فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره دوازدهم. تابستان ۱۳۹۸، صص۲۶-۹ Vol 2. No 12. 2019, p 9-26
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان

نورالدین میرزایی[۱]. لیدا خوشنام[۲]
۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

چکیده

انگیزش به فرآیند یا جریانی اطلاق می‌شود که از طریق آن ما قادر به ایجاد انگیزه در دیگران می‌شویم. پس انگیزه بصورت بالقوه در وجود آدمها هست و دیگران آن را بر می‌انگیزند. انگیزش تمایل به انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان مورد بررسی قرار گرفته است. لذا با توجه به اینکه کیفیت زندگی‌کاری و عملکرد افراد از جمله مباحث مهم منابع انسانی است که در دنیای امروز بخش قابل توجهی از دقت و توجه صاحبنظران را به خود اختصاص داده است. لذا با توجه به وضعیت اشتغال در سازمان آموزش و پرورش و نقش به سزایی که نیروی انسانی از جمله معلمان ابتدایی در این سازمان عهده‌دار می‌باشد، توجه به کیفیت زندگی کاری معلمان می‌تواند عاملی موثر بر انگیزش شغلی افراد باشد. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، همبستگی و پیمایشی می‌باشد. همچنین جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه معلمان ابتدایی زن و مرد، دیپلم و بالاتر از دیپلم ناحیه یک آموزش و پرورش در سال تحصیلی۹۷-۹۶ حدود ۷۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۲۴۸ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می‌باشد. داد های تحقیق با روش میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده، پرسشنامه استاندارد والتون جهت سنجش کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه آلن و میر سنجش انگیزش شغلی، معلمان بوده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۰۰۰ و برای پرسشنامه انگیزش شغلی ۰/۰۰۰ محاسبه شده است. از یافته‌های مهم این پژوهش می‌توان اشاره نمود که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد و بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۱- بیان مسأله

معلمان ابتدایی بدنه اصلی سازمان آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند و مسلما در سیستم آموزشی، در برنامه‌ها و فعالیت‌های تعلیم و تربیت نقش اساسی ایفا می‌کنند. همچنین عدم انگیزش، نتایج منفی را برای فرد و به تبع آن به سازمان مذکور به دنبال دارد. از جمله نتایج آن ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، اعتمادبه‌نفس پایین، کاهش فشار احساس گناه، و . . . می‌باشد (الوانی، ۱۳۷۲، ص۸۶-۸۲). کیفیت زندگی‌کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. در گذشته فقط بر زندگی شخصی کارکنان تأکید می‌شد، اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به یکی از مهمترین اهداف سازمان تبدیل شده است. بهبود کیفیت زندگی‌کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سازمان سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده‌ی مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی (امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی) و اقدام‌هایی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان انجام می‌گیرد. از آن جا که بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی‌کاری رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد، از این رو، حیات دوباره بخشیدن به کارکنان، از راه ارتقای کیفیت زندگی‌کاری، کلید موفقیت هر سازمان بشمار می‌رود، (پرداختچی و جزایری، ۲۰۰۷). رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی‌کاری مشکلی است که تقریبا به همه‌ی کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله‌ای پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی‌کاری رابطه دارند، امری دشوار است (سلطانی، ۲۰۰۶).

امروزه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی[۲] و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی درسازمان‌ها یک رویکرد درونگر و گسترده می‌باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کار آمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. بنابراین میل با اراده انجام کار یا انگیزش عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید، نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط‌کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بررسی، کنترل و شناسایی تمام جنبه‌های تاثیرگذار در کیفیت زندگی‌کاری، کار پیچیده‌ای می‌باشد (والتون، ۱۹۷۳). ریچارد- ای- والتون در الگوی خود برای کیفیت زندگی‌کاری هشت شاخص در نظر گرفته است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط‌کاری ایمن و بهداشتی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تامین فرصت

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

رشد و امنیت مداوم، وجود قانون‌گرایی در سازمان، تاثیر فضای کلی زندگی‌کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و وابستگی اجتماعی زندگی‌کاری. بنابراین کیفیت زندگی‌کاری نتیجه ارزیابی هر فرد از مقایسه آرزوها، انتظارات و خواسته‌های خود با آنچه که در واقعیت ملاحظه می‌نماید، می‌باشد. لذا مساله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا بین کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان ارتباطی وجود دارد یا نه؟ وکیفیت زندگی‌کاری تا چه اندازه می‌تواند انگیزش شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان را پیش‌بینی کند.

در این راستا فرضیات پژوهش عبارتند از:

فرضیه ۱: بین بین کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲: بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد.

