



رابطه بین کیفیت زندگی کاری در مدرسه و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر

سیده بتول عبد اله زاده^۱

صادق ملا آقائی بهنمیری^۲

چکیده

کیفیت زندگی کاری در مدرسه دارای اهمیت به سزایی است و احتمالاً تاثیرهای روانی و اجتماعی بر معلمان به جای می گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری در مدرسه و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ که بر اساس جدول کرجسی و مورگان از تعداد ۱۴۰۰ نفر، تعداد ۳۷۵ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای براساس جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون، پرسش نامه انگیزش پیشرفت هرمنس و پرسش نامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های رگرسیون چندمتغیره، تی تک نمونه ای و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چنان چه کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس افزایش یابد، محیط کاری مطلوب تری برای فراهم آمده و از این رو سلامت روانی آنان افزایش می یابد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، انگیزه پیشرفت، خودکارآمدی، معلمان،

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش استان مازندران، شهرستان بابلسر kaylee0ygz4lewis@yahoo.com

۲. دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش استان مازندران، شهرستان بابلسر

مقدمه

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، موفقیت سازمان‌ها و محیطه‌ای کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است. سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی کارکنان توجه دارند (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسؤلیت، عزت نفس و خودکارآمدی کرده و اثربخشی و کارایی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی کارکنان افزایش می‌یابد (دهقان نبیری و همکاران، ۱۳۸۷). از طرفی شرط مهم برای رشد و شکوفایی هر سازمانی وجود افراد آگاه، کارآمد و خلاق است، لذا پرورش و تقویت انگیزه پیشرفت سبب ایجاد انرژی و جهت‌دهی مناسب رفتار، علایق و نیازهای افراد در راستای اهداف ارزشمند و معین می‌شود. انگیزش پیشرفت یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های اکتسابی هر فرد است که برای نخستین بار توسط موری مطرح شد و عبارت است از گرایش فرد برای گذر از سدها، تلاش برای دستیابی به گونه‌ای برتری و حفظ معیارهای سطح بالا. کسانی که انگیزه پیشرفت بالا دارند، می‌خواهند کامل شوند و کارکرد خود را بهبود بخشند. آنان وظیفه شناس‌اند و ترجیح می‌دهند کارهایی انجام دهند که چالش برانگیز باشد. این افراد از عزت نفس و خودکارآمدی برخوردارند، مسؤلیت فردی را ترجیح می‌دهند و دوست دارند که به‌گونه‌ای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند (تمنایی فر و گندمی، ۱۳۹۰). از سویی دیگر خودکارآمدی سال-هاست که در کانون توجه روانشناسان تربیتی قرار دارد و به عنوان باور فرد درباره توانایی انجام عملکردهای مورد نظر می‌باشد که حس قوی آن به تلاش و پشتکار برای کسب موفقیت منجر می‌شود و تأثیر به‌سزایی در عملکرد کارکنان دارد. لذا سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش برای بهبود عملکرد معلمان باید به کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت معلمان توجه نمایند. با توجه به این که آموزش و پرورش به از مهم‌ترین نهادهای آموزشی یک کشور بشمار می‌روند که جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارند، افزایش انگیزه و کیفیت زندگی کاری معلمان می‌تواند موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری آن‌ها گردد. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری در مدرسه و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر می‌باشد.

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری یعنی امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی معلمان، وجود امنیت برای افراد به نحوی که آنها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن نمایند و مورد قبول دیگران قرار گیرند و در نهایت فرصت برای افزایش مهارت خود داشته باشند (طالب‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). به زعم دولان و شولر (۱۳۸۱)، کیفیت زندگی کاری، فرآیندی است که به وسیله آن اعضای سازمان، از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (اسماعیلی لهما، ۱۳۹۲). کیفیت زندگی کاری بیش از همه یک نگرش و فرهنگ است. نگرش و فرهنگی که در آن کارکنان در کانون توجه قرار دارند و با فراهم نمودن زمینه‌ها و امکانات رشد و ارتقای آنان، امکان توسعه اجتماعی و در نهایت افزایش رفاه عمومی را مقدر می‌سازد (روشن قمی، ۱۳۹۲). از طرفی کیفیت زندگی کاری مسأله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای ارتقای رضایتمندی کارکنان و جذب و نگهداری پرسنل هر سازمان ضروری است (مقرب و همکاران، ۱۳۹۲). کیفیت

زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسؤولیت، عزت نفس و خودکارآمدی کرده و اثربخشی و کارایی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی کارکنان افزایش می‌یابد (دهقان نیری و همکاران، ۱۳۸۷).

به تعبیر کاسیو (۱۹۹۲)، کیفیت زندگی کاری را در دو مفهوم می‌توان تعریف کرد:

الف) در تعریف عینی؛ معادل مجموعه‌ای از شرایط و رویه‌های عینی و واقعی سازمانی می‌باشد که شامل ختمشی‌های ترفیح، سرپرستی مشارکتی، دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، شرایط کاری ایمن می‌باشد.

