

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خویشتن‌شناسی بر انگیزه کاری معلمان (مورد مطالعه: کوی سازمانی ارتش مستقر در تهران)

دکتر یاسر حاجی آقانداد^۱

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۴

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خویشتن‌شناسی بر انگیزه کاری معلمان بود. این تحقیق به روش توصیفی - همبستگی انجام شده و جامعه آماری تحقیق، معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران، که طبق آمار از اداره آموزش و پرورش، تعداد ۱۸۰ معلم مدرسه گزارش شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۳ نفر و به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. جهت پاییی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و که ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزه کاری، کیفیت زندگی کاری و خویشتن‌شناسی به ترتیب ۰/۸۷۸، ۰/۸۲۱ و ۰/۷۶۳ می‌باشد. جهت آزمون فرضیه‌ها از همبستگی همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی از طریق نرم افزار SPSS استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که، بین کیفیت زندگی کاری و خویشتن‌شناسی با انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران رابطه معنادار مثبت وجود دارد؛ همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ذکر شده (کیفیت زندگی کاری و خویشتن‌شناسی) برابر با مقدار ۰/۸۸ شده است و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط معنادار بین دو متغیر وجود دارد.

مفاهیم کلیدی: توسعه پایدار اجتماعی، رسانه‌های اجتماعی، کنش متقابل نمادین

^۱ استادیار گروه علوم اجتماعی دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران
yaser.haji62@gmail.com

مقدمه و بیان مسأله

اثر بخشی منابع انسانی به فعالیت‌ها و رفتار مطلوب آنها در راستای اهداف سازمان بستگی دارد. انسان برای رفتار مطلوب سازمانی باید انگیزه داشته باشد. انگیزش شغلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فعالیت کارکنان است و پیامد آن رضایت شغلی و در نهایت بهره‌وری کارکنان می‌باشد (Bansono & et. al., 2020). انگیزش عبارتست از فرآیندی که تلاش افراد را به سمت یک هدف خاص بسیج، هدایت و (Connerati & et. al., 2020). انگیزش شغل متغیری است که جهت، شدت و تداوم رفتار شغلی را باعث می‌شود (Kanfer & et al., 2000). انگیزش برای سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های عمومی آموزش و پرورش بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا به درک رفتار کارکنان، پیش‌بینی نتایج یک تصمیم مدیریتی و ترغیب کارکنان به منظور تحقق اهداف خودشان و سازمان کمک می‌کند (Pengwitz & et. al., 2014). مطالعه انگیزش شغلی کوششی است برای شناخت و پاسخ به چارهای رفتار است (Norbati, 2022).

بنابراین انگیزه نقش غیر قابل انکاری در مسیر رشد ایفا می‌کند (Sonins and Wanstikist, 2010). عوامل محیطی با بازخوردهای مثبت تأثیر مثبتی بر انگیزه دارند، در نتیجه افراد تمایل زیادی به سمت فعالیت‌هایی دارند که نیازهای روانشناختی آنان را ارضا می‌کنند (Grozet & et. al., 2004).

Harold Kentz, 1970 بیان می‌کند که یکی از جالب‌ترین روش‌های انگیزه کارکنان برنامه کیفیت زندگی کاری می‌باشد (Kim & et. al., 2020)؛ "کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی" مورد تأمل قرار گرفته، تأمین و ارتقاء آن کلید اصلی موفقیت مدیریت هر توسعه سازمانی بشمار می‌رود (Mohammadi & Karupa, 2020). (Dutch & Shermen, 2013) در تحقیق خود با عنوان بررسی مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، اظهار داشته‌اند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری که در ایالات متحده به کار گرفته شده است، مشارکت کارمندان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به فن‌آوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت‌ها افزایش می‌دهد. به معنای دقیق‌تر، کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روش‌ها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنها و افزایش کارایی سازمان است.

از نظر چن و جانگ نظریه خودشناسی یکی از جامع‌ترین و کاربردی‌ترین نظریه‌ها در بحث انگیزش است (Chen & Zhang, 2010). این نظریه به‌طور نظام‌مند، توصیف‌کننده

پویایی نیازهای انسان، انگیزه و سلامت در چارچوب بافت اجتماعی است (Hana, 2015). خویش‌شناسی به ما کمک می‌کند تا ضمن آگاه شدن از ویژگی‌ها و خصوصیات خود، نقاط ضعف، نقاط قوت و توانمندی‌ها، ترس‌ها و نگرانی‌های خود را بشناسیم. خودشناسی و آگاهی از خویش‌شناسی به ما می‌آموزد که در چه شرایطی تحت فشار روانی قرار می‌گیریم و در چه شرایطی می‌توانیم به شکل مؤثر و مطلوب رفتار نماییم. خودشناسی پیش‌نیاز روابط مؤثر اجتماعی و بین فردی است. انسان در اثر ارتباط متقابل با محیط و دیگران به یک ذهنیت و تصور از خویش‌شناسی می‌رسد که روانشناسان به آن مفهوم خود یا خویش‌شناسی می‌گویند (Rashidian & Nejad Irani, 2014).

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم انگیزه و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر انگیزه معلمان در مدارس می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل تحقیق لازم صورت پذیرد، بنابراین مسئله اصلی این پژوهش که آیا بین کیفیت زندگی کاری و خویش‌شناسی با انگیزه کاری معلمان ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد؟

ادبیات و پیشینه پژوهش

کیفیت زندگی کاری یک ساختار چند بعدی است که رضایت کلی از زندگی کاری و تعالی کار و زندگی، حس تعلق به گروه کاری، حس تعلق به خود، حس ارزشمندی و احترام را در بر می‌گیرد (Hosseini, 2017).

کیفیت زندگی کاری به‌طور دقیق و روشن تعریف نشده است و هنوز ابهاماتی در مورد معنای آن دارد. در واقع برخی از طرفداران کیفیت زندگی کاری صراحتاً در مورد عدم توسعه تعاریف خاص و روشنی سخن به میان آورده‌اند، بسیاری از کسانی که در مورد کیفیت زندگی کاری بحث کرده یا از آن طرفداری نموده‌اند آن را شفاف‌بخشی تمامی امراض و مشکلات محیط کار معرفی می‌کنند. یعنی چیزی که پاره‌ای از فرآیندهای رمزگونه خود اعجاز می‌کند، این معنا در نهایت خود به‌عنوان تجربه ذوقی - حسی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. به این معنی که زمانی که شما آن را به دست می‌آورید یا در اختیار داشتید می‌فهمید که چیست؟ (Khorazian, 2017). این دیدگاه در تقابل با دیدگاه علمی یا عملی قرار دارد که کیفیت

زندگی کاری را مجموعه‌ای از مفاهیم و ابزارها می‌داند که ممکن است مفید بوده، در برخی شرایط خاص مؤثر واقع شود. اگر چه هنوز معنای کیفیت زندگی کاری بهتر روشن نیست اما به عقیده برخی نویسندگان این ابهام، ابهامی کلی نیست و شک و تردیدی که در این زمینه وجود دارد نمی‌تواند مانع ارائه یک بحث واقع‌بینانه در مورد مفاهیم کیفیت زندگی کاری و کاربردهای عملی آن شود (Hosseini, 2017).

