

## Role of Predictability of Achievement Motivation, Psychological Capital, and Physical Activity on the Quality of Work Life in Teachers of Exceptional Schools in Markazi Province in 2018

Habib Adel<sup>1</sup> , Fatemeh Taheri<sup>2</sup> , Yavar Jamali Gharakhanlou<sup>3</sup> , Fariba Sattarpour Iranaghi<sup>4\*</sup> 

1. Dept. of Psychology, School of Human and Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
2. Dept. of Psychology and Education of Exceptional Children, Faculty of Education and Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran
3. Dept. of Social Sciences, School of Human and Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
4. Dept. of Psychology, School of Human and Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Received: 2019.January.02

Revised: 2019. June.11

Accepted: 2019.June.14

### ABSTRACT

**Background and Aims:** Achievement motivation, psychological capital, and physical activity are among the important structures in all areas of life, especially the quality of work life of employees, for better performance in the work environment. In this regard, quality of working life of teachers of students in exceptional schools is an important fact to study. The aim of the present study was to investigate the role of predictability of achievement motivation, psychological capital, and physical activity on the quality of work life of teachers of exceptional schools in Markazi province in 2018.

**Materials and Methods:** A descriptive and correlational study was carried out on the statistical population of all employed teachers (no=400) in exceptional schools in Markazi Province between 2018-2019. For this purpose, 196 teachers were selected using simple random sampling method. Data collection tools included Hemans Achievement Motivation, Luthans psychological capital, Beck's Physical Activity, and Watton's Quality of Work Life. To analyze the data, Pearson correlation coefficient and multiple linear regression analysis were used in SPSS, version 19.

**Results:** There was a significant correlation between psychological capital ( $r=0.79$ ,  $p=0.001$ ), achievement motivation ( $r=0.63$ ,  $p=0.001$ ), physical activity ( $r=0.51$ ,  $p=0.001$ ), and quality of work life. Also, the results showed that psychological capital ( $B=0/79$ ), achievement motivation ( $B=0/27$ ), and physical activity ( $B=0/20$ ), respectively can significantly predict the change in the quality of work life in teachers of exceptional schools and these variables account for 71% of the quality of work life variance

**Conclusion:** It can be concluded that psychological capital, achievement motivation, and physical activity play major roles on the quality of work life in teachers of exceptional schools.

**Keywords:** Achievement motivation; Psychological capital; Physical Activity; Quality of work life; Teachers of Exceptional schools

**Cite this article as:** Habib Adel, Fatemeh Taheri, Yavar Jamali Gharakhanlou, Fariba Sattarpour Iranaghi. Role of predictability of achievement motivation, psychological capital, and physical activity on the quality of work life in teachers of exceptional schools in Markazi province in 2018. *J Rehab Med*, 2020; 9(1): 25-36

\* **Corresponding Author:** Fariba Sattarpour Iranaghi. Dept. of Psychology, School of Human and Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
Email: faribasattarpour21@gmail.com

**DOI:** 10.22037/jrm.2019.111488.2025

## نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش - پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی در سال ۱۳۹۷

حیب عادل<sup>۱</sup>، فاطمه طاهری<sup>۲</sup>، یاور جمالی قراخانلو<sup>۳</sup>، فریبا ستارپور ایرانی<sup>۴\*</sup>

۱. کارشناس ارشد بالینی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران
۲. کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران
۴. کارشناس ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران

پذیرش مقاله ۱۳۹۸/۰۳/۲۴ \*

بازنگری مقاله ۱۳۹۸/۰۳/۲۱

\* دریافت مقاله ۱۳۹۷/۱۰/۱۲

### چکیده

#### مقدمه و اهداف

انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی از جمله سازه‌های مهم در تمامی عرصه‌های زندگی به‌خصوص کیفیت زندگی کاری کارکنان برای کسب عملکرد بهتر در محیط کاری است. در این راستا کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی به عنوان موضوع مهم مطرح می‌باشد. هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی در سال ۱۳۹۷ بود.

#### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است که جامعه‌آماری آن تمامی معلمان شاغل (۴۰۰ نفر) در مدارس استثنایی استان مرکزی در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزارهای گردآوری اطلاعات عبارت بودند از پرسش‌نامه‌های انگیزش-پیشرفت هرمانز، سرمایه روانشناختی لوتانز، فعالیت بدنی بک و کیفیت زندگی کاری والتون. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

#### یافته‌ها

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که سرمایه روانشناختی ( $r=0.79, p=0.001$ )، انگیزش-پیشرفت ( $r=0.63, p=0.001$ ) و فعالیت بدنی ( $r=0.51, p=0.001$ ) با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت معنادار دارد. همچنین سرمایه روانشناختی ( $B=0.56$ )، انگیزش-پیشرفت ( $B=0.27$ ) و فعالیت بدنی ( $B=0.20$ ) به ترتیب می‌تواند تغییرات مربوط به کیفیت زندگی کاری را در معلمان مدارس استثنایی به صورت معناداری پیش‌بینی کند و ۷۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری توسط این متغیرها تبیین می‌شود.

