

## The Relationship between Quality of Working Life and Job Satisfaction with the Educational Performance of French Language Tutors in Iran [In Persian]

Leila Shobeiry <sup>1\*</sup> , Behnam Moharramzadeh <sup>2</sup> , Mohadeseh Akbari <sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Assistant professor and full-time faculty member of the specialized department of French, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

<sup>2</sup> PhD student of French language and literature, specialized department of French language, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

<sup>3</sup> PhD student of French language and literature, specialized department of French language, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran



\*Corresponding author: shobeiri@srbiau.ac.ir



Received: 07 Nov, 2023

Revised: 17 Dec, 2023

Accepted: 15 Mar, 2024

### ABSTRACT

This study explores the relationship between work quality, job satisfaction, and the teaching efficacy of French language tutors in private language institutions in Iran. Its objective is to ascertain the degree to which work quality and job satisfaction impact the educational achievements of these educators. A survey facilitated data collection, and the research hypotheses underwent evaluation using the Partial Least Squares method for structural equation modeling. The assessment of working-life quality utilized Walton's theoretical framework (1998) through a standardized questionnaire spanning six dimensions, showcasing proven validity and a high-reliability index of 0.7. Job satisfaction was measured employing the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (1999) over six dimensions, with both its validity and reliability recognized in domestic and international research. Additionally, educational effectiveness was appraised using Taghizadeh and Soleimani's model (2014) across three dimensions, with established validity and reliability. The study covered all French language tutors in four institutes, totaling 154 participants. A census or exhaustive study method was adopted, involving every individual within the target group. Three questionnaires on work quality, job satisfaction, and teaching effectiveness were used for data gathering, with responses noted on a five-point Likert scale (from strongly agree to strongly disagree). The analysis unveiled a significant and affirmative link between work quality, job satisfaction, and teaching effectiveness. Specifically, work quality was responsible for 33 percent, and job satisfaction for 45 percent, of the variance in teaching

effectiveness. The study also found that factors of work quality and job satisfaction could foresee fluctuations in teaching effectiveness. The computed determination coefficient (0.55) suggested that the pair of external variables, work quality, and job satisfaction, jointly explained 55 percent of the changes in teaching effectiveness. Furthermore, the standardized beta coefficients ( $\beta$ ) for work quality and job satisfaction were determined to be 0.33 and 0.45, respectively.

**Keywords:** Language Teaching, French Language, Quality of Working Life, Educational Performance, Job Satisfaction.

## رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان زبان فرانسه در ایران

لیلا شوبیری<sup>۱\*</sup>، بهنام محرم زاده<sup>۲</sup>، محدثه اکبری<sup>۳</sup>

۱. استادیار و عضو هیئت علمی تمام وقت گروه تخصصی زبان فرانسه، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری زبان و ادبیات فرانسه، گروه تخصصی زبان فرانسه، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری زبان و ادبیات فرانسه، گروه تخصصی زبان فرانسه، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

\*نویسنده مسئول مقاله Email: shobeiri@srbiau.ac.ir

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

اصلاح: ۱۴۰۲/۰۹/۲۶

دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۸۶

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان زبان فرانسه در آموزشگاه‌های خصوصی در ایران انجام گرفته است و تلاش نموده به این سؤال که چگونه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان رابطه معناداری دارد، پاسخ دهد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی به روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در جستار حاضر برای سنجش و اندازه گیری کیفیت زندگی کاری از مدل نظری والتون (۱۹۹۸) با استفاده از پرسشنامه استاندارد در شش بعد با روایی تأیید شده و پایایی بالای ۰/۷، و رضایت شغلی از مدل نظری مینه سوتا (۱۹۹۹) در شش بعد با روایی و پایایی مورد قبول در تحقیقات داخلی و خارجی و همچنین برای سنجش عملکرد آموزشی از مدل نظری تقی زاده و سلیمانی (۱۳۹۳) در سه بعد با روایی و پایایی تأیید شده استفاده گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدرسان زبان فرانسه در چهار موسسه می باشد که تعداد ۱۵۴ نفر اعلام شده است. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر، سرشماری یا مطالعه کامل بوده است و تمام افراد جامعه مورد مطالعه قرار گرفتند و برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و عملکرد آموزشی با مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. به طوری که کیفیت زندگی کاری به میزان ۳۳ درصد و رضایت شغلی به میزان ۴۵ درصد از واریانس عملکرد آموزشی را تشریح می‌کنند. همچنین از دیگر یافته‌های این مقاله این بود که ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی توان تبیین تغییرات عملکرد آموزشی را دارند. ضریب تعیین محاسبه شده (۰/۵۵) نشان داد که دو متغیر برونزای

تحقیق یعنی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به طور مشترک به میزان ۵۵ درصد از تغییرات عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند. از سوی دیگر ضریب بتای ( $\beta$ ) استاندارد شده کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به ترتیب برابر با (۰/۳۳ و ۰/۴۵) بوده است.

**واژگان کلیدی:** آموزش زبان، زبان فرانسه، کیفیت زندگی کاری، عملکرد آموزشی، رضایت شغلی.

#### مقدمه

کارایی و اثربخشی نیروی انسانی عامل اساسی در دستیابی به آرمان‌ها و اهداف هر سازمانی محسوب می‌گردد. نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه‌های یک سازمان در صورتی انگیزه و تمایل و تعهد کافی برای انجام بهینه وظایف خود خواهد داشت که سازمان بتواند نیازهای روحی و روانی و مادی کارکنان را تأمین کند. اساتید دانشگاه، دبیران و معلمان اқشار تأثیرگذار در جامعه به شمار می‌روند و در صورتی می‌توان از آنان انتظار داشت تا وظایف حساس آموزشی خویش از قبیل؛ تدریس کارآمد، انضباط آموزشی و توان علمی را به بهترین نحو ممکن به سرانجام رسانند که نیازهایشان تأمین گردد. برای بالابردن سطح کیفی عملکرد آموزشی مدرسان مکانیسم‌های مختلف و تأثیرگذاری از جمله کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مطرح می‌باشد. کیفیت زندگی شغلی برنامه‌ای جامع است که منجر به افزایش رضایت کارکنان می‌شود، یادگیری آنها را در محیط کار تقویت می‌کند و به آنها در امور مدیریت، تغییر و تحولات کمک می‌کند. رضایت شغلی نیز یک حالت عاطفی مثبت و خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد (کورتز، ۲۰۱۰). در واقع، رضایت شغلی یک عامل مهم در کارایی و اثربخشی کارکنان و معلمان به شمار می‌رود؛ چرا که علاوه بر تخصص و دانش باید با عشق و علاقه مندی به کار خود ادامه داد. همچنین، کیفیت زندگی کاری ارتباط تنگاتنگی با وضعیت روحی، جسمی، اعتقادات شخصی، میزان خود اتکایی، ارتباطات اجتماعی و محیط پیرامون دارد. باید افزود: کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از فنون بالندگی سازمانی به کار گرفته می‌شود و در نظر دارد تا عوامل سه‌گانه انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را به هم پیوند دهد. در واقع، کیفیت زندگی کاری یک روند است که از طریق آن اعضای یک سازمان از طریق مسیرهای ارتباطی مناسبی که برای این هدف ایجاد شده است، می‌توانند در تصمیم‌گیری‌هایی که به ویژه بر روی شغل خود و به طور کلی بر روی محیط کارشان تأثیر می‌گذارد، دخالت کنند (چی روز و همکاران، ۲۰۱۲) و در نتیجه مشارکت آنها بیشتر از پیش شده و فشار عصبی ناشی از کار بر روی آنها کاهش یابد (آدهیکانی و گاتام، ۲۰۱۰). بنابراین هر چه مدرسان از شرایط شغلی و کیفیت زندگی کاری خود راضی باشند به همان نسبت نیز در انجام وظایف آموزشی و تربیتی بهتر و کارآمدتر تلاش خواهند کرد.

با توجه به اهمیت آموزش زبان‌های خارجی در سال‌های اخیر که علاوه بر محیط‌های آموزش رسمی مثل دانشگاه و مدرسه در مراکز خصوصی هم با استقبال روزافزون مواجه است، ضرورت بررسی عوامل مؤثر در تدریس زبان‌های خارجی (مورد تحقیق: مدرسان زبان فرانسه) پژوهشگران را بر آن داشت که در این پژوهش به ارتباط میان دو عامل مهم یعنی میزان کیفیت کاری و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای مستقل و عملکرد آموزشی به عنوان متغیر وابسته تحقیق در میان مدرسان زبان فرانسه در آموزشگاه‌های خصوصی در شهرهای تهران، تبریز، مشهد و اصفهان بپردازند. در واقع، مسئله اصلی تحقیق بررسی چگونگی تأثیرگذاری دو عامل کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و مکانیسم‌های این اثرگذاری بر عملکرد آموزشی مدرسان زبان فرانسه در آموزشگاه‌های خصوصی در ایران است.

از همین رو سؤال اصلی پژوهش این است که چگونه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان رابطه معناداری دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال فرضیه اصلی ما این‌گونه تعریف می‌شود: رابطه معناداری میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان زبان فرانسه وجود دارد.