لذا تعریف دیگری از کیفیت زندگی کاری که آن را به‌عنوان یک رویکرد مورد ملاحظه قرار داد، پایدار گشت. تأکید در این تعریف همانند تعریف اولیه بر روی نتایج فردی نه تنها سازمانی قرار داشت اما در عین حال تمایل بران بود که کیفیت زندگی کاری به‌عنوان رویکردی نگاه شود که به معنای پروژه‌های همکاری مشترک بین کار و مدیریت باشد. به‌ویژه پروژه‌هایی که هدف آنها هم بهبود نتایج فردی و هم بهبود نتایج حاصل برای سازمان بوده. کیفیت زندگی کاری، میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم مشخصی، با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند (Narhan & et. al., 2014).

اهمیت کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت و بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است. توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری می‌شود، بازتابی است از میزان اهمیتی که همگان برای آن قائل‌اند. در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است. امروزه کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی است که برای سازمان کار می‌کنند (Elmi and Hashem Zadeh, 2013). اگر یک فرد واقعاً احساس کند کیفیت زندگی کاری‌اش بهبود یافته است اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود، این مطلب به فرد نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد، نتیجه طبیعی این فرایند ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و سازمان است و منجر به افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می‌شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر در نتیجه کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تر می‌شود (Khorazian, 2015).

اهداف کیفیت زندگی کاری

یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که بوسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به‌خصوص و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار بر ایشان کاهش می‌یابد. به‌طور خلاصه، اهداف برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را می‌توان به شرح زیر بر شمرد:

بهبود روش‌های انجام کار به گونه‌ای که مورد رضایت ارباب رجوع (مشتري)، نیروی کار و مدیر باشد، باعث ایجاد درآمد یا کاهش هزینه می‌شود، باعث بهبود در ارائه خدمات به ارباب رجوع می‌شود و همچنین روحیه کار گروهی را ارتقاء می‌بخشد (Hosseini, 2017).

خوب‌شدن‌شناسی

خودشناسی خداشناسی است. محمدتقی مصباح یزدی می‌گوید: برای موجودی که فطرتاً دارای حب ذات است، کاملاً طبیعی است که به خود پردازد و در صدد شناختن کمالات خویش و رسیدن به آنها باشد. از این‌رو درک ضرورت خودشناسی، نیازی به دلیل‌های پیچیده عقلی و نقلی ندارد. غفلت از این حقیقت و سرگرم شدن به چیزهایی که در کمال و سعادت آدمی مؤثر نیست، امری غیر طبیعی و انحراف‌آمیز است که باید علتش را جستجو کرد و راه سلامت و نجات از آن را شناخت. همه تلاش‌های انسانی اعم از علمی و عملی، برای تأمین لذاذ و منافع و مصالح وی انجام می‌گیرد. پس شناختن خود انسان و آغاز و انجام او و همچنین کمالاتی که ممکن است به آنها نایل گردد، مقدم بر همه مسائل، بلکه بدون شناختن حقیقت انسان و ارزش واقعی او، دیگر بحث‌ها و تلاش‌ها بیهوده و بی‌پایه است (Rashidian & Nejad Irani, 2014).

قرآن فراموش کردن نفس را لازمه فراموش کردن خدا و به منزله عقوبت این گناه معرفی می‌فرماید: «و لاتکونوا کالذین نسوا الله فانساهم انفسهم؛ مانند کسانی نباشید که خدا را فراموش کردند، پس خدا هم خودشان را از یادشان برد». امیرالمؤمنین (ع) نیز می‌فرماید: «در شگفتم از کسی که خود را نمی‌شناسد، چگونه می‌خواهد پروردگارش را بشناسد؟!» اسلام بر خلاف سایر ادیان، به شناخت انسان اهمیت بسیار زیادی داده و وی را به شناخت خویش سفارش کرده است تا بتواند راه صحیح و سعادت را انتخاب کند. علامه طباطبائی (ره) می‌فرماید: «ترغیب خداوند مؤمنان را به ملازم بودن به خوب‌شدن که همان حفظ کردن راه

هدایت است، می‌فهماند راهی که لازم است انسان‌ها بپیمایند، راه خویشتن است که ایشان را به شناخت خداوند و سعادت حقیقی می‌رساند». ولتر گونتگهام می‌گوید: «کسی که توانست قسمت مهم از وقت خود را در اختیار داشته و از آن استفاده کند، راه تسلط بر خویشتن را به‌دست آورده است». خودشناسی اولین قدم در راه پیشرفت قوای بشری است، پس اگر بخواهیم از نیروی خود و فرصت‌های زندگی حداکثر استفاده را از زندگی بکنیم، لازم است قبل از هر چیز به مواهب و استعدادهای خود نظری بیفکنیم و آنها را بشناسیم. امام صادق (ع) می‌فرماید: «ای انسان! تو طبیب خویشتن قرار داده شده‌ای و دردها برای تو بیان شده است و به دواهای آن دردها راهنمایی شده‌ای». مهماتا گاندی می‌گوید: «در جهان فقط یک شناسایی وجود دارد و آن، شناسایی خود است، ... (و) هر کس خود را شناخت، خدا را شناخته و جهان را». امیرالمؤمنین علی (ع) می‌فرماید: «آغاز دین‌داری، شناخت خداست، کمال شناخت او، تصدیق وجود اوست، نهایت معرفت، شناخت خود است»؛ پیامبر اسلام (ص) می‌فرماید: «باایمان‌ترین شما با شناخت‌ترین شماست». معیارهای اصلی خودشناسی از نظر اسلام قرآن برای خداشناسی حساب جداگانه‌ای باز کرده است؛ به این معنا که سراسر عالم خلقت را آیه و درس برای خداشناسی قرار داده است؛ همچنان که برای نفس انسان هم حساب جداگانه‌ای باز کرده؛ یعنی آموزندگی‌هایی بالاتر و بیشتر از آنچه که مثلاً درختان دارند، برای انسان در نظر گرفته است.

۱- عزت و کرامت: پیامبر (ص) می‌فرماید: «من برانگیخته شدم تا مایه‌های ارجمندی و بزرگواری انسان را به حد کمال برسانم». منظور از کرامت و ارجمندی این است که انسان در مسیر خودسازی، برخی از کارها را که با کرامت و ارجمندی و مقام انسانی خویش ناسازگار می‌یابد و موجب زبونی و ذلت است ترک کند. در مقابل، به کارهای نیک و پسندیده از قبیل احسان، گذشت، عفاف، استقامت و ... روی بیاورد (Motahari, 1992).