۲- مبانی نظری

۱-۲-انگیزش و نظریه‌های آن

انگیزش به فرآیند یا جریانی اطلاق می‌شود که از طریق آن ما قادر به ایجاد انگیزه در دیگران می‌شویم. پس انگیزه بصورت بالقوه در وجود آدمها هست و دیگران آن را بر می‌انگیزند. انگیزش تمایل به انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. می‌توان انگیزش را بر حسب رفتار عملی تعریف کرد. کسانی که تحریک شوند نسبت به کسانی که تحریک نشوند تلاش بیشتری می‌نمایند. در تعریفی دیگر انگیزش به مجموعه عواملی اطلاق می‌شود که مردم را وادار می‌کند به روش خاص رفتار و تلاش کنند تا به هدف‌های مورد نظر دست یابند. تعریف انگیزش بر حسب فرایند یا فرایندهایی که به نحوی شروع شده و جهت یافته و سپس ادامه پیداکرده و سرانجام برای رسیدن به زنجیره هدف‌گرایی رفتار متوقف شده قابل تبیین است. به طور کلی هر رفتاری که از انسان و حیوان سر می‌زند، جهت یافته (یا معطوف به هدف) و غایتی است و برای رسیدن به هدفی طرح‌ریزی شده است (فرجی، ۱۳۷۵). یکی از صاحبنظران انگیزش را فرایندی می‌داند که: «با یک نیاز یا کمبود زیستی یا روانی آغاز شده و رفتار هدفمند یا انگیزه‌ای را در جهت محرکی خارجی فعال می‌نماید.» (رضائیان، به نقل ازلوتانز: ۸۷) تحوّل اندیشه مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان، سه مرحله نسبتا متمایز را پشت سر گذاشته است. در نخستین نظرات انگیزش به ارایه الگوی منحصر به فردی از انگیزش پرداخته شده که آن را درباره هر کارگر و کارمند و در هر موقعیتی قابل صدق می‌دانند. این دیدگاه‌ها عبارتند از: مدل سنتی، مدل روابط انسانی و مدل منابع انسانی.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۱-۱-۲- مدل سنتی:

مدل سنتی انگیزش با نام فردریک تیلورو مکتب مدیریت علمی همراه است. تیلور هنر مدیریت را به عنوان ابزار شکل‌دهنده رابطه مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داد و عامل انگیزش را صرفا براساس مهارت بیشتر و تولید کارایی بیشتر دانسته و تشویق و تنبیه را مورد تاکید قرار می‌دهد. تیلور پاداش مادی را تنها محرک برای تولید کارایی می‌دانست. این مکتب معتقد بود یکی از جنبه‌های مهم کار مدیر این است که اطمینان حاصل کند انجام وظایف تکراری و ملال‌آور با بیشترین بازدهی همراه است.

مدیران تعیین می‌کردند که چگونه باید کار انجام شود و نظام دستمزد تشویقی را به کار می‌بردند تا کارکنان برانگیخته شوند (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۳۷۳، ص ۳۸۰). این مدل مبتنی بر انگیزش مادی بوده و در آن پرداخت حقوق و دستمزد به ازای تولید بیشتر افزایش می‌یافت. طبق این نظریه مدیران معتقد بودند کارگران دارای سستی و تنبلی ذاتی بوده و تنها به وسیله عوامل اقتصادی می‌توان آنها را به تولید بیشتر تحریک کرد. از این رو مدل انسانی اقتصادی از این نظریه حاصل می‌شود. (استونر و وانکلز، ۱۹۸۶، ص۴۱۹)

۲-۱-۲- مدل روابط انسانی:

روابط انسانی حاصل مطالعات هاثور نبود. طبق این نظریه انسان‌ها بجز پول با عوامل دیگری نیز برانگیخته می‌شوند. کارهای تکراری و کسالت‌آور موجب کاهش انگیزه کارکنان می‌شود اما رفتار اجتماعی موجب افزایش انگیزه و کارایی کارکنان می‌شود. افراد به عنوان موجودات اجتماعی در پاسخ به محیط‌کار برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه لازم مانند رضایت شغلی، موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود. مدل انسان اجتماعی از این نظریه حاصل می‌شود.

۳-۱-۲- مدل منابع انسانی:

از دهه ۱۹۶۰ به بعد مسلم شد که نظریه‌های کلاسیک و روابط انسانی، تاثیر روابط اجتماعی و ساختار رسمی را نادیده گرفته و مفروضات مدل روابط انسانی تصویر ناقصی از رفتار انسانی را در محل کار ارایه می‌داد. مدل‌های معاصر انگیزشی بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تاثیرگذاری در رفتار انسان می‌باشد. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، تاثیرات اجتماعی، ماهیت شغل، الگوی رهبری، نیاز و ارزش‌های کارکنان و ادراک خود از محیط‌کار است) (محمدزاده و مهروژان، ۱۳۷۵، ص ۱۲۶۲۵). پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو مدل قبلی از نظر ساده تلقی کردن مساله انگیزش و نگاه تک بعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش بینانه از انگیزش و دیدگاه مازلو است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۲-۲- نظریه‌های معاصر انگیزش:

در سال ۱۹۷۰، ج. پ کمپل و همکارانش نظریه‌های انگیزش را در چارچوب‌های کلی ذیل تقسیم کردند:

۲-۲-۱- نظریه‌های محتوایی یاغیرشناختی:

نظریه‌های محتوایی از توصیف «هست» و«نیازها» صحبت می‌کنند و نظریه‌پردازان محتوایی درصدد تعیین و مشخص کردن عواملی هستند که موجب انگیزش انسان برای کار می‌شود. به عبارت دیگر نظریه‌های محتوایی بیشتر به مسائل درونی انسان و عوامل انگیزش توجه دارند و در جستجوی چیزهایی هستند که رفتارفرد را برای انجام کار شکل می‌دهد (نایلی، ۱۳۷۳، ص ۲۵).

