

تحلیل محتوای اساسنامه دانشگاه فرهنگیان جهت بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری فرهنگیان

ندا زجاجی^{۱*}، کمال درانی^۲

۱. دانشجوی دکتری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران
۲. دانشیار، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۱۹)

چکیده

اهمیت و جایگاه تعلیم و تربیت و نقش سازنده معلمان در تعیین سرنوشت آینده‌سازان جامعه، تأمین و تربیت آنان را به عنوان اساس و مبنای آموزش و پرورش ضروری می‌کند. لذا کیفیت عمر کاری فرهنگیان که در برگیرنده نتایجی مانند رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های رشد و مسائل روان‌شناختی برای آنان، و دستاوردهایی مانند مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط مطمئن برای سازمان است، اهمیت می‌یابد. بدین منظور تحلیل محتوای اهداف بیان‌شده در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان با مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری مد نظر قرار گرفت. با توجه به روش تحلیل محتوا که رویه‌ای نظام‌مند، عینی و کمی دارد، مقوله‌های موجود در اهداف استخراج، و میزان مطابقت آن با هر یک از پنج مؤلفه کیفیت عمر کاری بررسی شد. از طریق شاخص‌های آماری فراوانی و درصد فراوانی برحسب تعداد دفعات اشاره هر یک از مقوله‌های اهداف به هر یک از مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری مشخص شد در اهداف دانشگاه به مؤلفه «پرورش مهارت‌ها و قابلیت انسانی»، «استقلال در انجام‌دادن وظایف» و «توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها» توجهی کامل و جامع شده است، ولی مؤلفه‌های «حقوق و دستمزد منصفانه» و «انسجام اجتماعی در محیط کار» با اهداف دانشگاه تطابق کمی دارند که توجه خاص سیاست‌گذاران را می‌طلبد.

کلیدواژگان

تحلیل محتوا، دانشگاه فرهنگیان، کیفیت عمر کاری.

مقدمه

امروزه نیازهای روزافزون جامعه به آموزش و پرورش توجه بیش از پیش سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان را به این نظام جلب کرده است. بی‌تردید سنگ‌بنای آینده کشور آموزش و پرورش است و سنگ زیرین آن معلم و مربی است، همان کسی که کلید سعادت و شقاوت جامعه در دستان اوست (بحری‌زاده، ۱۳۹۲، ص ۲۰).

لذا جهت تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، با تصویب اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی، این دانشگاه تأسیس شد. با توجه به اینکه دانش‌آموختگان این دانشگاه، فرهنگیانی‌اند که از سویی، حجم عظیم کارمندان دولت و از طرف دیگر متصدیان تعلیم و تربیت آینده‌سازان کشورند، بهبود کیفیت زندگی کاریشان می‌تواند بر زندگی شخصی و غنی‌سازی عملکرد سازمانی آنان تأثیر مستقیم داشته باشد و سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان اهداف دانشگاه که هدفشان بهبود عملکرد فرهنگیان است، باید موضوع‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری فرهنگیان را شناسایی، و به آن توجه ویژه کنند.

در این مقاله ضمن آشنایی اجمالی با دانشگاه فرهنگیان، سیاست‌گذاری و تدوین اهداف و تعریف‌های عمرکاری و مؤلفه‌ها آن، میزان مطابقت با مقوله‌های موجود در اهداف تعریف‌شده در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان با مؤلفه‌های کیفیت عمرکاری با روش تحلیل محتوا بررسی می‌شود. تحلیل محتوا روشی برای مطالعه و تحلیل ارتباطات به شیوه‌ای نظام‌مند، عینی و کمی، با هدف اندازه‌گیری متغیرهاست (راجردی و دومینگ، ۱۳۸۴، ص ۲۱۷). ارتباط کمی و عینی مقوله‌های اهداف با هر یک از مؤلفه‌ها می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت مؤلفه‌های کیفیت عمرکاری در اهداف باشد و مشخص کند تا چه حد سیاست‌گذاران در تدوین اهداف دانشگاه، به بهبود کیفیت عمرکاری فرهنگیان توجه کرده‌اند.

بیان مسئله

دانشگاه رکن فرهنگ‌ساز و علم‌آفرین هر جامعه است. این نهاد در شئون مختلف جامعه صاحب نقش و نفوذ است و بسیاری از تحولات را رقم می‌زند، یا جهت این تحولات را تعیین می‌کند. دنیای امروز با رشد و توسعه خیره‌کننده علم و فناوری مواجه است و دانشگاه نیز از این موج گسترده به دور نیست و در جهت رشد و پیشرفت جامعه در زمینه‌های تربیت نیروی انسانی، تولید علم و فناوری، و حل مسائل مختلف جامعه تأثیری بسزا داشته و دارد. دانشگاه‌ها از یک سو حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه، و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری‌اند (میرزامحمدی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴۱). از دیدگاه یونسکو، کیفیت آموزش عالی مفهومی چندبعدی است که به میزان زیاد به وضعیت محیطی نظام دانشگاهی، مأموریت یا شرایط و استانداردهای رشته دانشگاهی بستگی دارد. بر این اساس، نمی‌توان گفت کیفیت از یک نظریه عمومی یا الگوی کلی به دست می‌آید (بازرگان، ۱۳۷۶، ص ۵۸).

نظام‌های آموزش عالی در جهت نیل به اهدافی مشخص فعالیت می‌کنند و رسالت و مأموریتی ویژه دارند، از جمله این اهداف می‌توان به گسترش مرزهای دانش، تربیت نیروی متخصص و پرورش تفکر انتقادی اشاره کرد (UNESCO, 1997).

نظام‌های تربیتی از دیرباز هدف‌هایی را برای خود در نظر گرفته‌اند، بنابراین، هدف همواره یکی از ارکان حیاتی، و شاید مهم‌ترین رکن نظام تربیتی بوده و مورد بحث قرار گرفته است. بدون رسالت و هدف نمی‌توان مشخص کرد یک دانشگاه تا چه اندازه موفق است؟ در چه جایگاهی قرار دارد و به کجا می‌خواهد برود؟

پس می‌توان گفت اهداف از معیارهای ارزیابی کیفیت آموزش عالی‌اند. از طرفی، دانشگاه فرهنگیان مهم‌ترین و اساسی‌ترین جایگاهی است که قادر است با کیفیت‌بخشی و تربیت منابع انسانی آموزش و پرورش، زیربنای تحولات نظام تربیتی کشور باشد. این دانشگاه برای تحقق اهداف و ارتقای مستمر کیفیت، باید در نخستین گام، یعنی سیاست‌گذاری و تدوین اهداف، به

بهبود کیفیت زندگی کاری منابع انسانی زیرمجموعه خود، اعم از دانشجویان و مدرسان فعلی دانشگاه و فارغ‌التحصیلانی که قشر فرهنگیان شاغل در جامعه‌اند، توجه کند. لذا این تحقیق که محتوای اهداف یادشده در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان را از لحاظ مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تحلیل، و میزان اهمیت این مؤلفه‌ها را در اهداف مشخص می‌کند، می‌تواند به سیاست‌گذاران آموزش و پرورش در زمینه تدوین اهداف بازخور دهد.

متون نظری تحقیق

دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش است که شخصیت حقوقی دارد و به صورت هیئت امنایی اداره می‌شود. این دانشگاه در سال ۱۳۹۰ با تجمیع همه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تأسیس شد. سازمان مرکزی این دانشگاه در تهران است و ۳۲ پردیس برادران و ۳۲ پردیس خواهران در استان‌ها دارد که کار خود را رسماً از سال ۱۳۹۱ با جذب بیست و پنج هزار دانشجوی متعهد خدمت آغاز کرد. هر چند این دانشگاه نوبت است اما متکی به پیشینه صدساله مراکز تربیت معلم در ایران است. اساسنامه این دانشگاه مشتمل بر ۳۱ ماده و ۲۲ تبصره توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی تصویب شد و شامل مواردی مانند اهداف دانشگاه، وظایف و اختیارات، شخصیت حقوقی، ارکان، هیئت امناء، هیئت رئیسه و غیره است.

