MEJDS. 2020; 10:41.

Published online 2020 May. **Research Article**

The Relationship between Quality of Working Life and Job Satisfaction in Exceptional School Teachers

*Kamali M[1], Moeen Shahangyan M[2], Mobaraki H[3], Akbar Fahimi M[4]

Author Address
1. Physiotherapist and Health Education Specialist, Professor, University of Iran, Tehran, Iran;
2. Master of Rehabilitation Management, University of Iran, Tehran, Iran;
3. PhD in Occupational Therapy, Professor, University of Iran, Tehran, Iran;
4. PhD in Health Services Management, Professor, University of Iran, Tehran, Iran.
***Corresponding Author E-mail:** kamali.mo@iums.ac.ir

Received: 2018 October 15; **Accepted:** 2018 December 28

Abstract

Background & Objectives: Each organization requires different resources to achieve its goals. Furthermore, human resources are undoubtedly the most critical capital in any organization. Job satisfaction is among the most essential issues at the managerial and human resource levels of organizations. This concept significantly impacts organizational progression as well as workforce health. Job satisfaction varies depending on the quality of working life. The quality of working life is not only affected by job satisfaction, but also by satisfaction in other life aspects, such as family satisfaction, leisure, social life, and financial status. Therefore, the focus of quality of working life is beyond job satisfaction; it includes the impact of the work environment on job satisfaction, contentment in non–residential dimensions, and mental health. One of the variables affecting the quality of working life is the degree of satisfaction with one's job. The present study aimed to determine the relationship between job satisfaction and the quality of working life among the teachers of exceptional schools in Tehran City, Iran.

Methods: This descriptive–analytical study was conducted on 244 students of Tehran's exceptional schools in 2018 that were selected by cluster random sampling method. After conducting the normalization test, Pearson's correlation coefficient was used to analyze the relationship between demographic characteristics and job satisfaction and the quality of working life. T–test and Analysis of Variance (ANOVA) were used to analyze the obtained data in SPSS.

Results: The achieved results indicated that the average value of job satisfaction of teachers in exceptional schools was equal to 74.7%, i.e., teachers in exceptional schools were satisfied with their career. Furthermore, the average score of quality of working life for exceptional school teachers was calculated as 80.63%, indicating their high quality of working life. The correlation coefficient between the quality of working life and job satisfaction was computed as 0.751, and there was a positive and significant relationship between these variables.

Conclusion: According to the results of the study, exceptional school teachers have a good working life quality and job satisfaction. Improving the quality of working life can lead to greater job satisfaction in teachers in these schools and improve the provision of educational services to students.

Keywords: Quality of working life, Job satisfaction, Exceptional school teacher.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۳۹۹؛ (۱۰):۴۱.

انتشار برخط اردیبهشت ۱۳۹۹ مقاله پژوهشی اصیل

بررسی رابطهٔ رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران

*محمد کمالی[۱]، محدثه‌السادات معین شاهنگیان[۲]، حسین مبارکی[۳]، ملاحت اکبرفهیمی[۴]

توضیحات نویسندگان

۱. فیزیوتراپیست و متخصص آموزش بهداشت، استاد دانشگاه ایران، تهران، ایران؛

۲. کارشناس ارشد مدیریت توان‌بخشی، دانشگاه ایران، تهران، ایران؛

۳. دکترای کاردرمانی، استاد دانشگاه ایران، تهران، ایران؛

۴. دکترای مدیریت خدمات بهداشتی‌درمانی، استاد دانشگاه ایران، تهران، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** kamali.mo@iums.ac.ir

تاریخ دریافت: ۲۳ مهر ۱۳۹۷؛ **تاریخ پذیرش:** ۷ دی ۱۳۹۷

چکیده

زمینه و هدف: از ارکان بسیار مهم ثبات هر سازمان رضایت شغلی کارکنان است. کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است که شامل تأثیر محیط کار بر رضایت شغلی و رضایت در حوزه‌های غیرکاری زندگی و احساس سلامت ذهنی می‌شود. هدف از مطالعهٔ حاضر تعیین رابطهٔ بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان مدارس استثنایی شهر تهران بود.

روش‌بررسی: این مطالعه از نوع توصیفی‌ـ‌تحلیلی بود و به‌روش مقطعی و روی ۲۴۴ نفر از معلمان مدارس استثنایی شهر تهران در سال ۱۳۹۷ انجام شد که به‌روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های بیست‌سؤالی رضایت شغلی مینه‌سوتا (ویس، ۱۹۶۷) و بیست‌وچهارسؤالی کیفیت زندگی کاری ون لار (ون لار، ۲۰۰۷) به‌کار رفت. برای تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و به‌منظور تجزیه‌وتحلیل از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی به‌ترتیب ۷۴/۷۶ و ۱۱/۳۸ برای رضایت شغلی و ۸۰/۶۳ و ۱۱/۱۷ برای کیفیت زندگی کاری است؛ یعنی به‌طورکلی معلمان مدارس استثنایی از شغل خود راضی بودند. همچنین میانگین کیفیت زندگی کاری نشانگر کیفیت زندگی کاری خوب معلمان مدارس استثنایی است. بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۷۵۱ بود و رابطهٔ مثبت و معناداری وجود داشت ($p<۰/۰۰۱$).