با در نظر گرفتن این نکته که هدف این تحقیق تعیین روابط بین عناصر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی در بین مدرسان زبان فرانسه می‌باشد، می‌توان گفت که این هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی به روش مدلسازی معادلات ساختاری است. همچنین، روش نمونه‌گیری، سرشماری یا مطالعه کامل بوده است. ضمن این که به منظور دست‌یابی به نتایج واقعی و با توجه به محدود بودن جامعه آماری تحقیق (چهار موسسه در چهار شهر)، اقدام به نمونه‌گیری تصادفی نکرده است بلکه تمام افراد جامعه مورد مطالعه قرار گرفتند و یکصد و پنجاه و چهار پرسشنامه میان مدرسان زبان فرانسه توزیع گردید. از این رو در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و عملکرد آموزشی با مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است.

### پیشینه پژوهش

در این بخش از میان مجموعه تحقیقاتی که مرتبط با پژوهش ما هستند و می‌توان از آن‌ها نام برد، به چند مقاله ایرانی و خارجی اشاره می‌شود:

ارتورک (۲۰۲۲) با هدف تعیین روابط بین کیفیت کار معلمان، رضایت شغلی و قصد ترک شغل، پژوهشی از مدل پیمایشی-رابطه‌ای با طرح تحقیق کمی، انجام داده است. نمونه پژوهش متشکل از ۳۶۸ معلم شاغل در مدارس ابتدایی در منطقه مرکزی بولو در ترکیه می‌باشد. در این

مطالعه برای مقیاس کیفیت کار معلمان از مقیاس قصد ترک خدمت و مقیاس رضایت شغلی استفاده شده است. با توجه به اینکه داده‌ها برای توزیع نرمال مناسب بوده‌اند، لذا در این تحقیق از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. بر اساس یافته‌ها، ادراک معلمان از کیفیت کار در کل مقیاس از نظر ابعاد رضایت شغلی، استرس در زندگی کاری، شرایط کاری و تعادل زندگی کاری- خانوادگی متوسط بوده و از نظر خودکنترلی ضعیف است. قابل توجه است که معلمان بر کار خود کنترل کافی ندارند. محقق معتقد است: اگرچه قصد معلمان برای ترک کار زیاد نیست اما این واقعیت که ادراک معلمان از رضایت شغلی و قصد ترک شغل، متوسط است شایان دقت و بررسی است. همچنین، بین تمام ابعاد تحقیق به جز کل مقیاس کیفیت کار معلمان و ابعاد استرس در زندگی کاری و رضایت شغلی، رابطه مثبت قوی وجود دارد.

اراباسی و دویسی (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه بین ادراک معلمان دبیرستان از کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت شغلی آنها انجام داده‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۴۸ معلم شاغل در دبیرستان‌های مرکز استان الازیغ ترکیه و نمونه شامل ۳۲۰ معلم دبیرستانی بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب انتخاب شدند. در این پژوهش از مقیاس کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. با توجه به نتایج تحقیق، مشخص شده است که بین ادراک معلمان از کیفیت زندگی کاری و متغیرهای جنسیت و وضعیت تحصیلی، تفاوت آماری معنی‌داری وجود ندارد. اما بین ادراک معلمان از سن، وضعیت تأهل، سابقه و فرصت شغلی و شغل، تفاوت آماری معناداری وجود دارد. محققان می‌افزایند: ادراک رضایت شغلی معلمان بر اساس متغیرهای جنسیت و وضعیت تحصیلی متفاوت نیست. همچنین در این تحقیق مشخص شده است که از نظر متغیرهای سن، وضعیت تأهل، سابقه حرفه‌ای و سطح فرصت، تفاوت آماری معناداری وجود دارد و بین ادراک معلمان از کیفیت زندگی کاری و ادراک آنان از شغل رابطه مثبت، متوسط و خطی وجود دارد.

هاشمی و نصیری (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان جم پرداخته‌اند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرای پژوهش همبستگی بوده و جامعه آماری این تحقیق شامل همه معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان جم در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ می‌باشد. این جامعه ۹۲۸ نفری شامل (۳۸۲ مرد و ۵۴۶ زن) می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان نمونه‌های پژوهش به تعداد نمونه ۲۶۹ نفر شامل (۱۱۱ مرد و ۱۵۸ زن) انتخاب گردیده است. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۹۸) و رضایت شغلی استفاده شده است. در آزمون کرونباخ، پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰.۹۷۱ و

رضایت شغلی ۰.۸۳۳ حاصل شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری دارد.

آذرنبوشان، مشایخ و محمدی (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان در دبستان‌های استان البرز انجام داده‌اند. روش این تحقیق از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای میان اعضای نمونه آماری که شامل ۲۰۰ نفر از معلمان ابتدایی دبستان‌های استان البرز بوده است، توزیع و روایی آن به کمک دو معیار CVI و CVR و نیز پایایی آن به کمک آلفای کرونباخ بررسی شده است. نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. همچنین بررسی‌ها نشان داد که نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نیز مؤثر است. محققان معتقدند که به منظور ارتقای رضایت شغلی و عملکرد شغلی در میان معلمان، مدیران باید به نوآوری سازمانی بیش‌تر اهمیت دهند و نوآوری سازمانی یکی از فعالیت‌های اصلی در مدارس در نظر گرفته شود.

دارابی و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهر کرمانشاه پرداخته‌اند. این پژوهش مبتنی بر مطالعه توصیفی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است و به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه ۲۷ سوالی بر اساس مدل والتون برای سنجش رضایت شغلی و پرسشنامه روث بردفیلد با ۱۸ سوال استفاده شده است. پایایی پرسشنامه و کیفیت زندگی کاری = ۰.۷۹، پایایی رضایت شغلی = ۰.۸۲، و از آنجایی که هر دو مقیاس آلفا بیش از ۰.۷ هستند، لذا هر دو پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار بوده‌اند. در روش تحقیق بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب از جمعیت ۹۷۸ نفری معلمان مدارس شهر کرمانشاه، ۱۴۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. روش اولیه تجزیه و تحلیل داده‌ها همبستگی اسپیرمن بود که برای آزمایش مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه، فرضیه‌های در نظر گرفته شده در این پژوهش تایید شدند. نتایج حاکی از آن است که در صورت بهبود کیفیت زندگی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

## مباحث نظری

### رضایت شغلی

مطالعات انجام‌گرفته پیرامون رضایت شغلی در سطح جهانی نشان می‌دهد که تا قبل از دهه ۱۹۲۰، تحقیق درباره این مهم بیش‌تر در حوزه مدیریت صنعتی و به‌ویژه در مهندسی صنایع و همزمان با شیوه مدیریت علمی فردریک تیلور (۱۹۱۵-۱۸۵۶) در مورد عواملی مانند امنیت شغلی، انگیزه و رغبت و عوامل محیطی صورت گرفته است.

مطالعه رسمی درباره رضایت شغلی با آغاز تحقیقات هانورن در اوایل دهه ۱۹۳۰ آغاز شد و از آن زمان به بعد رضایت شغلی به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفت. در واقع، اهمیت رضایت شغلی به این دلیل بود که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب‌نظران و مدیران را متقاعد کردند که کارگر خوشحال، عملکرد کاری سودآوری دارد. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت هاپاک انجام شد. او اعتقاد داشت که رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. طبق دیدگاه هاپاک، رضایت شغلی تنها به دلیل یک عامل به وجود نمی‌آید؛ بلکه ترکیب مشخصی از عوامل مختلف منجر می‌شود که فرد شاغل در لحظه‌ای خاص از زمان احساس رضایت از شغل خود می‌کند و به خود اعلام می‌کند که از کار خود راضی است و از آن لذت می‌برد. از این دیدگاه، فرد با تأکید بر عوامل متعددی از جمله سطح درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و وضعیت اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد به روش‌های گوناگون از شغل خود احساس رضایت می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۸۸).

به عقیده اسمیت و همکارانش (۱۹۷۸)، خصوصیات برجسته شغل شامل پنج بعد می‌باشد که در زیر به اختصار به معرفی آنها پرداخته می‌شود:

### رضایت از کار

منظور از رضایت از کار این است که حیطة وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند جذاب باشد و فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت به آنها ارائه دهد. در خصوص کار و میزان رضایت از آن می‌بایست به این نکات توجه کرد: اول- رضایت از کار بستگی به ادراک افراد دارد. دوم- رضایت از کار بستگی به شخصیت افراد دارد. (راوری، ۱۳۹۱)

### رضایت از مافوق

رضایت از مافوق مرتبط با توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران ارشد و میانی موفق همان افرادی هستند که علاوه بر پشتوانه قانونی و رسمی، از حمایت‌های فکری، روحی و احساسی نیز نسبت به مدیران عملیاتی و کارکنان بهره‌مند شوند.



### رضایت از همکاران

میزان دوستی، توانایی‌های فنی و حمایتی که همکاران مدیران عملیاتی و کارکنان نشان می‌دهند، رضایت از همکاران را شکل می‌دهد. رضایت از همکاران در کارکنان برگرفته از شیوه‌های ارتباطی آن‌ها است. البته باید توجه داشت که در بررسی این بعد از رضایت شغلی، نوع و نحوه ارتباط کارکنان با همکاران نیز باید مدنظر قرار بگیرد. زیرا، عدم برخورد مناسب اجتماعی و عوامل مشابه ممکن است تأثیر نامطلوبی را از جانب همکاران به همراه داشته باشد. (همان).