ب) در تعریف ذهنی؛ عبارتست از ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار است در این مفهوم کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط و شرایط کاری است (اسماعیلی لهما، ۱۳۹۲). هیل لارد (۱۹۹۰)، کیفیت زندگی کاری را به عنوان تلاش جمعی از طریق کارمند و مدیر برای توسعه زندگی کاری کارکنان جهت افزایش توانایی تولید آن‌ها تعریف می‌کند. کیفیت زندگی کاری نشانه جدیدی از پیشرفت در همکاری است که به مقدار زیادی بستگی به وجود واقعی ایجاد فرصت‌هایی برای افراد یا گروه‌های کاری در هر سطح و همه سطوح برای تأثیرگذاری در سازمان‌هایی دارد که آن‌ها در آنجا کار می‌کنند. در نهایت، به منظور عملیاتی کردن مفهوم کیفیت زندگی کاری (یافتن تعبیر عملی) می‌توان گفت، این مفهوم زمانی به بهترین وجه قابل درک خواهد بود که آن را به‌عنوان یک هدف، به عنوان فرآیندی که آن هدف را محقق می‌سازد و به عنوان یک فلسفه که تعیین‌کننده روش مدیریت افراد (کارکنان) است در نظر گرفت (روشن قمی، ۱۳۹۲).

اهمیت کیفیت زندگی کاری

توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند. چنین می‌نماید که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده و در پی کار معنی‌دارتری هستند، اهمیت پاداش‌های غیرمادی در مقایسه با پاداش‌های مادی هم اکنون در حال افزایش است، به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی بهره‌مند هستند. شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورهای بزرگ صنعتی ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه‌مندی‌ها و الویت‌های کارکنان حاصل شده است. اگر یک کارمند واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری وی بهبود یافته است، اعم از این که نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود این مطلب به کارمند انگیزه و تعهد بیشتری برای انجام کارهایش می‌بخشد (ساروقی، ۱۳۸۴).

ابعاد کیفیت زندگی کاری

از دیدگاه والتون (۱۹۷۳)، کیفیت زندگی کاری دارای هشت مولفه می‌باشد که این مولفه‌ها عبارتند از:

۱- پرداخت منصفانه و کافی

منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد. منظور از جبران خدمت منصفانه و کافی این است که به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن استنباط گردد و کارکنان هنگام مقایسه خود با سایر هم‌ردیف‌هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند.

۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی

منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. همچنین محیط کاری بایستی اثرات آلودگی را که می‌تواند تأثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار به جای گذارد کاهش دهد. به تعبیری دیگر

ایمنی و بهداشت کاری، برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری شامل شرایط فیزیکی و ایمنی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت‌های سنی برای اشتغال به کار می‌رود.

۳- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم

به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت درآمد و اشتغال می‌باشد. این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی و امنیت درآمد و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار تأمین می‌گردد.

۴- قانون‌گرایی در سازمان کار

منظور، فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. این متغیر در قالب امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقاء شغلی، آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرش‌های سرپرست در سازمان بدون هرگونه وا همه از جانب وی) محفوظ بودن حق واکنش در برابر همه مسائل شامل اختصاص دستمزد، پاداش‌ها و امنیت شغلی و اطمینان خاطر از عدم وجود تبعیض در مورد جنسیت و قومیت و مذهب و اعتقادات عنوان می‌شود.

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری

به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. در زمینه وابستگی اجتماعی زندگی کاری مباحث زیادی مطرح شده است. بدین ترتیب که نقش‌های سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیت‌های آن به گونه‌ای فزاینده از مسائل اصلی کارکنان شده است. بر همین اساس چنین برداشت می‌شود که سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنان‌شان که مبنایی برای احساس نیاز عزت نفس آن‌ها است را فراهم می‌آورند. در عین حال میزان اعتماد نسبی مصرف کنندگان به محصول تولید شده، میزان تنوع محصول با قیمت رقابتی و کیفیت مناسب از دیگر مواردی هستند که بر این امر تأثیری مثبت دارند.

۶- فضای کلی زندگی

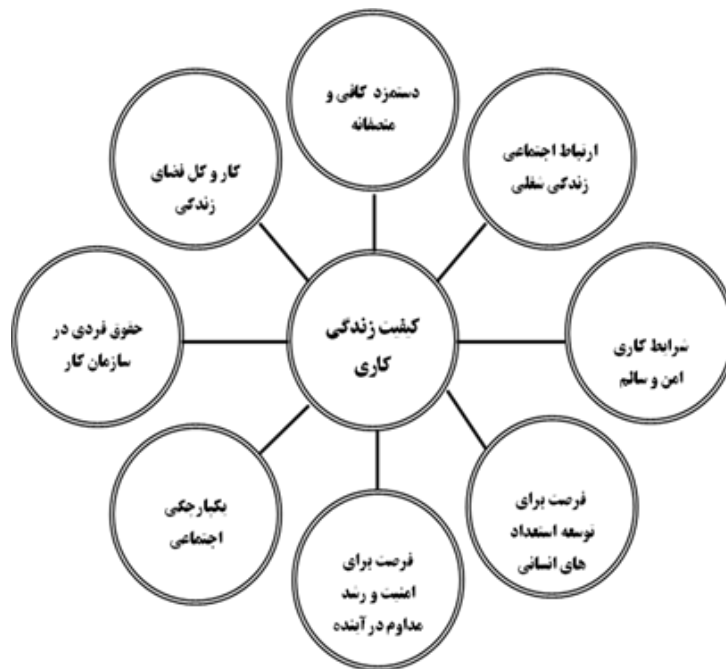
این مولفه به قراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود مربوط می‌باشد. ایجاد وابستگی مستقیم‌تر کار به فضای کل زندگی از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارکنان در محل کار و وقت او برای خانوادهاش میتواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد نماید. همچنین تعیین شرح وظایف شغلی و شرایط احراز آن تأثیر خوبی بر روحیه کارکنان و ترسیم مسیر ارتقاء شغلی خواهد داشت.

۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار

این موضوع شامل حذف ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود. عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان در قالب تشکلهای صنفی و به وجود آوردن زمینه مشارکت فکری و عملی شاغلین در وضع مقررات مواردی هستند که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک می‌کند.

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی

به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد. هدف این متغیر آن است که فرصت کسب مهارت‌ها و آموزش‌ها را به وجود آورد و در عین حال زمینه هماهنگ شدن پرسنل با ماموریت‌ها، اهداف، برنامه‌ها و استراتژی‌های سازمان را در جهت تامین، نیازهای فرد و سازمان به وجود آورد (میرسپاسی، ۱۳۸۶).



شکل ۱- ابعاد کیفیت زندگی کاری والتون (روشن قمی، ۱۳۹۲)

انگیزه

انگیزه یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود. بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید.

انواع انگیزه

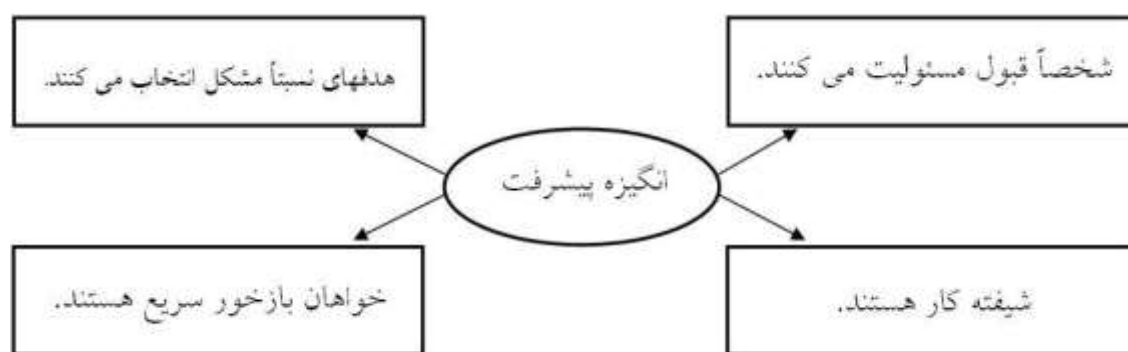
به طور کلی انگیزه‌ها، به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند.

انگیزه درونی به مواردی اطلاق می‌شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معین، یک منبع درونی است. یعنی فرد جهت رسیدن به تقویت‌های درونی عمل ویژه‌ای را انجام می‌دهد، خواه این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته باشند یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند. انگیزه درونی موجب می‌شود تا فرد برای رسیدن به یک حالت یا شرایط معین بیرونی رفتاری را انجام دهد. از انواع انگیزه‌های درونی می‌توان به، عمل به تکلیف الهی، رضایت خاطر و احساس رشد همه جانبه اشاره کرد (شریفی، ۱۳۸۵). انگیزه درونی، یکی از مهم‌ترین و باارزش‌ترین منابع انگیزشی است که براساس آن انسان تلاش می‌کند تا به استعدادها و شایستگی‌های بالقوه خود دست یابد.

۲- انگیزه بیرونی: ما را به کارهایی بر می‌انگیزد که نتایج آن برایمان سودمند و خوشایند است و یا ما را از رویدادهای ناخوشایند می‌رهاند. انگیزه‌های بیرونی به آن دسته از انگیزه‌ها گفته می‌شود که منبع و کانون اثربخش آن‌ها در محیط فرد قرار داشته و به عنوان یک عامل بیرونی فرد را ترغیب به انجام فعالیتی خاص می‌کند. انگیزه بیرونی حالتی است که در نتیجه محرک‌های بیرونی در فرد شکل می‌گیرد و موجب تقویت رفتار می‌گردد.