۲-۲-۲- تفاوت «انگیزش و هدف»:

برخی، هدف‌ها را با انگیزه‌ها یکی می‌دانند. درحالیکه هدف‌ها جنبهٔ خارجی داشته و انگیزه‌ها جنبهٔ درونی دارند. هدف‌ها از این جهت مورد توجه هستند که وضعی را به وجود می‌آورند تا انگیزه‌های فرد را ارضاء نمایند. مثلاً: دانشجویی که هدفش اخذ مدرک بالاتر است، این هدف را دنبال می‌کند، زیرا با اخذ مدرک تحصیلی بالاتر، موقعیت شغلی و کاری و نیز درآمد وی بیشتر خواهدشد. این موقعیت شغلی و درآمد بیشتر، انگیزهای است که در درون فرد وجود دارد و موجب می‌شود که او به دنبال هدفش که عاملی بیرونی است، برود.

۲-۲-۳- انگیزش و تأکید بر تفاوت‌های آدمی:

افراد متفاوت ممکن است توسط عوامل انگیزشی متفاوتی برانگیخته شوند چون آدم فقط به این دلیل که دیگران دربارهٔ او چگونه عمل و عکس‌العملی را نشان می‌دهند، برانگیخته نمی‌شود، بلکه انگیزش او صرفاً در جهت انجام خواسته‌ها، آن هم به صورتی که خود او احساس می‌کند، می‌باشد و این خواسته‌ها و احساس‌ها متفاوت است. اشخاص مختلف در مقابل اعمال نفوذهای یکسان، واکنش‌های مختلفی نشان می‌دهند. تشویق و ترغیب‌هایی که در مورد افراد صورت می‌گیرد، در همهٔ اشخاص یکسان اثر نمی‌بخشد، بلکه اثر آنها متناسب با آمادگی انگیزه‌ای اشخاص برای قبول آن تشویق‌ها خواهد بود. لذا به دلیل همین تنوع در ساز وکارهاو محرک‌های انگیزشی، نظریه‌های مختلفی در بحث رفتار فردی و رفتار سازمانی توسط دانشمندان مختلف ارائه شده که هریک روشن می‌کند که چگونه می‌توان نیازهای افراد را شناخت و آنها را برانگیخت تا در راه رسیدن به نیازشان تلاش کنند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۳-پیشینه پژوهش

پژوهشی تحت عنوان «کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان» (مطالعه موردی بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی) توسط آقا و خانم‌ها (دکتر علی مهداد، معصومه زری بافان، ایران مهدیزادگان) در سال ۱۳۹۴ صورت گرفته است. که پژوهش حاضر با هدف بررسی کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان از طریق تأثیری که بر بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی کارکنان دارد، انجام شده است. نوع پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن و مرد شرکت سرایش اصفهان بودند که از میان آنها ۲۰۰ نفر به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، پرسشنامه‌های کیفیت زندگی‌کاری (والتون، ۱۹۷۳)، بیگانگی شغلی (بوئر، ۲۰۰۱) و فرسودگی عاطفی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱) مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با استفاده از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند که بین ابعاد از خود بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی رابطه مثبت و معنادار ($p\leq$۰/۰۱) و بین ابعاد کیفیت زندگی‌کاری و ابعاد ازخودبیگانگی شغلی و بین ابعاد کیفیت زندگی‌کاری و فرسودگی عاطفی رابطه منفی و($p\leq$۰/۰۱) وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که طی دو گام ابعاد قانونگرایی در سازمان و پرداخت منصفانه از ابعاد کیفیت زندگی کاری توانسته است تا ۱۷ درصد از واریانس از خود بیگانگی و طی سه گام ابعاد قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد وامنیت و وابستگی اجتماعی توانسته است تا ۳۰ درصد از واریانس فرسودگی عاطفی را پیش‌بینی کند. در نتیجه از طریق افزایش سطح ابعاد کیفیت زندگی‌کاری، می‌توان بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی را کاهش داد.

پژوهشی تحت عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی‌کاری با رفتار شهروندی سازمانی دبیران مقطع راهنمایی ناحیه ۲ شهر شیراز» در سال ۱۳۹۲ توسط خانم نجمه خوش آیند انجام گرفته است. که هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی وکیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی بوده و روش تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دبیران مقطع راهنمایی ناحیه۲ شهر شیراز می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۹۶ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران، ویژگی‌های شخصیتی نئو مک کری و کاستا، و کیفیت زندگی کاری قاسم زاده استفاده گردیده است. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد و در سطح آمار استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی به منظور تعیین رابطه‌ی بین متغیرها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده گردیده است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد. کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد. ویژگی شخصیتی با وجدان بودن به طور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. کیفیت زندگی کاری و ابعاد پیشرفت

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

تحصیلی، رعایت حقوق و منزلت انسانی، به طور معناداری قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی۱۳۹۰» توسط آقایان (دکتر صادق ملکی آوارسین، دکتر اسدالله خدیوی، حسن‌خان‌کشی زاده) انجام شده است. هدف از انجام این تحقیق تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین دبیران مقاطع راهنمایی و متوسطه شهرستان مشگین شهر است. جامعه آماری تحقیق به تعداد ۱۳۷۸ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان - کرجسی حجم نمونه ۳۰۲ نفری برآورد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با ضریب اعتبار (α=۰/۹۲) و فرسودگی شغلی با ضریب اعتبار (α =۰/۸۶) می‌باشد. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شده است. نتایج نشان داده که بین کیفیت زندگی‌کاری معلمان با میزان فرسودگی شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی منفی (۰/۲۴-) این ارتباط، ارتباطی غیرمستقیم و معکوس است. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مؤلفه‌های زمینه های پرورش و فرصت‌های مستمر، طراحی شغل و فضای کاری در سطح آلفای۰/۰۱ ارتباطی غیرمستقیم و معنی‌دار با فرسودگی شغلی دارند. همچنین مؤلفه طراحی شغل به تنهایی ۱۵ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرده است.