### رضایت از ترفیع

دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کار مؤلفه اساسی رضایت از ترفیع است. هدف اصلی مطالعه در این زمینه عبارت است از: احساس نیاز به دستیابی به موفقیت و در نتیجه رضایت از ترفیع، شناسایی افرادی که نیاز به کسب موفقیت بالا دارند، شناخت پیامدهای مرتبط با کسب موفقیت و کشف روش‌هایی برای افزایش سبک موفقیت به منظور ایجاد حس رضایت از ترفیع (ترجمه الوانی و معمار زاده، ۱۳۸۴).

### رضایت از حقوق

میزان دریافتی حقوق، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش‌های پرداختی بین کارکنان و مدیران عملیاتی، عناصر رضایت از حقوق را تشکیل می‌دهند. نظریه برابری فرضیه‌ای را مطرح می‌کند که انواع زیادی از پاداش‌ها (پاداش‌های مالی و یا فرعی و پاداش‌های غیر مالی یا اصلی) بر رفتار کاری تأثیر می‌گذارند. اما بیشترین بحث و تحقیقات در زمینه نظریه برابری متوجه حقوق (پول) به عنوان اصلی‌ترین پاداش در موقعیت‌های کاری بوده است.

### کیفیت زندگی کاری

مفهوم کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و در دهه ۱۹۵۰ مورد بحث و بررسی قرار گرفت. اریک تریست و همکارانش در دانشکده تلویتاک، به مطالعاتی پیرامون ابعاد فنی و انسانی سازمان‌ها پرداختند و در این تحقیقات، ارتباط بین این دو بُعد مورد بررسی قرار گرفت. این تحقیقات منجر به تدوین سیستم‌های فنی-اجتماعی شد که در حال حاضر در ایالات متحده آمریکا، بیشترین تلاش‌ها برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری را انجام می‌دهند. پیشروان کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد طراحی‌های شغل را با هدف هماهنگی بهتر بین کارکنان و تکنولوژی ارائه کردند. فعالیت‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری اغلب با همکاری مشترک اتحادیه‌ها و با مدیریت در طراحی کار، تدوین شد و منجر به ایجاد طراحی‌هایی از مشاغل گردید که برای کارکنان سطوح بالاتر، منزلت (اعتبار شغلی)، تنوع شغلی و باز خورد اطلاعاتی از نتایج را به ارمغان می‌آورد. (تدینی، ۱۳۸۷)

امروزه برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که منجر به رشد کارکنان در سازمان می‌شود (فیلیپو، ۱۹۹۸). به همین دلیل، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شریف، ۱۹۹۰). یافته‌های مطالعاتی حاکی از این است که اجزای این برنامه موجب کاهش شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادی می‌شود (گوردن، ۱۹۹۳).

### ابعاد و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

والتون (۱۹۷۴) الگویی را برای تبیین ابعاد هشتگانه کیفیت زندگی کاری به شرح زیر تنظیم کرده است:

- ۱) پرداخت منصفانه: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
- ۲) قانون‌گرایی: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واگمه از واکنش مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه.
- ۳) تأمین فرصت رشد و امنیت دائمی: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت، فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.
- ۴) وابستگی اجتماعی: چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی سازمان.
- ۵) توسعه توانمندی‌های فردی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به داده‌های متناسب با کار.
- ۶) فضای کلی کار: برقراری توازن و تعادل، هماهنگی زندگی کار و سایر بخش‌های زندگی کارکنان.
- ۷) ایمنی محیط: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.
- ۸) یکپارچگی اجتماعی: ایجاد جو فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این نگرش که آنان مورد نیاز سازمان هستند را تقویت کند (شهبازی، ساینپور، ۱۳۸۸).

عملکرد آموزشی در اواخر سالهای ۱۸۷۷، جوزف مایدریس در یک مطالعه، عملکرد درست نوشتن حدود ۳۰۰۰ دانش‌آموز آمریکایی را مورد مطالعه قرار داد. از این مطالعه به عنوان نخستین فعالیت ارزشیابی آموزشی که به صورت رسمی و نظام‌دار اجرا شده نام برده می‌شود. در اوایل قرن بیستم

آزمون‌های استاندارد شده رواج پیدا کردند و تقریباً همزمان با آزمون‌های استاندارد شده جنبش اعتبارگذاری به عنوان یکی از روش‌های اصلی در ارزشیابی مؤسسات آموزشی استفاده شده است. تاکید بر فعالیت دانش‌آموز و آنچه که وی در یک برنامه انجام می‌داد را می‌توان مشخصه اصلی فعالیت‌های انجام شده در سالهای قبل از ۱۹۳۰ دانست.

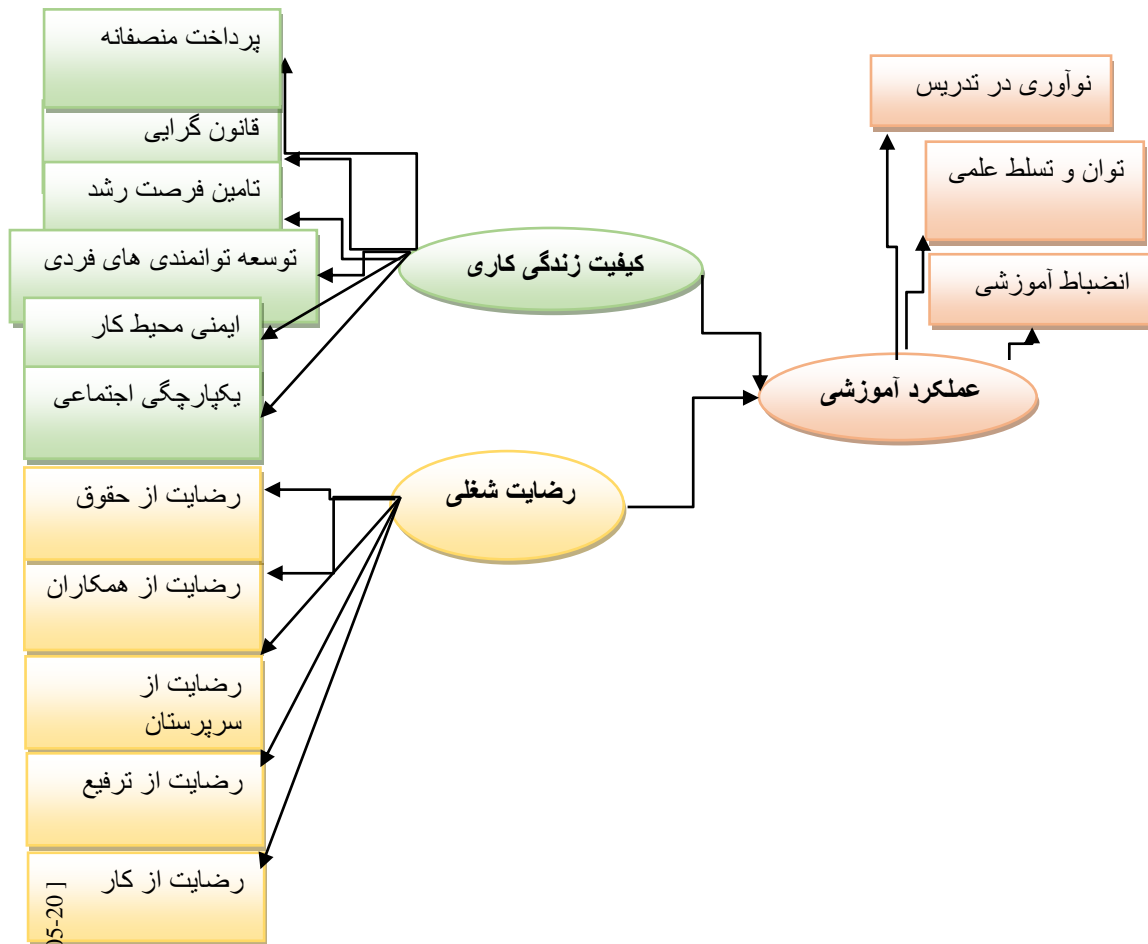
رالف تایلر در فاصله ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۵ ضمن فعالیت‌های خویش به این نتیجه رسید که یک برنامه آموزشی باید حول هدف‌های آموزشی مشخص سازمان و تدوین یابد. قضاوت در مورد موفقیت یا عدم موفقیت برنامه باید با توجه به میزان موفقیت فراگیران در رسیدن به هدف‌های تعیین شده برای برنامه انجام پذیرد. تایلر بر دامنه وسیعی از هدف‌های آموزشی، نظیر برنامه درسی و امکانات آموزشی تاکید نمود. وی همچنین ضرورت تهیه و تدوین، طبقه بندی و توصیف هدف‌های آموزشی با واژه‌های رفتاری را در آغاز مطالعه ارزشیابی مورد تاکید قرار داده است.

نظام آموزشی دارای دو بعد کمی و کیفی است و لازمه توسعه پایدار و همه جانبه این نظام، رشد متعادل و موزون در این ابعاد است. توجه محض به رشد کمی و غفلت از رشد کیفی پیامدهای ناگواری نظیر افت تحصیلی، وابستگی علمی، عدم خلاقیت و کارآفرینی، فرار مغزها و تولید ضعیف علم را برای این نظام در پی دارد. با توجه به نقش مهم نظام آموزشی در تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه که بتواند حرکت جامعه را به سوی توسعه همگانی تسریع بخشد، اهمیت جنبه کیفی آموزش بیش از پیش نمایان می‌شود.