۲- تقرب به خدا: کار پسندیده کاری است که انسان را به خدا نزدیک کند. هر اندازه که صفات کمال و فضایل اخلاقی در انسان بیشتر باشد، به همان اندازه مقرب به درگاه خداوند می‌شود.

از امام صادق (ع) روایت شده است: «خدای بزرگ پیامبران را به مکارم اخلاقی (خوبی‌های بزرگوارانه) اختصاص داده است. هر کس این خصلت‌ها را داراست، خدای را بر چنین مرحمتی سپاس گزارد، و هر کس چنین خوبی‌هایی ندارد، با التماس از پیشگاه خدا درخواست کند».

خودشناسی، غایت و نهایت شناخت‌هاست که به شناخت خداوند حکیم منتهی می‌شود. در کلام معصومین (ع) آمده است که خودشناسی، نافع‌ترین معارف است و نیز آمده است: هر کس خود را بشناسد، خدای متعال را خواهد شناخت. از این‌رو خودشناسی، برترین حکمت‌ها و سودمندترین شناخت‌هاست. نادان‌ترین مردم کسانی‌اند که خود را نمی‌شناسند (Sheikhi, 2012).

انگیزش

افرادی که دارای انگیزش هستند، هنگام کار کردن، نسبت به افرادی که انگیزش ندارند، فعالیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. البته شرط آن این است که کار مورد نظر بتواند بعضی از نیازهای فرد را ارضاء کند. نکته مهم این است که انگیزش افراد به قدرت انگیزه‌هایشان بستگی دارد؛ همچنین باید گفت که افراد از نظر پویایی انگیزشی، با یکدیگر متفاوتند؛ بنابراین به هنگام تجزیه و تحلیل مفهوم انگیزش، نباید فراموش کرد که سطح یا میزان انگیزش بین دو نفر و (حتی یک نفر) در زمان‌های متفاوت فرق می‌کند (Khorazian, 2015). حال با توجه به مطالب عنوان شده می‌توان «انگیزش» را این‌گونه تعریف کرد: میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان، به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود (Hosseini, 2017).

اجزاء انگیزش

- ۱- جزء اول مربوط به انرژی یا نیرودهی به رفتار است که شامل علائم یا نشانه‌های محیطی، خاطره‌ها و نیز پاسخ‌های عاطفی که افراد را برای رفتار معین هدایت می‌نمایند، می‌باشد.
- ۲- جزء دوم، مربوط به هدف است که رفتار فرد را هدایت نموده و یا به آن جهت می‌دهد.
- ۳- جزء سوم، به بقاء و دوام رفتار توجه دارد و تداوم آن را موجب می‌گردد. رفتار وقتی تداوم پیدا می‌کند که عوامل محیطی، جهت و شدت سابق‌ها و نیروهای فرد را تقویت کنند. از ترکیب این اجزاء سه‌گانه می‌توان به یک تعریف کلی دست یافت «فرایند نگرش به نیروهای پیچیده، سلاقی‌ها، نیازها و شرایط تنش‌زا با مکانیسم‌های دیگری اطلاق می‌گردد که فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز کرده و به آن تداوم می‌بخشد» (Hosseini, 2017).

فرآیند انگیزش

انگیزش شامل یک سری رفتارهای بیرونی می‌باشد، این رفتارهای بیرونی فرایندی را تشکیل می‌دهند، که آن را فرآیند انگیزش می‌نامند. عوامل تشکیل‌دهنده این فرآیند به این شکل عمل می‌کنند که نیاز ارضاء نشده باعث بروز تنش شده و غرایز و محرکات را در فرد تحریک می‌نماید. این غرایز و محرکات باعث می‌شوند که فرد بدنبال یافتن اهداف ویژه‌ای برود، بطوری که اگر به آنها دست یابد، نیازهایش ارضاء خواهند شد. این امر سبب کاهش تنش می‌گردد. در این موقعیت افراد برانگیخته شده در حالت تنش و فشار درونی هستند و به همین دلیل آنها به منظور فرو نشاندن این تنش مشغول فعالیت می‌شوند (Khorazian, 2015).

ذکر این نکته ضروری می‌باشد که تنش بیشتر، فعالیت بیشتری را ایجاب می‌کند زیرا در این صورت فرد تسکین می‌یابد؛ بنابراین هنگامی که مشاهده می‌شود افراد و کارکنان در انجام بعضی از فعالیت‌ها سخت مشغول به کار می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که آنها با تمایل به تحقق اهدافی که از نظر خودشان ارزش دارد، برانگیخته شده‌اند (Hosseini, 2017).

اهمیت انگیزش

یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است، به گونه‌ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد. بدین معنی که سخت‌تر تلاش کنند، بطور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدف‌ها و تصمیم‌های سازمان کوشش کنند. البته عملکرد شغلی، علاوه بر انگیزش، به توانایی فرد و آمادگی محیطی بستگی دارد (Khorazian, 2015).

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

میرزایی و خوشنام (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان پرداختند نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد و بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد (Mirzaei & Khoshnam, 2018).

عادل و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش - پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی در سال ۱۳۹۷ پرداختند و نتایج نشان داد که انگیزش - پیشرفت با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت معنادار دارد و سرمایه روانشناختی، انگیزش - پیشرفت و فعالیت بدنی نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی دارند (Adel & et. al. 2019).

ابوالحسنی و پرگار (۱۳۹۹)، به بررسی رابطه بین هوش سازمانی، کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان فاطمه‌الزهرا ناجا اهواز پرداختند یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی، کیفیت زندگی کاری و انگیزه شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد، همچنین رابطه معناداری بین کیفیت زندگی کاری و انگیزه شغلی بین کارکنان بیمارستان ناجا وجود دارد (Abolhasani & Pargar 2020).

ب) تحقیقات خارجی

Damani & et. al. 2019، مدلی جهت ارتقاء کیفیت زندگی معلمان (مورد مطالعه: معلمان ابتدایی استان سیستان و بلوچستان) ارائه نمودند و نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده ۱۱ مقوله اصلی، ۳۶ مقوله فرعی و ۲۵۳ زیر مقوله می‌باشد که در قالب مدل پارادایمی حول پدیده‌ی محوری (کیفیت زندگی)، شامل شرایط علی (تأمین نیازها)، عوامل زمینه‌ای (عوامل فردی/ عوامل خانوادگی/ عوامل سازمانی - شغلی)، شرایط مداخله‌گر (عوامل برون سازمان)، راهبردها (اقدامات فردی و خانوادگی/ تمرکززدایی در آموزش و پرورش / اقدامات سازمانی و مدیریتی) و پیامدها در سطح (فردی و خانوادگی / شغلی - سازمانی) قرار گرفته است.