جهت وضوح روند سیر تحقیق سه موضوع را بررسی می‌کنیم: سیاست‌گذاری اهداف، کیفیت عمر کاری و مؤلفه‌های آن، و روش تحلیل محتوا؛ در انتها، ارتباط این موضوع‌ها در مدلی نمایش داده می‌شود.

سیاست‌گذاری اهداف

در این مرحله باید تعریفی از سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، اهداف، سطوح مختلف سیاست‌گذاری و ضرورت ارزیابی و اصلاح اهداف بیان شود.

«خط‌مشی یا سیاست یک جهت‌گیری کلی است که چگونگی عمل سازمان‌ها و مؤسسات را

در آینده مشخص می‌سازد. هر سازمانی با توجه به ویژگی‌های خاص خود در ابتدای تأسیس و فعالیت، خط سیر آینده خود را تعیین نموده و جهت کلی حرکت را روشن می‌سازد که به این جهت‌گیری‌های کلی «خط‌مشی سازمانی» گفته می‌شود. خط‌مشی‌گذاری یا سیاست‌گذاری فرایند تبدیل و بیان اصول و اولویت‌های سیاسی دولت به برنامه‌ها و فعالیت‌هایی است که به منظور دستیابی به تغییرات مطلوب اجرا می‌شوند» (دانش فرد، ۱۳۸۹، ص ۲۷-۲۶). همان‌طور که هدف‌ها، نتایج مورد انتظار را معین می‌کنند، سیاست‌ها نشان‌دهنده خطوط کلی فعالیت‌ها و اقدامات بخش عمومی‌اند (Dror, 1971, p.14). خط‌مشی عمومی عبارت است از راه و روش‌هایی که راهنمای تصمیم‌گیرندگان در جامعه است (Nigro & Nigro, 1980, p.39).

گای پترز^۱، سیاست‌گذاری عمومی را مجموعه فعالیت‌های حکومتی می‌داند که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر زندگی شهروندان دارد (Peters, 2004, p.21). سیاست یا خط‌مشی باید صریح، واضح، اجرایی، انعطاف‌پذیر، جامع، هماهنگ، مستدل، متمایز از قانون و کتبی باشد (David, 2001). به عبارتی، سیاست‌ها یا خط‌مشی‌ها اصول کلی‌اند که از ارزش‌های حاکم بر جامعه، ایدئولوژی و ساختار اجتماعی و سیاسی کشور سرچشمه می‌گیرند و به عنوان الگوی اصلاح در عملکردها و اقدامات جامعه به کار گرفته می‌شوند، بدین ترتیب، ارزش‌ها، جهان‌بینی و ساخت اجتماعی - سیاسی موجود در جامعه اجزای تشکیل‌دهنده خط‌مشی و سیاست‌گذاری عمومی‌اند (نیازآذری و اسماعیلی، ۱۳۹۰، ص ۲۵). سطوح سیاست‌گذاری عبارت است از:

الف) سیاست‌گذاری اصلی: سطوح عمومی سیاست‌گذاری در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی که مقاصد اصلی و اولویت‌های کشور یا مؤسسه را نشان می‌دهد. از لحاظ تعداد خیلی کم بوده و از لحاظ محدوده بسیار گسترده است. سیاست‌های اصلی مبنای سیاست‌های بعدی قرار می‌گیرند.

ب) سیاست‌گذاری راهبردی: فعالیت‌هایی را شرح می‌دهد که در از سیاست‌های مستقیم و دستورهای اصلی تبعیت می‌کنند.

1. Peters

ج) سیاست‌گذاری عملیاتی: این سیاست‌گذاری بسیار ویژه است و اغلب قلمرو محدودی دارد. همچنین، مبنای عمل روزانه مؤسسات است و رهنمودهایی برای تصمیم‌گیرندگانی دارد که تعیین می‌کند چه فعالیت‌هایی باید برای کسب نتایج ویژه انجام گیرد (دانش‌فرد، ۱۳۸۹، ص ۲۶-۲۷). بر این اساس، پنج هدف یادشده در ماده ۱۲ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در سطح سیاست‌گذاری اصلی قرار دارد و با اینکه تعداد این اهداف محدود است، محدوده‌ای گسترده از مقاصد اصلی و اولویت‌های دانشگاه را شامل می‌شود.

در مبنای نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، جهت‌گیری کلان زیرنظام تعلیم و تربیت معلم و تأمین منابع انسانی در جذب، آماده‌سازی، نگهداشت، ارتقا و ارزشیابی در راستای نظام تربیت رسمی و عمومی، و درک و اصلاح مداوم موقعیت بر اساس نظام معیار بیان شده است (صادق‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۸۷). اگر ارزیابی به‌درستی انجام گیرد به بهبود خط‌مشی به‌طور پویا کمک کرده و فرایند سیاست‌گذاری را دائماً اصلاح می‌کند (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۸۶، ص ۱۲۰).

کیفیت زندگی کاری^۱

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر بسیار رواج یافته است. اما درباره معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد، در عین حال، می‌توان گفت حداقل دو کاربرد شایع آن عبارت است از: اول، کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان مانند رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و پایین‌بودن میزان حوادث اشاره دارد.

دوم، کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی مانند مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در این زمینه برنامه‌های کیفیت

1. Quality of Work Life

زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری، بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارایی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود (رودکی، ۱۳۸۷). از تعریف‌های دیگر این اصطلاح می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- کیفیت زندگی کاری در عکس‌العمل کارکنان در رضایت شغلی و سلامت روحی تبلور می‌شود (کامینگز^۱ و ورلی، ۱۳۷۵، ص ۵۲۹).

- کیفیت عمر کاری معمولاً بر اساس میزانی که اعضای سازمان قادرند نیازهای مهم شخصی خود را از طریق تجربه در سازمان برآورده کنند، تعریف می‌شود. بنابراین، بر ایجاد محیط کاری که به ارضای نیاز افراد منجر شود، متمرکز است (Comcare Australia, 1993, p.5).

- کیفیت زندگی کاری شامل احساسات فرد درباره ابعاد شغل از جمله پاداش‌های اقتصادی و منافع، امنیت، شرایط کار، روابط سازمانی و بین‌فردی و مفهوم ذاتی خودش در زندگی فرد است. بنابراین، ما به‌سادگی می‌توانیم بگوییم کیفیت زندگی کاری نه‌تنها نگران بهبود زندگی در محل کار است، بلکه به زندگی در خارج از محیط کار نیز اهمیت می‌دهد. برای داشتن بهترین عملکرد کارکنان در موضوع‌های سازمانی، کیفیت عمر کاری رابطه‌ای متعادل بین کار، محیط خارج از کار و جنبه‌های مختلف زندگی خانوادگی ایجاد می‌کند (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012, pp.140-141).

فرهنگ هر جامعه بر پایه فلسفه زندگی آن جامعه شکل می‌گیرد. بنابراین، رابطه کیفیت زندگی کاری نیز با توجه به فلسفه زندگی هر جامعه متفاوت است. این امر درباره سازمان‌ها نیز مصداق دارد؛ به علاوه، نشان داده است در سطح کل سازمان، کیفیت زندگی کاری عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد (جزنی، ۱۳۷۵، ص ۲۸۵).

به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی خاص منعکس‌کننده مفهومی خاص است. پس با توجه به تعریف، در هر جامعه یا هر منطقه یک

1. Cummings

کشور، به ویژه مناطق مختلف کشورمان که خرده فرهنگ‌های گوناگون با تصورات ذهنی مختلف درباره زندگی و کار دارند، شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری متفاوت خواهد بود. والتون^۱ اجزای اصلی کیفیت زندگی کاری را به چند قسمت تقسیم می‌کند. از نظر وی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از معنادار و بامفهوم بودن کار؛ تناسب سازمانی و اجتماعی کار؛ چالشی، غنی و پربار بودن کار.