صاحب نظران آموزشی اظهار می‌کنند که کاهش عملکرد آموزشی یکی از چالش‌های عمده ای است که در سالهای اخیر مؤسسات آموزشی با آن دست به گریبانند. از این نظر، عملکرد آموزشی که به طور عمده به سه بخش نوآوری در تدریس، توان و تسلط علمی و انضباط آموزشی تقسیم می‌شود و در پرسشنامه عملکرد آموزشی به طور دقیق مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

### چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

در تحقیق حاضر برای سنجش و اندازه گیری کیفیت زندگی کاری از مدل نظری والتون (۱۹۹۸) با استفاده از پرسشنامه استاندارد در شش بعد با روایی تأیید شده و پایایی بالای ۰/۷، و رضایت شغلی از مدل نظری مینه سوتا (۱۹۹۹) در شش بعد با روایی و پایایی مورد قبول در تحقیقات داخلی و خارجی و همچنین برای سنجش عملکرد آموزشی از مدل نظری تقی زاده و سلیمانی (۱۳۹۳) در سه بعد با روایی و پایایی تأیید شده استفاده گردیده است. بر اساس بررسی‌های انجام شده در تحقیقات قبلی و مبانی نظری مدل مفهومی ذیل ارائه گردیده است.



نمودار ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق با اقتباس از ناظم (۱۳۹۱)

در این بخش ابتدا روش تحقیق توضیح داده می‌شود و به دنبال آن جامعه آماری این پژوهش معرفی خواهد شد. پس از آن، نحوه تخمین حجم نمونه آماری و روش نمونه‌گیری توضیح داده می‌شود. سپس توضیحاتی درباره ابزارهای اندازه‌گیری و فرآیند ساخت آن‌ها، تعیین اعتبار و پایایی، و کنترل‌هایی که برای ابزارهای اندازه‌گیری انجام شده تا داده‌های معتبر جمع‌آوری شود، ارائه می‌شود. در پایان، روش‌های جمع‌آوری اطلاعات و آزمون‌های آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها معرفی می‌شوند.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدرسان زبان فرانسه در چهار مؤسسه می باشد که تعداد ۱۵۴ نفر اعلام شده است. تعداد پرسشنامه های تکمیل شده توسط پاسخگویان برابر ۱۴۴ مورد بوده است. به سخن دیگر، نرخ بازگشت پرسشنامه ها برابر با ۹۴ درصد بود. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر، سرشماری یا مطالعه کامل بوده است و تمام افراد جامعه مورد مطالعه قرار گرفتند. لذا، یکصد و پنجاه چهار پرسشنامه بین مدرسان توزیع گردید. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و عملکرد آموزشی با مقیاس لیکرت پنج درجه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شده است که شرح دقیق آنها بشرح زیر می باشد.

#### پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه توسط والتون (۲۰۰۴) در شش بعد؛ یکپارچگی اجتماعی، ایمنی محیط کار، توسعه توانمندی های فردی، تأمین فرصت رشد، قانون گرایی و پرداخت منصفانه به صورت ۲۷ سوال بسته - پاسخ در مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات حاتمی و همکاران (۱۳۹۰)، حسینی و همکاران (۱۳۸۶) و اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷) مورد تأیید قرار گرفته است.

#### جدول ۱-۳: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

عنوان	سوالات
یکپارچگی اجتماعی	۲۱-۲۰-۱۹-۱۸
توسعه ایمنی محیط کار	۹-۸-۷-۶-۵
تأمین فرصت های رشد	۱۷-۱۶-۱۵-۱۴
قانون گرایی	۲۲-۲۴-۲۳
پرداخت منصفانه	۴-۳-۲-۱
توسعه توانمندی های فردی	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰

#### پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه توسط مینه سوتا (۱۹۹۹) با پنج بعد رضایت از حقوق، رضایت از کار، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرستان و رضایت از ترفیع با ۲۰ سوال بسته - پاسخ در مقیاس لیکرت پنج درجه ای طراحی شده است. روایی و پایایی آن در تحقیقات داخلی نظیر؛ علوی لنگرودی و غفوری (۱۳۹۳)، دانش فرد و محبوب روش (۱۳۸۸)، رجبی و همکاران (۱۳۹۴) مورد تأیید قرار گرفته است.

## جدول ۲-۳: پرسشنامه رضایت شغلی و ابعاد آن

عنوان	سوالات
رضایت از حقوق	۴-۳-۲-۱
رضایت از کار	۸-۷-۶-۵
رضایت از همکاران	۱۲-۱۱-۱۰-۹
رضایت از سرپرستان	۱۶-۱۵-۱۴-۱۳
رضایت از ترفیع	۲۰-۱۹-۱۸-۱۷

## پرسشنامه عملکرد آموزشی

این پرسشنامه توسط تقی زاده و همکاران (۱۳۹۳) با سه بعد نوآوری در تدریس، توان و تسلط علمی و انضباط آموزشی با ۱۵ سوال بسته - پاسخ در مقیاس لیکرت پنج درجه ای طراحی شده است. روایی و پایایی آن در تحقیقات داخلی نظیر؛ تقی زاده و همکاران (۱۳۹۳)، قلاوندی و رحمت (۱۳۹۲) و مرادی و رجبی (۱۳۹۵) مورد تأیید قرار گرفته است.

## جدول ۳-۳: پرسشنامه عملکرد آموزشی و ابعاد آن

عنوان	سوالات
نوآوری در تدریس	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
توان علمی	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸
انضباط آموزشی	۱۵-۱۴-۱۳

برای بررسی مبانی نظری تحقیق، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات علمی - پژوهشی، منابع علمی معتبر در فضای مجازی، پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری موجود استفاده گردید. همچنین از ابزار فیش برداری نیز بهره گرفته شده است که از این بابت روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و در ضمن میدانی محسوب می‌گردد چرا که با توزیع پرسشنامه در جامعه واقعی مدرسان زبان فرانسه از آن‌ها نظرسنجی شده است. برای توزیع پرسشنامه‌ها با کسب مجوز از مراکز مجاز (اداره آموزش و پرورش و حراست) داده‌های مورد نیاز با همکاری مدرسان محترم ممکن گردید.

### توصیف داده های جمعیت شناختی (دموگرافیک)

در این مطالعه، چهار پرسش درباره ویژگی های جمعیت شناختی برای مدرسان مورد بررسی قرار گرفته بود. نتایج آمار توصیفی مربوط به این پرسش ها به شرح زیر ارائه می شود.

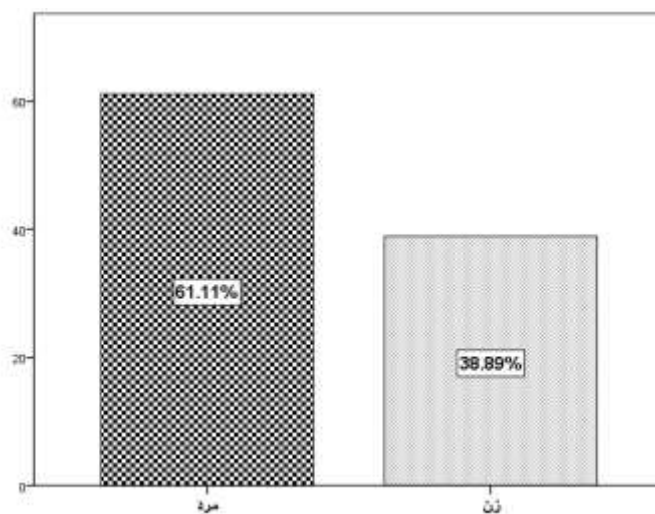
#### جنسیت

توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس جنسیت در جدول ۴-۱ ارائه شده است.

جدول ۴-۱: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری مربوط به جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
مرد	88	1/61
زن	56	9/38
جمع کل	144	0/100

همان طور که در جدول (۴-۱) قابل مشاهده است، از کل پاسخ دهندگان تعداد ۸۸ نفر از آنها مرد و ۵۶ نفر نیز زن می باشند. به عبارتی دیگر ۶۱/۱ درصد از شرکت کنندگان در این تحقیق را مدرسان مرد و ۳۸/۹ درصد را مدرسان زن تشکیل می دهند.



نمودار ۴-۱: توزیع فراوانی بر حسب جنسیت

نمودار (۴-۱) نشان دهنده آن است که، بیشترین فراوانی مربوط به گروه جنسی مردان و کمترین فراوانی نیز مربوط به گروه جنسی زنان می باشد.

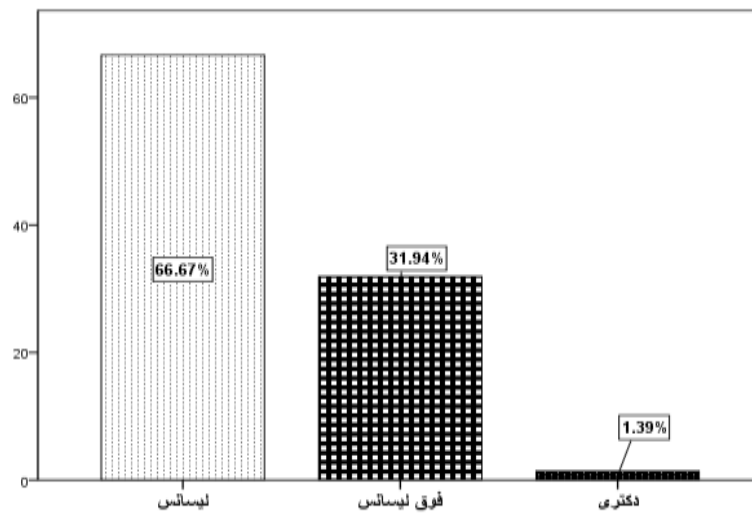
## تحصیلات

توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس تحصیلات در جدول ۴-۲ ارائه شده است.