#### نتیجه‌گیری

می‌توان نتیجه‌گیری کرد سرمایه روانشناختی، انگیزش-پیشرفت و فعالیت بدنی نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی دارند.

#### واژه‌های کلیدی

انگیزش-پیشرفت؛ سرمایه روانشناختی؛ فعالیت بدنی؛ کیفیت زندگی کاری؛ معلمان مدارس استثنایی

**نویسنده مسئول:** فریبا ستارپور ایرانی، کارشناس ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ایران

**آدرس الکترونیکی:** faribasattarpour21@gmail.com

## مقدمه و اهداف

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می‌شود.<sup>[1]</sup> نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر یک از این عناصر در پیشبرد اهداف سازمان موثر است. معلم، به‌عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و کیفیت زندگی کاری معلمان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد.<sup>[2]</sup> به ویژه زمانی که بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی مطرح گردد، اهمیت موضوع دوچندان می‌شود، چرا که معلمان مدارس استثنایی به دلیل ارتباط با دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه که مشکلاتی از قبیل آسیب‌های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت‌ها را دارا می‌باشند، شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند.<sup>[3]</sup> Watton<sup>[4]</sup> کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه‌ی کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. ندرلو و یغمایی<sup>[5]</sup> در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری ۱۲ معلم مدارس دانش‌آموزان با نیازهای ویژه که در استان زنجان شاغل بودند، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش‌آموزان استثنایی، از سطح مناسبی برخوردار نیست.

Spector<sup>[6]</sup> بیان می‌کند که مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع وی معتقد است که توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب می‌شود؛ به طور کلی انگیزش-پیشرفت، بیانگر میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن کارها، تنظیم محیط کار پرثمر، فائق آمدن بر موانع و مشکلات، افزایش میزان کار، رقابت در انجام کار بهتر و بیشتر از طریق افزایش تلاش و پیشی گرفتن از دیگران است؛ به عبارت دیگر، میل و علاقه به انجام کار بهتر و کارآمدتر از آنچه قبلاً انجام شده است. برخی پژوهش‌ها حاکی از ارتباط موثر بین انگیزش-پیشرفت و کیفیت زندگی کاری دبیران است.<sup>[7]</sup> محمدی<sup>[8]</sup> نیز در تحقیق خود با عنوان "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان اداره آموزش و پرورش" به این نتیجه رسید که بین حقوق و مزایا، خدمات و امکانات رفاهی و درمانی در سازمان با بهره‌وری کارکنان رابطه بین آموزش و فرصت‌های تحصیلی، مساوات و عدالت، مشارکت کارکنان اداره آموزش و پرورش تصمیم‌گیری‌های اساسی در سازمان با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد. بر این اساس، اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی با انگیزه پیشرفت بالا در حیات و تداوم زندگی سازمان‌ها نقش به‌سزایی دارد. در تحقیق غضنفری و هاشمی<sup>[9]</sup> نشان داده شد که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش-پیشرفت کادر درمان بیمارستان عشایر شهر خرم‌آباد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بنابراین انگیزش-پیشرفت به معنای شوق و علاقه به موفقیت در همه زمینه‌ها یا در فعالیتی خاص و برتری جستن در کارها است.<sup>[10]</sup>

یکی دیگر از عواملی که نقش مهمی در رفتارهای سازمانی افراد دارد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به‌عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرایی است که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت‌گرا با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می‌کند.<sup>[11]</sup> سرمایه روانشناختی سازهای مثبت از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است که چهار سازه خودکارآمدی (داشتن اعتماد به نفس)، امیدواری (داشتن پشتکار و ثابت قدم بودن در راه رسیدن به هدف و در صورت نیاز جهت‌گیری دوباره به سمت اهداف به منظور موفقیت)، خوش‌بینی (ایجاد یک اسناد مثبت در مورد موفقیت‌های حال و آینده) و تاب‌آوری (تحمل کردن و به وضعیت عادی برگشتن در برخورد با مسائل و نامایمات برای دستیابی به موفقیت) را تحت پوشش خود دارد.<sup>[12]</sup> شریفی و شاه‌طالبی<sup>[13]</sup> نیز نشان دادند که سرمایه روانشناختی دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی است. نتایج Avey و همکاران<sup>[14]</sup> و بشلیده و همکاران<sup>[15]</sup> بیانگر این است که سرمایه روانشناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت دارد. یافته‌های پژوهش شفیع بلخکانلو و باعزت<sup>[16]</sup>، علیپور و اوجی‌نژاد<sup>[17]</sup> و Nguyen & Nguyen<sup>[18]</sup> نیز نشان داد که بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین مولفه‌های سرمایه روانشناختی، ۲۳ درصد از کیفیت زندگی کاری کارکنان را پیش‌بینی کرد. در بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی، مولفه خودکارآمدی بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه بود.