Acharya & et. al. 2020 در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری، انگیزه و مشارکت کارکنان در پرستاران بیمارستان‌های خصوصی ایندور پرداختند و نتایج نشان داد که کیفیت زندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری با انگیزه دارد.

Tanchitnosorn & Prachuvabmo, 2022 به بررسی انگیزه و کیفیت زندگی کاری مراقبان حقوق بگیر در خانه سالمندان پرداختند و نتایج نشان داد که انگیزه کاری (بهبود شرایط اقتصادی و عوامل عاطفی) رابطه معناداری با کیفیت زندگی کارکنان مراقبان خانه سالمندان وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع روش توصیفی - همبستگی می‌باشد؛ که در آن پیش‌بینی انگیزه کاری بر اساس کیفیت زندگی کاری و خویش‌شناسی معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بررسی شد. جامعه آماری تحقیق، کلیه معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بودند. به منظور تعیین حجم نمونه ساده‌ترین روش استفاده از فرمول کوکران (رابطه ۱) می‌باشد.

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2(0.95)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{180} \left(\frac{(1.96)^2(0.95)(0.5)}{(0.05)^2} \right)} \quad n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{n} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

جامعه آماری تحقیق، معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران می‌باشند که طبق آمار از اداره آموزش و پرورش، تعداد ۱۸۰ معلم مدرسه گزارش شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۳ نفر و به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها توسط پرسشنامه‌های استاندارد انگیزه شغلی، کیفیت زندگی کاری و خویش‌شناسی استفاده شد. پرسشنامه انگیزه شغلی (Aghajari, 1996)، شامل ۲۰ سؤال ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم)، کیفیت زندگی کاری (Walton, 1973) دارای ۳۲ سؤال است و جواب هر سؤال به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد و خویش‌شناسی دیوید وتن و کیم (Cameron, 1991)، که از ۱۱ گویه که نمره‌گذاری آن بصورت طیف لیکرت ۶ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «کمی مخالفم»، «کمی موافقم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ در نظر گرفته می‌شود انجام شد. در این تحقیق جهت بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزه کاری، کیفیت زندگی کاری و خویش‌شناسی به ترتیب ۰/۸۷۸، ۰/۸۲۱ و ۰/۷۶۳ می‌باشد.

شیوه تحلیل داده‌ها

با استفاده از روش نمونه‌گیری فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۳ نفر و به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. جمع‌آوری داده‌ها توسط پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه انگیزه شغلی (Aghajari, 1996)، کیفیت زندگی کاری (Walton, 1973) و خویش‌شناسی انجام

شد. در این تحقیق جهت بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. که ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزه کاری، کیفیت زندگی کاری و خویشن شناسی به ترتیب ۰/۸۷۸، ۰/۸۲۱ و ۰/۷۶۳ می باشد.

ارزیابی کیفیت و اعتبار یافته ها

جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای کیفیت زندگی کاری، خویشن شناسی و انگیزه شغلی معلمان کوی سازمانی ارتش در شهر تهران را نشان می دهد. میانگین کیفیت زندگی کاری شرکت کنندگان برابر $3/6 \pm 0/52$ می باشد و میانگین مؤلفه های آن برای پرداخت منصفانه و کافی ($3/9 \pm 0/78$)، محیط کاری ایمن ($3/65 \pm 0/57$) و توسعه قابلیت انسانی ($3/67 \pm 0/56$)، فرصت رشد و امنیت مداوم ($3/67 \pm 0/56$)، یکپارچگی و انسجام مداوم ($3/65 \pm 0/58$)، قانون گرایی ($3/7 \pm 0/58$)، فضای کل زندگی ($3/9 \pm 0/6$) و وابستگی اجتماعی ($3/6 \pm 0/57$) می باشد. این نتایج نشان می دهد که بیشترین متغیر کیفیت زندگی کاری معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران مربوط به پرداخت منصفانه و کافی می باشد.

جدول ۱: شاخص های مرکزی و پراکندگی پژوهش

Table 1: Central and Dispersion Indicators of the Research

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
Variables	Number	Minimum	Maximum	Mean	St. Deviation
پرداخت منصفانه و کافی	۱۲۳	۲	۵	۳/۹	۰/۵۷
محیط کاری ایمن	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۵	۰/۵۷
توسعه قابلیت انسانی	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۷	۰/۵۷
فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۷	۰/۵۶
یکپارچگی و انسجام مداوم	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۵	۰/۵۸
قانون گرایی	۱۲۳	۲	۵	۳/۸	۰/۵۸
فضای کل زندگی	۱۲۳	۲	۵	۳/۹	۰/۶
وابستگی اجتماعی	۱۲۳	۲	۵	۳/۶	۰/۵۷
کیفیت زندگی کاری	۱۲۳	۲	۵	۳/۶	۰/۵۲
خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۵	۰/۶۲
آگاهی از ارزش ها، سبک شناسی، جهت یابی تغییر و روابط متقابل شخصی	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۷	۰/۶۲
خویشن شناسی	۱۲۳	۲	۵	۳/۶	۰/۵۴
انگیزه شغلی	۱۲۳	۲	۵	۳/۶۸	۰/۵۸

به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و خویشتن‌شناسی با انگیزه شغلی از آزمون‌های ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. آزمون‌های مذکور به‌عنوان آزمون‌های چند متغیره پیش فرض‌هایی داشتند که پیش از تحلیل استنباطی سنجش و ارزیابی شدند. یکی از پیش‌فرض‌ها، طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش است که از چولگی و کشیدگی برای سنجش برازش داده‌های متغیرهای پیش‌بین و ملاک استفاده شد. پیش‌فرض دوم، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقیمانده یا خطاها) از یکدیگر از آزمون دوربین - واتسون استفاده شد.