انگیزه پیشرفت

مورای^۱ انگیزه پیشرفت را چنین تعریف می‌کند: نیاز به پیشرفت یعنی نیاز به غلبه بر موانع، نیاز به برتری و حفظ معیارهای سطح بالا (باقری و همکاران، ۱۳۹۱). میل و اشتیاق یا کوششی است که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر اشیا و امور یا افراد و اندیشه‌ها و رسیدن به یک معیار متعالی از خود ابراز می‌دارد (پارسا، ۱۳۸۶). میل به انجام کاری به نحو بهتر یا با کارایی بیشتر، تمایل به حل مشکلات یا تمایل به تسلط یافتن بر انجام وظایف پیچیده (اسماعیلی، ۱۳۹۰). افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا دارای ویژگی‌هایی می‌باشند (جدول ۱). این افراد تمایل به انتخاب اهداف نسبتاً مشکل و گرفتن تصمیمات خطرآفرین دارند. در واقع اهدافی را برمی‌گزینند که هم نیاز به تلاش داشته باشند و هم امکان‌پذیر باشد. خواهان آگاهی سریع از نتایج عملکردشان هستند. آن‌ها می‌خواهند بلافاصله پس از انجام کار بدانند چگونه عملکردی داشته‌اند. یکی دیگر از ویژگی‌های این افراد، مشغول بودن کاری آن‌ها است. کنار گذاشتن کار برای آن‌ها مشکل است و هنگامی که مجبور شوند کارکردن روی پروژه تکمیل شده را متوقف کنند، دچار ناکامی می‌شوند. در نهایت این افراد خودشان مسئولیت کارهایی را که باید انجام دهند می‌پذیرند. آن‌ها به طور معمول پذیرفتن وظایف اضافی هستند و واگذاری بخشی از کار به دیگران برایشان مشکل است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۲).



شکل ۲- ویژگی‌های افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا (باقری و همکاران، ۱۳۹۱).

خودکارآمدی

بندورا (۱۹۷۷)، خودکارآمدی را به‌عنوان باور و قضاوت فرد از توانایی خود برای تکلیف خاص تعریف نموده است (هسیه^۲ و همکاران، ۲۰۰۷) در جای دیگر بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی را عبارت است از باور فرد از قابلیت‌هایش برای سازمان دادن و انجام دادن یک مجموعه از فعالیت‌های لازم جهت کامل کردن یک تکلیف (کار) در یک سطح مشخص از توانایی تعریف کرده است (رامدش و زیمرمن، ۲۰۰۸). تیمز^۳ (۲۰۰۸) خودکارآمدی را به‌عنوان باور افراد درباره قابلیت‌هایشان برای به‌کارگیری انگیزش، منابع شناختی و یک مجموعه از اقدامات، تعریف کرده‌اند که این مستلزم اعمال کنترل بر تمام وقایع زندگی‌شان است (قربانی ولیک-چالی، ۱۳۹۱). خودکارآمدی عبارت است از قضاوت افراد در مورد توانایی‌های‌شان برای سازمان‌دهی و اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به انواع تعیین شده عملکردها (پنتریچ و شانگ، ۱۳۸۶).