جدول ۴-۲: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری مربوط به تحصیلات

متغیر تحصیلات	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
لیسانس	96	66/7
فوق لیسانس	46	31/9
دکتری	2	1/4
جمع کل	144	100/0

با توجه به جدول (۲-۴) مشاهده می‌گردد که ۹۶ نفر از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۶ نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۲ نفر نیز دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند.



نمودار ۴-۲: توزیع فراوانی بر حسب مدرک تحصیلی

همانگونه که در نمودار (۲-۴) ملاحظه می‌گردد، بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس با ۶۶/۶۷ درصد و کمترین فراوانی نیز مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی دکتری با ۱/۳۹ درصد می‌باشد.

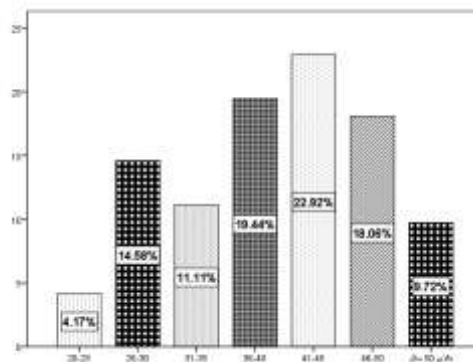


سن

توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس سن در جدول ۴-۳ ارائه شده است.  
 جدول ۴-۳: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری مربوط به سن

متغیر سن	فراوانی	درصد فراوانی
20-25	6	2/4
26-30	21	6/14
31-35	16	1/11
36-40	28	4/19
41-45	33	9/22
46-50	26	1/18
بالای ۵۰ سال	14	7/9
جمع کل	144	0/100

جدول (۳-۴) نشان دهنده آن است که ۶ نفر از پاسخگویان در دامنه سنی بین ۲۰ الی ۲۵ سال؛ ۲۱ نفر بین ۲۶ الی ۳۰ سال؛ ۱۶ نفر بین ۳۱ الی ۳۵ سال؛ ۲۸ نفر بین ۳۶ الی ۴۰ نفر؛ ۳۳ نفر بین ۴۱ الی ۴۵ سال؛ ۲۶ نفر بین ۴۶ الی ۵۰ سال و نهایتاً ۱۴ نفر نیز بالای ۵۰ سال سن قرار دارند.



نمودار ۴-۳: توزیع فراوانی بر حسب سن

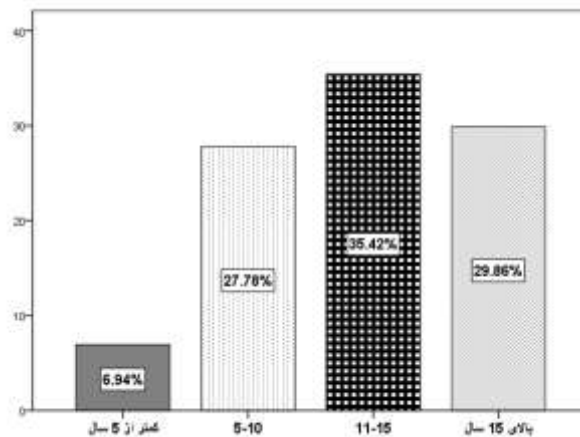
نمودار (۳-۴) بیانگر آن است که، بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان گروه سنی بین ۴۱ الی ۴۵ سال و کمترین فراوانی نیز مربوط به گروه سنی ۲۰ الی ۲۵ سال می‌باشد.

### سابقه کاری

توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس سابقه کاری در جدول ۴-۴ ارائه شده است.  
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری مربوط به سابقه کاری

متغیر سابقه کاری	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	10	6/9
5-10	40	27/8
11-15	51	35/4
بالای ۱۵ سال	43	29/9
جمع کل	144	100/0

جدول (۴-۴) بیانگر آن است که، ۱۰ نفر دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال؛ ۴۰ نفر بین ۵ الی ۱۰ سال؛ ۵۱ نفر بین ۱۱ الی ۱۵ سال؛ ۴۳ نفر بالای ۱۵ سال سابقه کاری قراردادارند.



نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی بر حسب سابقه کاری

همانگونه که در نمودار (۴-۴) مشاهده می گردد، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۱ الی ۱۵ سال سابقه خدمت با (۳۵/۴۲٪) و کمترین فراوانی نیز مربوط به گروه کمتر از ۵ سال سابقه خدمت با (۶/۹۴٪) می باشد.

### آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

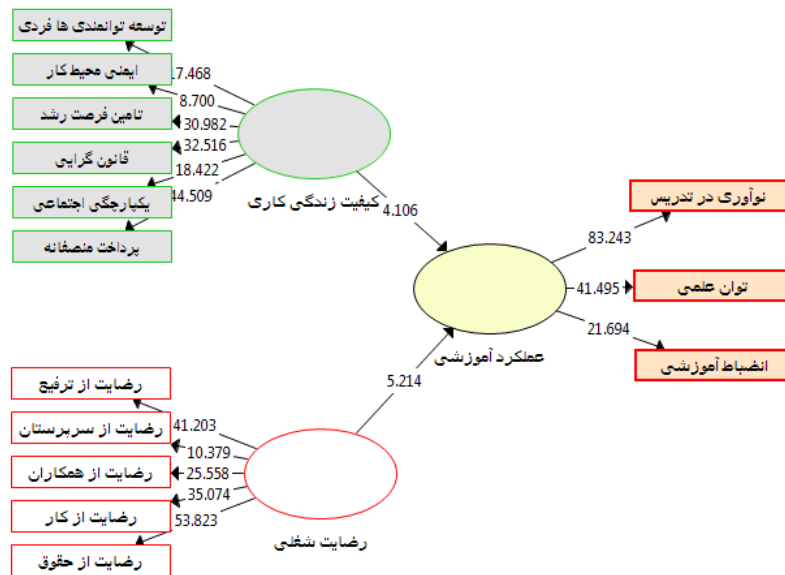
کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی رابطه معناداری دارد.

$H_0 =$  کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی رابطه معناداری ندارد.

$H_1 =$  کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی رابطه معناداری دارد.

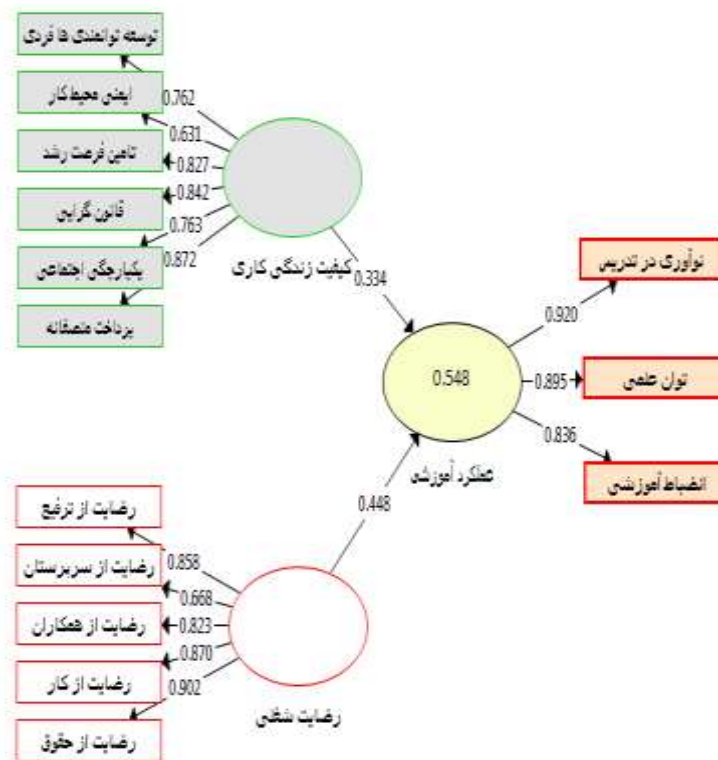
در الگوریتم pls پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی می توان به بررسی و آزمون فرضیه ای تحقیق پرداخت و به یافته های پژوهش رسید. در این مرحله ابتداء به بررسی ضرایب معناداری t یا معناداری تأثیر سازه برونزا و میانجی بر سازه درونزای مدل می پردازیم. سپس در صورت معنی دار بودن ضرایب، میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر وابسته را مورد کنکاش قرار داده می شود.