وی این اجزا را به طور جزئی‌تر نیز مطرح کرده است: پرداخت منصفانه و کافی؛ شرایط کاری ایمن و بهداشتی؛ فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی؛ فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم؛ اهمیت کار در جامعه؛ قانونمندی کار؛ تناسب اجتماعی کار (جزئی، ۱۳۷۵، ص ۲۸۴). درباره مشخصه‌های کیفیت زندگی کاری و انطباق آن‌ها با واکنش‌های فردی کارکنان، نکته‌های اساسی زیر شایان مطالعه است:

۱. پرداخت کافی و مناسب؛

۲. محیط ایمن و سالم؛

۳. گسترش ظرفیت‌های انسانی؛

۴. رشد و امنیت.

تعریف عینی کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل و جز آن (ممی‌زاده، ۱۳۷۵، ص ۲۲۴). به طور خلاصه، ابعاد و جنبه‌های گوناگون کیفیت زندگی کاری به شرح زیر است: در مقاله‌ای با عنوان «کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن» پنج عامل کیفیت عمر کاری مؤثر بر عملکرد کارکنان مطرح شد که عبارت‌اند از (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹، ص ۴۹-۵۴):

1. Walton

- حقوق و دستمزد منصفانه؛
 - پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی؛
 - انسجام اجتماعی در محیط کار؛
 - استقلال در انجام‌دادن وظایف؛
 - توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها؛
- این ابعاد ملاک تحلیل محتوا در مقاله حاضر در نظر گرفته شده است. به نظر می‌رسد کیفیت عمر کاری اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌ها کاهش یافته است. جانسرد معتقد است رؤسای دانشگاه که هدفشان بهبود عملکرد و حفظ اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری است، باید موضوع‌های مربوط به کارکنان دانشکده‌های خود را شناسایی و به آن توجه ویژه کنند (Johnsrud, 2002, p.379).

تحلیل محتوا

تحلیل محتوا از مباحث مهم و کاربردی است که پژوهشگران با به‌کارگیری آن، داده‌ها را واری می‌کنند. تحلیل محتوا روشی کمی است و به محقق کمک می‌کند لایه‌های پنهان و زیرین پدیده‌های مرتبط با موضوع پژوهش را به دست آورد و به اهدافی که پژوهش در راستای آن انجام می‌گیرد، نزدیک شود (رضوانی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۶-۱۳۷).

ولیزر و وینر^۱ کیفیت زندگی کاری را هر رویه نظام‌مندی که به منظور بررسی محتوای اطلاعات ضبط‌شده طراحی شده باشد، تعریف می‌کنند (راجردی و دومینیک^۲، ۱۳۸۴، ص ۲۱۷). کریپندورف^۳ کیفیت زندگی کاری را فنی پژوهشی می‌داند که برای ربط‌دادن داده‌ها به مضمون آن، به‌طور معتبر و تکرارپذیر به‌کار گرفته می‌شود (کریپندورف، ۱۳۸۶، ص ۹). باردن می‌گوید: تحلیل محتوا عبارت است از مجموعه فنون تحلیل ارتباط که برای توصیف محتوای پیام و روش‌های

1. Walzer & Weiner
2. Ragerdy & Dominic
3. Krippendorff

منظم عینی به کار گرفته می شود (باردن^۱، ۱۳۷۵، ص ۳۸). برلسون^۲ تحلیل محتوا را روش تحقیقی برای توصیف عینی، نظام مند و کمی محتوای آشکار ارتباطات تعریف کرده است (گونتر^۳، ۱۳۸۴، ص ۹۳). آسابرگر^۴ تحلیل محتوا را روش پژوهشی معرفی می کند که بر اساس اندازه گیری مقدار چیزی در یک نمونه تصادفی از یکی از اشکال ارتباطی طراحی شده است (آسابرگر، ۱۳۸۳، ص ۱۵۶). تحلیل محتوا روش تحقیقی برای گرفتن نتایج معتبر و تکرارپذیر از داده های استخراج شده از متن است (رایف^۵ و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۲۳). تحلیل محتوا «هر فنی است که به کمک آن، ویژگی های خاص پیام ها را به طور نظام یافته و عینی مورد شناسایی قرار می دهند» (فرانکفورد و نچمیاس^۶، ۱۳۸۱، ص ۴۶۹). تحلیل محتوا عبارت است از فنی که به وسیله آن مشخصات خاص پیام به طور روشمند و دقیق جهت استنباط علمی شناسایی می شود. دقت و عینیت متضمن آن است که تحلیل مبتنی بر قواعد مشخصی باشد، تا به دانش پژوهان امکان دهد از پژوهش های مختلف به نتایج یکسان مورد نظر دست یابند (طالقانی، ۱۳۷۰، ص ۹۶-۹۵).

به اعتقاد کرلنجر^۷ ویژگی های تحلیل محتوا عبارت اند از: الف) روشی نظام مند است؛ به این معنا که محتوایی که قرار است ارزیابی شود، باید بر اساس قواعد روشن و ثابت برگزیده شود؛ ب) روشی عینی است. بنابراین، ساخته های ذهنی پژوهشگر نباید در آن دخالت داشته باشد؛ ج) روشی کمی است، بنابراین، هدف اصلی تحلیل محتوا بازنمایی دقیق مجموعه ای از پیام است (راجردی و دومینیک، ۱۳۸۴، ص ۲۱۷).

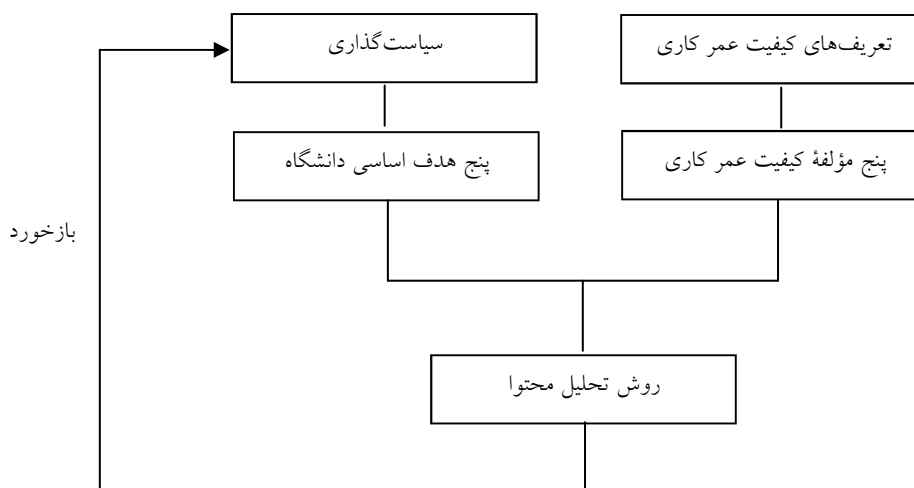
به هر حال، همان طور که از نام تحلیل محتوا برمی آید، این فن در جست و جوی دریافت جنبه های ادراکی و احساسی پیام ها، یا ادراک ضمنی قابل استخراج از بیانها است. عنصر مشترک

-
1. Braden
 2. Berlson
 3. Gunther
 4. Asa berger
 5. Rayf
 6. Frankfvrd & Nchmyas
 7. Kerlinger

در همه فنون مختلف، از شمارش فراوانی گرفته تا استخراج ساختارهای منتج به مدل‌ها، تعبیر و تفسیر کنترل‌شده بر مبنای استنتاج و استنباط است. البته در بحث درباره رفتارهای کلامی، تعبیر و تفسیر جدید این نکته را که ساختار معنایی متن همان معنای ذهنی تولیدکننده است، نمی‌پذیرد (درانی، ۱۳۷۵، ص ۲۸). کانت در سنجش خرد ناب می‌نویسد:

«چه بسا مخاطب بتواند نیت گوینده را بهتر از خود او درک کند» (Kant, 1787, p.95).

بنابراین، به منظور اجتناب از سوگیری محقق در فرایند تحقیق باید تحقیق توسط مجموعه‌ای صریح و مشخص از قواعد هدایت شود (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹، ص ۳۹۰).