نتایج تحلیل رگرسیون برای متغیر ملاک (انگیزه شغلی) در جدول ۲ نشان داده شده است. در کلیه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری وارد تحلیل شدند یافته‌های نشان می‌دهد که مؤلفه کیفیت زندگی با انگیزه شغلی معنی‌دار می‌باشد ($P\text{-Value} = 0/05$) و به‌طورکلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۸۱ درصد تغییرات انگیزه شغلی وابسته به کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون در پیش‌بینی انگیزه شغلی بر اساس متغیر کیفیت زندگی کاری
Table 2: The Results of Regression Analysis in Predicting Job Motivation Based on the Quality of Work Life Variable

متغیرهای پیش‌بین	B	B	t	Sig	R	R ²	دوبین واتسون
Predictor Variables	B	B	t	Sig	R	R ²	Watson Camera
ثابت	-۰/۱۱						
پرداخت منصفانه و کافی	-۰/۴۴	-۰/۵۸	-۵/۲	۰/۰۰۰			
محیط کاری ایمن	-۰/۳۹	-۰/۳۸	-۴/۰۲	۰/۰۰۰			
فرصت رشد و امنیت مداوم	-۰/۴۱	-۰/۴	-۳/۲	۰/۰۰۲			
یکپارچگی و انسجام مداوم	-۰/۳۹	-۰/۳۹	-۴/۴۸	۰/۰۰۰			
					۰/۹۰	۰/۸۱	۱/۹۸

متغیرهای پیش‌بین	B	B	t	Sig	R	R ²	دوبین واتسون
Predictor Variables	B	B	t	Sig	R	R ²	Watson Camera
قانون‌گرایی	-۰/۲۸	-۰/۲۸	-۲/۸	۰/۰۰۵			
فضای کل زندگی	-۰/۳۶	-۰/۳۸	-۴/۰۳	۰/۰۰۰			
وابستگی اجتماعی	-۰/۲۱	-۰/۲۱	-۲/۲	۰/۰۳۲			
کیفیت کاری	۰/۳۵	۳/۱	۵/۷	۰/۰۰۰			

نتایج تحلیل رگرسیون برای متغیر پیش‌بین (خویش‌شناسی) در جدول ۳ نشان می‌دهد. یافته‌های نشان می‌دهد که مؤلفه خویش‌شناسی با انگیزه شغلی معنی‌دار می‌باشد ($P\text{-Value} = ۰/۰۵$) و به‌طور کلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد ۷۴ درصد تغییرات انگیزه شغلی وابسته به خویش‌شناسی می‌باشد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون در پیش‌بینی انگیزه شغلی بر اساس متغیر خویش‌شناسی

Table 3: The Results of Regression Analysis in Predicting Career Motivation Based on Self-Knowledge Variable

متغیرهای پیش‌بین	B	B	t	Sig	R	R ²	دوبین واتسون
Predictor Variables	B	B	t	Sig	R	R ²	Watson Camera
ثابت	-۰/۰۷						
خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران	۰/۴۳	۰/۴۳	۹/۱	۰/۰۰۰			
آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر و روابط متقابل شخصی	۰/۲	-۰/۱۹	۴/۴	۰/۰۰۰			
خویش‌شناسی	۰/۳۸	۰/۳	۸/۲	۰/۰۰۰			

جدول ۴ الگوی همبستگی پیرسون مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با انگیزه شغلی را نشان می‌دهد بر اساس آزمون پیرسون، چنانچه معناداری آماره آزمون کمتر از سطح خطای

مورد نظر (در اینجا ۰/۰۵) باشد، متغیر مورد آزمون معنادار می‌باشد با توجه به جدول ۴ و نتایج بدست آمده، پرداخت منصفانه و کافی با انگیزه شغلی با سطح معناداری محاسبه شده (برابر با $Sig = ۰/۰۰۰$)، در معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران رابطه معناداری مثبتی با یکدیگر دارند. با توجه به ضریب تعیین ($r^2 = ۰/۸۶$) حدود ۸۶ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله پرداخت منصفانه و کافی قابل توجیه است. مؤلفه‌های تأثیرگذار دیگر بر انگیزه شغلی، محیط کار ایمن می‌باشد. انگیزه شغلی و محیط کار ایمن با سطح معناداری محاسبه شده (برابر با $۰/۰۰۰$) $Sig =$ در معلمین مقطع کوی سازمانی ارتش در شهر تهران رابطه معناداری مثبتی با یکدیگر دارند. با توجه به ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۵۳$) حدود ۵۳ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله محیط کار ایمن قابل توجیه است. انگیزه شغلی و توسعه قابلیت انسانی با سطح معناداری محاسبه شده (برابر با $Sig = ۰/۰۰۰$) رابطه معناداری مثبتی با یکدیگر دارند. با توجه به ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۶۵$) حدود ۶۵ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله توسعه قابلیت انسانی قابل توجیه است.

فرصت رشد و امنیت مداوم با انگیزه شغلی با سطح معناداری محاسبه شده (برابر با $Sig = ۰/۰۰۰$) در رابطه معناداری مثبتی با یکدیگر دارند. با توجه به ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۷۴$) حدود ۷۴ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله فرصت رشد و امنیت مداوم قابل توجیه است. یکپارچگی و انسجام مداوم با انگیزه شغلی با سطح معناداری محاسبه شده (برابر با $Sig = ۰/۰۰۰$) رابطه معناداری مثبتی با یکدیگر دارند. با توجه به ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۶۱$) حدود ۶۱ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله مؤلفه یکپارچگی و انسجام مداوم قابل توجیه است. بر اساس همبستگی پیرسون بعد قانون‌گرایی با انگیزه شغلی رابطه معناداری مثبتی در سطح اطمینان ۹۹ درصد را دارا می‌باشد و با توجه به ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۵۶$) حدود ۵۶ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله قانون‌گرایی قابل توجیه است.

با توجه به جدول ۴ و نتایج بدست آمده، مؤلفه‌های فضای کل زندگی و وابستگی اجتماعی به‌طور کل با توجه به ضریب تعیین بدست آمده به ترتیب ۶۵ و ۷۵ درصد تغییرات در انگیزه شغلی معلمین مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران را توجیه می‌نمایند و رابطه معناداری مثبتی با یکدیگر دارند و به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری (از میانگین تمام

مؤلفه‌ها بدست آمده) با انگیزه شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت معناداری بین آنها وجود دارد و با توجه به ضریب تعیین ($R^2=0/۸۶$) حدود ۸۶ درصد تغییر در انگیزه شغلی معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران بوسیله کیفیت زندگی کاری قابل توجیه است.