پژوهشی تحت عنوان «تبیین ابعاد و مؤلفه‌های کیفیت زندگی‌کاری کارکنان پلیس پیشگیری ناجا» توسط دکتر فتاح شریف زاده، سرتیپ علیرضا جزینی، سروان یوسف محمدی مقدم، در سال ۱۳۸۹ صورت گرفته است. و از لحاظ نوع تحقیق کاربردی که با روش توصیفی– پیمایشی انجام شده است. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامهٔ محقق ساخته که روایی و پایایی آن مورد تایید بوده در جامعه آماری کارکنان ستاد ناجا که با استفاده از جدول تعیین نمونه، ۱۶۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب، توزیع و جمع‌آوری شده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری تحلیل عاملی و تی‌تک نمونه‌ای وآلفای کرونباخ استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد ابعاد کیفیت زندگی کاری در این سازمان از هفت عامل تشکیل شده است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط‌کاری ایمن و بهداشتی، فرصت‌های رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی‌کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعهٔ قابلیت‌های انسانی.

راسل و ولزن (۱۹۸۷) پژوهشی با عنوان «فشارهای شغلی، حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی» انجام داده‌اند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه بوده و در مورد ۳۶۰ معلم در (ایالت ایووا در آمریکا)، اجرا گردیده است. یافته‌های اصلی این پژوهش عبارت بوده اند از:

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۱- تنها متغیری که به طور معنی‌داری با تعداد حوادث فشارزای محیط‌کار مرتبط است، سن آزمودنی‌ها می‌باشد، یعنی معلمان جوان فشارهای شغلی بیشتری را گزارش کرده‌اند.

۲- نمرات فرسودگی شغلی به طور معناداری با ویژگی‌های فردی معلمان، مرتبط بوده است.

۳- پیش‌بینی‌کننده معنادار برای خستگی هیجانی، سن معلمان و تعداد دانش‌آموزان در کلاس آنان بوده است. به عبارت دیگر، خستگی هیجانی به وسیله‌ی معلمان جوان و کسانی گزارش شده است که در کلاس‌هایی با تعداد دانش‌آموز بیشتر، تدریس داشته‌اند.

۴- نگرش منفی در پاسخ به دیگران، با جنسیت معلم و مقطع تدریس، مرتبط بوده است، یعنی معلمان مرد و معلمانی که در مقطع متوسطه تدریس کرده‌اند، سطوح بالاتری از نگرش منفی در پاسخ به دیگران را گزارش نموده‌اند.

۵- وضعیت تاهل و مقطع تدریس، پیش‌بینی‌کننده‌های عمده‌ی موفقیت فردی بوده‌اند، به عبارت دیگر، معلمان متاهل و معلمانی که در سطح ابتدایی تدریس داشته‌اند، احساس موفقیت فردی بیشتری را گزارش کرده‌اند.

۶- معلمانی که فشارهای شغلی بیشتری داشته‌اند، خستگی هیجانی و نگرش منفی (در پاسخ به دیگران) را بیشتر گزارش کرده‌اند.

۷- حمایت اجتماعی دریافت شده از همکاران، تنها پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی معلمان بوده است؛ یعنی معلمانی که از حمایت همکاران خود برخوردار بوده‌اند، خستگی هیجانی کمتر و نگرش مثبت بیشتری نسبت به دانش‌آموزان داشته‌اند و احساس موفقیت فردی در آنان نیز، در سطح بالاتری بوده است در مورد حمایت اجتماعی، فرضیه رابطه‌ای تایید شده بدین معنا می‌باشد که هرچه سطح حمایت دریافتی از طرف قربانیان فرسودگی شغلی افزایش یابد، فشارهای شغلی و نگرش منفی در پاسخ به دیگران نیز کاهش می‌یابد (به نقل از سلطانی، (۱۳۷۷، ص۸۲ و ۸۳).

شارما (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان "کیفیت زندگی کاری و توانمند سازی محیط با اثربخشی سازمانی" به این نتایج دست یافت که: کارکنان بخش های دولتی نسبت به بخش خصوصی اثربخش‌تر هستند. در بخش خصوصی بر مدل روابط انسانی اثربخشی سازمانی تأکید می‌شود، ولی در بخش دولتی بر مدل هدف منطقی تأکید می‌گردد. بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی ساختاری با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و این رابطه در بخش دولتی بالاتر از بخش خصوصی است. بین توانمندسازی روانی و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

شیوا و دامودار (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی و نتایج برنامه‌ها در سازمان‌های غیردولتی که در هند انجام دادند، به این نتایج رسیدند که، رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورد و فرهنگ سازمانی، شرایط و کیفیت زندگی‌کاری را متحول می سازد واین

