندگی کاری هستند تاریخچه ای دیرینه دارد. وجود کارکنان شایسته، متعهد و با انگیزه، کلید اصلی ارائه خدمات با کیفیت در سازمان های آموزشی می باشد. سازمانها و مدیران باید بدانند که سرمایه های انسانی با ارزشترین دارایی سازمان است و موفقیت سازمانها بیشتر از آنکه به شاخص های مالی و فیزیکی مربوط باشد، به دارایی های نامشهود نظیر فکر و اندیشه ی کارکنان بستگی دارد (میرزاد علمداری، ۱۳۹۸). بنابراین، توانایی جذب و حفظ سرمایه ی انسانی برای سازمانها، یک مزیت رقابتی پایدار محسوب می شود. حفظ کارکنان شاغل در بخش آموزش، یک نگرانی جدی است، چرا که ترک خدمت از سوی این افراد، تبعات بسیار پرهزینه ای داشته و بر عملکرد سازمانی و در نهایت نظام آموزش، تأثیر چشمگیری می گذارد. مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰ مطرح شد. و در یک دهه اخیر مطالعات متعددی، کیفیت زندگی کاری کارکنان حوزه سلامت را مورد بررسی قرار داده است. درحالی که در دهه گذشته تأکید بیشتری بر کیفیت زندگی شخصی افراد (زندگی خارج از کار) بود، امروزه مفهوم کیفیت زندگی کاری به عنوان یک اصل مهم اجتماعی در مدیریت معاصر مورد توجه قرار گرفته است (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری، واکنش کارکنان به کار خود و به خصوص نتایج فردی در کار و سلامت روان کارکنان می باشد که این واکنش بر تجربیات شخصی شغلی و نتایج کاری کارکنان تأثیر گذار است و بیان می کند که چگونه از طریق بهبود کار خود به نیازهای فردی دست یابد. کیفیت زندگی کاری عبارتست از درک ذهنی کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی کارکنان در محیط کار این عامل به رفاه کارکنان در محل کار مرتبط است و تقریبا با موضوع رضایت شغلی در کار متفاوت می باشد. موضوع کیفیت زندگی نه تنها رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد، بلکه