یکی دیگر از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی، ورزش و فعالیت بدنی است. فعالیت بدنی عبارت است از انجام هرگونه فعالیت یا حرکت جسمانی در زندگی از قبیل کار، رفت‌وآمد، تفریحات و فعالیت‌های ورزشی که به وسیله انقباض عضلات اسکلتی ایجاد می‌شود و موجب افزایش مصرف انرژی می‌گردد، در حالی که خسروی‌زاده و همکاران<sup>[19]</sup> در مطالعات خود ارتباط معناداری بین فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری نیافتند. De Vries و همکاران<sup>[20]</sup> نیز در پژوهش خود دریافتند که بین فعالیت بدنی و خستگی

ناشی از کار ارتباط معکوس معناداری وجود دارد. Shephard<sup>[۲۱]</sup> مسئولیت سازمان‌ها را در یک جامعه سالم فقط منحصر به تولید هرچه بیشتر کالا و یا ارائه خدمات سودآور نمی‌داند، بلکه معتقد است سازمان‌ها باید توجه به سلامت جسمی و روحی کارکنان خود را لازمه دستیابی به اهداف سازمانی دانسته و آن را هم‌سنگ تولید و بهره‌وری مورد تاکید قرار دهند. در مطالعات زیادی نقش فعالیت بدنی در کاهش انواع بیماری‌های جسمانی نظیر بیماری‌های قلبی، دیابت نوع ۲، سرطان روده و سینه و شکستگی استخوان<sup>[۲۲]</sup>، افزایش سلامت روان و شادکامی، اعتمادبه‌نفس، کیفیت زندگی و عملکرد جسمانی-فیزیکی مانند کنترل وزن و کاهش مسخ شخصیت و عدم کفایت شغلی در کارمندان<sup>[۲۳]</sup> مورد تاکید قرار گرفته است. در این راستا، مطالعات رمضان‌نژاد و همکاران<sup>[۲۴]</sup> و بیگ محمدی<sup>[۲۵]</sup> نشان داد که بین فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و مولفه اوقات فراغت بیشترین توان تاثیرگذاری یا پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارا بود؛ بنابراین ارتقای سطح فعالیت بدنی از طریق افزایش فعالیت بدنی کاری، ترویج فعالیت‌های ورزشی، ایجاد شرایط و امکانات ورزشی و نیز پر کردن اوقات فراغت کارکنان به وسیله ورزش یک شیوه مفید و موثر در ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. همچنین سازمان‌هایی که در ارائه خدمات و تفریحات ورزشی کوتاهی می‌کنند، با مشکلاتی نظیر کم‌کاری، بداخلاقی، تعهد پایین، بی‌حوصلگی در انجام کار و خستگی کارکنان خود مواجه می‌شوند.

با توجه به جایگاه والای تعلیم و تربیت در جامعه و نیاز به وجود معلمان توانا و بانگیزه در امر آموزش و پرورش دانش‌آموزان استثنایی، جا دارد مسئولین آموزش و پرورش کشور در تمام سطوح از کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی مطلع گردیده و متناسب با آن، برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت اصلاح نواقص و تقویت موارد مثبت صورت داده تا با افزایش کیفیت زندگی شغلی آنها که به شکل مستقیم بر عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است، مقدمات افزایش کیفیت زندگی دانش‌آموزان استثنایی را فراهم آورند. با عنایت به اینکه تاکنون پژوهشی در حوزه نقش متغیرهای مذکور (انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی) بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی صورت نگرفته و بررسی حاضر می‌تواند مبانی دانش را در این زمینه توسعه دهد. همچنین با مطالعه و شناخت عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، راهکارهای مناسبی جهت بهبود عملکرد کاری و بالا بردن توانمندی‌ها و کارایی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استثنایی ارائه داد. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی بوده است.

## مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع مطالعات بنیادی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آنها، روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان مرکزی در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند (۴۰۰ نفر بر طبق آمار اداره آموزش و پرورش استثنایی استان مرکزی). حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران (برحسب تفکیک جنسیت) ۱۹۶ نفر برآورد گردید و نمونه‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. فرمول کوکران به صورت زیر محاسبه شد:

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq} = \frac{400 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{400 \times 0/05^2 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5} = 196$$