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

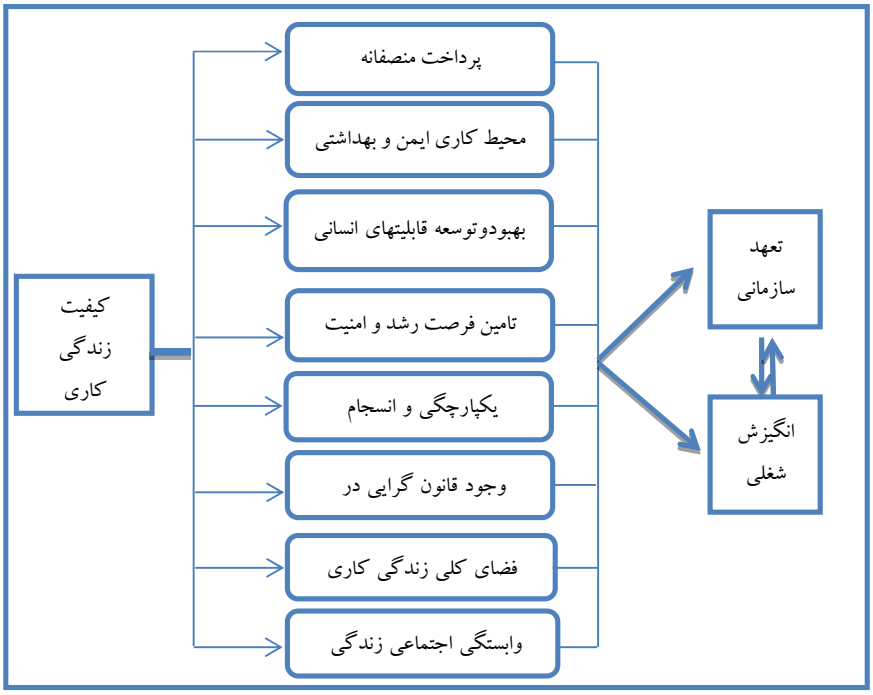
تحول اثربخشی سازمانی رادر سازمان‌های غیردولتی افزایش می‌دهد. در واقع رهبری تحولی به طور مستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر ندارد. بعلاوه اثربخشی سازمانی، نتایج تضمین شده برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد.

٤- روش پژوهش

از آن جایی که مسأله مورد نظر از حوزه واقعی ناشی شده و از نتایج حاصله نیز می‌توان در جهت ارتقا و توانمندی معلمان ابتدایی در حوزه کاریشان بهره جست، می‌توان آن را از نظر هدف، در رده ی تحقیقات کاربردی به حساب اورد. زیرا تحقیقات کاربردی هدفشان توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان ابتدایی (زن و مرد) ناحیه یک استان زنجان به تعداد ۷۰۰ نفر می‌باشدکه در سال تحصیلی۹۶- ۹۵ به امر تدریس مشغول هستند. در این پژوهش حجم نمونه ۲۴۸ نفر معلم ابتدایی زن و مرد شاغل در مدارس ابتدایی شهری و روستایی ناحیه یک شهر زنجان بودند که این تعداد بر اساس جدول مورگان انتخاب گردید. هدف اصلی از نمونه‌گیری بر آورد مقادیر جامعه به کمک مقادیر نمونه است (دلاور، ۱۳۸۵). روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده است. به منظور گردآوری ادبیات و مبانی نظری پژوهش از جمله مطالعات مقالات و کتب و نشریه‌های گوناگون علمی و همچنین منابع موجود در اینترنت و سایت‌های مختلف علمی مرتبط با موضوع پژوهش استفاده گردیده است. همچنین به منظور جمع‌آوری داده‌ها، در بین معلمان ابتدایی شهری و روستایی توزیع شده است و تجزیه‌وتحلیل بر اساس پاسخ‌های قابل استفاده از پرسشنامه‌های دریافتی صورت گرفته است. وجهت سنجش متغیرات از ۳ نوع پرسشنامه استفاده گردید. در این پژوهش سعی گردید پرسشنامه‌های طراحی شده پس از تأیید استاد راهنما و متخصصین امر مورد استفاده قرار گیرد. والتون (۱۹۷۳) روایی محتوا پرسشنامه، برای ابعاد پرداخت منصفانه و کافی برابر۰/۶۶، محیط کار ایمن و بهداشتی برابر۰/۷۱، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم برابر۰/۸۰، قانون گرایی در سازمان برابر۰/۷۱، وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر ۰/۷۰، فضای کلی زندگی برابر ۰/۷۵، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کاربرابر ۰/۶۹، توسعه قابلیت‌های انسانی برابر۷۴ /۰ و نمره کل را برابر ۰/۸۰گزارش کرد. همچنین قاسم زاده روایی ملاکی را برای ابعاد پرداخت منصفانه و کافی برابر ۰/۷۸، محیط کار ایمن و بهداشتی برابر ۰/۶۵، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم برابر ۰/۷۳، قانون‌گرایی در سازمان برابر۰/۷۷، وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر ۰/۶۹، فضای کلی زندگی برابر۷۱ /۰، یکپارچگی وانسجام اجتماعی در سازمان کاربرابر۷۴ /۰، توسعه قابلیت‌های انسانی برابر۰/۸۰ ونمره کل برابر۰/۷۳ به دست آورد. اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری spss20 مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفته است. از روش آماری توصیفی (جداول فراوانی و نمودارها) جهت بررسی متغیرهای جمعیت شناختی و از روش آمار استنباطی (ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون) استفاده شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۱-۵- تحلیل توصیفی



یکی از ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش مربوط به جنسیت آنها می‌باشد. درجدول زیر توزیع اعضای نمونه بر حسب متغیر مذکور آورده شده است:

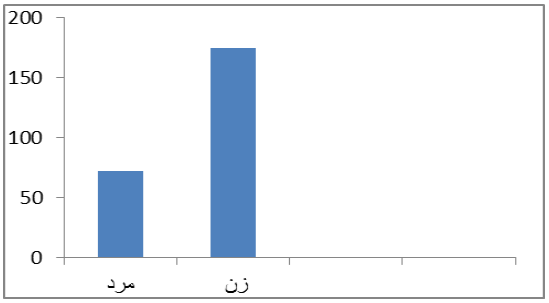
جدول(۱): توزیع نمونه آماری بر حسب متغییر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۷۲	۲۹/۰۳۲
زن	۱۷۵	۷۰/۹۶۷
جمع	۲۴۸	۱۰۰

بر اساس داده های جدول بالا، تعداد معلمان ابتدایی مرد ۷۲ و تعداد معلمان ابتدایی زن ۱۷۵ نفر می‌باشند که هر کدام به ترتیب ۲۹/۰۳۲ و ۷۰/۹۶۷ درصد نمونه آماری را تشکیل می‌دهند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نمودار شماره(۱): توزیع نمونه آماری بر اساس متغییر جنسیت معلمان ابتدایی



از دیگر ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش مربوط به سابقه خدمت آنها می‌باشد. در جدول توزیع اعضای نمونه بر حسب متغیر و نمودار مذکور آورده شده است:

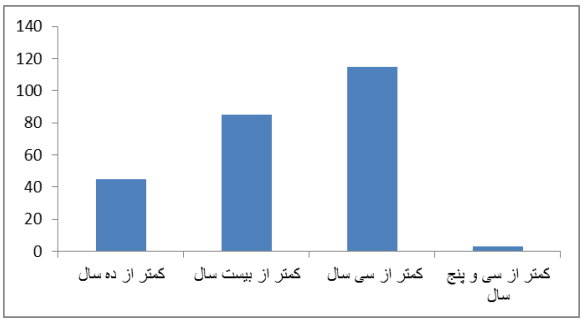
جدول (۲): توزیع نمونه آماری بر حسب متغیر سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ده سال	۴۵	۱۸/۱۴۵
کمتر از بیست سال	۸۵	۳۴/۲۷۴
کمتر ازسی سال	۱۱۵	۴۶/۳۷۰
کمتر از سی و پنج سال	۳	۱/۲۰۹
جمع	۲۴۸	۱۰۰

بر اساس داده های جدول بالا، ۴۵ نفر از معلمان دارای سابقه کنتر از ده سال، ۸۵ نفر دارای، سابقه کمتر از بیست سال، ۱۱۵ نفر دارای سابقه کمتر از سی سال و ۳ نفر دارای کمتر از سی و پنج سال می‌باشند. که هر کدام به ترتیب دارای ۱۸/۱۴۵، ۳۴/۲۷۴، ۴۶/۳۷۰ و ۱/۲۰۹درصد نمونه آماری را تشکیل می‌دهند. از مجموع ۲۴۸ نفر افراد مورد مطالعه، تعداد ۴۵ نفر (۱۸/۱۴۵) درصد سابقه خدمت کمتر از ده سال دارند و تعداد ۸۵ نفر (۳۴/۲۷۴) درصد سابقه خدمت کمتر از بیست سال دارند، تعداد ۱۱۵ نفر (۴۶/۳۷۰) درصد سابقه خدمت کمتر از سی سال دارند و تعداد ۴۵ نفر (۱۸/۱۴۵) درصد سابقه خدمت کمتر از سی و پنج سال هستند. بنابراین بیشترین افراد شرکت‌کننده، در گروه سوم قرار دارند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نمودار شماره (۲): توزیع نمونه آماری بر اساس متغیر میزان سابقه خدمت معلمان ابتدایی



۲-۵- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

۵- ۲- ۱- آزمون فرضیه اول پژوهش:

عنوان فرضیه: بین بین کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین زندگی‌کاری و انگیزش شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

جدول(۳): شاخص‌های توصیفی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزش شغلی	247	3. 0049	. 49622
کیفیت زندگی کاری	248	2. 6873	. 53406

جدول (٤) : ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی

		انگیزش شغلی
کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	. 558
	سطح معنی داری	. 000
	تعداد	247

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون و با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر r =0. 558 و سطح معنی‌داری sig=0. 000 رابطه مستقیم و معنی‌داری بین دو متغیر کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی وجود دارد، بنابر این فرضیه اول تأیید می‌گردد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۲-۲-۵-آزمون فرضیه دوم پژوهش:

فرضیه سوم: بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین زندگی کاری و انگیزش شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

جدول (۵): شاخص‌های توصیفی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
پرداخت منصفانه و کافی	247	3. 9140	. 77625
محیط کار ایمن و بهداشتی	248	3. 0699	. 70123
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	247	2. 9744	. 80354
قانون گرایی در سازمان	248	2. 7238	. 87319
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	247	2. 8522	. 77848
فضای کلی زندگی	248	3. 1559	. 62693
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	247	2. 7258	. 71417
توسعه قابلیت های انسانی	248	2. 8609	. 69067
کیفیت زندگی کاری	247	3. 0049	. 49622
انگیزش شغلی	248	2. 6873	. 53406

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول (٦) : شاخص‌های توصیفی متغیرهای کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی

		انگیزش شغلی
کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	.558
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	247
پرداخت منصفانه و کافی	همبستگی پیرسون	.319
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	248
محیط کار ایمن و بهداشتی	همبستگی پیرسون	.322
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	248
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	همبستگی پیرسون	.334
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	247
قانون گرایی در سازمان	همبستگی پیرسون	.474
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	248
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	همبستگی پیرسون	.410
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	248
فضای کلی زندگی	همبستگی پیرسون	.142
	سطح معنی داری	.025
	تعداد	248
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	همبستگی پیرسون	.383
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	248
توسعه قابلیت‌های انسانی	همبستگی پیرسون	.460
	سطح معنی‌داری	.000
	تعداد	248

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون و با توجه به ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی و سطح معنی‌داری sig=0. 000 رابطه مستقیم و معنی‌داری بین دو مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی و انگیزش شغلی وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد.

