

پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس ساختار انگیزشی در معلمان مقطع ابتدایی

جواد افشین^۱، مونا تاتاری^۲

^۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس ساختار انگیزشی در معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد. روش پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد است که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ مشغول به خدمت در آموزش و پرورش این شهر بودند. نمونه پژوهش حاضر را تعداد ۲۷۱ معلم تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهشی از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه اهداف فردی استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی و رگرسیون گام به گام تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که ساختار انگیزشی تبیین کننده معناداری برای کیفیت زندگی کاری محسوب می‌گردد ($F=14/38, p \leq 0/01$)، به علاوه میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان دارای ساختار انگیزشی انطباقی به طور معناداری بیشتر از معلمان دارای ساختار انگیزشی غیرانطباقی می‌باشد ($t=2/25, p \leq 0/05$).

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، ساختار انگیزشی، معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

پیشرفت کیفیت در مکان کار مفهومی است که مدیران و کارکنان را به طور یکسان در بر می گیرد. در طی دهه گذشته بسیاری از نوشته ها در مورد کیفیت خدمات، تضمین کیفیت، چرخه کنترل کیفیت، کیفیت زندگی کاری، مدیریت و کنترل جامع کیفیت بوده است (کول، تو، به نقل از شانی، باسوری، چرلینگ و ادل، ۱۹۹۲). در همین راستا محیط کاری با کیفیت بالا به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی برای توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سازمان ها شناخته شده است. در بررسی های سازمانی، مفهوم کیفیت زندگی کاری از مدل های قبلی کار و رفتار انسانی مشتق شده است. کارکنان به عنوان افراد تصمیم گیرنده باهوشی در نظر گرفته شده اند که جهت کار برانگیخته می شوند و به کار براساس تعادل مطلوبی بین پاداشهای داده شده به آنها و انتظاراتی که از آنها می رود، می نگرند (شانی، باسوری، چرلینگ و ادل، ۱۹۹۲)؛ محققان مطالعات کیفیت زندگی کاری را روی خصوصیات فیزیکی مکان کار و رفتارهای ظاهری و نگرش های افراد کار متمرکز نموده اند (شانی، بژری، اسکرلینگ و ادل، ۱۹۹۲) در حالی که کیفیت زندگی کاری مشتمل بر جنبه وسیعی از محیط کاری است که روی یادگیری و سلامت کارکنان تاثیر می گذارد (کول، روبسون، لیموکس-چارلز، مک گوآیر، ۲۰۰۵).

کیفیت زندگی کاری مسئله ای پیچیده، مرکب از متغیرهای محیط کاری و فرآورده ارزیابی کلی شخص از شغلش می باشد (ناکس، ایروینگ، ۱۹۹۷؛ لوئیس، برازیل، کرونگر، لوفلد و جام، ۲۰۰۱). تقسیم بندی در مورد عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که طرفداران مدیریت علمی بر این اعتقاد بودند که کیفیت زندگی کاری صرفا به منابع بیرونی شغل نظیر حقوق و دستمزد و دیگر مزایای ملموس، ایمنی و بهداشت محیط کار بستگی دارد. در مقابل این نگرش، طرفداران رویکرد روابط انسانی معتقدند که گرچه منابع بیرونی در خور توجه و مهم اند، اما منابع درونی بیشترین تاثیر را بر بهره وری، کارایی، غیبت از کار و خروج از خدمت دارند. در این میان رویکرد سومی نیز با عنوان "جهت گیری نسبت به کار" معتقد است که اولویت منابع بیرونی یا درونی بستگی به افراد و ویژگی های آنان دارد (لوئیس و همکاران، ۲۰۰۱).

طرفداران رویکرد روابط انسانی که بر نقش منابع درونی در بهبود و ارتقای کیفیت زندگی کار تاکید دارند و همچنین طرفداران رویکرد "جهت گیری نسبت به کار" تبیین می کنند که در شرایط یکسان بیرونی از لحاظ پاداش، بهداشت محیط، حقوق و مزایا و باز هم کیفیت زندگی کاری ارزیابی شده در همه کارکنان یکسان نیست. به همین جهت آنها در تبیین این تفاوت بحث منابع درونی شامل نگرش ها، انگیزه ها، نیازها و اهداف، صفات شخصیتی، قابلیت های روانی-اجتماعی، ارزشها، استعدادها و را به عنوان عوامل اصلی تبیین این تفاوت در نظر می گیرند (لوئیس و همکاران، ۲۰۰۱). در حقیقت طرفداران این دو رویکرد اعتقاد دارند که شاغلین در سازمان ها احتمالا به دلیل وجود منابع درونی ویژه ای که در خود تقویت می کنند دارای کیفیت زندگی کاری مطلوب تری هستند.

همسو با همین تبیین ها یکی از زمینه هایی که در دهه های اخیر در حوزه روان شناسی شکل گرفت، ظهور رویکردهای انگیزشی بود که موجب تحولات قابل ملاحظه و پژوهش های نافذ و مؤثری در زمینه های مختلف رفتاری از جمله مطالعات سازمانی، صنعتی و بهداشت روانی حوزه مشاغل گردید (لوئیس و همکاران، ۲۰۰۱). یکی از این رویکردهای نوین، رویکرد مشاوره انگیزشی نظام مند است، این رویکرد بر این تفکر استوار است که هر نوع مداخله روانشناختی اگر بخواهد موفق شود باید به مجموع اهداف فرد در زندگی توجه داشته باشد و همچنین شیوه هایی که مراجع اهداف را انتخاب و به آنها وابسته می شود را بررسی نماید (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۵). در مجموع اهداف افراد و شیوه های وابستگی افراد به آنها، سبک انگیزش نامیده می شود. به اعتقاد کوکس و کلینگر (۲۰۰۵) این ساختار می تواند انطباقی یا غیرانطباقی باشد که هر کدام از این دو سبک دارای ویژگی هایی خاصی در تعقیب اهداف و انگیزش برای رسیدن به آنها می باشد. با توجه به موارد مطرحه فوق، هدف پژوهش حاضر پیش بینی کیفیت زندگی کاری براساس ساختار انگیزشی (انطباقی/غیرانطباقی) در معلمان مقطع ابتدایی می باشد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

کیفیت زندگی کاری بالا برای سازمان‌هایی که به جذب و ابقاء کارکنان اهمیت می‌دهند اساسی است. محققان نشان داده‌اند تجدید ساختارهای مجدد مداوم، اقتصادی نمودن سازماندهی‌های مجدد سیستم‌ها به طور منفی روی روحیه پرسنل و رضایت شغلی تاثیر گذاشته است. همچنین محققان مدارکی دال بر آن که کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد، ارائه داده‌اند (سیگری و همکاران، ۲۰۰۱). تحقیقات تأیید کرده‌اند مسائل کیفیت زندگی کاری بر رضایت کارکنان و نهایتاً ابقاء یا ترک پست کنونی تأثیر می‌گذارد (راسر و جاوینار ۲۰۰۳).

در پژوهش‌ها نشان داده شده کیفیت زندگی کاری جنبه‌های وسیعی از محیط کاری را شامل می‌شود که روی یادگیری و سلامت کارکنان تأثیر می‌گذارد (کول و همکاران، ۲۰۰۵) و تأثیری مثبت بر تعهد سازمانی دارد و ۲۸٪ واریانس آن را به خود اختصاص می‌دهد. کیفیت زندگی کاری سهم مهمی در رضایت از سایر ابعاد زندگی نظیر خانواده، تفریح و سلامت دارد (سیگل، افراطی و سیرجی، ۲۰۰۱). دونا و گریفیث در مروری جدید از متون روی سلامتی و بهزیستی در مکان کار، مدارکی دال بر پیامدهای سطح پایین سلامتی و بهزیستی ارائه کردند که شامل غیبت، کاهش اثربخشی، کاهش کیفیت خدمات، شکایات بیشتر و هزینه‌های مستقیم طبی است (به نقل از سیگل، افراطی و سیرجی، ۲۰۰۱). نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مسأله‌ای است که تقریباً روی تمام کارکنان بدون توجه به موقعیت یا وضعیت آن شخص در هر زمان تأثیر می‌گذارد. خستگی، نومیدی و عصبانیت در کارکنانی که از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی هستند معمول است و این مسأله می‌تواند برای فرد یا سازمان هزینه داشته باشد. همچنین کیفیت زندگی کاری مستقیماً روی خدماتی که یک سازمان به مشتریان خود عرضه می‌کند تأثیر می‌گذارد و چنانچه این پدیده بررسی نشود پیشرفت اثربخش سازمان نه می‌تواند ارتقاء داده شود و نه حفظ گردد (والتون، ۲۰۰۳).

در این زمینه وارند و همکاران (۱۹۷۹)، طی انجام تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که معلمان سطح پایین‌تری از رضایت شغلی به عنوان پیامد کیفیت زندگی کاری را تجربه می‌کنند و همچنین معلمان از خود شغلشان راضی هستند، لیکن از عواملی چون فرصت به کارگیری توانایی‌هایشان، ساعت کاری، شرایط فیزیکی کار، رابطه نامناسب بین مدیریت و معلمان، تشویقی که در مقابل کارهای خوب دریافت می‌کنند، حقوقی که دریافت می‌دارند و روشهایی که مدرسه با آن اداره می‌شود ناراضی می‌باشند. فشارهای عصبی، تنشها و استرس‌های مختلف، از جمله مسائل دیگری است که معلمان را چه در محدوده کار آموزشی و چه در خارج از محدوده آن آموزشگاه مورد تهدید قرار می‌دهد و نشاط و سرزندگی و سلامت روحی و روانی آنها را به مخاطره می‌اندازد. کوپر (۱۹۹۱)، بعد از انجام تحقیقی بر روی ۱۷۹۰ نفر از معلمان به این نتیجه رسید که معلمان در مقایسه با کارکنان دیگر مشاغل استرس آور، استرس بیشتری را تجربه می‌کنند و به همین علت از رضایت شغلی کمتری نیز برخوردارند.