در فرمول کوکران،  $n$  نشان‌دهنده حجم نمونه؛  $N$  حجم جمعیت آماری؛  $Z$  سطح زیر منحنی نرمال استاندارد به ازای سطح احتمال ۹۵ درصد؛  $p$  نسبتی از جمعیت واجد صفت معین؛  $q$  نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین؛ و  $d$  خطای در نظر گرفته شده برای نمونه‌گیری است. معیارهای ورود به پژوهش حاضر، معلمی با سطح تحصیلات حداقل دیپلم و بالاتر از آن که در مدارس استثنایی مشغول به تدریس باشد؛ ساکن استان مرکزی باشد؛ حداقل یک سال سابقه تدریس در مدارس استثنایی را داشته باشد و جهت شرکت در پژوهش، رضایت کامل داشته باشد. معیارهای خروج از پژوهش حاضر، عدم تکمیل پرسش‌نامه یا بروز مشکل خاصی طی انجام پژوهش بود. بعد از دریافت مجوز از سوی اداره آموزش و پرورش استثنایی استان مرکزی و هماهنگی با مسئولین، از معلمان منتخب (۱۹۶ نفر) با صدور دعوت‌نامه‌هایی درخواست شد که در زمان مقرر در سالن اجتماعات مدرسه استثنایی نور در شهر اراک حضور یابند. پس از حضور معلمان استثنایی و برقراری ارتباط پژوهشگر با آنها، پژوهشگر به توضیح در مورد هدف پژوهش، روش تکمیل پرسش‌نامه پرداخت و پس از جلب همکاری و کسب رضایت آگاهانه، پنج پرسش‌نامه به صورت پیوسته و باهم به معلمان ارائه شد تا آن را تکمیل نمایند. پرسش‌نامه‌ها بدون نام طراحی شده و پس از تکمیل توسط آزمودنی جمع‌آوری شد.

پرسش‌نامه دموگرافیک: این پرسش‌نامه جهت کسب اطلاعات فردی معلمان استثنایی شرکت‌کننده مورد استفاده قرار گرفت و شامل متغیرهایی چون سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کار و وضعیت تاهل بود.

پرسش‌نامه انگیزش-پیشرفت (Achievement Motivation Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Hermans<sup>[26]</sup> ساخته شد. فرم نهایی این ابزار ۲۹ گویه دارد که به صورت جملات نیمه‌تمام است و هر گویه ۴ گزینه دارد. هر گویه با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از یک تا چهار نمره‌گذاری می‌شود و نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید. هرچه نمره آزمودنی بیشتر باشد، به میزان بیشتری دارای انگیزش-پیشرفت است. Hermans<sup>[26]</sup> برای به دست آوردن روایی ابزار از روش اعتبار سازه و اعتباریابی افتراقی استفاده شد و همبستگی‌های به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. Steinmayr & Bergold<sup>[27]</sup> روایی این آزمون را به کمک تحلیل عاملی مورد بررسی قرار دادند و تأیید نموده‌اند. پایایی آزمون نیز به کمک آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است. همچنین زارعی و معصومی<sup>[28]</sup> پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند. در مطالعه حاضر، پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسش‌نامه سرمایه روانشناختی (Psychological Capital Questionnaire): پرسش‌نامه سرمایه روانشناختی توسط Luthans<sup>[29]</sup> در سال ۲۰۰۷ طراحی شده و شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است؛ هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای پاسخ می‌دهد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانشناختی، ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به صورت جداگانه به دست آمده، سپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه معادل ۰/۸۲ محاسبه شد که ضریب پایایی خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب برابر ۰/۷۵، ۰/۷۲، ۰/۷۹ و ۰/۸۰ است که پایایی آنها را تأیید می‌کند. در پژوهش گل‌محمدیان و سجادی<sup>[30]</sup> ضریب آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۲، ۰/۵۱ و ۰/۴۶ به دست آمد. در تحقیق حاضر، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسش‌نامه فعالیت بدنی (a Short Questionnaire for the Measurement of Habitual Physical Activity): پرسش‌نامه فعالیت بدنی توسط Baecke و همکاران<sup>[31]</sup> ساخته شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سؤال در سه خرده‌مقیاس فعالیت بدنی کاری (۷ سؤال)، فعالیت بدنی ورزشی (۱۴ سؤال) و فعالیت بدنی اوقات فراغت (۴ سؤال) است. این پرسش‌نامه سطوح فعالیت بدنی را در سه شاخص کار، ورزش و اوقات فراغت مورد بررسی قرار می‌دهد. روایی پرسش‌نامه توسط ۱۰ نفر از اساتید متخصص در حوزه مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. Baecke و همکاران<sup>[31]</sup> پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند. در تحقیق حاضر، پایایی پرسش‌نامه ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری (Questionnaire Quality of Work Life): این پرسش‌نامه توسط Watton<sup>[4]</sup> تهیه شده است و دارای ۳۵ سؤال و دربرگیرنده هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی (سؤال ۱ تا ۴)، محیط کاری ایمن و بهداشتی (سؤال ۵ تا ۱۰)، توسعه قابلیت‌های انسانی (سؤال ۱۱ تا ۱۵)، فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤال ۱۶ تا ۱۹)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سؤال ۲۰ تا ۲۳)، قانون‌گرایی (سؤال ۲۴ تا ۲۷)، فضای کلی زندگی (سؤال ۲۸ تا ۳۰) و وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤال ۳۱ تا ۳۵) است. پرسش‌نامه در مقیاس پنج ارزشی لیکرت تنظیم شده است؛ طوری که گزینه "کاملاً ناراضی" ۱ نمره و گزینه "کاملاً راضی" ۵ نمره می‌گیرد. نمره بالاتر نشان‌دهنده کیفیت زندگی کاری بهتر است و برعکس. مجموع سوالات هر بعد بر تعداد سوالات آن بعد تقسیم شده و نمره تمام ابعاد پرسش‌نامه در محدوده ۱ تا ۵ قرار دارند. Watton<sup>[4]</sup> ضریب پایایی پرسش‌نامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش نموده است. روایی ابزار از طریق «همبستگی سؤال با کل پرسش‌نامه» و پایایی آن از طریق «ضریب آلفای کرونباخ» محاسبه گردید. طی این محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۵ و برای خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۳ و همچنین روایی خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۵۰ تا ۰/۸۵ در نوسان بود. روایی کل پرسش‌نامه نیز بین ۰/۴۵ تا ۰/۷۶ مثبت و معنادار به دست آمد.<sup>[3]</sup> در مطالعه حاضر، پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۸۶ و پایایی مولفه‌ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ به دست آمد.