٦- بحث و تفسیر یافته‌ها

برای تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی از آزمون همبستگی پیرسون (۵۵۸/.) استفاده شده است. که با توجه به ضریب همبستگی بین دو متغیر، رابطه مستقیم و معنی‌داری بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی وجود دارد. به این معنا که هر چه معلمان از (تنوع مهارت، هویت شغل، مهم بودن شغل، خودگردانی یا استقلال و بازخورد) بیشتری برخوردار باشند به همان میزان نیز از انگیزش شغلی بالاتری برخوردار خواهند شد. همانگونه که می‌دانیم انگیزش شغلی کافی موجب بالارفتن افزایش بازده و بهره‌وری بیشتر سازمان می‌باشد. این نتیجه با نتایج، پژوهش دکتر صادق ملکی آوارسین و همکاران تحت عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه وراهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی۹۰-۱۳۸۹ انجام گرفته همسو می‌باشد. (بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون و با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۲۴-) و سطح معنی‌داری (۰/۰۰) بین کیفیت زندگی‌کاری معلمان با میزان فرسودگی شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، این ارتباط، ارتباطی غیرمستقیم و معکوس است. یعنی با افزایش میزان کیفیت زندگی‌کاری دبیران، فرسودگی شغلی آنان کاهش می یابد. این نتیجه با یافته‌های پرداخت چی و همکاران (۱۳۸۸) در بین مدیران و معلمان، با ضریب همبستگی(۰/۳۵۲-)؛ زمردی؛ به نقل از پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) و در بین مدیران، با ضریب همبستگی(۰/۵۵۷-) خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷) در بین پرستاران، با ضریب همبستگی (۶۳۷/.) همسو می‌باشد. پرداختچی و همکاران(۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران پرداخته‌اند. به نظر پرداختچی برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد، لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی‌کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و بهره‌وری بلندمدت سازمان منجر خواهد شد. برنامه کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این منظور ایجاد شده است در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغلشان به خصوص و بر روابط و محیط کارشان به طورکلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود. پرداخت‌چی گزارش می‌کند که بین کیفیت زندگی‌کاری و فرسودگی شغلی رابطه‌ایی معکوس و معنادار می‌باشد، بدین معنی که با کاهش فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی کاری افزایش می‌یابد. نتیجه پژوهش میزر (۱۹۷۶) تحقیقی با عنوان فرسودگی شغلی و رابطه‌ی آن با شیوه‌ی رهبری مدیران سازمان و شخصیت معلمان، هفت متغیر مستقل (نظیر شیوه رهبری مدیران و شخصیت معلمان) به نقل از سلطانی، ۱۳۷۷، ص۸۰ نتایج بدست آمده از فرضیه دوم نشان از وجود رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان است. ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی‌کاری (پرداخت منصفانه و کافی ۰/۳۴۳)، محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۴۶۸)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۴۵۸)، قانون‌گرایی در سازمان (۰/۵۳۸)، وابستگی اجتماعی زندگی‌کاری (۰/۴۷۳)، فضای کلی زندگی (۰/۲۰۶)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان(۰/۵۶۹)، توسعه قابلیت‌های انسانی (۰/۵۴۲) و در کل ۰/۷۰۱، بیانگر معنی‌دار بودن رابطه با انگیزش شغلی است و این همبستگی از نوع مستقیم و افزاینده است. نتیجه پژوهشی که توسط غلامحسین انتصار فومنی «رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش‌وپرورش استان زنجان» در سال ۱۳۹۴ صورت پذیرفته با پژوهش فوق همسو است. یعنی بین میزان انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی معلمان با بهره‌وری مدیران رابطه مثبت وجود دارد.

۷- نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان درحد نسبتاً متوسطی قراردارد، بنابراین برای رساندن این میانگین به جایی که شایسته و درخور فرهنگیان و زحمت‌کشان محترم عرصه تعلیم و تربیت باشد، همت والای مسئولین محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد. باتوجه به اینکه آموزش‌وپرورش جزء حیاتی ترین ارگان‌های دولتی کشور محسوب می‌شود که هرگونه سرمایه‌گذاری در آن در آینده نه چندان دور منجر به توسعه علمی، فرهنگی و حتی سیاسی کشور خواهد شد، بنابراین توجه ویژه مسئولین به بحث کیفیت زندگی‌کاری معلمان و مدیران امری ضروری به نظر می‌رسد. تحقیق حاضر به بررسی مولفه‌های کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی پرداخته است. بنابراین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی‌کاری با کارایی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. دلایل ضمنی این یافته‌ها حاکی از آن است که کارکنانی که کارایی بالایی دارند دارای کیفیت زندگی کاری بهتری هستند و به واسطه آن به رفتارهای مطلوب معینی در سازمان بپردازد که پیامد آن کارایی است. آسیب‌های ناشی از عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می‌گردد تا هر شخص به طور انفرادی در پی‌راه‌های ارضا نیاز خود برآید که این امر غالبا با نفع جمعی در تضاد می‌باشد و موجب اختلال بیشتر روابط اجتماعی و پیدایش یک دور باطل می‌شود. امروزه مدیری موفق نامیده می‌شود که بتواند حداقل کار مورد قبول را با استفاده از حداکثر قدرت