اهداف نقش کلیدی در رفتار بشر ایفا می‌کنند و انجام هر کار در زندگی مستلزم انتخاب و پیگیری یک هدف است (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۲)، پیگیری یک هدف مناسب برای رسیدن به سلامت روانشناختی از اهمیت خاصی برخوردار است و افراد می‌توانند اهدافی را انتخاب نمایند که به زندگی آنها معنا ببخشد و آن را رضایت‌بخش و با کیفیت سازد و همین طور قادرند از اهدافی که منجر به آسیب‌های روانشناختی می‌گردد اجتناب کنند (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۴؛ به نقل از سلیمانیان و فیروزآبادی، ۱۳۹۰).

اهداف پژوهش

هدف اصلی: پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری براساس ساختار انگیزشی در معلمان مقطع ابتدایی

اهداف فرعی:

پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان براساس ساختار انگیزشی آنها

مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان براساس نوع ساختار انگیزشی آنها

فرضیه های پژوهش

- ساختار انگیزشی می تواند پیش بینی کننده معناداری برای کیفیت زندگی کاری در معلمان مقطع ابتدایی محسوب گردد.
- در میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان در دو نوع ساختار انگیزشی انطباقی و غیر انطباقی تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

کیفیت زندگی کاری:

تعریف مفهومی: کیفیت زندگی کاری سازه ای است که بهزیستی کارکنان را عنوان می کند. کانون کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است و شامل اثر مکان کار روی رضایت شغلی، رضایت در حیطه های زندگی غیر کاری، رضایت از زندگی کلی، خوشحالی شخصی و بهزیستی روان شناختی را در بر می گیرد (سیگری، افراطی، سیگل و لی، ۲۰۰۱).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر عبارت است از نمره ای که فرد در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) به دست می آورد.

ساختار انگیزشی:

تعریف مفهومی: الگوی شناختی و رفتاری خاص هر فرد در پیگیری اهدافش می باشد (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۲، ۲۰۰۴). به - عبارتی، اهداف فرد و شیوه های وابستگی به آنها ساختار انگیزشی نامیده می شود. شیوه تعقیب اهداف توسط فرد به عوامل مختلفی از جمله اجتنابی یا اشتیاقی (گرایشی) بودن هدف، میزان کنترل، انتظار موفقیت در صورت تلاش، چارچوب زمانی عمل، تعهد، پیش بینی موانع موجود بر سر راه پیگیری اهداف و تعارض بین اهداف مختلف بستگی دارد (الیوت و همکاران، ۲۰۰۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از حسینی، ۱۳۸۵).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر عبارت است از نمره ای که فرد در پرسشنامه اهداف شخصی (PCI) کسب می کند.

مفهوم تعاریف کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری را از دو منظر می توان مورد بررسی قرار داد. از یک منظر، کیفیت زندگی کاری به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان نظیر خط مشی های ارتقاء از درون، رهبری آزادمنش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کاری امن و مطلوب و یکسان تلقی می شود و از منظر دیگر، کیفیت زندگی کاری با نگرش کارکنان و طرز تلقی آنها، مورد احساس امنیت، رضایت و توان رشد و توسعه به عنوان یک انسان، مساوی فرض شده است (کاسیو، ۱۳۸۰).

این دیدگاه، کیفیت زندگی کاری را به حد و میزانی که تمامی نیازهای انسان را تأمین می نماید مرتبط می داند. از این رو، کیفیت زندگی کاری را می توان از لحاظ عینی (سخت افزاری) و ذهنی (نرم افزاری) مورد توجه قرار داد. از سوی دیگر، کیفیت زندگی کاری مفهوم یا سازه ای چند بعدی است و تعریف واحد، مورد اتفاق نظر و جهان شمولی از آن نمی توان ارائه نمود (پرداختچی، ۱۳۸۴).

پرداختچی (۱۳۸۴) کیفیت زندگی کاری را چنین تعریف می کند: میزانی که کارکنان می توانند مهم ترین نیازهای خود را از طریق تجربیاتشان در سازمان و محیط کارشان ارضاء کنند. بلجر (۲۰۰۰، به نقل از محمدی، ۱۳۸۸) کیفیت زندگی کاری را بر حسب ویژگی های زیر تعریف می کند:

۱) نقش کارکنان در تصمیم گیری ها، ۲) مشارکت کارکنان در حل مشکلات، ۳) سهیم شدن در اطلاعات، ۴) بازخورد سازنده، ۵) کار گروهی و تشریک مساعی، ۶) مفهوم داشتن چالش انگیز بودن و ۷) امنیت شغلی.

^۱ - Personal Concern Inventory

نسل های سه گانه برنامه کیفیت زندگی کاری

برنامه های کیفیت زندگی کاری از نظر ساختار، محتوا و فرایند از بدو پیدایش تا کنون سه نسل را پشت سر گذاشته است که در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱). نسل های سه گانه برنامه های کیفیت زندگی کاری (تمجیدی، ۱۳۸۶)

مؤلفه ها	نسل اول	نسل دوم	نسل سوم
ساختار	کیفیت زندگی کاری خارج یا موازی ساختار معمول سازمانی بوده، به عنوان برنامه تلقی می شود.	کیفیت زندگی کاری تا حدی با ساختار معمول سازمان یکپارچگی ایجاد می کند.	کیفیت زندگی کاری از ساختار معمول سازمانی غیر قابل انفکاک است و ساختار سازمانی مسطح می شود.
انطباق	ساختار کیفیت زندگی کاری از طریق اختیار متمرکز متخصصین از بیرون تحمیل می شود.	ساختار کیفیت زندگی کاری تا حدودی از خود سازگاری و تغییرات مکانی نشان می دهد.	هر ساختار مکانی کیفیت زندگی کاری منحصر به محیط مکان خاصی است.
تمرکز	ساختار کیفیت زندگی کاری متمرکز است.	ساختار کیفیت زندگی کاری تا حدی متمرکز و تا حدی غیر متمرکز است.	ساختار کیفیت زندگی کاری غیر متمرکز است.
مشارکت	ساختار کیفیت زندگی کاری تنها کارکنان منتخب را شامل می شود.	ساختار کیفیت زندگی کاری بسیاری از کارکنان را در بر می گیرد.	ساختار کیفیت زندگی کاری همه کارکنان را در بر می گیرد.
فرایند تصمیم گیری	تصمیم گیری در انحصار مدیریت است. کیفیت زندگی کاری اطلاعاتی را به منظور تصمیم گیری های مدیریت در اختیار قرار می دهد.	کیفیت زندگی کاری در دامنه های بین مسئولیت اتخاذ برخی تصمیمات به تشخیص مدیریت تا حذف مسئولیت مدیریت در اتخاذ تصمیم های کاری روزمره قرار دارد.	نقش های مدیریت، غیر مدیران و اتحادیه ها، تعریف می شود و تصمیمات مجدد در این نسل توسط کسانی که بیش از همه از نتایج آن متأثر می شوند، اتخاذ می گردد و سازمان در کلیه سطوح مشترکاً اداره می شود.
تسهیل	تسهیل توسط منابع خارجی (متمرکز) انجام می شود.	تسهیل تحت کنترل منابع غیر متمرکز (محلی) انجام می شود.	هر کارمند مهارت های تسهیل کننده را به دست می آورد و در صورت نیاز نقش تسهیل کننده را ایفا می کند.
آموزش و تعلیم	نیاز به آموزش و تعلیم توسط منابع خارجی و به صورت متمرکز تعیین و ارائه می شود. تأکید بر اجرای برنامه های توجیهی برای جمع کارکنان است و بر توسعه مهارت های تسهیل کنندگان تأکید می شود.	گروه ها نیازهای آموزشی خود را شناسایی می کنند. تأکید بر مهارت های مورد نیاز کلیه کسانی است که در فرایند کیفیت زندگی کاری دخالت دارند.	آموزش در جایگاه خاص خود تعیین می شود تا شامل کلیه فرایندها و مهارت های کیفیت زندگی کاری و مدیریت سازمان شود.
رابطه	رابطه رسمی رقابت آمیز میان مدیریت و اتحادیه، زمان زیادی در جهت بنای یک ارتباط غیر رسمی مبتنی بر اعتماد	رابطه اتحادیه و مدیریت آهنگ مشارکت- جوانانه تری به خود می گیرد. هر دو طرف دائماً برحسب نیاز نقش های خود را در	رابطه مبتنی بر تشریک مساعی بین اتحادیه و مدیریت وجود دارد یا همچنان که تمایزات موجود بین مدیریت و غیر مدیریت به تدریج

اتحادیه- مدیریت	و احترام متقابل صرف می شود.	قالب مشارکت جو و رقابت طلب تغییر می- دهند.	کم رنگ می شود، نقش های طرفین مجدداً تعریف می شود.
محتوای موضوعات	موضوعاتی که نسبت به مؤسسه بیرونی است و تمایل به تأکید بر محیطی بودن دارد.	دامنه گسترده ای از موضوعاتی که از محیط فراتر رفته و موضوعات مربوط به کارکنان، اتحادیه ها، برنامه ریزی، خط مشی ها و موضوعات کاری روزمره را در بر می گیرد محدودیت موجود خط مشی های سازمان است.	بین موضوعات کیفیت زندگی کاری و دیگر موضوعات، تمایزی وجود ندارد. کلیه ایده ها مورد ملاحظه قرار می گیرند. خط مشی های سازمانی، مبنای کیفیت زندگی کاری را تشکیل می دهد.