شکل ۱. ارتباط تعریف‌های کیفیت عمر کاری، سیاست‌گذاری اهداف و روش تحلیل محتوا

اهداف پژوهش

اهداف پژوهش حاضر به شرح زیر است:

هدف اصلی

تحلیل محتوای اساسنامه دانشگاه فرهنگیان جهت بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری فرهنگیان.

اهداف فرعی

اهداف فرعی پژوهش به شرح زیر است:

۱. بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه حقوق و دستمزد منصفانه؛
۲. بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه پرورش مهارتها و قابلیت‌های انسانی؛
۳. بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه انسجام اجتماعی در محیط کار؛
۴. بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه استقلال در انجام وظایف؛
۵. بررسی میزان مطابقت اهداف دانشگاه با مؤلفه توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها.

متغیرهای پژوهش

متغیرهای این پژوهش عبارت‌اند از شاخص‌ها یا مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری شامل:

۱. حقوق و دستمزد منصفانه؛
۲. پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی؛
۳. انسجام اجتماعی در محیط کار؛
۴. استقلال در انجام‌دادن وظایف؛
۵. توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر تحلیل محتوا است. روش تحلیل محتوا رویکردی کمی و رویه‌ای نظام‌مند دارد که بر اساس قواعدی روشن و مشخص بنا نهاده شده و عینی است. در ادامه نحوه اجرای تحلیل محتوا و اصطلاحات مربوط به آن شرح داده می‌شود:

جامعه مورد مطالعه: جامعه مورد مطالعه این پژوهش اهداف یادشده در ماده ۲ صفحه ۶ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان است که توسط معاونت آموزشی و پژوهشی در اردیبهشت ماه سال ۱۳۹۱ چاپ شده است.

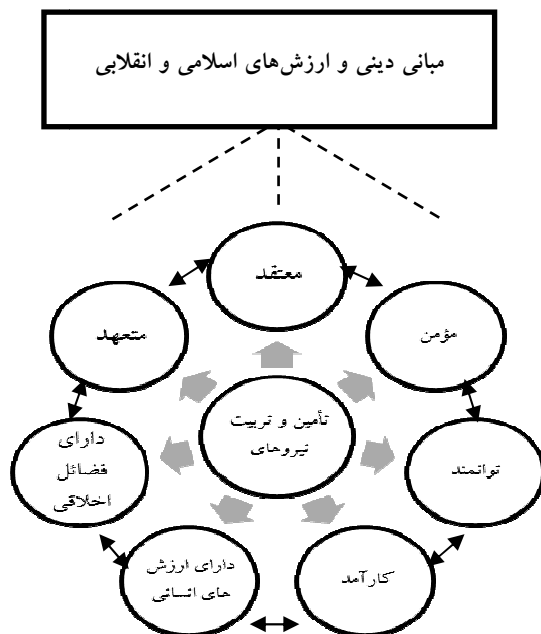
واحد زمینه: بزرگ‌ترین جزء متن و بستری است که واحد ثبت در آن مشخص می‌شود، در

جامعه مورد مطالعه که اهداف اساسنامه دانشگاه فرهنگیان است، پنج بند مجزا به عنوان پنج هدف اصلی وجود دارد که هر یک از این اهداف یا بندها به عنوان واحد زمینه در نظر گرفته می‌شود. واحد ثبت: کلمات یا گزاره‌هایی در مقوله‌های هر هدف یا واحد زمینه که یکی از مفاهیم اصلی هر هدف را دربرمی‌گیرد.

ابتدا هر یک از واحدهای زمینه یا هر بند از اهداف یادشده در اساسنامه دانشگاه فرهنگیان به دقت بررسی و با ترسیم مدل، مقوله‌های اصلی آن هدف استخراج شد. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش چک لیست تحلیل محتوای اهداف است. برای هر یک از واحدهای زمینه یا هر هدف دانشگاه چک‌لیستی جداگانه تهیه شد که یک سمت آن پنج شاخص یا مؤلفه کیفیت عمر کاری و در ستون مقابل، هر یک از واحدهای ثبت یا مقوله‌های همان هدف که به طور مستقیم یا غیرمستقیم با شاخص‌های کیفیت عمر کاری مطابقت داشته‌اند، درج و در ستون آخر مجموع فراوانی مقوله‌های آن هدف در هر یک از شاخص‌ها ثبت شد. این روال برای هر پنج هدف تکرار شده است.

شاخص آماری فراوانی و درصد فراوانی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به کار گرفته شد، شاخص آماری فراوانی بر حسب تعداد دفعات اشاره مستقیم یا غیرمستقیم هر یک از مقوله‌های اهداف دانشگاه به هر یک از شاخص‌ها یا مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری ثبت، و برای تحلیل نتایج چک‌لیست نهایی تهیه شد که در ستون عمودی آن هر یک از اهداف (واحد زمینه)، و در ستون افقی آن هر یک از مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری نوشته شده است و در آن مجموع فراوانی‌های هر یک از اهداف که به مؤلفه‌ای خاص اشاره کرده است، محاسبه شد. با در نظر گرفتن تعداد کل مقوله‌های اهداف، درصد اشاره‌ها به هر یک از مؤلفه‌ها و در نتیجه میزان اهمیت آن در اهداف و مشخص می‌شود. مراحل اجرای این پژوهش به شرح زیر است:

هدف ۱. تأمین و تربیت معلمان، مدیران، مربیان، کارکنان و پژوهشگرانی مؤمن و متعهد، معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضائل اخلاقی و ارزش‌های والای انسانی، کارآمد و توانمند در تراز جمهوری اسلامی ایران.

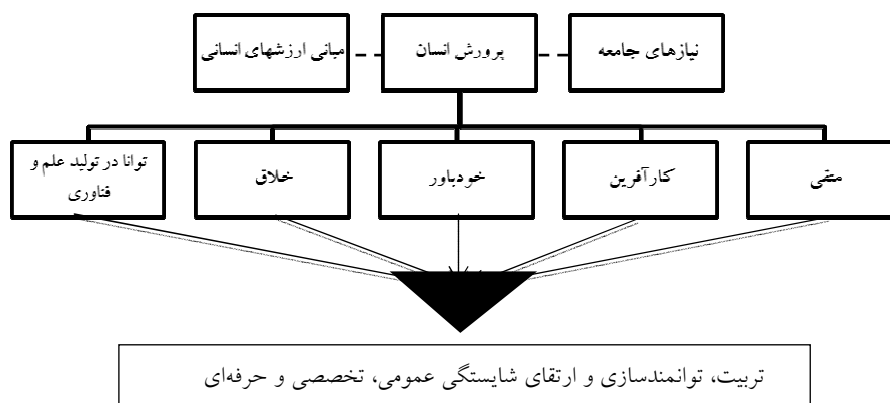


شکل ۲. مقوله‌های هدف اول (۷ مورد)

جدول ۱. میزان مطابقت مقوله‌های هدف اول با مؤلفه‌های عمر کاری

شاخص	مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری	واحد ثبت: تأمین و تربیت نیروهای	فراوانی
۱	حقوق و دستمزد منصفانه	توانمند کارآمد مؤمن متعهد معتقد	۲
۲	پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی	دارای فضائل اخلاقی دارای ارزش‌های انسانی توانمند کارآمد	۷
۳	انسجام اجتماعی در محیط کار	دارای فضائل اخلاقی دارای ارزش‌های اخلاقی	۲
۴	استقلال در انجام‌دادن وظایف	کارآمد توانمند	۲
۵	توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها	-	۰

هدف ۲. تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی با تأکید بر پرورش انسان متقی، کارآفرین، خودباور، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری، متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه.