جدول ۴: بررسی همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و انگیزه کاری معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران

Table 4: Pearson Correlation Analysis between the Components of the Quality of Work Life and the Work Motivation of the Teachers of the Elementary Level of the Army Organizational Unit in Tehran

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
۱- پرداخت منصفانه و کافی	۱									
۲- محیط کاری ایمن	۰/۶۳** Sig= ۰/۰۰۰	۱								
۳- توسعه قابلیت انسانی	۰/۵۵** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۱** Sig= ۰/۰۰۰	۱							
۴- فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۵۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۹۲** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۵** Sig= ۰/۰۰۰	۱						
۵- یکپارچگی و انسجام مداوم	۰/۵۵** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۷** Sig= ۰/۰۰۰	68۰/۰** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۵** Sig= ۰/۰۰۰	۱					
۶- قانون‌گرایی	۰/۵۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۹** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۱** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۲** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۰** Sig= ۰/۰۰۰	۱				
۷- فضای کل زندگی	۰/۵۹** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۳** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۳** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۲** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۰** Sig= ۰/۰۰۰	۱			
۸- وابستگی اجتماعی	۰/۵۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۹۴** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۸** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۴** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۹** Sig= ۰/۰۰۰	۱		
۹- کیفیت زندگی کاری	۰/۵۶** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۷** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۷** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۹** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۵** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۹۳** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۷** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۹** Sig= ۰/۰۰۰	۱	
۱۰- انگیزه شغلی	۰/۹۳** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۳** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۱** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۶** Sig= ۰/۰۰۰	۷8۰/۰** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۷۵** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۱** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۷** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۹۳** Sig= ۰/۰۰۰	۱

با توجه به جدول ۵ و نتایج بدست آمده، هر دو مؤلفه خویش‌شناسی یعنی خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران و آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر و روابط متقابل شخصی رابطه معنادار مثبتی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با انگیزه شغلی دارا

می‌باشد و به‌طور کلی با توجه به ضریب تعیین بدست آمده به ترتیب ۶۲ و ۶۸ درصد تغییرات انگیزه شغلی بوسیله این دو مؤلفه قابل توجیه می‌باشد.

جدول ۵: بررسی همبستگی پیرسون بین خویشن‌شناسی و انگیزه کاری معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران

Table 5: Pearson's Correlation Analysis between Self-Knowledge and Work Motivation of Primary School Teachers of the Army Organizational Unit in Tehran

متغیرها	۱	۲	۳	۴
Variables	1	2	3	4
۱- خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران	۱			
۲- آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر و روابط متقابل شخصی	۰/۷۰** Sig= ۰/۰۰۰	۱		
۳- خویشن‌شناسی	۰/۹۲** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۹** Sig= ۰/۰۰۰	۱	
۴- انگیزه شغلی	۰/۷۹** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۳** Sig= ۰/۰۰۰	۰/۸۸** Sig= ۰/۰۰۰	۱

مشخصات شرکت‌کنندگان در پژوهش

جامعه آماری تحقیق، معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران می‌باشند که طبق آمار از اداره آموزش و پرورش، تعداد ۱۸۰ معلم مدرسه گزارش شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۲۳ نفر و به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید.

ملاحظات اخلاقی

با توجه به حساسیت‌های اجتماعی مسأله هم‌بالینی، در انجام این پژوهش ملاحظات اخلاقی در نظر گرفته شد به شکلی که در بدو امر به تمام نظرات مشارکت‌کننده‌ها در گفت‌وگوهای انجام شده با گشودگی و احترام رفتار شده و از محرمانه بودن اطلاعات ارایه شده به مشارکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده می‌شد؛ همچنین ضمن محافظت مشارکت‌کننده‌ها از هر گونه آسیب ممکن در فرایند تحقیق، حریم شخصی و گمنام ماندن مشارکت‌کننده‌ها رعایت می‌شد.

نتایج پژوهش

نتایج توصیفی نشان داد که بیشترین فراوانی سنی مربوط به گروه ۲۵-۳۵ سال می‌باشد. و مدرک تحصیلی حجم نمونه در سه رده طبقه‌بندی بودند؛ که به ترتیب ۲۶ و ۷۲/۹ درصد حجم نمونه دارای مدرک فوق دیپلم لیسانس و ۱/۱ درصد مربوط به فوق لیسانس بودند بیشترین فراوانی جنسیتی، مربوط به زنان با ۸۷/۹ درصد می‌باشد و کمترین فراوانی مربوط به مردان با ۱۲/۱ درصد می‌باشد بیشترین سابقه خدمت معلمان مربوط به رده ۱۰-۲۰ سال (۵۳/۱) می‌باشد.

جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای کیفیت زندگی کاری، خویش‌شناسی و انگیزه شغلی معلمان کوی سازمانی ارتش در شهر تهران را نشان می‌دهد. میانگین کیفیت زندگی کاری شرکت‌کنندگان برابر $3/6 \pm 0/52$ می‌باشد و میانگین مؤلفه‌های آن برای پرداخت منصفانه و کافی ($3/9 \pm 0/78$)، محیط کاری ایمن ($3/65 \pm 0/57$) و توسعه قابلیت انسانی ($3/67 \pm 0/57$)، فرصت رشد و امنیت مداوم ($3/67 \pm 0/56$)، یکپارچگی و انسجام مداوم ($3/65 \pm 0/58$)، قانون‌گرایی ($3/7 \pm 0/58$)، فضای کل زندگی ($3/9 \pm 0/6$) و وابستگی اجتماعی ($3/6 \pm 0/57$) می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که بیشترین متغیر کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران مربوط به پرداخت منصفانه و کافی می‌باشد.

در متغیر خویش‌شناسی، میانگین نمره‌های دو زیرمقیاس منبع کنترل درونی و بیرونی یکدیگر جمع شد و مجموع نمره‌های این دو زیرمقیاس تحت عنوان خویش‌شناسی بررسی شد. میانگین شرکت‌کنندگان در خودگشودگی و استقبال از بازخور دیگران $3/65 \pm 0/63$ و در آگاهی از ارزش‌ها، سبک‌شناسی، جهت‌یابی تغییر و روابط متقابل شخصی $3/67 \pm 0/62$ به دست آمد. میانگین انگیزه شغلی شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر برابر $3/68 \pm 0/58$ می‌باشد.

مدیریت چیزی نیست جز شناخت راه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی جهت ارتقای این راه‌ها، افزایش عوامل تسهیل‌کننده و برطرف کردن مشکلات و کاهش یا رفع موانع. با توجه به این نکات، حاکمیت انگیزه در سازمان قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن انگیزه به ویژه برای معلمان به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد بدین صورت یکی از مهم‌ترین عواملی که تعیین‌کننده توانایی مدیر در بالا بردن کیفیت زندگی کاری است، برخورداری او از انگیزه بالا و مهارت‌های ارتباطی است (Ghanbari & Hemmati, 2014).

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خویش‌شناسی بر انگیزه کاری معلمان کوی سازمانی ارتش مستقر در تهران می‌باشد.

دامنه کیفیت زندگی کاری نه تنها رضایت و انگیزه شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد بلکه بر زندگی خارج از کار کارکنان از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی نیز تأثیرگذار است. هنگامی که نیازهای کارکنان در محل کار برآورده نمی‌شود، به احتمال زیاد آنها استرس کاری بسیاری تجربه می‌کنند که پیامدهای منفی بر رفاه کارکنان و عملکرد شغلی آنها خواهد داشت و باعث می‌شود کارکنان از کار خود راضی نباشند (Ismail & Zadeh & et. al, 2012). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری، کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش غیبت کاری، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش و دید مثبت کارکنان، مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه نظام پیشنهادات و رضایت و انگیزه شغلی به همراه داشته است (Zakarian & et. al., 2012).