شاخص های کیفیت زندگی کاری

با وجود وجه تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهد که برخی از شاخص ها در اغلب جوامع مشترک هستند. از جمله شاخص های مشترک که در اغلب موارد به آن اشاره می شود، می توان حقوق و مزایا، خدمات درمانی و رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل را نام برد (کاسیو، ۱۹۹۲؛ به نقل از تمجیدی، ۱۳۸۶). دانشمندان و مراکز علمی برای کیفیت زندگی کاری شاخص های متفاوتی را ذکر کرده اند که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول (۲) شاخص های کیفیت زندگی کاری

صاحب نظران	شاخص های مورد قبول
والتون	پرداخت منصفانه و کافی، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، رشد و امنیت مداوم، اهمیت در جامعه، توانمندی کار، تناسب اجتماعی کار، با معنی بودن و چالشی بودن کار (میرسپاسی، ۱۳۷۲)
کاسیو	حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، دموکراسی، تنوع و غنی بودن مشاغل، بازخورد از نتایج (کاسیو، ۱۹۹۲)
انجمن مدیریت امریکا	حقوق و دستمزد، مزایا به ویژه مزایای خدمات درمانی، امنیت شغلی، داشتن شانس انتخاب شغل دیگر در سازمان، نداشتن تنش های کاری، شرکت در تصمیماتی که در سرنوشت افراد مهم است. دموکراسی در محل کار، سهیم بودن در سود، وجود نظام بیمه و بازنشستگی، وجود امکانات و خدمات رفاهی، چهار روز کاری در هفته (گریفین، ۱۹۹۶)
موتون	حقوق و مزایا، جدول زمانی کاری، ماهیت شغل، جنبه های فیزیکی شغل، جنبه های نهادی شده داخلی و خارجی شغل، عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی (داوودی، ۱۳۷۷)
تاتل	امنیت و ایمنی، مساوات و منصفانه بودن حقوق و مزایا، وجود فرصت پرورش مهارت ها و یادگیری مستمر، دموکراسی یا مشارکت در تصمیم گیری (میرسپاسی، ۱۳۷۲)

داشتن یک شغل باارزش، حقوق و مزایای کافی، شرایط کاری ایمن و مطمئن، امنیت شغلی، سرپرستی لایق، وجود بازخورد، شرایط اجتماعی مثبت، دارا بودن فرصت برای آموزش، واگذاری نقش‌ها و وظایف از روی عدالت (جزنی، ۱۳۷۵)	دسلر
کاهش فشار کاری، تعهد و تعلق سازمانی، ارتباط مثبت، استقلال عمل، مورد شناسایی قرار گرفتن، قابلیت و پیش‌بینی فعالیت‌های کاری، عدالت، مشخص بودن نظام نظارت، حرفه‌گرایی، فرصت‌های پیشرفت، پرداخت عادلانه (لوئیس و همکاران، ۲۰۰۱)	لوئیسو همکاران
حمایت خانوادگی سازمانی، تعهد عاطفی، تعارض خانوادگی کاری، کار هفتگی فشرده، انعطاف‌پذیری در مکان کار، حمایت‌های اجتماعی و اطلاعاتی، انعطاف‌پذیری در زمان کار، حمایت و توجه به مسئولیت‌ها، مداخله کار در خانواده، مداخله خانواده در کار و... (کاپلمن و همکاران، ۲۰۰۶)	محققان اخیر

(منبع: نجفی، ۱۳۸۵)

طراحی شغل

طراحی شغل کارکردی برای تشخیص فعالیت‌های کاری یک فرد یا گروه در یک محیط سازمانی است. اهداف طراحی شغل عبارت است از بهسازی مشاغل که با استلزامات سازمان و فناوری مورد نیاز آن مواجه هستند و باید نیازهای کارکنان و احتیاجات فردی آنان را برآورده سازد (عباس‌پور، ۱۳۸۴).

راهبردهای دیگری که می‌تواند موجبات افزایش کیفیت زندگی کارکنان را فراهم آورد به شرح زیر می‌باشد:

۱- رهبری مؤثر و رفتار سرپرستی: کارکنان، علاقه‌مند به کار کردن با سرپرستی هستند که به آن‌ها احترام گذاشته، از آن‌ها حمایت کند و در برخورد با آنان انصاف را رعایت نماید. سرپرست بایستی در رابطه با زیردستان جو رضایت‌مندی را به وجود آورد. ادراک کارکنان از کیفیت زندگی کاری خود عمدتاً به رفتاری که از ناحیه‌ی سرپرست با آنان می‌شود، بستگی دارد.

۲- توسعه مسیر ترقی: امروزه بسیاری از سازمان‌های پیشرو به منظور بهره‌برداری هرچه کامل‌تر از استعدادها و کارکنان خود و کمک به کارکنان در جهت محقق نمودن آرزوهای شغلی خود و تقویت احساس توفیق در انجام کار، فعالیت‌های برنامه‌ریزی و توسعه‌ی نظام‌مند شغلی را انجام می‌دهند.

اجزای اصلی یک برنامه‌ی جامع توسعه مسیر شغلی عبارت است از:

۱. برنامه‌ریزی منابع انسانی
۲. انتقال فرصت‌های شغلی و اطلاعات مربوط به مسیر ترقی کارکنان
۳. مشاوره شغلی هم از ناحیه‌ی سرپرست به عنوان بخشی از ارزیابی عملکرد و هم توسط ناحیه‌ی پرسنلی
۴. تعلیم و آموزش به کارکنان
۵. توسعه وظایف خاص شغلی و چرخش شغلی

ساختار انگیزشی

الگوی انگیزشی کوکس و کلینگر (۱۹۹۹، ۲۰۰۲، ۲۰۰۴) تعیین‌کننده‌های زیستی، روانی، اجتماعی و شناختی گرایش به رفتارهای آسیب‌زا را زیر چتر واحد انگیزش گردهم می‌آورد که این عوامل، انگیزه افراد را برای رفتارهای آسیب‌زا تحت تاثیر قرار می‌دهند. این الگو معتقد است که رفتار آسیب‌زا در بافتی از نارضامندی‌ها و ناکامی‌ها روی می‌دهد، یعنی زمانی که افراد در رسیدن به اهداف خود (در همه حوزه‌های زندگی) موفقیتی کسب نمی‌کنند دچار احساسات منفی نظیر افسردگی می‌شوند و این حالت آن‌ها را بهسوی رفتارهای آسیب‌زا سوق می‌دهد. بنابراین، یک عامل تأثیرگذار مهم بر تصمیم رفتارهای آسیب‌زا، رضایت‌مندی عاطفی و احساسی است که فرد از سایر حوزه‌های زندگی به دست می‌آورد. اگر فردی در دستیابی به رضامندی

از دیگر مشوق های مثبت ناتوان باشد، به احتمال زیاد به رفتارهای آسیبزا و بسیار پر خطر روی می آورد تا به لذت فوری دست یابد و یا آرامش عاطفی پیدا کند (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۲).

انگیزش

نظریه پردازان مختلف تعاریف متفاوتی از انگیزش ارائه داده اند، برخی از این تعاریف عبارتند از: تعریف میچل (۱۹۹۷) از انگیزه عبارتست از، آن دسته از فرایندهای روان شناختی هدفمندی که با برانگیختگی، هدایت، شدت و تداوم رفتارهای اختیاری سروکار دارند (باریک، استوراتو پیتروسکی، ۲۰۰۲). انگیزه، یک اصطلاح کلی که زمینه مشترک بین فرایندهای درونی (نیازها، شناختها و هیجانات) است و رفتار را نیرومند و هدایت می کند (ریو، ۱۳۸۱)، وینماندی و همکارانش (۱۹۸۹) معتقدند که انگیزش عبارت است از اشتیاق و علاقه نسبت به انجام فعالیت هایی که برای نیل به هدفها لازم است. انگیزه مجموعه ای از نیروهای انرژی دهنده می باشد که برای شروع رفتار، هم از درون و هم از بیرون فرد نشأت می گیرند و شکل، جهت و طول مدت رفتار را تعیین می کنند. بنابراین، انگیزه فرایند روان شناختی است که از تعامل بین فرد و محیط نشأت می گیرد (لاتام و پیندر ۲۰۰۵). استیرز و پورتر (۱۹۹۰) انگیزش را شامل سه عنصر اصلی می دانند: (الف) نیروهای فعال کننده. نیروهایی که باعث داشتن رفتار مشخص در هر فرد می شود؛ (ب) نیروهای هدایت کننده. رفتار را به سوی چیزی هدایت می کنند، به عبارت دیگر، انگیزش هدف دار است؛ و (ج) نیروهای تداوم دهنده. رفتار انسانی را که در جهت دستیابی به هدف فعال و هدایت شده نیرو می بخشد و به آن تداوم می دهند (ریو، ۱۳۸۱). در نهایت و با استفاده از نقاط قوت تعاریف موجود، رویکرد مشاوره انگیزشی نظام مند انگیزش را "حالات درونی موجود زنده که به برانگیختگی، تداوم و هدایت رفتار که به سمت هدف منجر می شود، تعریف می کند" (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۲).

انواع انگیزش: از یک دیدگاه انگیزش را می توان به درونی و بیرونی تقسیم کرد:

(الف) **انگیزش درونی.** زمانی که فرد هدف را به خاطر خود هدف (هدف وسیله ای برای دستیابی به هدفهای دیگر در آینده نیست) تعقیب می کند (ریو، ۲۰۰۱)، به عبارت دیگر، گرایش فطری و پرداختن به تمایلات، به کار بردن استعدادها و در انجام این کار دنبال کردن و تسلط یافتن بر چالش های بهینه است (ریان، ۱۹۸۵). به عنوان مثال، فردی که هدفش از رفتن به دانشگاه کسب علم است، یا فردی که بستنی را برای لذت بردن از آن می خورد و هم چنین، فردی که از روی علاقه ازدواج می کند، گفته می شود از انگیزش درونی برخوردار است.

(ب) **انگیزش بیرونی.** زمانی که انگیزش منشا خود را از رویدادهای موجود در محیط کسب می کند، این نوع انگیزش وسیله ای است برای هدف (ریو، ۲۰۰۱). مثلاً، فردی که هدفش از رفتن به دانشگاه این باشد که دیگران وی را تایید کنند، مورد تشویق قرار دهند و از منافعی که از دانشجوی بودن در جامعه عایدش می شود، استفاده نماید، یعنی هدف وی کسب علم نباشد، یا فرد هدفش از خوردن بستنی افزایش وزن باشد و هم چنین، اگر فردی فقط به منظور بهبود شرایط ازدواج کند، گفته می شود از انگیزش بیرونی برخوردار است (ککس و کلینگر، ۲۰۰۴).