نتیجه‌گیری: طبق نتایج مطالعه معلمان مدارس استثنایی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی خوبی دارند. ارتقا و بهبود ابعاد کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجربه رضایت شغلی بیشتری در معلمان این مدارس و بهبود ارائهٔ خدمات آموزشی به دانش‌آموزان شود.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، معلم مدارس استثنایی.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

۱ مقدمه

هر سازمانی برای رسیدن به هدف‌های خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی‌تردید منبع مهم‌تر در هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است (۱). از موضوعات بسیار مهم و شایع که در سطوح مدیریتی و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت خاصی به آن داده شده، رضایت شغلی است؛ چراکه این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش درخورتوجهی دارد (۲). رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری متفاوت است. کیفیت زندگی کاری تنها متأثر از رضایت شغلی نیست، بلکه متأثر از رضایت در سایر حیطه‌های رضایتی در زندگی ازقبیل رضایت از خانواده، اوقات فراغت، زندگی اجتماعی و زندگی مالی نیز می‌باشد؛ بنابراین تمرکز کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است که شامل تأثیر محیط کار بر رضایت از شغل و رضایت در حوزه‌های غیرکاری زندگی و احساس سلامت ذهنی می‌شود (۳). کیفیت زندگی کاری از جنبه‌های کاری بسیار مهم در سازمان می‌باشد که تضمین ادامهٔ کار کارمندان در سازمان است. کیفیت زندگی کاری به فضایی اطلاق می‌شود که در آن افراد سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌های خود را بهبود بخشند (۴). سوزا پوزا و سوزا پوزا در پژوهشی که انجام دادند شاخص‌های مهم‌تر رضایت شغلی را این چنین بیان کردند: لذت‌بردن از شغل یا جذابیت شغل؛ روابط با مدیران و همکاران؛ درآمد زیاد؛ استقلال؛ فرصت‌های به‌وضوح تعریف‌شدهٔ پیشرفت در آن حرفه (۵). کیفیت زندگی کاری به‌دلیل ارتقای کیفیت منابع انسانی مدنظر اکثر مدیران قرار گرفته و این موضوع مسئلهٔ پیچیده‌ای است که شامل متغیرهای محیط کاری بوده و نتیجهٔ ارزیابی کلی افراد از شغل می‌باشد (۶). در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به‌عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند؛ لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته می‌باشد که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (۷). کیفیت زندگی کاری بر احساس فرد دربارهٔ مطلوبیت مکان کاری و آنچه در آن بوده پایه‌گذاری می‌شود و مربوط به تجربهٔ جاری فرد در حیطه‌های کاری است؛ همچنین هدف آن ارتقا و بهبود رضایت کارکنان بوده و رضایت شغلی می‌تواند موجب ارتقای بهره‌وری شود؛ بنابراین مطالعهٔ رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی می‌تواند نقش اساسی در آشکارسازی عوامل مؤثر بر بهبود ارائهٔ خدمات توسط معلمان مدارس استثنایی داشته باشد (۸).

یکی از متغیرهای اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری میزان رضایت فرد از شغل خویش است (۹)؛ اما باتوجه به پژوهش‌های اجراشده و بازنگری روند ارزشیابی سازمان آموزش‌وپرورش استثنایی از میزان رضایت‌مندی کارکنان و دبیران مشغول به خدمت، این‌گونه استنباط می‌شود که میزان رضایت شغلی آنان در سطح مطلوبی نباشد (۱۰). البته تحقیقاتی نیز وجود دارد که مبنی‌بر رضایت شغلی مطلوب این معلمان است (۱۱). در آموزش‌وپرورش استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و مشکل به‌شمار می‌آید. عواملی مثل نیاز دانش‌آموزان و تفاوت‌های فردی و محدودیت‌های متعدد آنان و نیز لزوم پاسخ‌گویی به والدین و مربیان، آموزش را بسیار پیچیده و مشکل کرده است. معلمان مدارس استثنایی دارای موقعیت کاری پرفشاری هستند و باتوجه به اهمیت نقش این معلمان در پرورش نیروی جسمانی و روانی و تقویت روحیهٔ سالم در دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، این گروه نیازمند توجه فراوان است (۱۲). معلمان مدارس استثنایی به‌علت وضعیت خاص محیط آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، وظایفی دشوارتر و به‌تبع آن آسیب‌پذیری بیشتری نیز دارند. اولین قدم درجهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان تأثیر دارد. یکی از این عوامل رضایت شغلی آنان است؛ چراکه رابطهٔ مستقیمی بین رضایت شغلی و عملکرد وجود دارد (۱۰). شناخت عوامل مؤثر بر رضایت معلمان و کارکنان مدارس به‌طورکلی و معلمان و کارکنان مدارس استثنایی به‌طور خاص، به‌دلیل موقعیت ویژه و استثنایی این مدارس که آن‌ها را از دیگر فضاهای آموزشی عادی متمایز کرده است و نیز معلمان و کارکنان این مدارس که تحت فشارهای ناشی‌از وضعیت دانش‌آموزان استثنایی دارای مشکلات خاص بوده، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است (۱). در پژوهشی که ابراهیمی بر معلمان مدارس استثنایی انجام داد میزان رضایت شغلی آن‌ها را در حد مطلوب گزارش کرد (۱۱). همچنین در مطالعهٔ مرزوقی و همکاران در شهر بوشهر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی در سطح خوب و مطلوب عنوان شده است (۱۳). در تحقیقی که بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شریف توسط میرکمالی و همکاران انجام گرفت رابطهٔ مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی وجود داشت (۹). قاسمی و همکاران در پژوهشی روی معلمان شهر گیلانغرب، رابطهٔ معنادار و مثبتی را بین دو مؤلفه مدنظر به‌دست آوردند (۱۴). ماموری سوآتی در تحقیقی کیفیت زندگی کاری معلمان را مطلوب گزارش کرد (۱۵). کلیر کستیل در پژوهش خود رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی را در حد خوب عنوان نمود (۱۶).