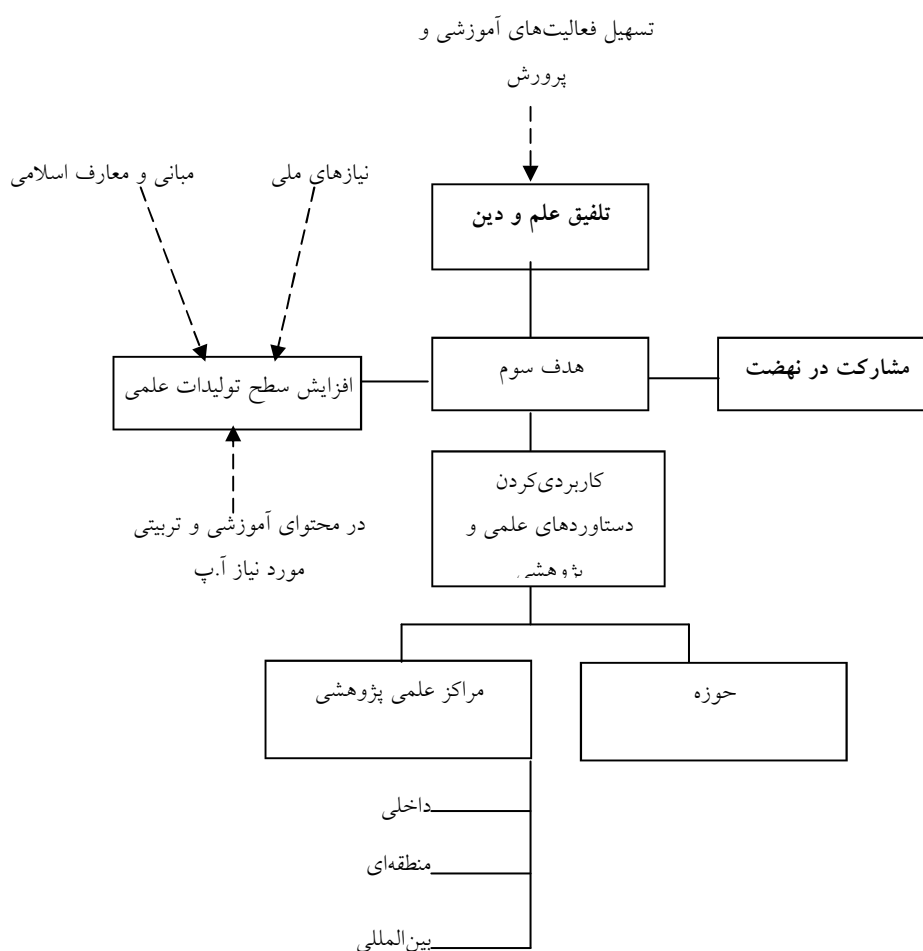


شکل ۳. مقوله‌های هدف دوم (۵ مورد)

جدول ۲. میزان مطابقت مقوله‌های هدف دوم با مؤلفه‌های عمر کاری

شاخص	مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری فرهنگیان	واحد ثبت: پرورش انسان	فراوانی
۱	حقوق و دستمزد منصفانه	کارآفرین خلاق توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری متقی کارآفرین	۳
۲	پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی	خوب‌باور خلاق توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری	۵
۳	انسجام اجتماعی در محیط کار	-	۰
۴	استقلال در انجام دادن وظایف	کارآفرین خلاق توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری	۴
۵	توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها	کارآفرین خلاق توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری	۳

هدف ۳. تسهیل فعالیت‌های آموزشی و پرورشی در تلفیق علم و دین، و مشارکت در نهضت تولید علم، افزایش تولیدات علمی در محتوای آموزشی و تربیتی مورد نیاز آموزش و پرورش مبتنی بر مبانی و معارف اسلامی و نیازهای ملی و کاربردی کردن دستاوردهای علمی و پژوهشی از طریق تعامل پویا و سازنده با حوزه‌های علمیه و مراکز علمی و پژوهشی داخلی، منطقه‌ای و بین‌المللی.

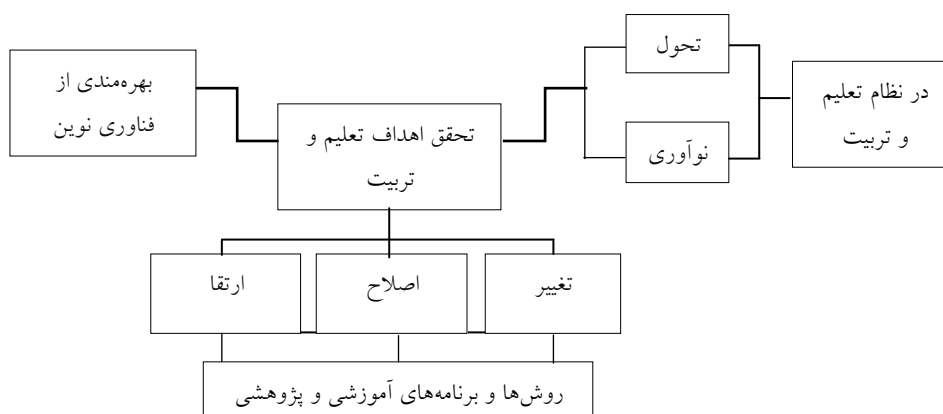


شکل ۴. مقوله‌های هدف سوم (۴ مورد)

جدول ۳. میزان مطابقت مقوله‌های هدف سوم با مؤلفه‌های عمر کاری

شاخص	مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری	واحد ثبت	فراوانی
۱	حقوق و دستمزد منصفانه	کاربردی کردن دستاوردها تلفیق علم و دین	۱
۲	پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی	مشارکت در نهضت تولید علم افزایش سهم تولیدات علمی کاربردی کردن دستاوردها	۴
۳	انسجام اجتماعی در محیط کار	مشارکت در نهضت تولید علم کاربردی کردن دستاوردها	۲
۴	استقلال در انجام دادن وظایف	مشارکت در نهضت تولید علم کاربردی کردن دستاوردها تلفیق علم و دین	۲
۵	توسعه قابلیت‌های کاری و نوع فعالیت‌ها	مشارکت در نهضت تولید علم افزایش سهم تولیدات علمی کاربردی کردن دستاوردها	۴

هدف ۴. ایجاد تحول و نوآوری در نظام تربیت معلم کشور و تغییر، اصلاح و ارتقای روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی تربیت معلم بر اساس مبانی اسلامی و آخرین تحولات علمی، و بهره‌مندی از فناوری‌های نوین جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت اسلامی.

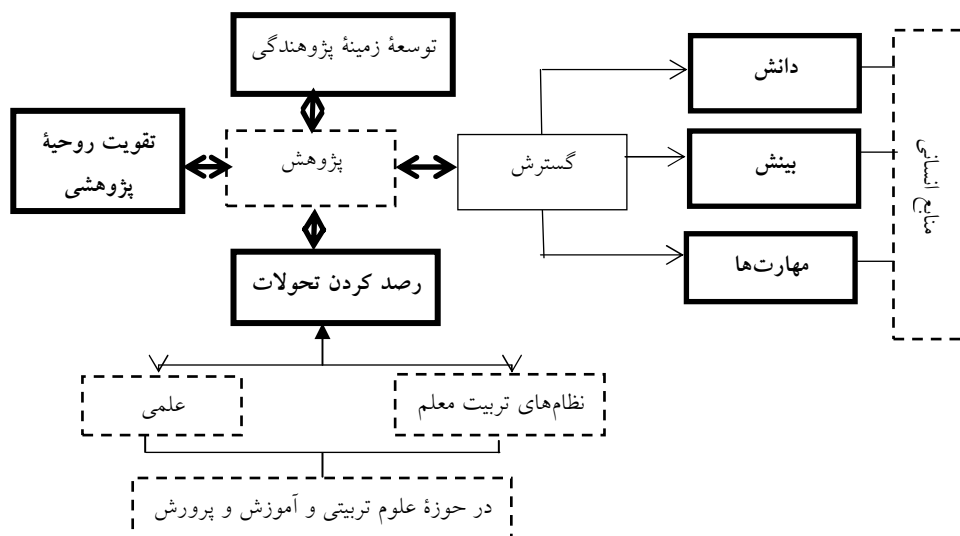


شکل ۵. مقوله‌های هدف چهارم (۶ مورد)

جدول ۴. میزان مطابقت مقوله‌های معنایی هدف چهارم با مؤلفه‌های عمر کاری

شاخص	مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری	واحد ثبت	فراوانی
۱	حقوق و دستمزد منصفانه	-	۰
		بهره‌مندی از فناوری	
		اصلاح	
		تغییر	
۲	پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی	ارتقا	۶
		تحول	
		نوآوری	
۳	انسجام اجتماعی در محیط کار	-	۰
		بهره‌مندی از فناوری	
		اصلاح	
		تغییر	
۴	استقلال در انجام‌دادن وظایف	ارتقا	۶
		تحول	
		نوآوری	
		بهره‌مندی از فناوری	
		اصلاح	
		تغییر	
۵	توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها	ارتقا	۶
		تحول	
		نوآوری	

هدف ۵. توسعه زمینه پژوهندگی و تقویت روحیه پژوهشی و گسترش دانش، بینش و مهارت‌های منابع انسانی و رصدکردن تحولات نظام‌های تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی و آموزش و پرورش.