نتایج تحقیق نشان داد که: بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران رابطه وجود دارد (Happiness, 2013) گزارش کرد که میان کیفیت زندگی کاری کارکنان به‌ویژه دو متغیر کلیدی قانون‌گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی کارکنان و اثربخشی مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این با ۹۳ درصد اطمینان میان سبک‌های رهبری اولیه و کیفیت زندگی کاری کارکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد. سایر یافته‌های تحقیق نشان داد که میان سطح مدرک و رتبه دانشگاهی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین بین قانون‌گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی کارکنان با سایر متغیرهای کیفیت زندگی کاری مانند محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی رابط معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد. حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان در سال (۱۳۸۸) و با استفاده از پرسش‌نامه زندگی والتون و با نمونه ۱۵۲ نفری نشان دادند که همبستگی مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد (Mirzai & Khoshnam, 2018). در پژوهشی

به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان پرداختند و نشان دادند که رابطه مستقیم و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی، معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان رابطه وجود دارد که با نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد (Hinin & Sarima, 2015). نیز در تحقیق با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری در کارکنان با انگیزه شغلی در سازمان وزارت کار را در کشور فنلاند در ۲۰۱۴-۲۰۱۳ بررسی کردند به این نتیجه رسیدند که افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی و در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره‌وری و انگیزه شغلی در سازمان می‌شود. همچنین در پژوهشی که توسط تانچیتنو سورن و پراچوابمو (Tanchitnosorn & Prachowabmo, 2020) در مورد انگیزه و کیفیت زندگی کاری مراقبان حقوق‌بگیر در خانه سالمندان انجام شد نتایج نشان داد که انگیزه کاری (بهبود شرایط اقتصادی و عوامل عاطفی) رابطه معناداری با کیفیت زندگی کارکنان مراقبان خانه سالمندان وجود دارد. همچنین با نتایج تحقیقات (Zare & et. al, 2019)، (Mazloumi & et. al, 2021) و (Mohammadi & Karupa, 2020) با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که: بین خویشتن‌شناسی و انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی کوی سازمانی ارتش در شهر تهران رابطه وجود دارد. فرزامی‌خواه، در سال (۱۳۹۱)، به بررسی "رابطه خویشتن‌شناسی مدیران و مدیرانی که از خویشتن‌شناسی"، پرداخت و به این نتیجه رسید، سلامت سازمانی بالایی برخوردارند سازمان های آن ها دارای سلامت لازم می‌باشند. (Haji Kermani, 2013) در تحقیقی به بررسی "رابطه خویشتن‌شناسی مدیران با مهارت مدیریت زمان" پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد هر چه مدیران خویشتن‌شناسی بهتری داشته باشند، در مهارت‌های تعیین تفویض اختیار و ارتباطات موفق‌تر و مؤثرتر عمل، اهداف، برنامه‌ریزی عملیاتی می‌کنند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد (Micok & et. al, 2021) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که دقت خودشناسی به شدت و به‌طور مثبت با انگیزه خود ارزیابی همبستگی داشت نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد.

به‌طور کلی خویشتن‌شناسی پیش‌نیاز روابط مؤثر اجتماعی و بین فردی است و در ایجاد همدلی و هم‌حسی با دیگران نقش مهمی ایفا می‌کند. «در ادبیات مدیریت از مهارت «خویشتن‌شناسی» به‌عنوان پیش‌شرط بهداشت روانی و توانایی شناخت دیگران یاد شده

است. یعنی درک و بینش و آگاهی مدیر موجب بهره‌وری تخصص و بهبود در روابط عمومی انسانی او می‌شود؛ بنابراین باید مدیران را یاری کرد تا ویژگی‌های اصلی شخصیت و نقاط ضعف و قدرت خود را بشناسند» (Tarmian & et. al, 2008). خودشناسی و آگاهی از خویشتن به ما می‌آموزد که در چه شرایطی می‌توانیم به شکل مؤثر و مطلوب رفتار نماییم. انسان در اثر روابط متقابل با محیط و دیگران به یک ذهنیت و تصور از خویشتن می‌رسد که روانشناسان به آن مفهوم خود یا خویشتن‌شناسی می‌گویند (Shafiabadi, 2006). یکی از قابلیت‌های مدیریتی، که امروزه اهمیت روزافزون یافته، مهارت‌های رهبری است که مدیران با تکیه بر آن می‌توانند از ظرفیت‌های نهفته کارکنان پیش از پیش بهره گیرند و این ممکن نخواهد بود مگر با درک پیچیدگی‌های موجود در رفتار و واکنش‌های آدمی، بویژه با توجه به اینکه شناخت خویشتن، سرمایه‌ذی‌قیمتی برای شناخت دیگران و ارتقاء مهارت‌های رهبری مدیران و کارمندان به شمار می‌آید (Cameron & et. al, 2003). با شناخت کارمندان و ویژگی آنها می‌توان استعدادهای بالقوه آنها را شناسایی کرد و با توجه به استعدادهای آنها می‌توان استفاده بهینه از پرسنل انجام داد که این باعث می‌شود که رضایت شغلی و انگیزه شغلی پرسنل افزایش یابد. پیشنهاد می‌شود که مسئولان اداره آموزش و پرورش جهت بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقاء انگیزش شغلی و خویشتن‌شناسی کارکنان برنامه‌ریزی و اقدام نمایند.

References:

- Adel, H., Taheri, F., Sattarpour Iranghi, F. (2019). "The predictive role of motivation-advancement, psychological capital and physical activity in the quality of work life of teachers of exceptional schools in Central Province in 2017", *Rehabilitation Medicine*, 9(1):25-36. (Persian).
- Benson, G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). "Cultural values and definitions of career success", *Human Resource Management Journal*, 30(3), 392-421.
- Cameron, S. E, David, Kim, and Wetan (2012). *Managers' Self-Knowledge*, Mohammad Ali Zakalili, Management Research and Training Institute. (Persian).
- Chen, K.C., Jang, S. J. (2010). "Motivation in Online Learning: Testing a Model of Self-Determination Theory", *Computers in Human Behavior*. 26(4):741-752.
- Conradty, C., Sotiriou, S. A., & Bogner, F. X. (2020). "How creativity in STEAM modules intervenes with self-efficacy and motivation", *Education Sciences*, 10(3), 70.
- Damani, H., Jamali, A., Jafari, P., Zamani Moghadam, A. (2021). Presenting a model to improve the quality of life of teachers (case study: primary teachers of Sistan and Baluchistan Province)", *Educational Leadership and Management Quarterly*, 15 4): 25-59. (Persian).
- Deutsch, S., & Schurman, M. (2014). "Labor Initiatives for Worker Participation and Quality of Work Life", *Economic and Industrial Democracy*, 14: 345-354.
- Elmi, M.; Hashem Zadeh, A. (2013). "Investigating the relationship between the quality of work life and social alienation among high schools in Tabriz", *Sociological Studies*, 2(5): 7-28. (Persian).
- Farzamikhah, A.; Askarzadeh, H.; Monfardi Raz, B. (2006). "Investigating the relationship between managers' self-knowledge and organizational health in Bojnoord high schools", *Tarbiati Research Journal*, 12(3): 88-84. (Persian).
- Ghanbari, S., Hemti, M. (2014). "Investigating the relationship between the quality of work life and the self-efficacy of elementary

school teachers in Hamedan", Educational Management Quarterly, 9(1):117-134. (Persian).