یک نکته حایز اهمیت در بحث انگیزش، تفاوت بین انگیزه درونی و انگیزه بیرونی است. انگیزش درونی بهطور خودانگیخته از نیازهای روانی ارگانیزمی، کنجکاوای شخص و تلاش های فطری برای رشد ناشی می شود. کارهایی که صرفاً با انگیزش بیرونی انجام می شوند فقط دنبال یک نوع رضایت هستند، یعنی رضایت از دست یافتن به یک نوع رضایت دیگر (ریان و دیک، ۱۹۹۶). در مشاوره انگیزشی توازن میان انگیزش درونی و بیرونی در ساختار انگیزشی فرد باید مورد توجه قرار گیرد. تحقیقات نشان داده اند توازن بین انگیزش های درونی و بیرونی با احساس کلی رضایت و خشنودی از زندگی و کار ارتباط دارد (کامسر و ریان، ۲۰۰۱؛ رایان و دیگران ۱۹۹۶؛ اشموک ۲۰۰۱، به نقل از سلیمانیان ۱۳۸۴).

رضایت از زندگی به داشتن انگیزه های درونی یا بیرونی بستگی دارد. در مقایسه با آنهایی که دارای انگیزه های درونی هستند، کسانی که به دلیل انگیزه های بیرونی برانگیخته شده اند: (الف) تصمیم گیری ها و فعالیت های هدف جوینده شان را بیش تر به دیگران نسبت می دهند تا به خود؛ (ب) از فعالیت های خود کم تر لذت می برند (سیمون و همکاران، ۲۰۰۰)؛ (ج) از هیجانات منفی نیرومندتر و عزت نفس پائین تر رنج می برند (رودریگوز ۱۹۹۴)؛ (د) در برابر ناامیدی مقاومت کم تری دارند (بندورا، ۱۹۸۲)؛

شیلدز، ۱۹۹۷)؛ و (ه) در معرض آسیب پذیری بیش تری برای ابتلا به مشکلات انگیزشی (پترسون و همکاران، ۱۹۹۳) و هیجانی (استیک، ۱۹۹۷) قرار دارند. در نتیجه، کسانی که جهت‌گزینه هیجانی بیرونی دارند، شانس کم‌تری برای رسیدن به اهداف-شان دارند (کوری و همکاران، ۱۹۹۰؛ استراچروهمکاران، ۱۹۹۴؛ به نقل از صالحی فدردی، ۲۰۰۲). در نتیجه، به نظر می‌رسد که احساس کنترل و جهت‌گزینه انگیزشی دو عاملی‌اند که موفقیت یا شکست افراد را در هدف‌گزینه و هدف‌جویی تحت تاثیر قرار داده، بدین وسیله رضامندی آن‌ها را از عمل‌کرد خود در حیطه‌های مختلف زندگی تعیین می‌کنند (سپهری شاملو، ۲۰۰۶).

از آن‌جا که انگیزه یا مشوق، هر موضوع یا واقعه تغییر دهنده احساس را شامل می‌شود، می‌توان طبقه‌بندی دیگری را برای انگیزه‌ها مطرح نمود: (الف) انگیزش مثبت؛ چیزهایی که افراد می‌خواهند آن‌ها را به‌دست آورند؛ و (ب) انگیزش منفی؛ چیزهایی که افراد از آن‌ها اجتناب می‌کنند. برای مثال، زمانی مصرف الکل یک انگیزش مثبت است که افراد از آن انتظار تغییرات خوشایند در خلق و احساس‌شان را داشته باشند و زمانی به‌عنوان مشوق منفی عمل می‌کند که فرد از آن انتظار تغییرات ناخوشایندی را داشته باشد.

انواع ساختار انگیزشی

کوکس و همکاران (۲۰۰۰) دو نوع ساختار انگیزشی را مشخص کردند: (الف) ساختار انگیزشی انطباقی و (ب) ساختار انگیزشی غیرانطباقی. این دو نوع ساختار براساس نوع مشوق‌های انتخاب شده برای تعقیب و شیوه پیگیری مشوق‌ها از یکدیگر متمایز می‌شوند. وجود یک نظام انگیزشی غیرانطباقی، مبتلایان به آسیب‌های شناختی، هیجانی و رفتاری را از رسیدن به سایر هدف-های زندگی باز می‌دارد و بدین ترتیب، بر شدت گرایش به رفتارهای آسیب‌زا و پرخطر آن‌ها می‌افزاید. برای مثال، بدون بازسازی ساختارهای انگیزشی مؤثر در پدیدآیی و تداوم رفتارهای اعتیادی، امکان غلبه بر مشکل و تکانه‌های کنترل ناپذیر مصرف، بسیار دشوار و معمولاً دست نیافتنی است (موسو همکاران، ۱۹۹۰؛ توکر و همکاران؛ به نقل از کوکس و کلینگر، ۲۰۰۴).

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش به بررسی رابطه بین ساختار انگیزشی به عنوان متغیر پیش‌بین و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک پرداخته شده و درصد واریانس تبیین شده کیفیت زندگی کاری براساس ساختار انگیزشی نیز تعیین شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی است که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ مشغول به خدمت در آموزش و پرورش شهر بجنورد بودند. براساس استعلام انجام شده از اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان شمالی تعداد معلمان مدارس ابتدایی (به استثنای مدارس غیردولتی) ۶۱۵ نفر بود که به عنوان جامعه آماری پژوهش حاضر در نظر گرفته شدند. حجم نمونه براساس فرمول کرجسی و مورگان (تقریباً) ۲۴۰ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از جامعه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری بدین صورت بود که ابتدا از بین ۶۱ مدرسه، ۳۵ مدرسه به تصادف انتخاب شدند و معلمان این مدارس پرسشنامه‌های پژوهشی را تکمیل کردند. با هدف تجزیه و تحلیل داده‌های ۲۵۰ پرسشنامه بدون نقص، تصمیم بر آن شد که ۲۸۰ نفر (۱۲۰ نفر مرد و ۱۶۰ نفر زن، با توجه به نسبت مردان و زنان) از اعضای جامعه آماری مورد پرسش قرار گیرند. پس از اجرا و بررسی پرسشنامه‌ها، ۲۷۱ پرسشنامه بدون نقص (۱۱۴ نفر مرد و ۱۵۷ نفر زن) شناسایی و تحلیل شدند.

روش و ابزار (های) جمع‌آوری اطلاعات

جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهشی از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه اهداف فردی استفاده گردید که در ادامه به معرفی و ذکر ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها پرداخته می‌شود.

پرسشنامه کیفیت زندگی والتون:

این پرسشنامه براساس مدل کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) تهیه شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۷ گویه با طیف پاسخگویی پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم، کم، تا حدی، زیاد و خیلی زیاد) است که به ترتیب به آن‌ها نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در ۸ بعد به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهد:

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی: منظور، پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با انواع دیگر کار می‌باشد.
- ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است.
- ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: منظور، فراهم نمودن زمینه بهبودی توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت و اشتغال است.
- ۴- قانون‌گرایی در سازمان: منظور، فراهم نمودن زمینه آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و تسلط سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است.
- ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.

۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان است که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانواده می‌باشد.

۷- یکپارچگی و انسجام: ایجاد یک فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این که آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند را تقویت نماید.

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم نمودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره‌مندی از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان اشاره دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴).

والتون ضریب اعتبار این پرسشنامه را ۰/۸۸ (ویرم، ۲۰۰۱) و رحیمی (۱۳۸۵) ۰/۸۵ گزارش کرد. در مطالعه ساعدی، خلعتبری و نجف آبادی (۱۳۸۹) روایی همگرایی پرسشنامه از طریق بررسی همبستگی آن با مقیاس رضایت از زندگی ۰/۳۰ محاسبه شد که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار بود.

پرسشنامه اهداف شخصی (PCI)

جهت سنجش ساختار انگیزشی از پرسشنامه اهداف فردی (PCI) استفاده شد. این پرسشنامه توسط کاکس و کلینگر به منظور ارزیابی ساختار انگیزشی طراحی شده است. در این فرم از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود در مورد مهمترین اهدافشان در هر یک از حیطه‌های زندگی فکر کنند و سپس نظرشان را درباره چگونگی رسیدن به اهدافشان در یازده مقیاس درجه بندی نمره‌گذاری کنند. حیطه‌های زندگی که در پرسشنامه اهداف فردی مورد بررسی قرار می‌گیرند عبارتند از: امور مربوط به خانه، روابط با خانواده و همسر، اوقات فراغت و سرگرمی، عشق و صمیمیت و مسائل جنسی، بهداشت و سلامت، تحولات شخصی، آموزش و تحصیل، مسائل و امور معنوی، مصرف مواد، شغل و مسائل حرفه‌ای، دوستان و آشنایان. یازده مقیاس درجه‌بندی در پرسشنامه اهداف فردی نیز شامل: دستیابی (میزان گرایشی بودن هدف آزمودنی)، اجتناب (میزان اجتنابی بودن هدف آزمودنی)، احساس کنترل (میزان احساس کنترل آزمودنی در دست یافتن به هدف)، میزان اطلاعات (میزان دانش و آگاهی آزمودنی از چگونگی دست یافتن به هدف)، احتمال موفقیت (احتمال آزمودنی در دست یافتن به هدف در صورت تلاش)، شانس (اعتقاد آزمودنی به شانس در دست یافتن به هدف بدون انجام تلاش)، میزان شادمانی (میزان شادمانی آزمودنی از دست یافتن به هدف)، میزان ناراحتی (میزان ناراحتی آزمودنی از عدم دستیابی به هدف)، تعارض (میزان تعارض اهداف آزمودنی با یکدیگر)، تعهد (میزان مصمم بودن آزمودنی در دست یافتن به هدف)، مدت زمان (مدت زمانی موردنیاز برای دستیابی به هدف) است. کاکس و همکاران این پرسشنامه را بر روی ۳۷۰ دانشجویان از چهار کشور جمهوری چک، نروژ، هلند و آمریکا اجرا نمودند. تحلیل عاملی