شکل ۶. مقوله‌های هدف پنجم (۶ مورد)

جدول ۵. میزان مطابقت مقوله‌های هدف پنجم با مؤلفه‌های عمر کاری

شاخص	مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری	واحد ثبت	فراوانی
۱	حقوق و دستمزد منصفانه	گسترش دانش گسترش مهارت‌ها	۲
۲	پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی	گسترش دانش گسترش بینش گسترش مهارت‌ها	۶
۳	انسجام اجتماعی در محیط کار	توسعه زمینه پژوهندی تقویت روحیه پژوهندی گسترش بینش رصد کردن تحولات	۲
۴	استقلال در انجام دادن وظایف	گسترش دانش گسترش مهارت‌ها	۴
۵	توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها	توسعه زمینه پژوهندی تقویت روحیه پژوهندی گسترش دانش گسترش بینش گسترش مهارت‌ها	۶
		رصد کردن تحولات	

تجزیه و تحلیل داده‌ها

جدول ۶. فراوانی واحدهای ثبت (مقوله‌های) موجود در اهداف، در مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری فرهنگیان

اهداف	مؤلفه‌ها	حقوق و دستمزد منصفانه	پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی	انسجام اجتماعی در محیط کار	استقلال در انجام دادن وظایف	توسعه قابلیت‌های کاری
هدف ۱	۲	۷	۲	۲	۰	۰
هدف ۲	۳	۵	۰	۴	۳	۳
هدف ۳	۱	۴	۲	۲	۲	۴
هدف ۴	۰	۶	۰	۶	۶	۶
هدف ۵	۲	۶	۲	۴	۴	۶
جمع کل	۸	۲۸	۶	۱۸	۱۹	۱۹

- واحدهای ثبت یا مقوله‌های هر هدف کلمات یا گزاره‌هایی‌اند که یکی از مفاهیم اصلی هر هدف را دربرمی‌گیرند.
- تعداد کل واحدهای ثبت یا مقوله‌های موجود در اهداف ۲۸ مورد بوده است.

یافته‌های پژوهش

از ۲۸ مقوله موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان، در مجموع ۸ مقوله به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به مؤلفه «حقوق و دستمزد منصفانه» اشاره کرده‌اند. به عبارت دیگر، فقط ۲۸٫۶ درصد مقوله‌های موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان به‌طور مستقیم یا بیشتر غیرمستقیم با مؤلفه «حقوق و دستمزد منصفانه» مطابقت دارند.

هر ۲۸ مقوله موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به مؤلفه «پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی» اشاره کرده‌اند. به عبارت دیگر، ۱۰۰ درصد مقوله‌های موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان مستقیم یا غیرمستقیم با مؤلفه «پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی» مطابقت دارند.

از ۲۸ مقوله موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان، در مجموع ۶ مقوله به‌طور مستقیم یا

غیرمستقیم به مؤلفه «انسجام اجتماعی در محیط کار» اشاره کرده‌اند. به عبارت دیگر، فقط ۲۱٫۴ درصد مقوله‌های موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان مستقیم یا غیرمستقیم با مؤلفه «انسجام اجتماعی در محیط کار» مطابقت دارند.

از ۲۸ مقوله موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان، در مجموع ۱۸ مقوله به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به مؤلفه «استقلال در انجام دادن وظایف» اشاره کرده‌اند. به عبارت دیگر، ۶۴٫۳ درصد مقوله‌های موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با مؤلفه «استقلال در انجام دادن وظایف» مطابقت دارند.

از ۲۸ مقوله موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان، در مجموع ۱۹ مقوله به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به مؤلفه «توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها» اشاره کرده‌اند. به عبارت دیگر، ۶۷٫۸ درصد از مقوله‌های موجود در اهداف دانشگاه فرهنگیان به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با مؤلفه «توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها» مطابقت دارند.

جدول ۷. درصد و میزان مطابقت مقوله‌های اهداف دانشگاه با هر یک از شاخص‌ها و مؤلفه‌های کیفیت عمر کاری

مؤلفه	مطابقت کم	مطابقت قابل قبول	مطابقت بالا
حقوق و دستمزد منصفانه	۲۸٫۶ درصد		
پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی			۱۰۰ درصد
انسجام اجتماعی در محیط کار	۲۱٫۴ درصد		
استقلال در انجام دادن وظایف		۶۳٫۳ درصد	
توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها		۶۷٫۸ درصد	

نتیجه و پیشنهادها

دانشگاه‌ها گرانبهاترین ذخایر جامعه برای پیشرفت و توسعه‌اند، زیرا دانش‌آموختگان دانشگاه، هدایت دولت و جامعه، تقویت فرهنگ، ابداع، نوآوری و مدیریت فناوری‌های نوین، صنعت و

بازرگانی و امنیت ملی یک کشور را بر عهده دارند (آراسته، ۱۳۸۲). ویژگی برجسته دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلمان و ایجاد تغییر در عواملان تغییر و توسعه، و بنیان‌گذاران تعلیم و تربیت در کشور است. از دیرباز بر نقش معلم مطلوب در سازندگی افراد و جوامع و برقراری ارتباط تأکید شده است (شیم^۱، ۲۰۰۸) و چون اهداف خط سیر آینده را تعیین می‌کنند و نشان‌دهنده فرایند تبدیل و تبیین اولویت‌های سیاسی دولت به فعالیت‌هایی است که به منظور دستیابی به تغییرات مطلوب اجرا می‌شوند، ارزیابی کیفیت اهداف در واقع ارزیابی اولویت‌های سیاست‌گذاران برای تغییرات آینده است.

برای ارزیابی اهداف می‌توان آن‌ها را از دیدگاه‌های مختلف بررسی کرد. سیاست‌گذاران و مدیران ارشد به کیفیت عمر کاری به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی که دستاوردهای فراوان برای فرد و سازمان دارد، توجه می‌کنند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد بهبود کیفیت کاری باعث افزایش سلامت روانی کارکنان و ایجاد محیط کاری مطلوب‌تر (فرح‌بخش و ستار، ۱۳۹۱)، افزایش رضایت شغلی (گودرزوند و میردوزنده، ۱۳۹۱)، کاهش فرسودگی (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸)، افزایش روحیه و کاهش ترک خدمت (جان سورد^۲، ۲۰۰۲)، افزایش جامعه‌پذیری سازمانی (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷)، بهبود عملکرد مدیران (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸)، افزایش عملکرد کارکنان (اسماعیلی لهماانی، ۱۳۹۲)، افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۰)، بهبود سلامت سازمانی و خشنودی شغلی (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹)، افزایش روابط مناسب کاری و تعهد سازمانی (چانگ و لی^۳، ۲۰۰۶)، افزایش بهره‌وری کارکنان (دهقان‌نیری و همکاران، ۱۳۸۷)، افزایش اثربخشی مدیران (خوشبختی و همکاران، ۱۳۸۳) و جز آن می‌شود.