آموزش‌وپرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است؛ لذا معلمان به‌عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش‌وپرورش رکن اساسی آن به‌شمار می‌روند و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد؛ در این رابطه بحث کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به‌شکلی اثربخش، حائز اهمیت است. به‌ویژه زمانی‌که بررسی کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی مطرح گردد، اهمیت موضوع دو چندان می‌شود. این در حالی است که در پژوهش‌های صورت‌گرفته، به کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی معلمان در مراکز آموزش کودکان استثنایی توجهی نشده و این مسئله به‌عنوان شکافی پژوهشی به چشم می‌خورد؛ لذا پژوهش حاضر با آگاهی از این وضعیت، درصدد بررسی کیفیت زندگی شغلی و رابطهٔ آن با رضایت شغلی معلمان مراکز آموزش استثنایی برآمد تا جای خالی اشاره‌شده در حوزهٔ پژوهش‌های مربوط را پر کند.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

۲ روش‌بررسی

این مطالعه مقطعی و از نوع توصیفی_تحلیلی بود. جامعهٔ مطالعه‌شده تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان تهران بودند. با مراجعه به ادارهٔ آموزش‌وپرورش استثنایی مشخص شد که تعداد جمعیت معلمان این مدارس ۱۸۰۰ نفر است و براساس آن حجم نمونه با استفاده از جدول کوکران ۲۶۰ نفر تعیین گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از این ۲۶۰ نفر، لیست کاملی از مدارس استثنایی شهر تهران از ادارهٔ آموزش‌وپرورش گرفته شد و بعد از حذف مراکز خصوصی، تقسیم مدارس به چهار گروه نابینایان، ناشنوایان، کم‌توان ذهنی و کم‌توان جسمی صورت گرفت. سپس به‌روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از هر گروه پنج مدرسه از مناطق مختلف شهر تهران انتخاب شد. لیست مدارس انتخابی به مدیر مربوط در ادارهٔ آموزش‌وپرورش داده شد. سپس نامه‌ای توسط سیستم اتوماسیون اداری برای مدارس انتخابی ارسال گردید. از روز بعد با مراجعه به مدارس و معرفی محقق، کار با رعایت ملاحظات اخلاقی آغاز شد. ملاحظات اخلاقی عبارت بود از: اینکه تمامی پرسش‌نامه‌ها و اطلاعاتی که از معلمان به‌دست می‌آید باید به‌صورت محرمانه و نزد محقق به امانت باشد؛ ارائهٔ توضیحات مکتوب در رابطه با پژوهش به مشارکت‌کنندگان صورت گیرد؛ حق کناره‌گیری به مشارکت‌کنندگان داده شود؛ هیچ‌گونه ضرر و زیان و هزینه برای مشارکت‌کنندگان به‌همراه نداشته باشد. در اکثر مدارس بعد از ارائهٔ پرسش‌نامه‌ها توضیحات لازم دربارهٔ نوع پژوهش و اهداف آن و نحوهٔ پاسخ‌دهی صحیح به سؤالات پرسش‌نامه‌ها به‌صورت شفاهی بیان شد و تا پایان وقت کاری پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری گردید. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بود از: ۱. معلمان شاغل در مدارس ناشنوایان، نابینایان، کم‌توانان ذهنی و کم‌توانان جسمی؛ ۲. معلمان با سابقهٔ کار بیشتر از یک‌سال. معیارخروج شامل تکمیل ناقص پرسش‌نامه از سوی مشارکت‌کنندگان در پژوهش بود.

متغیرهای مطالعه شامل رضایت شغلی[1]، کیفیت زندگی کاری[2]، سن، وضعیت تأهل و سابقهٔ کار و روش گردآوری داده‌ها در این مطالعه ازطریق پرسش‌نامه بود. در این پژوهش از پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی مینه‌سوتا[3] (MSQ) جهت کسب اطلاعات رضایت شغلی و از پرسش‌نامهٔ کیفیت زندگی کاری ون لار[4] برای اطلاعات کیفیت زندگی کاری استفاده شد.

پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی مینه‌سوتا به‌صورت مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت است و باتوجه به اینکه کدگذاری طیف لیکرت در پرسش‌نامه از یک تا پنج می‌باشد (خیلی راضی پنج و خیلی ناراضی یک) امتیازات از ۲۰تا۱۰۰ توزیع و در چهار سطح طبقه‌بندی شده است که عبارتند از: خیلی ناراضی (۲۰تا۴۰)؛ ناراضی (۴۱تا۶۰)؛ راضی (۶۱تا۸۰)؛ خیلی راضی (۸۱تا۱۰۰) (۱۷).

این پرسش‌نامه اولین‌بار توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه‌سوتا و با ۱۰۰ سؤال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس و داویس و انگلند لافکویست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح کردند و سؤالات آن را به ۲۰ سؤال کاهش دادند (۱۷). در تحقیق حاضر از ویرایش دوم که ۲۰سؤالی بوده، استفاده شد. هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی مینه‌سوتا توسط رحمانی انجام پذیرفت و روش استفاده‌شده در این پژوهش هنجاریابی از نوع آزمون‌سازی بود؛ همچنین پایایی به‌روش آلفا بین ۰/۶۸تا۰/۸۴ و پایایی بازآزمایی بین ۰/۳۹تا۰/۷۰ به‌دست آمد و روایی آن نیز تأیید شد (۱۴).

پرسش‌نامهٔ کیفیت زندگی کاری ون لار دارای ۲۴ سؤال بوده که سؤالات پرسش‌نامه در مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای به‌صورت «کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافق» تنظیم شده است. ۲۳ سؤال این پرسش‌نامه شش حیطهٔ رضایت از حرفه، بهزیستی عمومی، شرایط کارکردن، ارتباط بین کار و زندگی، استرس شغلی و کنترل در کار را می‌سنجد و سؤال ۲۴ به‌طور مجزا رضایت از کیفیت زندگی کاری را ارزیابی می‌کند. باتوجه به ۲۴ سؤال مشخص‌شده در پرسش‌نامهٔ کیفیت زندگی کاری برای بررسی سطح کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی و با عنایت به اینکه کدگذاری طیف لیکرت در پرسش‌نامه از یک تا پنج است، امتیاز از ۲۴تا۱۲۰ توزیع شد: به این ترتیب که امتیاز ۲۴تا۴۸ معادل کیفیت زندگی کاری خیلی ضعیف، امتیاز ۴۹تا۷۲ کیفیت زندگی کاری ضعیف، امتیاز ۷۳تا۹۶ کیفیت زندگی کاری خوب و درنهایت امتیاز ۹۶تا۱۲۰ معادل کیفیت زندگی کاری خیلی خوب در نظر گرفته شد (۱۸).

پرسش‌نامهٔ کیفیت زندگی کاری ون لار در ایران برای اولین‌بار توسط شعبانی‌نژاد ترجمه و در مطالعه‌ای توسط شعبانی‌نژاد و همکاران روایی و پایایی آن تأیید شد. در این مطالعه پرسش‌نامهٔ کیفیت زندگی کاری بعد از ترجمه، باتوجه به شرایط فرهنگی و موقعیتی ایران و همچنین باتوجه به اینکه جامعهٔ مطالعه را پزشکان خانواده تشکیل داده، تنظیم گردید. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه از استادان و صاحب‌نظران گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم‌پزشکی تهران و همچنین کارشناسان حوزهٔ گسترش وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی استفاده شد. در مطالعهٔ شعبانی‌نژاد و همکاران روایی و پایایی پرسش‌نامهٔ مذکور به‌روش آزمون_بازآزمون انجام شد. ضریب همبستگی ۰/۹۵ بین سؤالات وجود داشت. آلفای کرونباخ برای سنجش ارتباط درونی پرسش‌ها ۰/۷۸ بود (۱۹). در ادامه با جمع‌آوری کامل پرسش‌نامه‌ها، تمامی داده‌های به‌دست‌آمده تجزیه‌وتحلیل شدند. برای نمایش نتایج مطالعه از آمار توصیفی، فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد. همچنین شاخص‌های پراکندگی مانند واریانس و انحراف معیار و انحراف استاندارد به‌کار رفت. برای بررسی فرضیهٔ مطالعه پس از انجام آزمون نرمالیتی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

۳ یافته‌ها

داده‌های توصیفی پژوهش به‌شرح زیر در جدول ۱ آمده است.