بررسی ضرایب معناداری t مربوط به فرضیه اصلی تحقیق



نمودار ۴-۹ : ضرایب معناداری (t-value)

همانگونه که در نمودار (۴-۹) مشاهده می‌گردد، خروجی ضرایب معناداری مدل با استفاده از روش Bootstrapping یا نمونه‌گیری مجدد نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی به ترتیب برابر (۴/۱۰۶ و ۵/۲۱۴) است که این مطلب نشان دهنده معناداری ضرایب مسیر بین سازه‌های تحقیق است و در سطح اطمینان ۹۵ درصد (باخطای ۰/۰۵) بیشتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. ضرایب معناداری t نشان داد که رابطه سازه برونزای مکنون با سازه درونزای تحقیق معنی‌دار است. اما برای ارزیابی میزان تأثیرگذاری کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بر عملکرد آموزشی باید از ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی استفاده شود که نتیجه آن به شرح نمودار (۴-۱۰) می‌باشد.



نمودار ۴-۱۰: مدل در حالت ضرایب استاندارد

مطابق با نمودار (۴-۱۰) ملاحظه می‌گردد که ضریب همبستگی یا بار عاملی استاندارد شده بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی به ترتیب برابر با (۰/۳۳ و ۰/۴۵) بوده است. به سخن دیگر، کیفیت زندگی کاری به میزان ۳۳ درصد از واریانس عملکرد آموزشی را تشریح می‌کند و از سوی دیگر رضایت شغلی نیز به میزان (۰/۴۵) از واریانس عملکرد آموزشی را تشریح می‌نماید. نتیجه اینکه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی قادر به تبیین تغییرات عملکرد آموزشی می‌باشند و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که فرضیه صفر تحقیق رد می‌گردد.

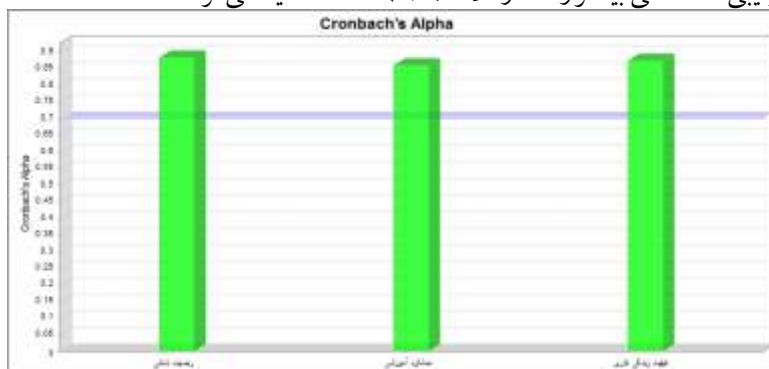
برازش مدل های اندازه گیری (آزمون های بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی) ارزیابی متغیرهای مکنون یا پنهان در علوم اجتماعی سابقه ای طولانی دارد. متغیرهای مکنون اشکالی از مفاهیم نظری هستند که به طور مستقیم قابل مشاهده نیستند و از طریق سنجه های آشکاری که قابل مشاهده اند اندازه گیری می شوند. در این ارتباط باید گفت که یک مدل اندازه گیری روابط بین یک سازه و سنجه های (سوالات یا ابعاد) آن را تشریح می کند. در حالی که یک مدل ساختاری روابط میان سازه های مختلف را مشخص می کند. اندرسون و گرینگ بر این باورند که تدوین مدل اندازه گیری ارجح تر از تحلیل مدل ساختاری است (دیامانتوپلوس و همکاران، ۲۰۰۸). مدل اندازه گیری، ارتباط میان سازه ها و سنجه ها را مشخص می کند و جهت این ارتباط می تواند از سازه به سمت سنجه ها (اندازه گیری انعکاسی) یا از سنجه ها به سمت سازه (اندازه گیری سازنده) باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۴-۵: ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

نام متغیر	آلفای کرونباخ مقدار ملاک (۰/۷)	پایایی مرکب مقدار ملاک (۰/۷)	میانگی واریانس استخراج شده (AVE) مقدار ملاک (۰/۵)
	مقادیر محاسبه شده	مقادیر محاسبه شده	مقادیر محاسبه شده
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۲
رضایت شغلی	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۶۹
عملکرد آموزشی	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۷۸

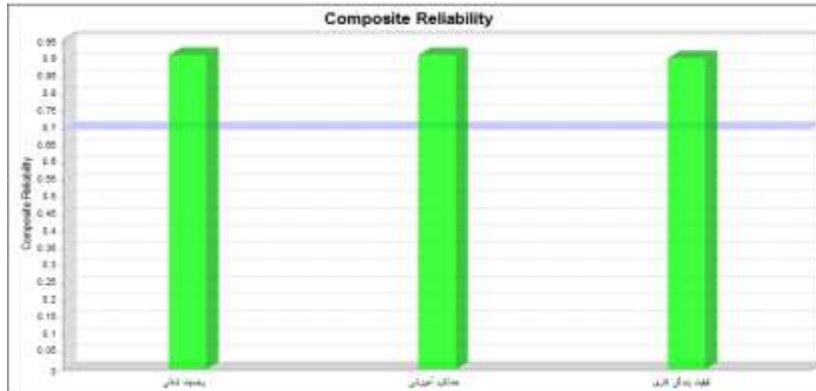
همانگونه که در جدول (۴-۵) ملاحظه می‌گردد، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) به ترتیب برای سازه های کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و عملکرد آموزشی برابر (۰/۶۲)؛ (۰/۶۹ و ۰/۷۸) است. با توجه به مقدار ملاک (۰/۵) می‌توان ادعا کرد که رویی همگرای مدل مناسب است. معیار آلفای کرونباخ که برای ارزیابی پایداری درونی بکار رفته، معیاری کلاسیک بوده که نشان دهنده میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص های آن است. مقدار بالای واریانس

تیین شده بین سازه و شاخص‌هایش در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱) نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان حد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. پایایی ترکیبی در روش PLS روش مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ می‌باشد. پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. معیار پایایی ترکیبی یا (CR) در مدل سازی معادلات ساختاری بهتر از آلفای کرونباخ است (وینزی و همکاران، ۲۰۱۰). به دلیل اینکه در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شوند، در حالی که در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌ها با بارعاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. این امر موجب می‌شود که مقادیر پایایی ترکیبی سازه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری نسبت به آلفای کرونباخ آنها باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۲ و ودآوری و رضازاده، ۱۳۹۱). در این تحقیق، پایایی مدل اندازه‌گیری با توجه به ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی که همگی بیشتر از مقدار ملاک (۰/۷) هستند، تأیید می‌گردد.



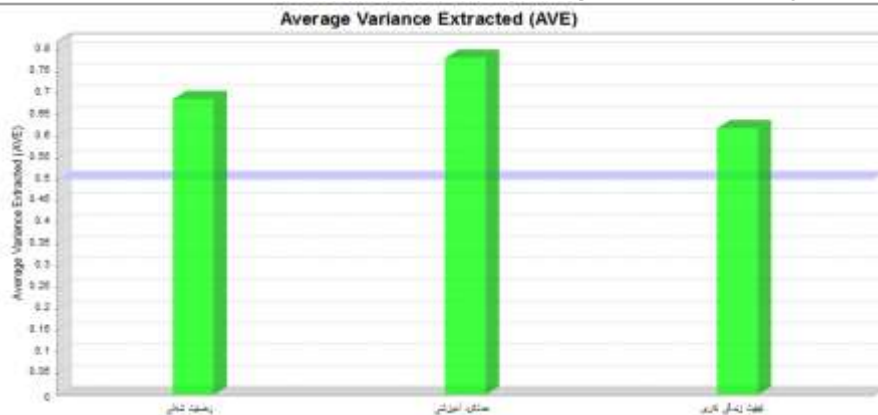
نمودار ۴-۵: مقایسه معیارهای آلفای کرونباخ محاسبه شده با معیار ملاک (۰/۷)

همانگونه که در نمودار (۴-۵) مشاهده می‌گردد، آلفای کرونباخ محاسبه شده با استفاده از داده‌های تحقیق همگی بالاتر از مقدار ملاک (۰/۷) می‌باشد. بنابراین پایایی مناسب ابزار مورد تأیید می‌باشد.



نمودار ۴-۶: مقایسه معیارهای پایایی ترکیبی محاسبه شده با معیار ملاک (۰/۷)

همانگونه که در نمودار (۴-۶) مشاهده می‌گردد، بررسی پایایی به روش ترکیبی با استفاده از داده‌های واقعی تحقیق، همگی بالاتر از مقدار ملاک (۰/۷) می‌باشد. بنابراین پایایی مناسب ابزار از طریق این معیار نیز مورد قبول می‌باشد.