لذا در این پژوهش برای بررسی اهداف، پنج بند یا پنج هدف اصلی به عنوان واحدهای زمینه

-
1. Shim
 2. Johnsrud
 3. Channg & lee

در نظر گرفته شد و در هر واحد زمینه، مقوله‌های آن هدف، که کلمات یا گزاره‌های نشان‌دهنده مقصود اصلی آن هدفند، به عنوان واحد ثبت انتخاب شد و هر مقوله که اشاره مستقیم یا غیرمستقیم به هر مؤلفه یا شاخص عمر کاری داشت در مقابل مؤلفه ثبت شد. بنابراین، ۲۸ مقوله بررسی شده نشان‌دهنده مفاهیم اصلی اهداف است و میزان فراوانی مقوله‌ها در هر یک از شاخص‌ها یا مؤلفه‌های عمر کاری نشان‌دهنده میزان مطابقت اهداف با آن شاخص یا مؤلفه است. درصد و میزان مطابقت مقوله‌های اهداف با هر یک از مؤلفه‌های عمر کاری در جدول ۷ بیان شده است. بر این اساس می‌توان گفت:

- در اهداف دانشگاه فرهنگیان به مؤلفه «پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی» به‌طور کامل و جامع توجه شده است و می‌توان انتظار داشت در صورت اجرای صحیح اهداف، «پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی» در فارغ‌التحصیلان دانشگاه تحقق، و در نتیجه، کیفیت عمر کاری آنان افزایش یابد.

توجه به این مؤلفه در تدوین اهداف دانشگاه، می‌تواند به غایت آرمانی یک دانشگاه، که ایجاد فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های فردی است منجر شود و با طراحی صحیح شغل، امکان به‌کارگیری دامنه‌ای وسیع از مهارت‌ها را برای کارکنان فراهم کند و با تدارک فرصت‌های رشد از طریق نظام کارراهه و مسیر پیشرفت شغلی، ارتقا و حرکت کارکنان را در این مسیر شفاف و بستر رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه کارکنان را فراهم کند که افزایش فرصت‌های رشد و بالندگی برای فرهنگیان باعث کاهش عواقب ناشی از نبود این مهارت‌ها و علوم مانند کاهش افت تحصیلی دانش‌آموزان و کاهش فاصله بین آموزش‌های نظری با مهارتی در جامعه می‌شود.

- درباره مؤلفه‌های «استقلال در انجام‌دادن وظایف» و «توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها» میزان مطابقت اهداف با مؤلفه‌ها قابل قبول است و تا حدی افزایش کیفیت عمر کاری، پس از آموزش فرهنگیان با این اهداف، قابل پیش‌بینی است. اما عدم مطابقت کامل حاکی از وجود جایگاهی برای بازنندیشی و بازنگری است زیرا زندگی کاری مطلوب سطح بالای توسعه شغلی و استقلال در انجام‌دادن وظایف را می‌طلبد.

توجه قابل قبول سیاست‌گذاران در تدوین اهداف دانشگاه فرهنگیان به مؤلفه استقلال در

انجام دادن وظایف می‌تواند از لحاظ روان‌شناختی برای دانش‌آموختگان، ارزشی فردی محسوب شود و محیط روحی و روانی مناسبی جهت کار فراهم کند، به طوری که شخص با آموزش‌های لازم، توانمندی کافی جهت استقلال شغلی را در خود یافته و با توجیه کار به روش‌های ساده و تسلط کامل بر وظایف، ظرفیت خود را رشد دهد. این بسترسازی در زمینه خودگردانی و خودکنترلی منتج به غنی‌سازی شغلی وی می‌شود.

همچنین، مطابقت قابل قبول اهداف با مؤلفه توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها نه تنها فرصت رشد و بهره‌مندی از مهارت‌های گوناگون، فرصت خلاقیت و نوآوری، زمینه مدیریت مشارکتی، پیشرفت فرد در مسیر سازمانی و توسعه شغلی را به همراه دارد، یکنواختی شغل و دلزدگی کارکنان را کاهش می‌دهد.

- تطابق کم اهداف دانشگاه با مؤلفه‌های «حقوق و دستمزد منصفانه» و «انسجام اجتماعی در محیط کار» نشان می‌دهد حتی در صورت تحقق این اهداف در سطح عملیاتی از طریق آموزش‌های اجرا شده در دانشگاه فرهنگیان، دو مؤلفه «حقوق و دستمزد منصفانه» و «انسجام اجتماعی در محیط کار» در فارغ التحصیلان این دانشگاه تجلی و نمود خارجی پیدا نمی‌کند، لذا ضعف این دو مؤلفه از مجموع پنج مؤلفه، باعث افت کیفیت عمر کاری می‌شود.

زمانی حقوق و دستمزد، منصفانه تعریف می‌شود که حقوق و دستمزد معلمان و مدیران با انتظاراتشان و حجم کاری که انجام می‌دهند متناسب باشد، حقوق را به موقع از سازمان متبوع دریافت کنند و میزان آن در شرایط کار مساوی با سازمان‌های دیگر مطابقت داشته باشد. این منافع مادی به مثابه انگیزه، محرک و مشوق اساسی برای خدمت است و دستاوردهایی مانند رضایتمندی شغلی و ارضا نیازهای شخصی را به دنبال دارد، باعث حفظ استاندارد قابل قبول زندگی شغلی می‌شود و می‌تواند بین زندگی کاری و زندگی شخصی فرد تعادل برقرار کند. همچنین، مؤلفه انسجام اجتماعی در محیط کار که به مثابه سرمایه اجتماعی است و قادر است روابط انسانی و مملو از اعتمادی را در محیط کار و خارج از محیط کار برای فرهنگیان فراهم کند و حمایت همکاران، امنیت شغلی، قانون‌مندی کار، تناسب اجتماعی کار و معنادار بودن شغل را در پی دارد،

که در تدوین اهداف دانشگاه فرهنگیان هر دو مؤلفه تطابق کمی دارند و با در نظر گرفتن این مهم که بهبود کیفیت عمر کاری در مجموع افزایش اثربخشی و کارایی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد، ضعف این دو مؤلفه باعث افت کیفیت عمر کاری می‌شود.

از این رو، این پژوهش به جای بررسی عملکردها، اهداف را ارزیابی کرده است و با این فرض که اهداف می‌توانند نتایج مورد انتظار را پیش‌بینی کنند، اهداف موجود در اساسنامه را تحلیل کرده است و بر اساس آن کیفیت عمر کاری فرهنگیان را که تأثیر بسزایی در پیشبرد اهداف فردی و سازمانی دارد، پیش‌بینی می‌کند. می‌توان گفت به سه مؤلفه از پنج مؤلفه کیفیت عمر کاری در سطحی قابل قبول در اهداف توجه شده و دسترسی به آن‌ها در آینده قابل پیش‌بینی است، ولی توجه ناکافی به دو مؤلفه «حقوق و دستمزد منصفانه» و «انسجام اجتماعی در محیط کار» در اهداف مشهود است که درک نامساعد و احساس نارضایتی کارکنان از کمبود آن‌ها در آینده قابل پیش‌بینی است.

با توجه به اینکه ارزیابی صحیح به بهبود اهداف به‌طور پویا کمک کرده و فرایند سیاست‌گذاری را همواره اصلاح می‌کند، به مدیران آینده‌نگر پیشنهاد می‌شود جهت جذب نخبگان و انتخاب دانشجویان برجسته و با استعداد از نظر اخلاقی و علمی، و استادان مجرب، مہذب و مستقل فکری، و تربیت فرهنگیان عالم و متعهد و با سلامت کامل جسم و روان، و در مجموع افزایش اثربخشی و کارایی سازمان، در بازنگری اهداف باید به دو مؤلفه «حقوق و دستمزد منصفانه» و «انسجام اجتماعی در محیط کار» توجهی خاص و ویژه نشان دهند. پیش‌بینی راهکارهای افزایش این دو مؤلفه در اهداف دانشگاه نیز ضروری است.