در نهایت داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS 19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت بررسی توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و جهت بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرها از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. همچنین مفروضه‌های عدم وجود خودهمبستگی با استفاده از آزمون دوربین-

واتسون و عدم وجود همخطی بین متغیرهای پیش‌بین از طریق مقادیر تولرانس و شاخص تورم واریانس (VIF) کنترل گردید. در تمام آزمون‌ها سطح معناداری مورد قبول برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

از کل نمونه مورد مطالعه ۴۸/۵ درصد مرد و ۵۱/۵ درصد زن هستند؛ ۲۸/۱ درصد مجرد و ۷۱/۹ درصد متأهل هستند؛ تحصیلات ۱۳/۳ درصد فوق دیپلم، ۷۲/۴ درصد لیسانس و ۱۴/۳ درصد فوق لیسانس بود (جدول ۱).

جدول ۱: توزیع فراوانی جنسیت، وضعیت تاهل و تحصیلات (n=۱۹۶)

| جنسیت | فراوانی | درصد | وضعیت تاهل | فراوانی | درصد | تحصیلات    | فراوانی | درصد |
|-------|---------|------|------------|---------|------|------------|---------|------|
| مرد   | ۹۵      | ۴۸/۵ | مجرد       | ۵۵      | ۲۸/۱ | فوق دیپلم  | ۲۶      | ۱۳/۳ |
| زن    | ۱۰۱     | ۵۱/۵ | متاهل      | ۱۴۱     | ۷۱/۹ | لیسانس     | ۱۴۲     | ۷۲/۴ |
|       |         |      |            |         |      | فوق لیسانس | ۲۸      | ۱۴/۳ |

میانگین سنی پاسخگویان ۳۵/۰۵ سال و در محدوده ۲۴ تا ۴۷ سال قرار داشتند. همچنین میانگین سابقه کار معلمان ۱۲/۲۷ سال و در محدوده ۱ تا ۲۴ سال قرار داشتند (جدول ۲). میانگین کیفیت زندگی کاری (۳/۴۹ ± ۰/۵۷)، انگیزش-پیشرفت (۸۰/۳۱ ± ۱۰/۷۲)، سرمایه روانشناختی (۴/۳۸ ± ۰/۷۲) و فعالیت بدنی (۳/۲۶ ± ۰/۴۵) است (جدول ۲).

جدول ۲: آماره‌های توصیفی متغیرها (n=۱۹۶)

| متغیرها                    | میانگین | انحراف معیار | چولگی | کشیدگی | مینیم | ماکزیم |
|----------------------------|---------|--------------|-------|--------|-------|--------|
| سن                         | ۳۵/۰۵   | ۵/۸۷         | ۰/۰۶  | -۰/۸۲  | ۲۴    | ۴۷     |
| سابقه کار                  | ۱۲/۲۷   | ۷/۰۳         | ۰/۰۵  | -۰/۷۲  | ۱     | ۲۴     |
| کیفیت زندگی کاری           | ۳/۴۹    | ۰/۵۷         | -۰/۳۷ | ۰/۷۱   | ۱/۸۰  | ۴/۳۷   |
| پرداخت منصفانه و کافی      | ۳/۸۸    | ۰/۶۶         | -۰/۳۶ | ۰/۱۳   | ۲/۰۰  | ۵/۰۰   |
| محیط کاری ایمن و بهداشتی   | ۳/۹۰    | ۰/۶۴         | -۰/۳۴ | ۰/۳۳   | ۱/۶۷  | ۵/۰۰   |
| توسعه قابلیت‌های انسانی    | ۳/۴۴    | ۰/۴۳         | ۰/۰۶  | ۰/۵۵   | ۱/۸۰  | ۴/۶۰   |
| فرصت رشد و امنیت مداوم     | ۳/۹۲    | ۰/۶۱         | -۰/۱۰ | -۰/۰۲  | ۲/۰۰  | ۵/۰۰   |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی  | ۳/۴۷    | ۰/۴۶         | -۰/۴۵ | ۰/۴۳   | ۱/۷۵  | ۴/۵۰   |
| قانونگرایی                 | ۲/۷۵    | ۰/۵۰         | ۰/۲۰  | ۰/۲۷   | ۱/۵۰  | ۴/۲۵   |
| فضای کلی زندگی             | ۳/۷۴    | ۰/۷۲         | -۰/۰۴ | -۰/۷۰  | ۲/۲۰  | ۵/۰۰   |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری | ۳/۷۹    | ۰/۶۵         | -۰/۰۷ | -۰/۴۴  | ۲/۲۰  | ۵/۰۰   |
| انگیزش-پیشرفت              | ۸۰/۳۱   | ۱۰/۷۲        | -۰/۳۰ | -۰/۱۹  | ۵۴    | ۱۰۳    |
| سرمایه روانشناختی          | ۴/۳۸    | ۰/۷۲         | -۰/۳۱ | -۰/۸۹  | ۲/۸۸  | ۵/۶۳   |
| خودکارآمدی                 | ۴/۴۹    | ۰/۸۸         | -۰/۸۶ | ۰/۴۱   | ۱/۳۳  | ۵/۶۷   |