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

تنبیهی خود مانند: توبیخ، کسر از حقوق. . . و امکانات تشویقی مانند اعطای پاداش، اضافه کار، انتخاب کارمند نمونه و. . . فراهم سازد. ولی کارشناسان معتقد هستند مدیر موثر کسی است که بتواند۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی‌های افراد را به کار گیرد. بیشتر محققان توافق دارند یکی از نیازهای که ما به خاطر آن تلاش می‌کنیم عبارت از این است که خودمان باشیم یعنی فردی باشیم که شایستگی بودن آن را داریم. انگیزه داشتن در کار و مشارکت در امور سازمان باعث می‌شود که پرکاری و علاقمندی در کار به شکل عادت روزانه درآید. مدیریت می‌تواند با القای این احساس که کار اجتماعی جنبه شخصی و خانوادگی دارد، دلبستگی نزدیکی در آنان نسبت به کار به وجود آورند. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر توصیه می‌شود:

ـ با توجه به اینکه آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی‌کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد لذا توصیه می‌گردد، که هر چه معلمان از (تنوع مهارت، هویت شغل، مهم بودن شغل، خودگردانی یا استقلال و بازخورد) بیشتری برخوردار باشند به همان میزان نیز از انگیزش شغلی بالاتری برخوردار خواهند شد. همانگونه که می‌دانیم انگیزش شغلی کافی موجب افزایش بازده و بهره‌وری بیشتر سازمان می باشد.

ـ بر اساس یافته‌های پژوهش از آزمون فرضیه دوم وجود رابطه‌ای بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان دیده می‌شود. لذا توصیه می‌گردد باتوجه به اینکه آموزش‌وپرورش جزء حیاتی‌ترین ارگان‌های دولتی کشور محسوب می‌شود، بنابراین هرگونه سرمایه‌گذاری در آن در آینده نه چندان دور منجر به توسعه علمی، فرهنگی و حتی سیاسی کشور خواهد شد، بنابراین توجه ویژه مسئولین به بحث کیفیت زندگی کاری معلمان و مدیران امری ضروری به نظر می‌رسد.آسیاب‌های ناشی از عدم توجه به کیفیت زندگی‌کاری باعث می‌گردد تا هر شخص به طور انفرادی در پی‌راه‌های ارضا نیاز خود برآید که این امر غالبا با نفع جمعی در تضاد می‌باشد و موجب اختلال بیشتر روابط اجتماعی و پیدایش یک دور باطل می‌شود.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

ـ الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، نشرنی، تهران.

ـ انتصار فومنی، غلامحسین، (۱۳۹۳). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان، «مدیریت بهره‌وری» سال هشتم، شماره ۳۲، بهار، صص ۱۹۰-۱۷۱.

ـ بزاز جزایری، احمد، (۱۳۸۵). تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی‌کاری (مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران)، پایان‌نامه (دکترای حرفه‌ای). دانشگاه شهیدبهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

ـ پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران ومعلمان مدارس شهرستان تاکستان؛ فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار؛ سال سوم، شماره ۳، پاییز، ص ۲۵ الی ۵۰.

ـ پرداختچی، محمد حسن؛ قهرمانی، محمد؛ گلدوست جویباری، یاسر؛ (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری (ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها)؛ انتشارات به آوران؛ چاپ اول.

ـ خاقانی زاده، مرتضی؛ عبادی، عباس؛ سیرتی نیر، مسعود؛ رحمانی، منظر(۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی‌کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح؛ طب نظامی، شماره ۱۰، پاییز، صص ۱۷۵ الی ۱۸۴.

ـ خدیوی، اسدالله؛ علیی، حسن (۱۳۸۶)؛بررسی وضعیت کیفیت زندگی‌کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد واحد تبریز، فصلنامه علوم مدیریت، شمار ه۲، صفحه ۱۵۰.

ـ زمانی، سلیمان (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و کیفیت زندگی‌کاری دبیران مدارس متوسطه شهر خرم آباد، پایان‌نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد.

مهداد، علی؛زری بافان، معصومه؛ مهدیزادگان، ایران(۱۳۹۴) کارکردهای کیفیت زندگی‌کاری برای بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی)؛ مدیریت بهره وری، سال هشتم، شماره ۳۲، بهار صص ۱۴۶-۱۲۵.

__ Hong. Kian-Sam, Tan. Kok-Wah & Bujavg. Suraini (Mei 2010) - Relationships etween work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction:A study in Kuching, Sarawak, Malaysia - Jurnal Teknologi, Vol: 52 – pp: 1–15.

__ Maslach. Christina "&" Jackson. Susan E "(1981) -< The measurement of experienced burnout >- Journal of Occupational Behaviour, Vol: 2. 99-113, pp: 101-113

__ Davis K, Newstrom J. Human behavior at work: organizational behavior. 8th ed. New

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]