منابع و مأخذ

۱. آراسته، حمیدرضا؛ (۱۳۸۲). «نقش آموزش عالی در چشم‌انداز توسعه ایران ۱۴۰۴». رهیافت، شماره ۳۱، صفحات ۴۲-۳۳.
۲. آسابرگر، آرتور (۱۳۸۳). *روش‌های تحلیل رسانه‌ها*. ترجمه پرویز اجلالی، چاپ دوم، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها.
۳. اسماعیلی لهمانی، اباصلت (۱۳۹۲). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عمر کارکنان اداره کل مالیاتی استان مازندران». *پژوهشنامه مالیات*، جلد ۲۱، شماره ۱۹، صفحات ۱۹۶-۱۷۱.
۴. اعتباریان، اکبر؛ خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). «رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی». *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۳۵، صفحات ۱۰۶-۸۱.
۵. باردن، لورنس (۱۳۷۵). *تحلیل محتوا*. ترجمه ملیحه آشتیانی و محمد یمنی‌دوزی سرخابی، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۶. بازرگان، عباس (۱۳۷۶). «کیفیت و ارزیابی آن در آموزش عالی: نگاهی به تجربه‌های بین‌المللی». رهیافت، شماره ۱۵، صفحات ۷۱-۶۰.
۷. بحری‌زاده، اسماعیل (۱۳۹۲). *سرمشق تربیت*، چاپ دوم، تهران. مؤسسه فرهنگی منادی تربیت.
۸. پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان». *فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳، صفحات ۵۰-۲۵.
۹. جزنی، نسرین (۱۳۷۵). *مدیریت منابع انسانی*. چاپ اول، تهران، نشر نی.
۱۰. خوشبختی، جعفر؛ احسانی، محمد؛ اسدی، حسن؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان (۱۳۸۳). «رابطه

۱۱. سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور». مجله حرکت، شماره ۲۴، صفحات ۱۴۹-۱۲۹.
۱۱. دانش فرد، کرم‌الله (۱۳۸۹). *فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی*. چاپ دوم، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۱۲. درانی، کمال (۱۳۷۵؛ ۱۳۷۴). «درآمدی بر تجزیه و تحلیل محتوا (فن تعبیر و تفسیر نظارتی)». *فصل‌نامه دانش مدیریت*، دانشگاه تهران، شماره‌های ۳۲ و ۳۱، صفحات ۳۴-۲۵.
۱۳. دهقان نیری، ناهید؛ صالحی، ته‌مین؛ اسدی نوقابی، احمد علی (۱۳۸۷). «کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران بالین و ارتباط آن‌ها با یکدیگر». *پژوهش پرستاری*، دوره ۳، شماره ۹، صفحات ۳۷-۲۷.
۱۴. راجردی، ویمر؛ آردومینیک، جوزف (۱۳۸۴). *تحقیق در رسانه‌های جمعی*. چاپ اول، ترجمه کاووس سیدامامی، تهران، سروش و مرکز تحقیقات مطالعاتی و سنجش برنامه‌ای.
۱۵. رایف، دانیل؛ لیس، استفن؛ جی فیکو، فریدریک؛ (۱۳۹۱). *تحلیل پیام‌های رسانه‌ای (کاربرد تحلیل محتوای کمی در تحقیق)*. ترجمه مهدخت بروجردی علوی، چاپ چهارم، تهران، انتشارات سروش.
۱۶. رضوانی، روح‌الله (۱۳۸۹). «تحلیل محتوا». *پژوهش، بهار و تابستان*، شماره ۳، صفحات ۱۵۶-۱۳۷.
۱۷. رودکی، مهدی (۱۳۸۷). *تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
۱۸. ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری نجف‌آبادی، ندا (۱۳۸۹). «رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی». *فصل‌نامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، سال اول، شماره ۴، صفحات ۶۴-۵۵.
۱۹. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۷۹). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. چاپ سوم، تهران، آگاه.

۲۰. سلطانی، ایرج؛ داستانی، مهدی (۱۳۸۹). «کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن». *مجله تدبیر*، شماره ۲۱۷، صفحات ۴۹-۵۴.
۲۱. شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین؛ ثنایی‌پور، هادی (۱۳۸۸). «تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان». *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۳، صفحات ۶۹-۸۴.
۲۲. صادق‌زاده قمصری، علی‌رضا؛ حسنی، محمد؛ کشاورز، سوسن؛ احمدی، آمنه (۱۳۹۰). *مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران*. تهران، وزارت آموزش و پرورش.
۲۳. طالقانی، محمود (۱۳۷۰). *روش تحقیق نظری*، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲۴. طاهریان، مسعود؛ کامران، فریدون؛ کفاشی، مجید (۱۳۹۰). «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت رجا». *نشریه پژوهشی اجتماعی*، دوره ۴، شماره ۱۳، صفحات ۵۹-۸۰.
۲۵. فرانکفورد، چاوا؛ نجمیاس، دیوید (۱۳۸۱). *روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی*. ترجمه فاضل لارجانی و رضا فاضلی، چاپ اول، تهران، سروش.
۲۶. فرح‌بخش، سعید؛ ستار، آزیتا (۱۳۹۱). «نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس». *مجله اصول بهداشت روانی*، دوره ۱۴، شماره ۵۵، صفحات ۲۰۵-۲۰۰.
۲۷. کامینگز، توماس؛ ورلی، کریستوفر (۱۳۷۵). *توسعه سازمان و تحول*. ترجمه محمد عباس‌زاده، چاپ اول، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد.
۲۸. کریپندورف، کلوس (۱۳۸۶). *تحلیل محتوا مبانی روش‌شناسی*. ترجمه هوشنگ ناییبی، چاپ سوم، تهران، نشر نی.
۲۹. گودرزوند چگینی، مهرداد؛ میردوزنده، سیده‌غزاله (۱۳۹۱). «رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت». *مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان*، دوره ۱۴، شماره ۲، صفحات ۱۱۱-۱۰۸.

۳۰. گونتر، بری (۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق رسانه‌ای*. ترجمه مینو نیکو، چاپ اول، تهران، اداره کل پژوهش‌های سیما.
۳۱. ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۵). «فرهنگ، شالوده سازمان». *مجله تدبیر*، شماره ۶۱، صفحات ۳۸-۴۹.
۳۲. میرزامحمدی، محمدحسن و همکاران (۱۳۸۷). *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی*. چاپ ششم، تهران، انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.
۳۳. نیازآذری، کیومرث؛ اسماعیلی، بهرنگ؛ ربیعی، مجید (۱۳۹۰). *سیاست‌گذاری و فرایند خط‌مشی عمومی در نظام آموزش عالی*. چاپ اول، مازندران، مهرالنبی.
۳۴. الوانی، مهدی؛ شریف‌زاده، فتاح (۱۳۸۶). *فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی*، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

35. Comcare Australia (1993). *Quality of working life strategy: developing an action plan to improve health and productivity*. Australian Government Pub. Service, Canberra.
36. Channg, S. U.; lee, M. (2006). "Relationship between personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment: An empirical study". *The Business Review*, 6(1), 122-130.
37. David, Fred R. (2001). *Strategic management: Concepts and cases, Upper Saddle River*. NJ, Prentice-Hall, Inc.
38. Dror, Yehezkel. (1971). *Ddesign for policy sciences*. American Elsevier, New York.
39. Jayakumar, A.; Kalaiselvi, K. (2012). "Quality Of Work Life-An Overview". *International Journal of Marketing, Financial Services & Management*, 1(10), 34-39.
40. Johnsrud, L. K.; Rosser, V. J. (2002). "Faculty Members' Morale and Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation". *The Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542.
41. Kant, Immanuel. (1908). *Critique of Pure Reason*, 1781. Translated by Norman Kemp Smith., 9291nallimcaM: NodnoL.
42. Nigro, Felix A.; Nigro, Lloyd G. (1980). *Modern public administration*. Harper & Row.
43. Peters, B. Guy; Van Nispen, Frans KM. (2004). *Public policy instruments: evaluating the tools of public administration*. Edward Elgar.
44. Shim, S. H. (2008). "A philosophical investigation of the role of teachers: A synthesis of Plato, Confucius, Buber, and Freire". *Teaching and Teacher Education*, 24(3), 515-535.
45. Unesco (1997). "Higher education in tomorrow's words ferwell", *seminar parsi*, 24 jaunry.