پرسشنامه نشان دهنده دو عامل ساختار انگیزشی سازگاران و ساختار انگیزشی ناسازگاران بود. شواهد نشان دهنده آن است که پرسشنامه اهداف فردی از اعتبار و روایی قابل قبولی برخوردار است (کاکس و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از سلیمانان، گل پیچ و دررودی، ۱۳۹۲). در مطالعات خارجی ضریب همسانی درونی پرسشنامه اهداف فردی بر روی دانشجویان با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ (کاکس و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از سلیمانان، گل پیچ و دررودی، ۱۳۹۲) و ۰/۷۷ (صالحی فدردی، ۲۰۱۰) گزارش شده است. در پژوهش سلیمانان، گل پیچ و دررودی (۱۳۹۲) همسانی درونی مقیاس های پرسشنامه اهداف فردی با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

روش اجرای پژوهش

اجرای پژوهش حاضر طی مراحل زیر صورت پذیرفت:

- تعیین حجم جامعه و برآورد حجم گروه نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان،
- دریافت معرفی نامه از معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد،
- اخذ مجوزهای لازم از شورای تحقیقات و حراست آموزش و پرورش خراسان شمالی جهت تکمیل پرسشنامه های پژوهشی،
- مراجعه به مدارس مشخص شده و تکمیل پرسشنامه ها.
- تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS 17،
- تدوین گزارش پژوهش.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد:

- الف) روش های آمار توصیفی: شامل
 - ۱- جداول توزیع فراوانی و نمودارها،
 - ۲- شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش)
 - ب) روش های آمار استنباطی:
 - ۳- آزمون کلموگروف- اسمیر نوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش،
 - ۴- آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش،
 - ۵- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری براساس ساختار انگیزشی،
 - ۶- آزمون t دو گروه مستقل برای مقایسه کیفیت زندگی کاری در افراد دارای ساختار انگیزشی انطباقی و غیر انطباقی.
- برای تجزیه و تحلیل داده ها در هر دو بخش توصیفی و استنباطی، از نرم افزار آماری SPSS 17 استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده ها

شاخص های جمعیت شناختی

در پژوهش حاضر ۲۷۱ نفر از معلمان دوره ابتدایی به عنوان گروه نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. از این تعداد ۱۱۴ نفر مرد و ۱۵۷ نفر زن بودند؛ ۸/۵ درصد مجرد و ۹۱/۵ درصد متأهل و ۴۵/۴ درصد دارای سابقه مدیریت و ۵۴/۶ درصد فاقد سابقه مدیریتی بودند. توزیع نمونه بر حسب سن، تحصیلات و سابقه خدمت در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳). توزیع نمونه بر حسب سن، تحصیلات و سابقه خدمت

متغیر	گروه	فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
سن	۲۰-۲۵ سال	۱۳	۴/۸	۴/۸
	۲۶-۳۰ سال	۲۲	۸/۱	۱۲/۹
	۳۱-۳۵ سال	۴۷	۱۷/۳	۳۰/۳

۵۶/۵	۲۶/۲	۷۱	سال ۳۶-۴۰	
۸۳/۴	۲۶/۹	۷۳	سال ۴۱-۴۵	
۱۰۰	۱۶/۶	۴۵	سال ۴۶-۵۰	
۴/۸	۴/۸	۱۳	دیپلم	تحصیلات
۲۴/۷	۱۹/۹	۵۴	فوق دیپلم	
۸۷/۱	۶۲/۴	۱۶۹	لیسانس	
۱۰۰	۱۲/۹	۳۵	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۲/۵	۱۲/۵	۳۴	سال ۱-۵	سابقه خدمت
۲۷/۳	۱۴/۸	۴۰	سال ۶-۱۰	
۴۱/۳	۱۴	۳۸	سال ۱۱-۱۵	
۵۲/۸	۱۱/۴	۳۱	سال ۱۶-۲۰	
۸۳/۸	۳۱	۸۴	سال ۲۱-۲۵	
۱۰۰	۱۶/۲	۴۴	سال ۲۶-۳۰	

نتایج درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که در کل نمونه ۳۰/۳ درصد کمتر از ۳۵ سال سن دارند و ۱۶/۶ درصد بالای ۴۵ سال سن دارند. نتایج در خصوص میزان تحصیلات گویای آن است که ۸۷/۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس و پایین تر هستند و ۱۲/۹ درصد دارای مدارک تحصیلی فوق لیسانس و بالاترند. سایر نتایج گویای آن است که در کل نمونه ۴۱/۳ درصد ۱۵ سال و کمتر سنوات خدمتی دارند و ۱۶/۲ درصد نیز بیش از ۲۵ سال سنوات خدمتی دارند.

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها

شاخص‌های آمار توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهشی در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی ساختار انگیزشی و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	ساختار انگیزشی	کیفیت زندگی کاری
ساختار انگیزشی	۱	۰/۲۳ **
کیفیت زندگی کاری	۰/۲۳ **	۱
شاخص‌های توصیفی	کمینه نمرات	۴۴
	بیشینه نمرات	۱۰۸
	میانگین	۸۰/۷۵
	انحراف استاندارد	۱۲/۲۸
	۱۹	۶۲/۸۳
	۸۰	۹/۹۳

** $P \leq 0.01$

نتایج درج شده در جدول (۴) نشان می‌دهد که رابطه ساختار انگیزشی با کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است ($P \leq 0.01$). از آنجا که نمرات بالاتر در ساختار انگیزشی به معنای انطباقی‌تر بودن این ساختار است، این ضریب گویای آن است که ساختار انگیزشی انطباقی با کیفیت زندگی کاری بالاتر در معلمان ابتدایی همراه است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

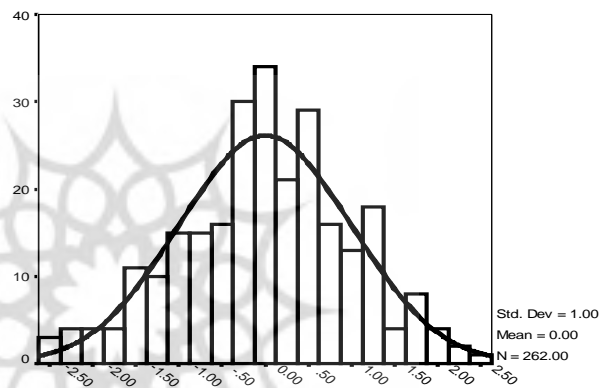
در پژوهش حاضر جهت پاسخگویی به فرضیات پژوهشی از تحلیل رگرسیون و آزمون t دو گروه مستقل استفاده شد. در ادامه نتایج آزمون‌های مذکور ارائه شده است.

فرضیه اول: ساختار انگیزشی می‌تواند پیش‌بینی کننده معناداری برای کیفیت زندگی کاری در معلمان

مقطع ابتدایی محسوب گردد.

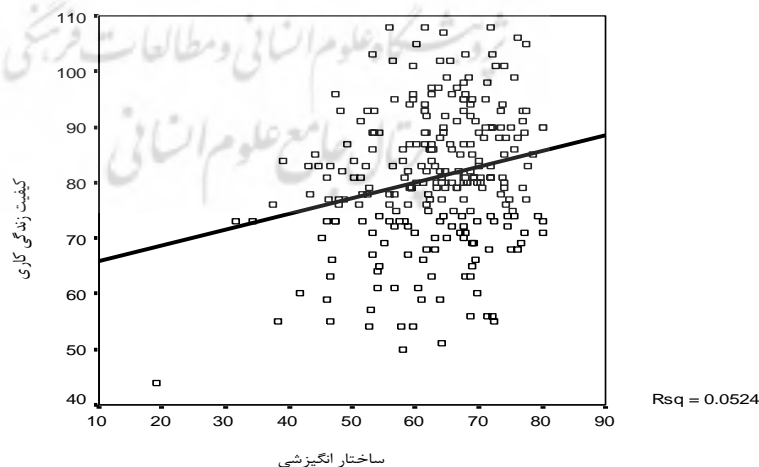
جهت پاسخگویی به این فرضیه از رگرسیون استفاده شد. بدین ترتیب که ساختار انگیزشی به عنوان متغیر پیش‌بین و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. پیش از اجرای تحلیل به بررسی مفروضات رگرسیون شامل آزمون استقلال خطاها، نرمال بودن توزیع خطاها و همخطی متغیر پیش‌بین و ملاک پرداخته شد. بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون انجام شد. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشد از رگرسیون نمی‌توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده‌ها پرداخت. اگر آماره دوربین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، استقلال خطاها محقق شده است. این میزان در پژوهش حاضر برابر با ۱/۵۵ به دست آمد و بدین معنی است که میان خطاها همبستگی وجود ندارد.

نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار نرمال و آزمون کالموگروف-اسمیرنوف صورت گرفت. معنادار نبودن این آزمون نشان دهنده نرمال بودن توزیع خطاهاست. تحلیل اولیه نشان داد که توزیع خطاها نرمال نیست. بر این اساس در سه مرحله نمرات افرادی که نمره استاندارد خطاهای آن‌ها در فاصله $\pm 2/58$ قرار نداشت از تحلیل کنار گذاشته شد. در نهایت نمرات ۲۶۲ نفر مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. نمودار نرمال بودن توزیع خطاها در شکل ۱ ارائه شده است. آزمون کالموگروف-اسمیرنوف نیز نشان داد که توزیع خطاها نرمال است ($Z=0/05, df=262, P=0/10$).