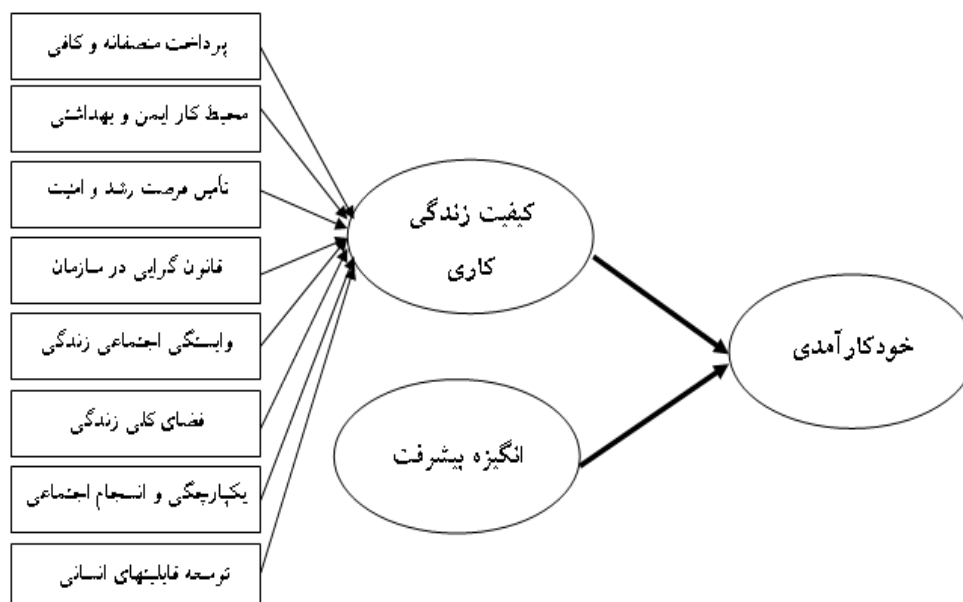
1 - Murray
2 - Hsieh
3 - Tams

نظریه شناختی - اجتماعی بندورا

یکی از مفاهیم عمده در نظریه شناختی- اجتماعی^۱ بندورا، مفهوم خودکارآمدی است که منظور از آن احساس‌های شایستگی، کفایت، قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. در چهارچوب نظریه خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۳) چنین بیان می‌شود که افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتر از خود نشان می‌دهند و در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر صورت می‌گیرد. نظریه شناختی- اجتماعی هم عوامل بیرون از فرد و هم عوامل شناختی درون فرد را، در کنترل رفتار موثر می‌دانند. بر اساس این دیدگاه انسان نه به وسیله نیروهای درونی رانده می‌شود، و نه محرک‌های محیطی او را به سوی عمل سوق می‌دهند، بلکه کارکردهای روان‌شناختی بر حسب یک تعامل دو جانبه بین فرد و عوامل محیطی تبیین می‌گردد. به اعتقاد شولتز (۱۳۸۳) افرادی که میزان حس خودکارآمدی آنها ضعیف است، توانایی لازم را در اعمال هر گونه نفوذ بر رخدادها و شرایطی که آنان را تحت تأثیر دارد قرار می‌دهد، ندارند. در نتیجه آنان اعتقاد دارند که هر گونه تلاش و کوشش بیهوده است و جای تعجب نیست که آنان نگرانی‌های زیاد داشته باشند و در نتیجه احتمال اینکه انتظارات ضعیفی کسب کرده و خودکارآمدی‌شان کاهش یابد، وجود دارد. در مقابل افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، تمایل دارند هرچه بیشتر خودشان را با تکلیف مورد نظر درگیر نمایند و دوست دارند تکالیفی که به آنها داده می‌شود به طور شایسته انجام دهند و برای رسیدن به هدف هر زمان که نیاز باشد، راهکارهای خود را تغییر دهند (قربانی ولیک‌چالی، ۱۳۹۱).

در پژوهش‌های مختلفی به بررسی کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت و خودکارآمدی معلمان پرداخته شده است؛ محمودی و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "جهت‌گیری مدیریت کلاس درس معلمان زبان انگلیسی، خودکارآمدی، فرسودگی شغلی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان" نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی معلمان، جهت‌گیری‌های مدیریت کلاس، موفقیت‌های شخصی (یک زیرمقیاس فرسودگی شغلی) و عملکرد زبان دوم دانش‌آموزان رابطه مثبت وجود دارد. با این حال، همبستگی بین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت (دو جزء فرعی فرسودگی شغلی) و یادگیری زبان انگلیسی دانش‌آموزان منفی بود. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که خودکارآمدی معلمان قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری زبان انگلیسی زبان‌آموزان است. این یافته‌ها اهمیت ویژگی‌های چنین معلمانی را برای یادگیری زبان دوم فراگیرانشان برجسته می‌کند. ترنر و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ بر انگیزه‌ها و اهداف پیشرفت، خودکارآمدی و تمایل به اجرای عمومی دانش‌آموزان" نشان دادند که انگیزه‌های پیشرفت دانش‌آموزان به طور سلسله‌مراتبی با اهداف پیشرفت آنها مرتبط است و خودکارآمدی گفتاری و تمایل آنها به برقراری ارتباط مستقیماً با بسامد صحبت کردن آنها مرتبط است. با این حال، مدل داده‌محور نشان داد که (۱) امید به موفقیت با اهداف اجتناب از عملکرد رابطه منفی دارد، (۲) امید به موفقیت رابطه مستقیم و مثبتی با خودکارآمدی گفتاری دارد، و با (۳) اهداف رویکرد تسلط مستقیم دارد. دامایانتی و موسافیک (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "تأثیر خودکارآمدی معلم بر پیشرفت یادگیری زبان انگلیسی از طریق انگیزش به عنوان متغیر تعدیل‌کننده" نشان دادند (۱) خودکارآمدی معلم تأثیر معناداری بر پیشرفت یادگیری زبان انگلیسی ندارد، (۲) انگیزه تأثیر قابل توجهی در پیشرفت یادگیری زبان انگلیسی دارد، (۳) خودکارآمدی معلم تأثیر معناداری بر انگیزش دارد، و آخرین (۴) خودکارآمدی معلم نسبت به پیشرفت یادگیری زبان انگلیسی از طریق انگیزه به طور غیر مستقیم اثر معناداری دارد. قنبری و همتی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان در سطح متوسط و وضعیت خودکارآمدی آنان بالاتر از سطح متوسط است. بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهش علیزاده و همکاران (۱۳۹۳)، مشخص شد که بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد، بین خلاقیت و خرده‌مقیاس‌های آن و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و بین خودکارآمدی و خلاقیت با کیفیت زندگی رابطه چندگانه وجود دارد. عزیزی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود به

این نتیجه دست یافتند که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت. به طوری که تامین فرصت رشد بیشترین همبستگی و پرداخت منصفانه کمترین همبستگی را با بهبود عملکرد کارکنان داشت. نتایج پژوهش بستان پیراء و بستان پیراء (۱۳۹۳)، حاکی از آن است که خودکارآمدی بر انگیزه پیشرفت تأثیر دارد. همچنین خودکارآمدی بر تسلط بر کار، کار را به خوبی انجام دادن، رقابت در کار، بازشناسی از طریق عملکرد خوب کارکنان تأثیر دارد. اما بر میزان ریسک کردن و انتخاب اهداف متوسط کارکنان تأثیر ندارد. همچنین ژانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۵)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معنی‌دار بین باورهای خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت در دانشجویان پرستاری وجود دارد. همچنین بین خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی نیز رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش آپکو منسا و لیبیوس^۲ (۲۰۱۳)، مشخص شد که بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین سن و سابقه کارکنان با خود خودکارآمدی نیز ارتباط معنی‌داری وجود دارد. شوئن^۳ (۲۰۱۴)، در پژوهشی به این نتایج دست یافت که انگیزه پیشرفت بر عملکرد خلاق تأثیر داشت.