همان‌طورکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود ۱۵۶ نفر (۶۳/۹درصد) افراد بیشتر از ۴۰ سال بودند و زنان ۸۲درصد جمعیت مطالعه‌شده را

[1]. Job satisfaction
[2]. Quality of work life
[3]. Minnesota Satisfaction Questionnaire short form
[4]. Work-Related Quality of Life Scale

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

تشکیل دادند. بیشترین مدرک تحصیلی لیسانس بود و نیمی از جمعیت ۳۰درصد بیشتر از سایر مدارس بودند. سابقهٔ کار بیشتر از۲۰ سال داشتند. معلمان مدارس کم‌توانان ذهنی با

جدول ۱. توزیع معلمان مدارس استثنایی مطالعه‌شده برحسب متغیرهای دموگرافیک

متغیر	تعداد	درصد
سن		
کمتر از ۳۰ سال	۱۷	۷/۰
۳۱تا۴۰ سال	۷۱	۲۹/۱
بیشتر از ۴۰ سال	۱۵۶	۶۳/۹
جنس		
مرد	۴۴	۱۸
زن	۲۰۰	۸۲
سطح تحصیلات		
فوق‌دیپلم	۱۸	۷/۴
لیسانس	۱۴۶	۵۹/۸
فوق‌لیسانس	۷۸	۳۲/۰
دکتری	۲	۰/۰۸
سابقهٔ کار		
کمتر از۱۰ سال	۳۱	۱۲/۷
۱۰تا۲۰ سال	۹۱	۳۷/۳
بیشتر از ۲۰ سال	۱۲۲	۵۰/۰
نوع مدرسهٔ محل اشتغال		
نابینایان	۵۵	۲۳/۰
ناشنوایان	۳۳	۲۳/۵
کم‌توان ذهنی	۸۰	۳۰/۷
کم‌توان جسمی	۷۵	۲۳/۸

جدول ۲. مشخصات توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۷۴/۷۶	۱۱/۳۸
رضایت شغلی	۸۰/۶۳	۱۱/۱۷
سن	۴۱/۷۹	۶/۷۵
سابقهٔ کار	۱۹/۱۲	۷/۹۴

نتایج آمار توصیفی این پژوهش برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و نیز متغیرهای سن و سابقهٔ کار در جدول ۲ ارائه شده است. میانگین نمرات رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که سطح کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی در حد مطلوب قرار دارد؛ یعنی افراد مطالعه‌شده از میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی خوبی برخوردارند.

برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان از آزمون همبستگی استفاده شد. باتوجه به اینکه در مطالعه $p<۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۵۱$ است، بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطهٔ معناداری مشاهده می‌شود؛ بدین‌معنا که بین این دو متغیر رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد که با بهبود کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی افزایش پیدا می‌کند.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

جدول ۳. رابطهٔ کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان

	رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی	مقدار p
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۵۱	<۰/۰۰۱

ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری شامل شش حیطهٔ رضایت از حرفه، بهزیستی عمومی، شرایط کارکردن، ارتباط بین کار و زندگی، استرس شغلی، کنترل در کار و کیفیت زندگی کاری کلی است که به‌صورت مجزا رابطهٔ هر حیطه با رضایت شغلی ارزیابی شد.

جدول ۴. رابطهٔ بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی

	رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی	مقدار p
رضایت از حرفه	۰/۷۰۸	<۰/۰۰۱
ارتباط بین کار و زندگی	۰/۵۰۸	<۰/۰۰۱
بهزیستی عمومی	۰/۵۰۸	<۰/۰۰۱
کنترل در کار	۰/۵۹۳	<۰/۰۰۱
شرایط کارکردن	۰/۵۲۵	<۰/۰۰۱
استرس شغلی	ـ۰/۲۵۸	<۰/۰۰۱
کیفیت کلی زندگی کاری	۰/۵۷۸	<۰/۰۰۱

رابطهٔ ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در همهٔ حیطه‌ها معنادار بود (p<۰/۰۰۱)؛ بنابراین، بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطهٔ معنادار وجود دارد. در تمامی حیطه‌ها به‌جز استرس شغلی، این رابطه‌ها مثبت و معنادار است؛ اما رابطهٔ استرس شغلی با رضایت شغلی منفی می‌باشد؛ یعنی با افزایش استرس شغلی رضایت شغلی معلمان کاهش یافته است. در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، بُعد رضایت از حرفه با ضریب ۰/۷۰۸ و استرس شغلی با ضریب ۰/۲۵۸ ـ به‌ترتیب، رابطهٔ قوی‌تر و ضعیف‌تر را با رضایت شغلی داشتند. لازم به‌ذکر است که کیفیت کلی زندگی کاری تنها شامل یک‌سؤال بوده و خود یک‌بعد از کیفیت زندگی کاری است که به‌صورت مجزا سنجیده می‌شود و با کیفیت زندگی کاری کل متفاوت است.

٤ بحث

دنیای امروز دنیای تحول و رقابت است و همهٔ سازمان‌ها در حال تلاش برای رسیدن به بیشترین بهره‌وری و تولید هستند. همگی در حال تلاش و پیشی‌گرفتن از یکدیگرند و سعی بسیار در کاهش نقاط ضعف جهت افزایش نقاط مثبت خود دارند (۱۳). در این میان نیروی انسانی سرمایهٔ مهم‌تر سازمان می‌باشد و ازجمله توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای است که باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود. درواقع سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزهٔ قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامهٔ عضویت سازمانی باشند و فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند؛ کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی مشغول به کار باشند (۱). به‌همین دلیل شناسایی راهکارهایی که باعث به‌کارگیری این توانایی‌ها و سرانجام افزایش بهره‌وری کار می‌شود از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (۹).

رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (۹). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی و تأثیر متغیرهای مختلف بر کیفیت آموزش می‌تواند در سیاست‌گذاری آموزش‌وپرورش از اهمیت فراوانی برخوردار باشد. معلمان و آموزش‌دهندگان کودکان استثنایی اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی داشته باشند، نمی‌توانند به‌خوبی به وظایف خویش عمل کنند (۱۰). ازجمله مشاغلی که نقشی حساس در اجتماع بشری دارد و درواقع زیربنای مشاغل دیگر است، مشاغل آموزشی و در رأس آن‌ها مشاغل مرتبط با آموزش عمومی بوده که از سوی آموزش‌وپرورش هر جامعه و توسط کادر آموزشی شاغل در مدارس انجام می‌گیرد. کارآمد و اثربخش‌بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعهٔ همه‌جانبهٔ آن کشور کمک شایانی می‌کند؛ لذا کیفیت زندگی شغلی شاغلان حوزهٔ آموزشی می‌تواند تأثیر مهمی بر چگونگی انجام وظایف این افراد داشته باشد که وظیفهٔ تربیت و پرورش آیندگان جامعه را بر عهده دارند؛ بنابراین لازم است کیفیت زندگی شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش در تمامی سطوح، به‌ویژه در سطح مدارس مورد بررسی و توجه قرار گیرد و تمهیدات لازم جهت افزایش کیفیت زندگی شغلی این قشر صورت پذیرد (۱۳). هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطهٔ کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر تهران بود. در ارتباط با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی، در مطالعهٔ حاضر میانگین رضایت شغلی معلمان ۷۴/۷۶درصد به‌دست آمد. به عبارتی دیگر درمجموع ۸۹/۸درصد از کل پاسخ‌گویان از کار خود راضی یا خیلی راضی بودند.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

همچنین میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی ۸۰/۶۳درصد بود. به عبارت دیگر ۷۹/۱درصد کل پاسخ‌گویان کیفیت زندگی کاری خوبی را گزارش کردند. در این مطالعه بین متغیرهای جمعیت‌شناسی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطهٔ مثبت و معناداری وجود نداشت؛ جز یکی که بین مدارس مختلف در کیفیت زندگی کاری تفاوت معناداری مشاهده شد. مقایسهٔ بین کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس مختلف نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس کم‌توان ذهنی به‌طور معناداری کمتر از معلمان مدارس نابینایان است. شاید بتوان این تفاوت را ناشی‌از وضعیت خاص کودکان کم‌توان ذهنی دانست. باتوجه به ارتباط معناداری که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مشاهده شد، می‌توان به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری بهتر، رضایت شغلی بیشتری برای معلمان مدارس استثنایی به‌همراه داشته است. دست‌یافتن به عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا به‌دلیل دارابودن رابطهٔ مثبت و معنادار با رضایت شغلی، می‌توان با تغییر مؤلفه‌ها و ابعاد آن رضایت شغلی را بهبود بخشید و درجهت رشد محیط کاری و سازمان گام برداشت. ابراهیمی و همکاران در بررسی معلمان مدارس استثنایی، میزان رضایت شغلی آن‌ها را در حد مطلوب گزارش کردند (۱۱). همچنین در مطالعهٔ مرزوقی و همکاران در شهر بوشهر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی در سطح خوب و مطلوب عنوان شده است (۱۳). در تحقیقی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شریف که توسط میرکمالی و همکاران انجام پذیرفت رابطهٔ مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی وجود داشت (۹). قاسمی و همکاران در پژوهشی روی معلمان شهر گیلانغرب، رابطهٔ معنادار و مثبتی را بین دو مؤلفهٔ مدنظر به‌دست آوردند (۱۴). نتایج مطالعهٔ حاضر با نتایج تمامی این مطالعات همسوست. در بررسی‌های انجام‌شده در هیچ مطالعه‌ای ارتباطی ناهمسو بین این دو مؤلفه گزارش نشده است. (۱۴). وموری سوآتی در تحقیقی کیفیت زندگی کاری معلمان را مطلوب گزارش کرد (۱۵). کلیر کستیل در پژوهش خود رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی را در حد خوب عنوان نمود (۱۶).

در مطالعهٔ حاضر بین رضایت شغلی با هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطهٔ معناداری یافت نشد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری با متغیرهای جمعیت‌شناختی جز در نوع مدارس ارتباط معناداری وجود نداشت. این تفاوت معنادار که در مقایسهٔ بین مدارس مختلف به‌دست آمد، بیشتر بین مدارس نابینایان و کم‌توانان ذهنی مشاهده شد. در راستای تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت رضایت شغلی معلمان کودکان کم‌توان ذهنی به‌دلیل پیشرفت‌نداشتن در کار و نداشتن بازخوردهای مناسب از دانش‌آموزان به‌علت مشکلات آن‌ها، کاهش می‌یابد. معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی مجبورند چندین برابر معلمان دانش‌آموزان عادی مطالب درسی را تکرار کنند که همهٔ این فعالیت‌ها پر زحمت و فشارزا هستند و بر کاهش میزان کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیرگذار است (۲۰).