|      |      |       |       |      |      |                         |
|------|------|-------|-------|------|------|-------------------------|
| ۵/۸۳ | ۱/۶۷ | ۰/۶۷  | -۰/۹۶ | ۰/۸۹ | ۴/۵۱ | امیدواری                |
| ۵/۸۳ | ۱/۶۷ | -۰/۵۰ | -۰/۱۴ | ۰/۹۵ | ۳/۹۷ | تاب‌آوری                |
| ۵/۶۷ | ۲/۶۷ | ۰/۱۳  | -۰/۶۱ | ۰/۶۷ | ۴/۴۵ | خوشبینی                 |
| ۴/۳۶ | ۲/۰۴ | -۰/۱۲ | -۰/۱۹ | ۰/۴۵ | ۳/۲۶ | فعالیت بدنی             |
| ۵/۰۰ | ۱/۲۹ | ۰/۵۷  | ۰/۳۹  | ۰/۶۲ | ۳/۰۲ | فعالیت بدنی کاری        |
| ۴/۹۳ | ۲/۲۱ | -۰/۳۶ | -۰/۱۸ | ۰/۵۹ | ۳/۶۲ | فعالیت بدنی ورزشی       |
| ۴/۷۵ | ۱/۰۰ | ۰/۰۶  | ۰/۴۱  | ۰/۷۲ | ۲/۴۳ | فعالیت بدنی اوقات فراغت |

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول ۳) نشان می‌دهد که تمام متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشد ( $p > 0.05$ ).

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها ( $n=196$ )

| سطح معناداری | آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف |                         |
|--------------|----------------------------|-------------------------|
| ۰/۰۸۶        | ۱/۲۵۴                      | کیفیت زندگی کاری        |
| ۰/۰۸۱        | ۱/۲۶۸                      | انگیزش-پیشرفت           |
| ۰/۱۱۵        | ۱/۱۹۵                      | سرمایه روانشناختی       |
| ۰/۰۷۲        | ۱/۲۹۸                      | خودکارآمدی              |
| ۰/۰۶۹        | ۱/۳۰۶                      | امیدواری                |
| ۰/۱۰۴        | ۱/۲۱۶                      | تاب‌آوری                |
| ۰/۰۸۷        | ۱/۲۵۲                      | خوشبینی                 |
| ۰/۸۴۹        | -۰/۶۱۲                     | فعالیت بدنی             |
| ۰/۰۸۶        | ۱/۲۵۳                      | فعالیت بدنی کاری        |
| ۰/۲۰۱        | ۱/۰۷۲                      | فعالیت بدنی ورزشی       |
| ۰/۰۸۹        | ۱/۲۴۹                      | فعالیت بدنی اوقات فراغت |

جهت بررسی ارتباط بین متغیرها از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول شماره ۴ آورده شده است؛ نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین انگیزش-پیشرفت با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد ( $r=0.63, p<0.05$ ).

بین سرمایه روانشناختی ( $r=0.79, p<0.05$ )، خودکارآمدی ( $r=0.60, p<0.05$ )، امیدواری ( $r=0.55, p<0.05$ )، تاب‌آوری ( $r=0.55, p<0.05$ ) و خوش‌بینی ( $r=0.46, p<0.05$ ) با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

فعالیت بدنی ( $r=0.51, p<0.05$ )، فعالیت بدنی کاری ( $r=0.32, p<0.05$ )، فعالیت بدنی ورزشی ( $r=0.50, p<0.05$ ) و فعالیت بدنی اوقات فراغت ( $r=0.52, p<0.05$ ) با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای روابط متغیرها (n=۱۹۶)