شکل ۳- مدل مفهومی پژوهش

روش

جامعه آماری این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی کلیه معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر (۱۴۰۱) در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند که ۳۷۵ نفر از آنها با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) با ۲۷ سوال و ۸ مولفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی،

1 - Zhang et al

2 - Opoku Mensah & Lebbaeus

3 - Schoen

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی)، در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شد که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری شد. پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس (۱۹۷۰) این پرسش‌نامه دارای ۲۹ سوال، در طیف چهار گزینه‌ای (الف، ب، ج، د) طراحی شده که به ترتیب از ۱ الی ۴ نمره‌گذاری شدند. البته سوال‌های شماره ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۵ و ۲۶ به صورت معکوس نمره‌گذاری شدند و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) که این پرسشنامه دارای ۱۷ سوال و در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظرم، موافقم و کاملاً موافقم) طراحی شده که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شدند و سوالات ۲-۴-۶-۷-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۱۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری شدند. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آنها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری ۰/۷۵، انگیزه پیشرفت ۰/۸۸ و خودکارآمدی ۰/۸۶ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS ۲۰ و آمار توصیفی (از فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون T-های رگرسیون چندمتغیره، تی تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش نشان داد که ۴۲/۴ درصد از آزمودنی‌ها را زنان و ۵۷/۶ درصد را مردان تشکیل دادند. ۳/۳ درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۶۵/۷ درصد لیسانس و ۳۱ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بودند. ۶/۲ درصد از آزمودنی‌ها در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۵۱/۸ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۱ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۱ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار داشتند. ۱۹ درصد از آزمودنی‌ها دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۶۰/۵ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۰/۵ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال بودند.

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری در مدرسه و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت $Sig < 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «بین کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد». همچنین نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان داد که، انگیزه پیشرفت بیشترین رابطه را با خودکارآمدی معلمان دارد.

جدول ۱ نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره در فرضیه اصلی

متغیرها	F	Sig	R	R ²	β	T	Sig
عدد ثابت					-	۲/۸۵۹	۰/۰۶۵
کیفیت زندگی کاری	۶۵/۱۸۵	۰/۰۰۰	۰/۶۹۰	۰/۵۸۰	۰/۳۲۸	۴/۲۷۰	۰/۰۰۰
انگیزه پیشرفت					۰/۵۵۲	۸/۶۵۲	۰/۰۰۰

فرضیه شماره یک: وضعیت کیفیت زندگی کاری در مدرسه معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب است.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای کیفیت زندگی کاری $Sig < 0/05$ محاسبه شد، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده (۳/۲۹۲) با میانگین نظری (۳) معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده بیشتر از میانگین نظری است. لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب و بالاتر از حد متوسط می‌باشد».

جدول ۲ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در فرضیه شماره یک

متغیر	حجم نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۲۴۰	۳/۲۹۲	۰/۵۶۲	۳	۲/۲۳۴	۲۳۹	۰/۰۳۴

فرضیه شماره دو: وضعیت انگیزه پیشرفت معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب است.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای انگیزه پیشرفت $Sig < ۰/۰۵$ محاسبه شد، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده (۳/۳۲۰) با میانگین نظری (۲/۵) معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده بیشتر از میانگین نظری است. لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «وضعیت انگیزه پیشرفت معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب و بالاتر از حد متوسط می‌باشد».

جدول ۳ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در فرضیه شماره دو

متغیر	حجم نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
انگیزه پیشرفت	۲۴۰	۳/۳۲۰	۰/۲۶	۲/۵	۲۳/۱۴۲	۲۳۹	۰/۰۰۰

فرضیه شماره سه: وضعیت خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب است.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای خودکارآمدی $Sig < ۰/۰۵$ محاسبه شد، لذا تفاوت میانگین محاسبه شده (۳/۷۴۳) با میانگین نظری (۳) معنادار می‌باشد. همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین محاسبه شده بیشتر از میانگین نظری است. لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «وضعیت خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب و بالاتر از حد متوسط می‌باشد».

جدول ۴ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در فرضیه شماره سه

متغیر	حجم نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
خودکارآمدی	۲۴۰	۳/۷۴۳	۰/۴۲۴	۳	۱۹/۱۹	۲۳۹	۰/۰۰۰

فرضیه شماره چهار: بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان رابطه وجود دارد

با توجه به اینکه سطح معناداری برای آزمون رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان $Sig < ۰/۰۵$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «بین کیفیت زندگی کاری در مدرسه با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد».

جدول ۵ نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه شماره چهار

متغیرها	خودکارآمدی
کیفیت زندگی کاری	شاخص‌ها
	مقدار همبستگی (r)
	سطح معناداری (sig)
	تعداد نمونه (n)

فرضیه شماره پنج: بین انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان رابطه وجود دارد

با توجه به اینکه سطح معناداری برای آزمون رابطه بین انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان $\text{Sig} < 0/05$ محاسبه شده است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «بین انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد».