نمودار ۴-۷: مقایسه میانگین واریانس استخراج شده با مقدار معیار ملاک AVE (۰/۵)

با توجه به نمودار (۴-۷) میانگین واریانس استخراج شده با استفاده از داده‌های واقعی تحقیق بیشتر از مقدار ملاک (۰/۵) می‌باشد. بنابراین روایی همگرای ابزار تحقیق با توجه به این معیار مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۴-۶: ماتریس سنجش روایی واگرا به روش بارهای عاملی متقابل

	رضایت شغلی	عملکرد آموزشی	کیفیت زندگی کاری
انضباط آموزشی	0.572	0.836	0.527
ایمنی محیط کار	0.422	0.393	0.631
تامین فرصت رشد	0.628	0.584	0.827
توان علمی	0.545	0.895	0.599
توسعه توانمندی‌ها فردی	0.565	0.473	0.762
رضایت از ترفیح	0.858	0.690	0.713
رضایت از حقوق	0.902	0.650	0.724
رضایت از سرپرستان	0.668	0.406	0.529
رضایت از همکاران	0.823	0.573	0.615
رضایت از کار	0.870	0.577	0.670
قانون‌گرایی	0.742	0.576	0.842
نوآوری در تدریس	0.745	0.920	0.682
پرداخت منصفانه	0.753	0.662	0.872
یکپارچگی اجتماعی	0.557	0.507	0.763

با توجه به جدول (۴-۶) ماتریس سنجش روایی واگرا به روش بارهای عاملی متقابل، مشاهده می‌گردد که همبستگی یا بارهای عاملی بین ابعاد هر سازه با خود همان سازه بیش‌تر از همبستگی ابعاد آن سازه با سایر سازه‌های تحقیق می‌باشد. به سخن دیگر، همبستگی بین ابعاد عملکرد آموزشی (نوآوری در تدریس، توان علمی و انضباط آموزشی) با خود عملکرد آموزشی برابر (۰/۹۲؛ ۰/۸۹ و ۰/۸۴) بوده است. در حالی که همبستگی این ابعاد با سازه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کمتر می‌باشد. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که ابزار تحقیق دارای روایی واگرا می‌باشند. این مهم در مورد سایر سازه‌ها و ابعادشان نیز صادق است.

### نتیجه‌گیری

عملکرد نیروی انسانی و مکانیسم‌های بهبود آن از جمله دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها محسوب می‌گردد. سازمان‌های پیشرو سعی داشته‌اند که با فراهم نمودن شرایط مساعد نظیر؛ حقوق کافی و متناسب با نوع کار، تأمین نیازهای مادی و روانی کارکنان، ایجاد شرایط رشد و ارتقای به مناصب بالاتر برای نیروی انسانی، فراهم نمودن محیطی امن و آرام و بدون دغدغه، توسعه توانمندی‌های فردی افراد، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری زمینه را برای بهبود عملکرد کارکنان فراهم نمایند. چرا که در صورت عدم تأمین این نیازمندی‌ها، نیروی انسانی انگیزه و شوق لازم و کافی برای محقق ساختن اهداف و آرمان‌های سازمان را نخواهند داشت. عصر حاضر، عصر رقابت بین سازمان‌ها و بهبود کیفیت کالاها و خدمات و توجه به خواسته‌های متنوع مشتریان



می‌باشد. در چنین فضایی نیروی انسانی مهم‌ترین عنصر برای دست یابی به این اهداف می‌باشد. تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان زبان فرانسه در چهار شهر ایران انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. به طوری که کیفیت زندگی کاری به میزان ۳۳ درصد و رضایت شغلی به میزان ۴۵ درصد از واریانس عملکرد آموزشی را تشریح می‌کنند. همچنین از دیگر یافته‌های این مقاله این بود که ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی توان تبیین تغییرات عملکرد آموزشی را دارند. همانگونه که در نمودار (۹-۴) ملاحظه گردید، ضریب مسیر معناداری (t-value) بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی به ترتیب برابر با (۴/۱۰۶؛ ۵/۲۱۴) بوده است. این مقادیر در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر از حد آستانه‌ای ۱/۹۶ می‌باشند. از این رو، فرضیه صفر تحقیق رد و فرض اصلی تأیید می‌گردد. ضریب تعیین محاسبه شده (۰/۵۵) نشان داد که دو متغیر برونزای تحقیق یعنی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به طور مشترک به میزان ۵۵ درصد از تغییرات عملکرد آموزشی را تبیین می‌کنند. از سوی دیگر ضریب بتای ( $\beta$ ) استاندارد شده کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به ترتیب برابر با (۰/۳۳ و ۰/۴۵) بوده است (نمودار ۴-۱۰). همین مسئله نشان می‌دهد که اگر به میزان یک واحد انحراف استاندارد، تغییری در کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رخ دهد به ترتیب به میزان ۰/۳۳ و ۰/۴۵ واحد انحراف استاندارد تغییر در عملکرد آموزشی رخ خواهد داد. بر اساس نتایج فرضیه اصلی تحقیق (رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی) پیشنهاد می‌گردد به رعایت انصاف و عدالت در پرداخت‌ها و توزیع امکانات رفاهی و پاداش‌ها و توجه به میزان حساسیت پست‌ها و نقش آنان در تحقق اهداف سازمان و توانمندی افراد توجه بیشتری شود.

## پی‌نوشت‌ها

## \* پرسشنامه رضایت شغلی

ردیف	سوالات	کاملاً مخالف				
		۱	۲	۳	۴	۵
۱	در مقایسه با کار و فعالیتم احساس می‌کنم، حقوق و مزایایم کافی است.					
۲	در مقایسه با دیگر کارکنان اداره حقوق و مزایایم مناسب است.					
۳	در این اداره امکانات رفاهی به طور عادلانه بین کارکنان توزیع می‌شود.					
۴	شغل من با توانایی‌ام متناسب است.					
۵	اکثر اوقات از مشاهده نتیجه کارم احساس خشنودی می‌کنم.					
۶	من از کارم بیشتر از اوقات فراغتم لذت می‌برم.					
۷	من احساس می‌کنم که در کارم استقلال و آزادی عمل دارم.					
۸	در اداره ما پیشرفت و ترقی شغلی به لیاقت و توانمندی فردی بستگی دارد.					
۹	در اداره ما به فرد امکان بروز توانمندی‌ها و استعدادهاش داده می‌شود.					
۱۰	مدیریت اداره به ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت پرسنل، اعتقاد و تاکید دارد.					
۱۱	در این اداره کارکنان احساس و روحیه همکاری با یکدیگر را دارند.					
۱۲	از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، احساس رضایت دارم.					
۱۳	ارتباط بین مدیریت و کارکنان در اداره ما به صورت مکتوب و رسمی است.					
۱۴	در این اداره مدیران، مشکلات را با کارکنان مطرح می‌کنند و آنها را در تصمیم‌گیری‌های مربوطه دخالت می‌دهند.					

رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با عملکرد آموزشی مدرسان زبان فرانسه در ایران

					در این اداره مدیران اطلاعات مورد نیاز را از کارکنان اخذ می-کنند و خود به تنهایی تصمیم می گیرند.	۱۵
					بین مدیر و کارکنان همدلی و اعتماد وجود دارد.	۱۶
					فضای فیزیکی و میزان نور محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است.	۱۷
					دکوراسیون و تجهیزات اداری محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است.	۱۸
					سرمایش و گرمایش محیطی که من در آن کار می کنم مناسب است.	۱۹
					چیدمان اتاق اتاق کار و نوع امکانات موجود در آن مناسب کار من است.	۲۰

\* پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

کاملاً راضی ام	راضی ام	نه راضی و نه ناراضی	ناراضی ام	کاملاً ناراضی ام	گویه ها
					۱. سطح رضایت شما از حقوق فعلیتان چگونه است؟
					۲. سطح رضایت شما از حقوقتان وقتی که با حقوق همکارانتان مقایسه می نمایید، چگونه است؟
					۳. سطح رضایت شما از پاداشها و مشارکت در نتایج فعالیت ها که از شرکت دریافت می دارید، چگونه است؟
					۴. سطح رضایت شما از مزایا چگونه است؟ (خواروبار، ایاب و ذهاب، هزینه پزشکی، دندانپزشک و . . .)
					۵. سطح رضایت شما از سفرهای کاری هفتگی چگونه است؟ (کمیت ساعات کاری)
					۶. راجع به حجم کاریتان (کمیت کار) چه احساسی دارید؟
					۷. راجع به میزان استفاده از تکنولوژی در انجام وظایف کاریتان چه احساسی دارید؟
					۸. رضایت شما از سطح سازگاری (شرایط کاری) در محیط کاریتان چگونه است؟

				۹. رضایت شما از تجهیزات ایمنی و حفاظت های فردی و جمعی که شرکت برای شما فراهم می آورد، چگونه است؟
				۱۰. سطح رضایت شما از میزان استقلالی که در کارتان دارید (فرصت برای تصمیم گیری) چگونه است؟
				۱۱. سطح رضایت شما راجع به اهمیت کار یا وظیفه ای که انجام می دهید چگونه است؟
				۱۲. راجع به انجام چندین کار در سازمان (امکان پذیری انجام چندین وظیفه و کار) چه احساسی دارید؟
				۱۳. سطح رضایت شما از ارزیابی عملکردتان چگونه است؟
				۱۴. سطح رضایت شما از میزان فرصت های رشد حرفه ای در محل کارتان چقدر است؟
				۱۵. سطح رضایت شما از میزانی که در آموزشها مشارکت داده می شوید چقدر است؟
				۱۶. در مورد شرایط و تعداد دفعاتی که استعفا در سازمان شما صورت می گیرد، چه احساسی دارید؟
				۱۷. در رابطه با انگیزه ای که شرکت برای مطالعه در شما بوجود می آورد چه احساسی دارید؟
				۱۸. در رابطه با میزان تبعیض (اجتماعی، مذهبی، جنسی و...) در محل کارتان چه احساسی دارید؟
				۱۹. راجع به میزان ارتباط با همکاران و رئیس در محل کارتان چه احساسی دارید؟
				۲۰. راجع به تعهد همکاران و تیم ها به کار، در محل کارتان چه نظری دارید؟
				۲۱. راجع به میزان ارزشی که سازمان برای ایده ها و ابتکارات شما قائل می شود چه احساسی دارید؟
				۲۲. سطح رضایت شما از میزانی که شرکت به حقوق کارگری احترام می گذارد، چقدر است؟
				۲۳. سطح رضایت شما از آزادی بیان در محیط کارتان چقدر است؟ (فرصت ابراز عقیده)
				۲۴. سطح رضایت شما از هنجارها و قوانین در کارتان چقدر است؟