شکل (۱). نمودار توزیع خطاها

همخطی متغیر پیش‌بین و ملاک در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل (۲). همخطی متغیر پیش‌بین و ملاک

پس از تحقق مفروضات رگرسیون، تحلیل با ورود متغیر پیش‌بین و ملاک انجام شد. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳) خلاصه مدل رگرسیون، نتایج تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون کیفیت زندگی کاری برحسب ساختار انگیزشی

ضرایب رگرسیون			خلاصه مدل رگرسیون	
ضریب	شاخص		ضریب	شاخص
۰/۲۸	b	ضرایب غیراستاندارد	۰/۲۳	R
۰/۰۸	خطای استاندارد		۰/۰۵	R ²
۰/۲۳	Beta		۰/۰۵	R ² Adjusted
۳/۷۹	t		۱۴/۳۸	F
۰/۰۰۰۵	سطح معناداری		۰/۰۰۰۵	سطح معناداری

نتایج جدول (۳-۴) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی متغیر ساختار انگیزشی با کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۲۳ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۰۵ می‌باشد و بیانگر این مطلب است که تنها ۵ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری به ساختار انگیزشی مربوط است. شاخص‌های تحلیل واریانس معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می‌دهد که سطح معناداری کوچکتر از $P=0/0005$ آن را تأیید می‌کند. آزمون‌ها نشان می‌دهند که مدل رگرسیون با متغیر پیش بین و ملاک از برازش خوبی برخوردارند و تغییرات تبیین شده واقعی بوده و ناشی از شانس و تصادف نیست. همچنین نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین توانسته است تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند. با احتمال بیش از ۹۹ درصد این متغیر در پیش‌بینی تغییرات متغیر ملاک سهمیم است. ضریب رگرسیون درج شده در جدول فوق نیز نشان می‌دهد ساختار انگیزشی $(\beta=0/23)$ قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک است.

براساس آنچه در بالا مورد بررسی قرار گرفت، فرضیه اول پژوهش حاضر تأیید می‌شود؛ بدین معنی که ساختار انگیزشی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری در معلمان ابتدایی می‌باشد؛ اما میزان واریانس تبیین شده متغیر ملاک برحسب متغیر پیش‌بین بسیار اندک است. این امر نشان می‌دهد که تغییرات کیفیت زندگی کاری ناشی از متغیرهایی خارج از مدل تحلیل شده در این پژوهش است.

فرضیه دوم: در میانگین کیفیت زندگی کاری در دو نوع ساختار انگیزشی انطباقی و غیرانطباقی تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

جهت پاسخگویی به این فرضیه از آزمون t دو گروه مستقل استفاده شد. در ابتدا براساس نقطه برش شرکت‌کنندگان در پژوهش به دو گروه دارای ساختار انگیزشی انطباقی و غیرانطباقی تقسیم شدند. بدین ترتیب که شرکت‌کنندگانی که نمرات‌شان پایین‌تر از نقطه ۴۰ درصدی (۶۱/۶۰) بود دارای ساختار انگیزشی غیر انطباقی و شرکت‌کنندگانی که نمره آنان بالاتر از نقطه برش ۶۰ درصدی (۶۶/۷۵) بود دارای ساختار انگیزشی انطباقی دسته‌بندی شدند. نتایج آزمون t دو گروه مستقل جهت مقایسه نمرات کیفیت زندگی کاری معلمان دارای ساختار انگیزشی انطباقی و غیرانطباقی در جدول ۴ ارائه گردیده است.

جدول (۴). نتایج آزمون t دو گروه مستقل جهت مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی بر حسب ساختار انگیزشی

انطباقی و غیرانطباقی

ساختار انگیزشی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجات آزادی	سطح معناداری
انطباقی	۱۰۵	۸۲/۱۵	۱۱/۷۹	۲/۲۵	۲۰۷	۰/۰۳
غیرانطباقی	۱۰۴	۷۸/۲۹	۱۳/۰۰			

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که معلمان دارای ساختار انگیزشی انطباقی در کیفیت زندگی کاری میانگین بالاتری نسبت به معلمان دارای ساختار انگیزشی غیرانطباقی دارند و این تفاوت از نظر آماری معنادار است ($t=2/25, P=0/03$). بر این اساس فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود؛ بدین معنی که در میانگین کیفیت زندگی کاری در دو نوع ساختار انگیزشی انطباقی و غیرانطباقی تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر شامل بررسی دو فرضیه می‌باشد که ضمن بیان مختصری از نتایج بررسی هر فرضیه، به طور جداگانه به تبیین یافته‌های هر کدام از آن‌ها پرداخته می‌شود.

فرضیه اول: ساختار انگیزشی می‌تواند پیش‌بینی کننده معناداری برای کیفیت زندگی کاری در معلمان

مقطع ابتدایی محسوب گردد.

نتایج بررسی این فرضیه نشان می‌دهد که ضریب همبستگی ساختار انگیزشی با کیفیت زندگی کاری برابر با $0/23$ و مقدار ضریب تعیین برابر با $0/05$ می‌باشد و بیانگر این مطلب است که تنها ۵ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری به ساختار انگیزشی مربوط است. به عبارت دیگر، متغیر ساختار انگیزشی توانسته است تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند؛ اما میزان واریانس تبیین شده بسیار اندک است. این امر نشان می‌دهد که تغییرات کیفیت زندگی کاری ناشی از متغیرهایی خارج از مدل تحلیل شده در این پژوهش است.

در تبیین نتایج بررسی این فرضیه می‌توان به نکات زیر اشاره نمود:

- الگوی انگیزشی کوکس و کلینگر (۱۹۹۹، ۲۰۰۲، ۲۰۰۴) تعیین کننده‌های زیستی، روانی، اجتماعی و شناختی گرایش به رفتارهای سالم یا آسیب‌زا را زیر چتر واحد انگیزش گردهم می‌آورد که این عوامل، انگیزه افراد را برای رفتارهای سالم یا آسیب‌زا تحت تأثیر قرار می‌دهند. این الگو معتقد است که رفتار سالم یا رفتار آسیب‌زا در بافتی از نارضامندی‌ها و ناکامی‌ها روی می‌دهد، یعنی زمانی که افراد در رسیدن به اهداف خود (مثلاً ارتقای شغلی یا افزایش میزان حقوق دریافتی) موفقیتی کسب نمی‌کنند دچار احساسات منفی نظیر، افسردگی می‌شوند و این حالت آن‌ها را به سوی رفتارهای آسیب‌زا (بی‌انگیزگی در محیط کاری و یا درگیری و اشتغال ذهنی با مسائل کاری) سوق می‌دهد. بنابراین، یک عامل تأثیرگذار مهم بر تصمیم رفتارهای آسیب‌زا، رضایتمندی عاطفی و احساسی است که فرد از سایر حوزه‌های زندگی به دست می‌آورد. اگر فردی در دستیابی به رضامندی از دیگر مشوق‌های مثبت ناتوان باشد، به احتمال زیاد به رفتارهای آسیب‌زا روی می‌آورد تا به لذت فوری دست یابد و یا آرامش عاطفی پیدا کند (کوکس و کلینگر، ۲۰۰۲). به عنوان نمونه اگر شخصی احساس پیشرفت در محیط کاری نداشته باشد از طریق اهمال کاری شغلی، تعویق وظایف شغلی، تخریب همکاران در محیط شغلی و یا غیبت‌های مکرر موجب وخیم‌تر شدن وضعیت شغلی خود می‌گردد. در عوض افرادی که احساس پیشرفت شغلی بیشتری دارند با انجام رفتارهایی نظیر حضور منظم، انجام به موقع وظایف شغلی، تمایل به ارتقاء سازمان و ... بر کیفیت زندگی خود می‌افزایند (ساویکاس، ۲۰۰۷). بنابراین ساختار انگیزشی با تعیین حالت‌های خلقی و هیجانی تعقیب اهداف می‌تواند ارتقاء بخش یا نزول دهنده کیفیت زندگی کاری باشد.

- دومین جنبه مهم، توجه به تعیین کننده‌های ساختار انگیزشی و نقش آن در کیفیت زندگی کاری می‌باشد. از بین تعیین کننده‌های ساختار انگیزشی، دو جنبه شناختی در ناتوانی افراد برای دستیابی به اهداف خود و بدین ترتیب نارضایتی از زندگی و سطح پایین کیفیت زندگی در همه حوزه‌ها، نقش دارند: الف) داشتن یک احساس کنترل نیرومند، ب) تعهد کافی در دستیابی به اهداف مهم زندگی (ورتمن و همکاران، ۱۹۹۲). برعکس، احساس کنترل ضعیف، با احساس درماندگی رابطه نیرومندی دارد؛ این احساس منفی خودکفایتی، فرد و توانایی ادراک شده وی را برای غلبه بر مشکلات به طرق زیر تحت تأثیر قرار می‌دهد: الف) به لحاظ شناختی، فرد درمانده معتقد است که تلاشهای وی بی‌په‌وده‌اند و آن‌چه که اتفاق خواهد افتاد از

کنترل وی خارج است؛ ب) به لحاظ انگیزشی، سطح تلاش چنین فردی رو به افول می‌گذارد و به تدریج فرد تسلیم سرنوشت می‌شود و ج) به لحاظ هیجانی، ناراحتی، اضطراب و خصومت گریبانگیر فرد می‌شود (رامیرز و همکاران، ۱۹۹۲). بنابراین اگر شاغلین در سازمان‌ها و کارکنان احساس کنند که بر ارتقاء شغلی خود کنترل دارند و همچنین به گونه‌ای متعهدانه وظایف شغلی خود را انجام دهند و از طرفی سازمان به وظیفه‌مداری آنها توجه می‌کند و تفاوتی را بین شاغلین وظیفه‌گرا و غیر وظیفه‌گرا قائل هستند، با انگیزش بیشتری فعالیت‌های شغلی خود را ادامه خواهند داد و این مسأله منجر به افزایش کیفیت زندگی شغلی آنها خواهد شد.

- نکته بعدی اینکه رضایت از زندگی و کیفیت زندگی کاری بستگی به این دارد که آیا فرد دارای انگیزه‌های درونی یا بیرونی است. در مقایسه با آنها که انگیزه‌های درونی دارند، کسانی که به واسطه انگیزه‌های بیرونی انگیزه شده‌اند (الف) تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های هدف جویانه‌شان را بیشتر به دیگران نسبت می‌دهند تا به خود؛ ب) از فعالیت‌های خود کمتر لذت می‌برند (سیمون و همکاران، ۲۰۰۰)؛ ج) از هیجان‌های منفی نیرومندتر و عزت نفس پایین‌تری رنج می‌برند (رودریگوز، ۱۹۹۴)؛ د) در برابر ناامیدی مقاومت کمتری دارند (بندورا، ۱۹۸۲؛ شیلدرز، ۱۹۹۷) و ه) در معرض آسیب‌پذیری بیشتری برای ابتلا به مشکلات انگیزشی (پترسون و همکاران، ۱۹۹۳) و هیجانی (استیپیک، ۱۹۹۷) قرار دارند در نتیجه کسانی که جهت‌گزینی هیجانی بیرونی دارند، شانس کمتری برای رسیدن به اهداف‌شان دارند (کوری و همکاران، ۱۹۹۰؛ استرچر و همکاران، ۱۹۹۴؛ به نقل از صالحی فدردی، ۱۳۸۹). در نتیجه به نظر می‌رسد که جهت‌گزینی انگیزشی عاملی است که موفقیت یا شکست افراد را در هدف‌گزینی و هدف‌جویی تحت تأثیر قرار داده، بدین‌وسیله رضامندی آنها را از عملکرد خود در حیطه‌های مختلف زندگی تعیین می‌کنند (سپهری شاملو، ۲۰۰۶).