جدول ۶ نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه شماره پنج

مقادیر	شاخص‌ها	متغیرها	خودکارآمدی
۰/۵۲۳**	مقدار همبستگی (r)	انگیزه	
۰/۰۰۰	سطح معناداری (sig)	پیشرفت	
۲۴۰	تعداد نمونه (n)		

فرضیه شماره شش: بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان رابطه وجود دارد

با توجه به اینکه سطح معناداری برای مولفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) $\text{Sig} < 0/05$ محاسبه شده است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که: «بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) با خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد». ولی بین مولفه‌های (وابستگی اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی) با خودکارآمدی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه شماره شش

تعداد نمونه (n)	سطح معناداری (sig)	مقدار همبستگی (r)	متغیرها	خودکارآمدی
۲۴۰	۰/۰۰۰	۰/۲۷۰**	پرداخت منصفانه و کافی	
۲۴۰	۰/۰۰۰	۰/۳۶۰**	محیط کار ایمن و بهداشتی	
۲۴۰	۰/۰۰۰	۰/۴۱۰**	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	
۲۴۰	۰/۰۰۴	۰/۲۳۰**	قانون‌گرایی در سازمان	
۲۴۰	۰/۰۷۱	۰/۱۸۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	
۲۴۰	۰/۰۸۲	۰/۱۷۸	فضای کلی زندگی	
۲۴۰	۰/۰۰۰	۰/۳۰۲**	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	
۲۴۰	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸**	توسعه قابلیت‌های انسانی	

بحث و نتیجه گیری

یافته فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری در مدرسه و انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت در کارکنان، میزان خودکارآمدی آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش‌های قنبری و همتی (۱۳۹۴)، علیزاده و همکاران (۱۳۹۳)، عزیزی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، بستان پیرا و بستان پیرا (۱۳۹۳)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۵)، شوئن (۲۰۱۴) و آپکو منسا و لیبیوس (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

یافته فرضیه شماره یک نشان داد که؛ وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب و بالاتر از حد متوسط می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش قنبری و همتی (۱۳۹۴) که نشان دادند وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سطح متوسط قرار دارد، همسو می‌باشد.

یافته فرضیه شماره دو نشان داد که؛ وضعیت انگیزه پیشرفت معلمان شهرستان بابلسر مطلوب و بالاتر از حد متوسط می‌باشد. به عبارتی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر از انگیزه پیشرفت بالایی برخوردار بودند.

یافته فرضیه شماره سه نشان داد که؛ وضعیت خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان بابلسر مطلوب و بالاتر از حد متوسط می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش قنبری و همتی (۱۳۹۴) که نشان دادند وضعیت خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد، همسو می‌باشد.

یافته فرضیه شماره چهار نشان داد که؛ بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان شهرستان بابلسر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری در معلمان شهرستان بابلسر، میزان خودکارآمدی آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش‌های قنبری و همتی (۱۳۹۴)، علیزاده و همکاران (۱۳۹۳)، عزیزی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) و آپکو منسا و لیبیوس (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او 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 معلمان نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد، نتیجه طبیعی این فرایند ایجاد نیروی زندگی در فرد است که موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار می‌شود. همچنین کیفیت بالای زندگی کاری به طور مثبت محیط کاری انعطاف پذیرتر، با انگیزه‌تر و صادقانه‌تر را پرورش می‌دهد که این امر موجب احساس خودکارآمدی و عزت نفس در افراد و در نهایت عملکرد معلمان بهتر می‌شود.

یافته فرضیه شماره پنج نشان داد که؛ بین انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی معلمان شهرستان بابلسر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش انگیزه پیشرفت در کارکنان، میزان خودکارآمدی آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش‌های بستان پیرا (۱۳۹۳)، ژانگ و همکاران (۲۰۱۵) و شوئن (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ انگیزه پیشرفت بیانگر میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن کارها، تنظیم محیط کار پرثمر، فائق آمدن بر مشکلات، افزایش میزان کار، رقابت در انتخاب بهتر و بیشتر و به عبارت دیگر، میل و علاقه به انجام کاری بهتر و کارآمدتر از آنچه قبلاً انجام شده است. لذا افراد دارای انگیزش پیشرفت سطح بالا برای حل مشکلات و رسیدن به موفقیت بسیار کوشا هستند. حتی پس از آن که در انجام کاری شکست خوردند، از آن دست نمی‌کشند و تا رسیدن به موفقیت به کوشش ادامه می‌دهند. بنابراین ارتباط انگیزه پیشرفت با خودکارآمدی منطقی به نظر می‌رسد.

یافته فرضیه شماره شش نشان داد که؛ بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی)

با خودکارآمدی معلمان شهرستان بابلسر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین مولفه های (وابستگی اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی) با خودکارآمدی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش های عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد.