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که معلمان مدارس استثنایی از شغل و ماهیت کاری خود رضایت نسبتاً خوبی دارند؛ همچنین دارای سطح کیفیت زندگی کاری نسبتاً مطلوبی هستند که می‌تواند نویدبخش آینده‌ای روشن برای فعالان در این حیطه و افراد خواهان ورود به این حرفه باشد.

باتوجه به حساسیت شغل معلمی و اهمیت فراوان وظیفه‌ای که بر عهدهٔ آنان می‌باشد، طراحی و اجرای برنامه‌های مدون و هدف‌مند از سوی آموزش‌وپرورش، برای تأثیرگذاری مثبت بر رضایت شغلی و ارتقای سلامت معلمان، امری ضروری است. باتوجه به نتایج این تحقیق که رضایت شغلی معلمان را بر کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار دیده است، توصیه می‌شود به‌منظور بهبود وضعیت متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی اقدامات لازم از سوی سازمان‌های مرتبط برنامه‌ریزی جهت نهادینه‌شدن، صورت پذیرد. به‌علاوه انجام فعالیت‌های منظم ورزشی معلمان در دستورکار مسئولان مربوط قرار گیرد.

باتوجه به یافته‌های مطالعهٔ حاضر پیشنهاد می‌شود که مدیران برنامه‌ریزی سازمان‌های آموزش‌وپرورش با به‌کارگیری استراتژی‌هایی به‌منظور شناسایی و توجه به ابعاد مثبت کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار بر رضایت شغلی، درجهت افزایش میزان رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی اقدام کنند. قطعاً این امر می‌تواند گامی بلند در افزایش بهره‌وری سازمان آموزش‌وپرورش استثنایی و مدارس و همچنین کیفیت خدمات ارائه‌شده به دانش‌آموزان دارای موقعیت ویژه باشد.

باتوجه به نتایج این پژوهش به مسئولان و مدیران مرتبط با مدارس استثنایی پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را در محیط کاری تا حد امکان افزایش دهند تا رضایت‌مندی شغلی افراد بیشتر شود و با برگزاری کلاس‌هایی جهت ارتقای کنترل درونی معلمان و کارکنان مدارس استثنایی به افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری آنان بپردازند.

معلمان و پرورش‌دهندگان کودکان استثنایی اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی داشته باشند، نمی‌توانند به‌خوبی به وظایف خویش عمل کنند. ازآنجاکه رشد و اعتلای هر جامعه بستگی به افراد آن جامعه دارد و نتایج مثبت رضایت افراد از شغلشان درنهایت منجربه پیشرفت و اعتلای جامعهٔ آن‌ها خواهد شد، سازمان آموزش‌وپرورش باید به‌ضرورت به‌طور مداوم به‌دنبال بهبود همه‌جانبهٔ عملکرد معلمان باشد.

این مطالعه تنها به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری تعدادی محدود از معلمان مدارس استثنایی شاغل در مدارس مختلف پرداخته است؛ درحالی‌که در مطالعات بعدی می‌توان ارزیابی رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری تعداد بیشتری از این معلمان را انجام داد. همچنین، اجرای این تحقیق در مقیاس وسیع‌تر درجهت مقایسه با داده‌های این پژوهش در فواصل زمانی مختلف و نیز در پژوهشی جزئی‌تر درخصوص عوامل تشکیل‌دهندهٔ رضایت شغلی معلمان و تبیین چگونگی فرآیند ارتباطی آن با کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می‌شود. توصیه می‌شود در مطالعات بعدی تأثیر میزان درآمد ماهانه و حجم کار بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نیز تحت بررسی قرار گیرد. جهت بررسی مناسب رضایت شغلی معلمان بهتر است این پژوهش در سایر شهرهای کشورمان انجام شود و برای تعمیم بهتر نتایج مطلوب است این پژوهش در مقیاس وسیع‌تری نیز صورت

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

گیرد. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا برای سنجش نتایج این تحقیق بر کارکنان خارج از این جامعهٔ آماری، این موضوع پژوهشی را در محیط‌های کاری متعدد و در جامعهٔ بزرگ‌تری از معلمان مدارس استثنایی تکرار کنند.

۵ نتیجه‌گیری

طبق نتایج مطالعهٔ حاضر معلمان مدارس استثنایی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی خوبی دارند و این می‌تواند آینده‌ای روشن برای آموزش‌وپرورش استثنایی و دانش‌آموزان این مدارس را نوید بخشد. باوجود ارتباط معنادار بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی می‌توان نتیجه گرفت که ارتقا و بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجربه رضایت شغلی بیشتری در معلمان مدارس استثنایی و درنتیجه بهبود نحوهٔ ارائهٔ خدمات آموزشی به دانش‌آموزان شود. بر همین اساس به‌طورکلی می‌توان گفت درصورتی‌که سازمان‌ها بتوانند تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان خود را افزایش دهند و موقعیتی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، پیشرفت، موفقیت، امنیت، رشد و ارتقای فرصتی برای بروز توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود و به‌طورکلی احساس رضایت‌مندی از شغل خود داشته باشند، آن‌گاه می‌توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی سازمان بود.