Grouzet, F. M. E.; Vallerand, R. J., Thill, E. E., & Provencher, P.J. (2004). "From Environmental Factors to Outcomes: A Test of an Integrated Motivational Sequence", Motivation and Emotion. 28(4):331-346.

Haji Kermani, M. (2013). "The relationship between managers' cognitive preferences and time management skills", Management Journal 4(112):15-28. (Persian).

Hannah, A. (2015). Millichamp C. J., Ayers K. M. A communication skills course for undergraduate dental students, J Dent Educ; 68(9): 970-7.

Hosseini, M.; Naderian, M.; Homai, R.; Mousavi, Z. (2009). "The relationship between the quality of work life and the organizational commitment of employees of the General Department of Physical Education of Isfahan province", Journal of Sports Management, 1(2), 147-167. (Persian).

Hosseini, T. (2017). Investigating the relationship between the quality of work life and self-knowledge with teachers' work motivation, master's thesis in the field of educational management", Islamic Azad University, Neyshabor branch, Neyshabor, Iran. (Persian).

Kanfer, R., & Ackerman, P. (2000). "Individual Differences in Work Motivation: Further Explorations of a Trait Framework", Appl Psychol. 49(3): 470-82. DOI: 10.1111/1464-0597.00026.

Khorazian, Z. (2015). Examining the relationship between the quality of work life and the performance and motivation of female principals of Tehran girls' high school, Master's Thesis, Tehran Faculty of Psychology and Educational Sciences. (Persian).

Kim, J. S., Milliman, J., & Lucas, A. (2020). "Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(3), 1163-1179.

Mazloumi M. S.; Zarezadeh Mehrizi, R.; Khodayarian M.; Fallahzadeh, H. (2021). "Investigating the quality of professional life of teachers in Mehriz city in 2017", Tolo Health 2021; 20 (1): 1-11. (Persian).

Mirzaei, N.; Khushnam, L. (2018). "Investigating the relationship between the quality of work life and the job motivation of elementary teachers in one Zanjan district", *New Research Approaches in Management Sciences*, 12, 9-26.

Mohammadi, S. & Karupiah, P. (2020). "Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia", *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093-1107.

Motahri, M. (1990). *Islam and requirements of time*, Tehran, Mulla Sadra. (Persian).

Narehan, H., Hairunnisa, M.; Norfadzillah, R. A.; Freziamella, Lk. (2014). The effect of quality of work life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational companies in Malaysia, 35:34-24.

Nurbaeti, S. (2022). "Significance of the Influence of Leadership Model, Morale, and Satisfaction on Performance Consistency", *Produktif: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 10-18.

Panagiotis, M., Alexandros, S., George, P. (2014). "Organizational Culture and Motivation in the Public Sector", the Case of the City of Zografou. *Procedia Econ Fin.* 14:415-24. DOI: 10.1016/s2212-5671(14)00730-8.

Rashidian, S., Nejad Irani, F. (2014). "Investigating the relationship between managers' self-knowledge and administrative and financial health (case study: public offices of Malekan city)", *Accounting Research*, 16(4):114-129. (Persian).

Rashidian, S.; Nejad Irani, F. (2014). "Investigating the relationship between managers' self-knowledge and administrative and financial health (case study: public offices of Malkan city)", *Accounting Research*, 16(4):114-129. (Persian).

Shafiabadi, A. (1994). *Group dynamics and group counseling*, Roshd Publications.

Sheikhi, M. (2011). "Factors affecting the health of the administrative system and the growth of moral values in it", *Islamic Quarterly and Management Research*, 2(5): 46-58. (Persian).

Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2010). "A Theoretical Upgrade of the Concept of Parental Psychological Control:

Proposing New Insights on the Basis of Self-Determination Theory”, *Developmental Review*, 30(1):74-99.

Tarmian, F., Mahjoei, M., and Fathi, T. (1997). Life skills and guiding the implementation of educational activities, in secondary school, Tarbiat Publications, second edition. (Persian).

Zakarian, A., Timuri, H., Ahmadnejad, A., Abbasinia, M., Rahmani, R., Rahimian, H., Najafi, A. (2014). “Investigating the relationship between the quality of work life and the performance of middle managers of National Gas Company of Iran”, *Productivity Management*, 9(35):83-109. (Persian).

Zare, V.; Jabarifar, T.; Fakhimpour, M. (2019). The effect of the quality of work life on the motivation and participation in the research activities of Shahrized teachers, the first conference of psychology, educational sciences, social sciences and counseling. (Persian).

Investigating the Relationship between the Quality of Work Life and Self-Knowledge on Teachers' Work Motivation (Study Case: Army Organizational Unit Based in Tehran)

Yaser Haji Aghanezhad (Ph.D)¹

DOI: 10.22055/QJSD.2024.42704.2766

Abstract:

The purpose of the present study was to investigate the relationship between the quality of work life and self-knowledge on teachers' work motivation. This research was carried out in a descriptive-correlational way and the statistical population of the research was the teachers of the elementary level of the army organizational unit in Tehran, which according to the statistics from the Department of Education, the number of school teachers was reported to be 180. Using the sampling method of Cochran's formula, the sample size was 123 people and was selected by simple random. Cronbach's alpha test was used for reliability and the Cronbach's alpha coefficient for work motivation, quality of work life and self-knowledge is 0.878, 0.821 and 0.763 respectively. In order to test the hypotheses, Pearson's correlation and regression analysis were used through Spss software. The results of the research showed that there is a significant positive relationship between the quality of work life and self-awareness with the job motivation of elementary school teachers of the army organizational unit in Tehran. Also, the value of Pearson's correlation coefficient between the two mentioned variables (quality of working life and self-knowledge) is equal to 0.88, and according to the significance level of 0.000, it can be concluded that there is a significant relationship between the two variables.

Key Concepts: *Quality of Working Life, Self-Knowledge, Job Motivation, Army Organizational Teachers*

¹ Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Management, Imam Ali University (AS), Tehran, Iran, yaser.haji62@gmail.com



© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).