\* پرسشنامه عملکرد آموزشی

ردیف	سوالات	کاملاً مخالف					کاملاً موافق				
		۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵
۱	قدرت بیان، تفهیم و انتقال مطالب درسی										
۲	ارائه عناوین و رعایت پیوستگی مطالب (طرح درس)										
۳	توانایی در ایجاد انگیزه و رغبت در دانش آموزان جهت مطالعه و تحقیق										
۴	تمایل و علاقه دبیران به موضوع تدریس										
۵	کیفیت تکالیف ارائه شده و رسیدگی به تکالیف										
۶	شیوه ی تدریس و به کار گیری روشهای مناسب و استفاده از امکانات موجود جهت آموزش										
۷	روشن بودن اهداف مدرس برای درس										
۸	ارتباط موثر دبیر با دانشهای قبلی آموخته شده در موضوع درس مربوطه										
۹	میزان تسلط دبیر به مطالب درس										
۱۰	معلومات عمومی دبیر در مورد مطالب جانبی مرتبط با درس										
۱۱	مفید و کافی بودن منابع، مطالب و تکالیف ارائه شده برای هر درس										
۱۲	شرکت دادن دانش آموزان در مباحث درسی و ایجاد خلاقیت ذهنی										
۱۳	امکان دسترسی به دبیر برای اخذ راهنمایی درس و ساعات مشاوره										
۱۴	رعایت نظم و مقررات آموزشی (حضور به موقع و رعایت طول زمان کلاس، کنترل حضور و غیاب)										
۱۵	توانایی کنترل و اداره ی کلاس										

## منابع و مأخذ

- امین بیدختی، ع. (۱۳۸۹). "رابطه بین هوش هیجانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان سمنان"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۳، صص ۳۱-۴۶.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، چاپ چهاردهم، تهران.
- الوانی، مهدی، معمار زاده، غلامرضا، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، تهران: ناشر مروارید.
- اسکات، دابلیوریچارد (۱۳۹۰) سازمان‌ها؛ سیستم های حقیقی و باز، مترجم: محمدرضا بهرنگی، چاپ سوم، تهران: کمال تربیت.
- آذرنیوشان، مریم، مشایخ، مریم، و محمدی شیرمحل، فاطمه. (۱۳۹۷). "رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان"، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، صص ۷۵-۹۴.
- پرهیزگار، کمال، (۱۳۶۸)، روابط انسانی در مدیریت، تهران: باستان.
- تدینی، شیوا، (۱۳۸۷)، "رابطه رضایت شغلی و سلامت روان با کیفیت زندگی کاری در پرسنل بهداشت خانواده مرکز بهداشت کرج"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- جزایری، احمد (۱۳۸۷)، "تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری صنایع معدنی ایران"، پایان نامه (دکترای حرفه ای)، دانشگاه شهید بهشتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- حاتمی، حسین، میرجعفری، سیداحمد، مجاهدی، سعیده. (۱۳۹۰). "رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان"، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۳)، صص ۲۵-۴۰.
- قربانی وحید، ممثلی سیما. (۱۴۰۲) "بررسی اثربخشی تکالیف خواندن در مقابل تکالیف گوش دادن در بهبود یادگیری واژگان در دانش آموزان دبیرستانی ایرانی بر اساس مجموعه چشم انداز: کاوشی در کتاب های انگلیسی دبیرستان [به زبان انگلیسی]"، زبان کاوی کاربردی (JSAL)، ۶(۴)، صص ۲۷-۴۵.
- هاشمی، سید احمد و نصیری، علی، (۱۳۹۷)، "بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهرستان جم"، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی.

### Acknowledgements

We would like to express our thanks to reviewers for their valuable suggestions on an earlier version of this paper.

### Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship and/or publication of this article.

### Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

### REFERENCES

- Akdere, M. (2006). "Improving Quality of Work-Life Implications for Human Resources", *Business Rivew*, Vol.1, pp. 89-173. [In English]
- Alwani, M., (2009), *Public Management*, 14<sup>th</sup> edition, Tehran. [In Persian]
- Alwani, M., Meamarzadeh, G., (2006), *Organizational Behavior*, Tehran: Morvarid Publisher. [In Persian]
- Amin Bidokhti, A. (2010). "Relationship between emotional intelligence and job satisfaction of government department employees in Semnan city", *Educational Leadership and Management Quarterly*, 3, pp 31-46. [In Persian]
- Anderson B. scarvia and Ball Samuel. (1978) *The profession and practice if program evaluation*, illus. [In English]
- Azarniushan, M., Mashayekh, M., and Mohammadi Shirmahalleh, F., (2017). "The relationship between organizational innovation and teachers' job performance and job satisfaction", *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 8(3), pp. 75-94. [In Persian]
- Bakır Arabacı, I. , and Seyda Deveci. (2022) "*The Relationship Between High School Teachers' Quality of Work Life and Job Satisfaction Levels*", *Shanlax International Journal of Education*, 10(3), pp. 86–95. DOI:10.34293/education.v10i3.4962.
- Bazaz jazayeri, A, pardakhtchi, M, (2007). "*Creating Model of Assessing Quality of life of Staffs in Organization*", *Management Science Journal*, 2(5), pp 123-151. [In English]
- Che Rose, R. , Beh, l. s. , Uli, j. , Idris, K. (2012), "Quality of work life: Implications of career dimensions". *Journal of Social Sciences*, 2(2), pp 61-67. DOI:10.3844/jssp.2006.61.67.

Cortese CG. (2007) "Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study". *J Nurs Manag*, 15(3): pp 303-12. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2007.00694.x.

Ertürk, R. (2022). "The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions". *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), pp 191-203. DOI: 10.33200/ijcer.1022519

Filippo, E. B. (1998). *Personal Management; McGraw-Hill Publishing*. 5<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill companies. [In English]

Ghorbani V, Mamashli S. (2023). "Examining the Effectiveness of Reading Tasks Versus Listening Tasks in the Improvement of Vocabulary Learning in Iranian High School Learners Based on Vision Series: Dissecting the High School English Books [In English]". *JSAL*. 6(4), 27-45. [In Persian]

Gordon, J. R. (1993). *A Diagnostic Approach to organizational Behavior*; 4<sup>th</sup> Edition, Allyn and Bacon, [Dissertation Abstract Ph. D]. University of Glamorgan Business School: Ponty pridd UK. [In English]

Hashemi, S., Nasiri, A., (2017), "Investigation of the relationship between the quality of work life and the job satisfaction of the employees of the education department of Jam city", *The third international conference on modern researches in the field of educational sciences, psychology and social studies*. [In Persian]

Hatami, H., Mirjafari, S. A., Mojahedi, S., (2011). "The relationship between quality of work life and organizational commitment and employee productivity", *New Approach in Educational Management*, 2(3), pp. 25-40. [In Persian]

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005), *Educational administration, theory, research and practice*, New York: MC Grow hill. [In English]

Jazayeri, A., (2007), "Development of a model for assessing the quality of working life in Iran's mining industries", Thesis (Professional Doctorate), *Shahid Beheshti University*, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [In Persian]

Kazemi M, Tavakolizadeh Ravari M, Toyserkani Ravari M. (2013) "The Study of Readers' Demographic and behavioral Patterns for Selective Dissemination of News", *Research on Information Science and Public Libraries*, 18(4), pp 493-514. [In English]

Kazemi, A., & Derakhshide, H. (2014). "The Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Employees' Job Satisfaction and Performance in Hotel Industry of Mashhad by Using Structural Equation Modeling". *Journal of Applied Sociology*, 25(3), pp 89-101. [In Persian]

Parhizgar, K., (1989), *human relations in management*, Tehran: Bastan Publisher. [In Persian]



Raj Adhikari, D. and Gautam, D.K. (2010), "Labor legislations for improving quality of work life in Nepal", *International Journal of Law and Management*, 52(1), pp. 40-53. DOI: 10.1108/17542431011018534.

Saklani, D. R(2011), "Quality of work life in the Indian Context: An Empirical Investigation". *Decision*, 31(2), pp 101-135. [In English]

Scott, W. R., (2018) *Organizations; real and open systems*, translator: Mohammadreza Behrangi, 3<sup>th</sup> edition, Tehran: Kamal Tarbiat Publisher. [In Persian]

Shahbazi, B., Vaezi, M., & Sanaie Pour, H. (2009). "A Survey of Relationship Between the Quality of Work Life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University & Esfahan Medical Science University". *Journal of Public Administration*, 1(3), pp 69-84. [In Persian]

Shareef, R. (1990). "QWL Programs Facilitate Change"; *Personnel Journal*, 69 (106), pp 50-67. [In English]

Smith. D, E. (1986). *Training Programs for performance Appraisal*. Academy of management Review, L, pp: 22-40. [In English]

Tadini, S., (2007), "The relationship between job satisfaction and mental health with the quality of work life in family health personnel of Karaj Health Center", Master's thesis, *Payam Noor University*. [In Persian]