این مقاله برگرفته از پایان‌نامهٔ کارشناسی‌ارشد دانشگاه علوم‌پزشکی ایران باکد یا شمارهٔ ۹۶/د/۳۲۰/۵۰۸۹ است. نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

۶ تشکر و قدردانی

لازم است از تمامی معلمان مدارس استثنایی که در این طرح ما را یاری کردند و مسئولان محترم ادارهٔ آموزش‌وپرورش استثنایی شهر تهران تشکر و قدردانی شود.

References

1. Barzegarbafrooei K, Arbabi Y. The Relationship between locus of control internal- external and job stress with job satisfaction of teachers and staff in special schools, city of Iranshahr. Exceptional Education Journal. 2015;1(129):15–24. [Persian] http://exceptionaleducation.ir/article-1-329-en.pdf
2. Giacalone RA, Greenberg J. Antisocial Behavior in Organizations. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications; 1997.
3. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee D-J. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. Social Indicators Research. 2001;55(3):241–302. doi: 10.1023/A:1010986923468
4. Gaurav K. Quality of Work Life (Qwl) & Employee Satisfaction. Grin Verlag Ohg; 2013.
5. Sousa-Poza A, Sousa-Poza AA. Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. The Journal of Socio-Economics. 2000;29(6):517–38. doi: 10.1016/S1053-5357(00)00085-8
6. Knox S, Irving JA. An interactive quality of work life model applied to organizational transition. J Nurs Adm. 1997;27(1):39–47. doi: 10.1097/00005110-199701000-00009
7. Hosainabadi Z, Veisani Y, Hosainabadi P, Mohamadian F. Relationship between quality of life and job satisfaction in staffs of Ilam University of Medical Sciences. J Preventive Medicine. 2018;5(1):12–9. [Persian] http://jpm.hums.ac.ir/article-1-276-en.pdf
8. Mardani S, Nasiripour AA, Nikoo Maram H, Behzadi MH, Mardani N. The relationship between Job Satisfaction and HSE Performance of Employees in a molding industry. Iran Occupational Health. 2013;10(6):106–20. [Persian] http://ioh.iums.ac.ir/article-1-865-en.pdf
9. Mirkamali SM, Narenji Sani F. A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of the university of Tehran and Sharif University of Technology. J Research and Planning in Higher Education. 2008;14(2):71–101. [Persian]
10. Kavehei T, Ashouri A, Habibi M. Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers' sense of efficacy, job stress and Hierarchy of needs in exceptional children's teachers at lorestan province. Exceptional Education Journal. 2014;4(126):5–15. [Persian] http://exceptionaleducation.ir/article-1-251-en.pdf
11. Ebrahim Ghavam S. The Relationship between resiliency and job satisfaction in the teachers of conventional and exceptional schools in Tehran. Psychology of Exceptional Individuals. 2011;1(1):67–82. [Persian] http://jpe.atu.ac.ir/article_2026_bf53ba198efd515dc0cb8c4ac7e05153.pdf
12. Vahdani M, Moharram Zadeh M, Seyyed Ameri MH. The correlation between personality dimensions (five-factor model) and job burnout in teachers of exceptional schools in North Khorasan. Exceptional Education Journal. 2012;5(113):5–14. [Persian] http://exceptionaleducation.ir/article-1-374-en.pdf
13. Marzooghi R, Noroozi N, Nickhoo ME. The analysis of work life quality for exceptional schools teachers in Bushehr Province. Journal of Exceptional Education. 2013;13(117):5. [Persian] http://www.exceptionaleducation.ir/files/site1/user_files_237322/imanimehr-A-10-38-3-fca1cc1.pdf
14. Ghasemi SR, Rajabi Gilan N, Reshadat S, Ahmadian M. The relationship between job satisfaction and health-related quality of life in the teachers at Gilan-e-Gharb city in 2013. J Rafsanjan Uni Med Sci. 2014;13(1):13–26. [Persian] http://journal.rums.ac.ir/article-1-1861-en.pdf

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]

15. Swathi V, Reddy MS. Implications of stress on quality of work life among teachers: An empirical study. IPE Journal of Management. 2016;6(1):46–52.
16. Casteel CL. The relationship between certification type and burnout, perceived support, job satisfaction, and life satisfaction in special education teachers [Ph.D. dissertation]. [Texas, US]: Texas A&M University; 2018.
17. Weiss DJ. Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. In: University of Minnesota. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation Vol 22. Minneapolis: University of Minnesota Publication; 1967. pp:120.
18. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. J Adv Nurs. 2007;60(3):325–33. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x
19. Shabaninejad H, Arab M, Rashidian A, Zeraati H, Bahrami S. Quality of working life of family physicians in Mazandaran. Hakim Research Journal. 2012;15(2):178–84. [Persian] http://hakim.hbi.ir/article-1-1028-en.pdf
20. Rahbar Karbasdehi F, Hosseinkhanzadeh A, Rahbar Karbasdehi E. Comparison between occupational stress and occupational satisfaction among the teachers of students with intellectual disability and teachers of regular students. Exceptional Education Journal. 2016;4(141):25–31. [Persian] http://exceptionaleducation.ir/article-1-901-en.pdf

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1399.10.0.39.8]