- نکته بعدی در مورد نقش ساختار انگیزشی، مد نظر قرار دادن کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف گرایشی یا یک هدف اجتنابی است که هر موضع (گرایشی یا اجتنابی بودن) با دیگری تفاوتی را در میزان کیفیت زندگی کاری ایجاد می‌کند. یکی از عوامل مؤثر بر تعقیب هدف، گرایشی یا اجتنابی بودن هدف شخص است. افرادی که سعی می‌کنند اهداف گرایشی (مثبت) مانند گرفتن اضافه حقوق یا بهداشت بهتر را بیشتر بخاطر ارزش درونی هدف مورد نظرشان تعقیب کنند، کمتر دچار احساسات منفی، دید منفی نسبت به خودشان می‌شوند. در حالی که این نسبت در افرادی که به دنبال اهداف اجتنابی هستند (سعی دارند از پیامدهای منفی اجتناب کنند) مانند تلاش برای اخراج نشدن، تلاش برای مریض نشدن یا تلاش برای خلاص شدن از محرک‌های منفی در دأور مانند ازدواج ناموفق یا همسایه پردردسر بسیار بیشتر است (الیوت و چرچ، ۲۰۰۲).

تحقیقات نشان داده‌اند افرادی که معمولاً اهداف اجتنابی را دنبال می‌کنند نسبت به افرادی که بیشتر اهداف اشتیاقی دارند، از زندگی و کارشان راضی نیستند (الیوت، شلدون، ۱۹۹۸؛ روبرسون، ۱۹۸۹). تحقیق الیوت و چرچ (۲۰۰۲) نشان داده است مراجعانی که اهداف اجتنابی زیادی را دنبال می‌کردند نسبت به مراجعاتی که اهداف اجتنابی کمتری داشتند تغییر بسیار اندکی در احساس خشنودی از زندگی نشان دادند. تحقیقات دیگر نشان داده‌اند افرادی که از انگیزش اجتنابی برخوردار هستند نسبت به سایر افراد بیشتر مبتلا به بدبینی هستند (الیوت، اندروی، چرچ و مارس، ۲۰۰۳). بنابراین داشتن اهداف گرایشی یا اجتنابی در ساختار انگیزشی هر فرد، می‌تواند تعیین‌گر میزان رضایت و کیفیت زندگی او در همه حوزه‌ها از جمله حوزه شغلی باشد.

- در تبیین اینکه چرا سهم ساختار انگیزشی در تبیین کیفیت زندگی کاری کم است می‌توان بیان نمود که تقسیم‌بندی در مورد عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که طرفداران مدیریت علمی بر این اعتقاد بودند که کیفیت زندگی کاری صرفاً به منابع بیرونی شغل نظیر حقوق و دستمزد و دیگر مزایای ملموس، ایمنی و بهداشت محیط کار بستگی دارد. در مقابل این نگرش، طرفداران رویکرد روابط انسانی معتقدند که گرچه منابع بیرونی در خور توجه و مهم‌اند، اما منابع درونی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری، کارایی، غیبت از کار و خروج از خدمت دارند. در این میان رویکرد سومی نیز با عنوان "جهت‌گیری نسبت به کار" معتقد است که اولویت منابع بیرونی یا درونی بستگی به افراد و ویژگی‌های آنان دارد (لوپس و

همکاران، ۲۰۰۱). اما همان گونه که لوپس و همکاران (۲۰۰۱) بیان می کنند به دلیل قدمت رویکرد مدیریت علمی در بیان عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری، تسلط مدل مبتنی بر رویکرد مدیریت علمی بیش از تسلط دو رویکرد دیگر است؛ به گونه ای که مفهوم سازی ها و مدل های کیفیت زندگی کاری بیشتر معطوف به عوامل بیرونی (نظیر دستمزد و مزایا و ...) می باشد تا عوامل درونی (نظیر شخصیت، توانمندی های فردی و انگیزش و ...) همچنین ابزارهای تدوین شده برای سنجش کیفیت زندگی کاری که اکثرا بر مبنای مدل والتون تدوین شده اند (مانند پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش) به گونه ای افراطی براساس عوامل بیرونی مانند پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان و ... تنظیم شده اند؛ بنابراین، طبیعی به نظر می رسد که درصد کمی را برای عوامل درونی (از جمله انگیزش) مدنظر قرار دهند.

فرضیه دوم: در میانگین کیفیت زندگی کاری در دو نوع ساختار انگیزشی انطباقی و غیرانطباقی تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که معلمان دارای ساختار انگیزشی انطباقی در کیفیت زندگی کاری میانگین بالاتری نسبت به معلمان دارای ساختار انگیزشی غیرانطباقی دارند و این تفاوت از نظر آماری معنادار است. در تبیین نتایج این فرضیه می توان به نکات زیر اشاره نمود:

- اولین نکته به ویژگی هایی بر می گردد که موجب تمایز دو ساختار انگیزشی انطباقی و غیر انطباقی از یکدیگر شده است. همین ویژگی ها تبیین کننده تفاوت در میزان کیفیت زندگی کاری می باشد به گونه ای که این دو نوع ساختار براساس نوع مشوق های انتخاب شده برای تعقیب و شیوه پیگیری مشوق ها از یکدیگر متمایز می شوند. وجود یک نظام انگیزشی غیرانطباقی، مبتلایان به آسیب های شناختی، هیجانی و رفتاری را از رسیدن به سایر هدف های زندگی باز می دارد و بدین ترتیب، بر شدت گرایش به رفتارهای آسیب زا و پرخطر آن ها می افزاید (ککس و کلینگر، ۲۰۰۴). ویژگی های انگیزش غیرانطباقی شامل: (الف) ناامیدی در موفقیت؛ (ب) عدم آگاهی یا اطلاعات ناکافی برای رسیدن به موفقیت؛ (ج) تعهد ناکافی برای دستیابی به هدف؛ (د) احساس کنترل پایین؛ و (ه) کمبود مشوق ها و هدف های مناسب در زندگی، می باشد (ککس و کلینگر، ۲۰۰۴). این نمودها، چارچوب نظری بکری را برای تحلیل مولفه های انگیزشی غیرانطباقی فراهم می آورند. از جمله، تلاش برای ایجاد انگیزه تغییر و اصلاح رفتارهای آسیب زا. بنابراین، افراد دارای ساختار انگیزشی غیرانطباقی دارای ویژگی هایی مانند: (الف) حداقل مشوق های مثبت؛ (ب) انگیزش کم تر گرایشی و بیش تر اجتنابی؛ (ج) حداقل امیدواری برای دستیابی به هدف؛ (د) حداقل خرسندی از رسیدن به هدف یا حداقل غمگینی در صورت نرسیدن به هدف؛ (ه) انتظار فاصله زمانی طولانی تا هدف؛ (و) حداقل تعهد نسبت به اهداف؛ (ز) احساس کنترل فردی پایین نسبت به هدف و در نهایت، (ح) حداقل اطلاعات درباره اهداف شان، می باشند. کلینگر و دیگران (۱۹۹۵). همین ویژگی ها موجب می گردد افراد دارای ساختار غیر انطباقی در نیل به تمامی اهداف زندگی و از جمله اهداف حیطة کاری و رسیدن به زندگی با کیفیت کاری ناتوان گردند.

نکته دیگر به مهارت های تعقیب اهداف در دو نوع ساختار انگیزشی مر بوط می شود. همانگونه که ککس و کلینگر (۲۰۰۴) اشاره می کنند افراد دارای انگیزش غیر انطباقی تعارضات شدیدی بین اهداف مختلف زندگی شان احساس می کنند. نکته مورد توجه این است که تعقیب یک هدف بر تعقیب سایر اهداف که فرد در حال تعقیب آنهاست، تاثیر دارد. به عنوان مثال اگر یک هدف مهم با هدف دیگر تداخل کند، تضاد حاصل از این تداخل موجب می شود انگیزش نسبت به هر دو هدف کاهش یابد همچنین افرادی که تعداد اهداف متضاد آنها در زندگی شان بیش از حد متوسط است هیجانان منفی بیشتری را تجربه می کنند و از سلامت کمتری برخوردارند. (امونز و کینگ ۱۹۸۸). افراد دارای ساختار انگیزشی غیر انطباقی بدلیل وجود تعارض در بین اهداف کاری با اهداف سایر حیطة از انگیزش کمتری برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری برخوردار می باشند.