منابع

- اسماعیلی لهماالی، ا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران. پژوهشنامه مالیات، شماره ۱۹، صص ۱۹۵-۱۷۱.
- اسماعیلی، ز. (۱۳۹۰). رابطه بین هیجان خواهی، مهارت های ارتباطی و انگیزه پیشرفت در دانش آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- باقری، م؛ نمازیان، م و امیری، آ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی با خلاقیت و انگیزه پیشرفت مورد مطالعه: دانش آموزان متوسطه ناحیه یک کرمان. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، صص ۲۰-۱.
- بستان پیرا، م و بستان پیرا، ف. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزه پیشرفت کارکنان دانشگاه پیام نور کرمان. اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- پارسا، م. (۱۳۸۶). روانشناسی انگیزشی و هیجان. تهران: انتشارات سخن.
- تمنایی فر، م و گندمی، ز. (۱۳۹۰). رابطه انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان. فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۴ (۱)، صص ۱۹-۱۵.
- حاتمی، ح؛ میرجعفری، سید ا و مجاهدی جهرمی، س. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۳، صص ۴۰-۲۵.
- دهقان نیری، ن؛ صالحی، ت و اسدی نوقایی، ا.ع. (۱۳۸۷). کیفیت زندگی کاری و بهره وری پرستاران بالین و ارتباط آن ها با یکدیگر. پژوهش پرستاری، دوره ۳ (۹)، صص ۲۷-۷.
- روشن قمی، سید و. (۱۳۹۲). کیفیت زندگی کاری و طراحی شغل. ساری: انتشارات علیم نور.
- ساروقی، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان ها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- شریفی، ح. (۱۳۸۵). سنجش انگیزه درونی و بیرونی پیشرفت و نگرش دانش آموزان مقاطع مختلف تحصیلی نسبت به مسائلی آموزشی و سهم این متغیرها در تبیین پیشرفت تحصیلی آنان. فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۸، صص ۲۰۲-۱۷۱.
- شولتز، دوان پی و شولتز، س.ا. (۱۳۸۷). نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: ویرایش.
- طالب نژاد، اح؛ تابع بردبار، ف و صرافپور، م. (۱۳۹۱). رابطه توانمندسازی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری. فصلنامه پژوهش های مدیریت سرمایه انسانی، سال اول، شماره ۱، صص ۱۱۷-۹۳.
- طولایی، ز؛ صمدی، و مطهری نژاد، ف. (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی عزت نفس و خود کارآمدی در رابطه بین سبک زندگی اسلامی و سازگاری اجتماعی جوانان شهر مشهد. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، سال سوم، شماره ۹، صص ۱۳۲-۱۱۵.

عزیزی نژاد، ب؛ پورحیدر، ر؛ قلی نژاد، ز و محمدرضایی، ژ. (۱۳۹۳). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره ۱۲ (۱۰)، صص ۱۰۶۱-۱۰۵۴.

علیزاده، م؛ مکوندی، ب و حیدری، ع. (۱۳۹۳). رابطه بین مولفه‌های خودکارآمدی و خلاقیت با کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز. *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری*، تهران: موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.

قربانی ولیک‌چالی، خدیجه. (۱۳۹۱). تأثیر سبک‌های یادگیری بر خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

قنبری، س و همتی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال نهم، شماره ۱، صص ۱۳۴-۱۱۷.

محمدی، ا؛ بنادرخشان، ه؛ برهانی، ف؛ حسین‌آبادی فراهانی، م ج؛ امین‌پور حسینقلی، م و نادری روش، ن. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط انگیزه پیشرفت و خودکارآمدی عملکرد بالینی در دانشجویان پرستاری. مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، دوره ۲۷ (۹۰ و ۹۱)، صص ۴۳-۳۳.

مقرب، م؛ ریاسی، ح ر؛ هدایتی، ه و مقرب، م. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی بیرجند در سال ۱۳۹۰. *مراقبت‌های نوین*، فصلنامه علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۱۰ (۱)، صص ۸۴-۹۰.

مورهد و گریفین. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

میرسپاسی، ن. (۱۳۸۶). تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری. *مجله اقتصاد و مدیریت*، شماره ۱۵، چاپ بیستم، تهران: انتشارات میر.

Damayanti, A., & Musafik, M. (2022). The Effect of Teacher Self-Efficacy Toward English Learning Achievement Through Motivation as A Moderator Variable. *Jurnal Pendidikan Bahasa Inggris Proficiency*, 4(1), 1 - 9. doi:10.32503/proficiency.v4i1.2243

Mahmoodi, M. H., Hosseiniyar, S., & Samoudi, N. (2022). EFL Teachers' Classroom Management Orientation, Self-Efficacy, Burnout, and Students' L2 Achievement. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 24(1), 29-44.

Opoku Mensah, A., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2), 195-205.

Ramdass, D., & Zimmerman, B.J. (2008). Effects of self-correction strategy training on middle school student's self-evaluation and mathematics division learning. *Journal of Advanced Academics*, 20(1), 18-41.

Schoen, J.L. (2014). Effects of implicit achievement motivation, expected evaluations, and domain knowledge on creative performance. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (3), 319-338

Turner, J. E., Li, B., & Wei, M. (2021). Exploring effects of culture on students' achievement motives and goals, self-efficacy, and willingness for public

performances: The case of Chinese students' speaking English in class. *Learning and Individual Differences*, 85, 101943.

Zhang, Z., Zhang, C., Zhang, X., Liu, X., Zhang, H., Wang, J., & Liu, S. (2015). Relationship between self-efficacy beliefs and achievement motivation in student nurses. *Chinese Nursing Research*, 2, 67-70.