منابع و مآخذ:

- بزاز جزایری، احمدی و پرداخت چی، محمدحسن (۱۳۸۶): تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان ها، فصل نامه علوم ایران، سال دوم، شماره ۵.
- تمجیدی، اسداله (۱۳۸۶): بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران مدارس دولتی شهرستان رودسر. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- پورتاب، ح. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بان ک ملی شهر هواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- ثابتی، ز. (۱۳۷۹). بررسی رابطه جوسازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر ق. م مرکز مدیریت دولتی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- درگاهی حسین و همکاران (۱۳۸۷): بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات) دوره ۱۳. شماره ۲. صص ۱۳-۲۱.
- رحیمی، رضا. (۱۳۸۵). "بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- رضایی، احمد علی و نجیب نیا، کیوان (بی تا)، کیفیت زندگی کاری، به نقل از سامانه فکرنو.
- رستگاری، حسینعلی. (۱۳۷۸). "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شبکه بهداشت و درمان شهرستان نجف آباد"، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رودکی، مهدی (۱۳۸۵)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مهندسی صنایع دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب.
- سلیمانیان، ع. ا. (۱۳۸۴). بررسی اثربخشی و کارآمدی مشاوره انگیزشی نظام مند بر تعارض زناشویی، پایان نامه دکترا، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- سیاحی علی اکبر (۱۳۸۱): کیفیت زندگی کاری. نشریه کار و جامعه شماره ۲۹.
- سید جوادین سید رضا سخدری. کمال (۱۳۸۴): کیفیت زندگی کاری در سازمان های کار آفرین بر اساس الگوی والتون (گزارش). تهران مولفین.
- شیرکوند عطیه (۱۳۸۶): بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- شیمون آل، دولان، رندال آس، شولر (۱۳۷۶): مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجمان: محمد علی طوسی. محمد صائبی، چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- صنوبری، فرهاد. (۱۳۷۹). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شرکت فروشگاه های زنجیره ای رفاه"، پایان نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فتاح ناظم (۱۳۸۷): رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و بهره وری خدمات مدیران مراکز آموزش عالی. تازه ها و پژوهشهای مشاور. بهار ۱۳۸۷. ۷(۲۵). صص ۴۳-۷۰.
- میرسپاسی ناصر (۱۳۸۲): تاثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری. مدیریت منابع انسانی. مجموعه مقالات.
- قاسمی، محمد (۱۳۷۹)، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- قره داغی، محمد قاسم (۱۳۸۷): بررسی عوامل تأثیربر اجرای مدیریت ارتباط با مشتری در شرکت های کوچک و متوسط توریستی استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، گروه کارآفرینی. رشته مدیریت کارآفرینی - بخش عمومی.

قمی زاده، رضا. (۱۳۷۹). "بررسی رابطه شاخص های کیفیت زندگی کاری با عملکرد نیروی انسانی در خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

گودرزی، علی محمد (۱۳۸۵)، بهره وری و کیفیت زندگی کاری، هفته نامه آینه، شماره ۵۲۹.

معدنی پور محمود (۱۳۸۱): کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با بهره وری و عملکرد سازمان ها. مجله توسعه مدیریت. شماره ۴۴. آذر ماه

مرادیان، زهره. (۱۳۸۲). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در ستاد راه و ترابری"، پایان نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.

مدرس، مهناز. (۱۳۸۷)، «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلام ی واحد، «سهمی ذوب آهن اصفهان خوراسگان اصفهان».

میرکمالی، س. م. و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۴۸، ۷۱-۱۰۱.

نجفی، علی (۱۳۸۵): بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

هرسی، پاول و بلانچارد، کنت اچ. (۱۳۷۸). "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه قاسم کبیری، تهران، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

- Anonymous, D. (2007). "Quality or work life task force looks to integrate home and work". Vanderbilt University medical Cen-ter, House Organ.
- Akdere, M. (2006). Improving quality if worklife implications for human resources. Business Review, 1(173).
- Brooks, B. A. Anderson, M. A. (2005). Defining Quality of Nursing Work Life. Nursing Economics, 23(6), 319-326.
- Beaudoin, L.E., Edgar, L. (2003). Hassle: Their importance to nurses' quality of work life. Nursing Economics. 21(3):106.
- Cole D.C., Robson L. S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W. (2005). Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? Occupational Medicine. 55(1):54.
- Concerns Inventory (Offender Adaptation): measuring and enhancing motivation to change. Int J Offender Ther Comp Criminol, 50(3), 294-305.
- Cox, W.M., & Klinger, E. (2003). Handbook of motivational counseling: Motivating people for change. London: Wiley.
- Che Rrose, R., & et al. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career related variables. American Journal of Applied Sciences, 12, 2151-2159.
- Cohen SG, Chang L, Ledford GE. (1997). A hierarchical construct of self-management leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness. Personnel Psychology, 50(2):275-409
- Dean B B, Crawley J A, Schmitt C M. (2001). The Association between Worker Productivity and Quality of Life in GERD, AJG, Sup 96(9):S276.
- Elliot, Andrew, J., Church, M., Marcy. (2003). A motivational analysis of defensive pessimism and self-handicapping. Journal of Personality, 78(3), 369-396.
- Elliot, Andrew, J., Church, M., Marcy. (2003). A motivational analysis of defensive pessimism and self-handicapping. Journal of Personality, 78(3), 369-396.

- Elliot , Andrew , J. , Church . , Marcy . (2003) . A motivational analysis of defensive pessimism and self – handicapping . *Journal of Personality* , 78 (3) , 369 – 396 .
- Fourie, A. S. (2004). Predicting satisfaction with quality of work life, Master's Thesis, University of South Africa.
- Federico, R. (2003). Vanderbilt making study to improve quality of work life. Vanderbilt University Medical Center for More Information Journal, Available at: www.mc.vanderbilt.edu.
- Ferguson , E. (1994) . *Motivation* . New York : Wiley .
- Goodman, Zammuto, Gifford . 2001. The competing values framework: Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life, *Organization Development Journal*, 19(3) : 58-69.
- Gardner, R. C., & Lambert, W. E. (1972). *Attitudes and motivation in second language learning*. Rowley, MA: Newbury House.
- Gifford, Zammuto, Goodman, Hill (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life / Practitioner application. *Journal of Healthcare Management*.47(1): 13-27.
- Hua, J. (2006). A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction. (Master's thesis, Public Affairs Management).
- Hanlon M.D., Gladestein, D.L., (1984). Improving the Quality of Work Life in Hospitals: A Case Study. *Hospital & Health Services Administration*. .29(5): 94-107.
- Hood, J., Smith, H. (1994). Quality of work life in home care: the contributions of leaders' personal concern for staff. *J Nurs Adm*. 24(1):40-47.
- Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). Better job satisfaction through quality of work life – how can telework help?
- Forsyth, S.A. (2005). “Quality of faculty work life initiative staff and administration”. ITHACA College.
- kdere, M. (2006). Improving quality if worklife implications for human resources. *Business Review*, 1(173).
- Krueger, P., & et al (2002). Organization specific predictors of job satisfaction findings from a Canadian multi sit quality of work life, *Health Service Research*.
- Kimberly Robertson Ann (1991). Registered Nurses perception of leadership systems of nurse managers and quality of work life conditions and feeling, University of Alabama at Birmingham, thesis in nursing.
- Knox, S., Irving, J., Annalee A. (1997). Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. *The journal of nursing administration*.27 (1):39-47.
- Laschinger, HK. Finegan, J., Shamian, J., Almost, J. (2001). Testing Karasek's Demands-Control Model in Restructured Healthcare Settings: Effects of Job Strain on Staff Nurses' Quality of Work Life. *The journal of nursing administration*.31 (5): 233-243.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., Tjam, E.(2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. ۱۴(۳)□□.
- Johnsrud, L.K. & Surla, J.M. (2002). “Quality of Faculty work life”. The University of Hawaii.
- Man , F.,& etal .(1998). Motivational structure of alcoholic and nonalcoholic Czech men. *Psychological Reports*, 82,1091-1106.

- Marks, M.L., Mirvis, P.H., Hackett, E.J., Grady, J.F. (1986). Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism. *Journal of Applied Psychology*. 71(1):61-69.
- Martel Jean-Pierre, Dupuis Gilles. 2006. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*. 77(2):333.
- Nash Mary Glatus, (1997). The effect of work redesign on salary costs, patient satisfaction, quality of care quality of employee work life and proportion of nurse – patient contacts a dissertation doctor of philosophy Michigan University.
- Noe, R. A. Noe, A. W., & Bachhuber, J.A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behaviour*, 37, 340-356.
- O'Brien-Pallas, L. and Baumann, A. (1992). Quality of worklife issues: A unifying framework, *Canadian Journal of Nursing Administration*, 5(2) 12-16.
- Oxford, R. L., & Shearin, J. (1994). Language learning motivation: Expanding the theoretical framework. *The Modern Language Journal*, 78, 12-28.
- Pekkarinen, Sinervo, Perälä, Elovainio. 2004. Work Stressors and the Quality of Life in Long-Term Care Units, *The Gerontologist*. 44(5):633-644.
- Petri, H.L. (1998). *Motivation: Theory, research and applications*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Pintrich, P. R. & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. (2nd Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organisational Behaviour*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life, *Journal of organizational Change Management*.
- Pekkarinen, Sinervo, Perälä, Elovainio. 2004. Work Stressors and the Quality of Life in Long-Term Care Units, *The Gerontologist*. 44(5):633-644.
- Pekkarinen, Sinervo, Perälä, Elovainio. 2004. Work Stressors and the Quality of Life in Long-Term Care Units, *The Gerontologist*. 44(5):633-644.
- Sellen, J. L., McMurrin, M., Cox, W. M., Theodosi, E., & Klinger, E. (2006). The Personal.
- Saraji Nasl & dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35.
- Shani, A.B., Basuray, M. T., Scherling, S.A., Odell, J.L. (1992). Revisiting quality of work life interventions: A cross-cultural pilot study. *Journal of Organizational Change Management*. 5(4):59-67.
- Sigry, JM., Efraty, D., Siegel, P., Lee DJ., (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theorie. *Social Indicators Research*. Dordrecht. 55(3): 241.
- Telford, Patti. (2004). Quality of work life: a leadership imperative: One staff nurse's perspective reinforces how quality of work life and leadership relate to and impact on each other in restructuring nursing work environments, *The Canadian Nurse*. 100(6): 10.
- Tsai, P. C. F., Yen, Y. F., Huang, L. C., & Huang, I. C. (2007). A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of world business*, 42(2), 157-169.

Travis Paula H.(1995). Registered nurses perception of leadership systems of nurse manager and quality of work life conditions and feeling in community based health setting school of education Spalding University, doctor of education.

Van Eerde , W. , & Thierry , H. (1996) . Vroom's expectancy models and work-related criteria :A meta – analysis . Journal of Applied psychology , 81 , 575 – 586 .

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? Sloan Management Review Journal, ۱۵, ۱۱-۲۱.

Walton, R.E. (1973). “Quality of worklife: what is it? “ Sloan management review, Fall.