| ۱۱ | ۱۰     | ۹      | ۸      | ۷      | ۶      | ۵      | ۴      | ۳      | ۲      | ۱      |                             |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|
|    |        |        |        |        |        |        |        |        |        | ۱      | ۱- کیفیت زندگی کاری         |
|    |        |        |        |        |        |        |        |        | ۱      | ۰/۶۳** | ۲- انگیزش- پیشرفت           |
|    |        |        |        |        |        |        |        | ۱      | ۰/۵۵** | ۰/۷۹** | ۳- سرمایه روانشناختی        |
|    |        |        |        |        |        |        | ۱      | ۰/۷۰** | ۰/۵۶** | ۰/۶۰** | ۴- خودکارآمدی               |
|    |        |        |        |        |        | ۱      | ۰/۴۷** | ۰/۷۵** | ۰/۳۸** | ۰/۵۵** | ۵- امیدواری                 |
|    |        |        |        | ۱      | ۰/۴۶** | ۰/۴۸** | ۰/۷۴** | ۰/۳۸** | ۰/۵۹** | ۰/۵۹** | ۶- تاب‌آوری                 |
|    |        |        | ۱      | ۰/۴۰** | ۰/۳۹** | ۰/۴۱** | ۰/۶۴** | ۰/۲۶** | ۰/۴۶** | ۰/۴۶** | ۷- خوشبینی                  |
|    |        |        | ۱      | ۰/۳۴** | ۰/۳۲** | ۰/۳۲** | ۰/۲۸** | ۰/۴۲** | ۰/۲۸** | ۰/۵۱** | ۸- فعالیت بدنی              |
|    |        | ۱      | ۰/۶۹** | ۰/۱۷*  | ۰/۱۹** | ۰/۲۲** | ۰/۱۶*  | ۰/۲۴** | ۰/۲۲** | ۰/۳۲** | ۹- فعالیت بدنی کاری         |
|    | ۱      | ۰/۳۴** | ۰/۸۸** | ۰/۳۵** | ۰/۳۳** | ۰/۳۰** | ۰/۲۷** | ۰/۴۳** | ۰/۲۷** | ۰/۵۰** | ۱۰- فعالیت بدنی ورزشی       |
| ۱  | ۰/۳۳** | ۰/۲۰** | ۰/۸۷** | ۰/۴۴** | ۰/۳۱** | ۰/۳۶** | ۰/۳۸** | ۰/۴۵** | ۰/۲۹** | ۰/۵۲** | ۱۱- فعالیت بدنی اوقات فراغت |

\*p<۰/۰۵, \*\*p<۰/۰۱

جهت بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان، از رگرسیون خطی چندگانه هم‌زمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۸۴ و ضریب تعیین برابر ۰/۷۱ است؛ در واقع ۷۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری معلمان توسط متغیرهای انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی تبیین می‌شود. مقدار دوربین-واتسن برابر ۲/۰ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، نتیجه گرفته می‌شود که متغیر ملاک دارای خودهمبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشد. همچنین سطح معناداری آزمون F برابر ۰/۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ است، نشان می‌دهد که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی معناداری وجود دارد (جدول ۵).

جدول ۵: جدول همبستگی، دوربین-واتسن و F برای تاثیر انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی بر کیفیت زندگی کاری

| ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تعیین | دوربین-واتسن | F      | سطح معناداری |
|----------------------|------------|--------------|--------|--------------|
| ۰/۸۴                 | ۰/۷۱       | ۲/۰۰         | ۱۵۶/۸۸ | ۰/۰۰۱        |

برای بررسی شرط عدم وجود همخطی بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص تولرانس و VIF استفاده شد. با توجه به اینکه شاخص تولرانس و VIF نزدیک به ۱ است، نتیجه گرفته می‌شود متغیرهای پیش‌بین فاقد همخطی هستند (جدول ۶). نتایج نهایی رگرسیون در جدول ۶ ارائه شده است. با توجه به جدول نتیجه گرفته می‌شود که انگیزش-پیشرفت ( $t=۵/۸۴, p=۰/۰۰۱$ ), سرمایه روانشناختی ( $t=۱۱/۲۶, p=۰/۰۰۱$ ) و فعالیت بدنی ( $t=۴/۶۴, p=۰/۰۰۱$ ) بر کیفیت زندگی کاری معلمان دارای تاثیر مثبت معناداری می‌باشد؛ بنابراین متغیرهای انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی می‌توانند کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش‌بینی کنند.



سرمایه روانشناختی با ضریب استاندارد شده (بتا) ۰/۵۶ بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری دارد. پس از آن متغیر انگیزش-پیشرفت با بتای ۰/۲۷ قرار دارد و در نهایت کمترین تاثیر مربوط به متغیر فعالیت بدنی با بتای ۰/۲۰ است.

جدول ۶: جدول ضرایب رگرسیون تاثیر انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی بر کیفیت زندگی کاری

| VIF  | تولرانس | سطح معناداری | t     | ضرایب استاندارد شده |       |                   |
|------|---------|--------------|-------|---------------------|-------|-------------------|
|      |         |              |       | Beta (بتا)          | B     |                   |
|      |         | ۰/۰۳         | -۲/۱۷ | ۰/۲۱                | -۰/۴۵ | مقدار ثابت        |
| ۱/۴۳ | ۰/۷۰    | ۰/۰۰۱        | ۵/۸۴  | ۰/۲۷                | ۰/۰۲  | انگیزش-پیشرفت     |
| ۱/۶۱ | ۰/۶۲    | ۰/۰۰۱        | ۱۱/۲۶ | ۰/۵۶                | ۰/۴۴  | سرمایه روانشناختی |
| ۱/۲۲ | ۰/۸۲    | ۰/۰۰۱        | ۴/۶۴  | ۰/۲۰                | ۰/۲۶  | فعالیت بدنی       |

## بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی انجام شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که سرمایه روانشناختی می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را پیش‌بینی کند. سرمایه روانشناختی با ضریب استاندارد شده (بتا) ۰/۵۶ بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری یافته پژوهش کنونی حاکی از این است که سرمایه روانشناختی با داشتن ابعادی نظیر امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری و همچنین انگیزش شغلی می‌تواند باعث بهبود شرایط معلمان و در نهایت افزایش عملکرد و کیفیت زندگی کاری آنان شود. توجه به این مؤلفه‌ها، سازمان‌ها را توانمندتر کرده و شرایط بهبود بهره‌وری را بیش‌تر فراهم می‌کند که این هدف از گذشته بسیار دور، از زمانی که مفهوم سازمان بنا شده، مطلوب سازمان‌ها است که همواره در رسیدن به آن با چالش همراه بوده‌اند. این یافته با نتایج پژوهش Avey و همکاران<sup>[۱۴]</sup> مبنی بر اینکه بین سرمایه روانشناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت دارد، همسو است و با نتایج پژوهش‌های شفیع بلخکانلو و باعزت<sup>[۱۶]</sup>، علیپور و اوجی‌نژاد<sup>[۱۷]</sup> و Avey و همکاران<sup>[۳۲]</sup> مبنی بر اینکه بین سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد، هماهنگ است. در تبیین این یافته باید بیان نمود که معلمان با سرمایه روانشناختی بالا، به دلیل سطح بالایی از خوش‌بینی به آینده، توانایی استقامت در مواجهه با موانع، ظرفیت استخراج مسیرهای متعدد به سمت موفقیت و توانایی‌شان در برگشتن به عقب در مواجهه با موانع و شکست‌ها احتمال کمتری دارد که استرس را به عنوان تهدیدی برای از دست دادن منابع ادراک کنند و در نتیجه این سازه مثبت نقش مهمی در افزایش رضایت و عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد.

همچنین نتایج نشان داد که بین انگیزش-پیشرفت و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که انگیزش-پیشرفت (با ضریب استاندارد شده (بتا) ۰/۲۷) می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را پیش‌بینی کند. از آنجایی که انگیزش-پیشرفت، از انگیزه‌های اجتماعی با اهمیت است که ارتباط ویژه‌ای با کار معلمان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قربانی<sup>[۷]</sup>، غضنفری و هاشمی<sup>[۹]</sup> و Gordani & Baleghizadeh<sup>[۳۳]</sup> مبنی بر اینکه بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، توسعه قابلیت‌های انسانی) و انگیزش-پیشرفت رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد، هماهنگ است. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان چنین اظهار داشت به دلیل عدم پیشرفت و موفقیت در آینده کودکان استثنایی معلمان انگیزه کافی ندارند، اما انگیزش-پیشرفت عنصر اصلی ویژگی‌های بشر است که فعالیت شخصی را هدایت و پویایی بیشتری (یا کمتری) را ایجاد می‌کند. در واقع افرادی که دارای انگیزش-پیشرفت بالا هستند، تکالیف و موقعیت‌هایی را که بتوانند بر روی آنها اثر بگذارند و به طور موفقیت‌آمیزی به اتمام برسانند را ترجیح می‌دهند، اما افرادی که دارای انگیزش-پیشرفت پایین هستند، به خود مطمئن نیستند و زمینه شکست خود را فراهم می‌کنند؛

بنابراین با توجه به نقش اساسی که انگیزش در عملکرد معلمان مدارس استثنایی دارد، هر گونه غفلت از آن موجب اتلاف منابع و در نتیجه کاهش اثربخشی، سود و بهره‌وری مورد انتظار سازمان خواهد شد. توجه به این عامل باعث ارتقاء در سازمان آموزش و پرورش خواهد شد.<sup>[۳۴]</sup> یافته دیگر این پژوهش نشان داد که بین فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که فعالیت بدنی می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را پیش‌بینی کند. کمترین تاثیر مربوط به متغیر فعالیت بدنی با بتای ۰/۲۰ است. این یافته با مطالعات De Vries و همکاران<sup>[۳۰]</sup> که اظهار داشتند اجرای فعالیت بدنی بر محیط‌های کاری کارکنان و احساس خستگی ناشی از کار آنها تاثیرگذار است، همخوان و نیز با مطالعات رمضان‌نژاد و همکاران<sup>[۲۴]</sup> و بیگ محمدی<sup>[۲۵]</sup> که نشان داد بین فعالیت بدنی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و مولفه اوقات فراغت بیشترین توان تاثیرگذاری یا پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارا بود، همسو است. همچنین با نتایج مطالعات خسروی‌زاده و همکاران<sup>[۱۹]</sup> و McAuley و همکاران<sup>[۲۵]</sup> ناهمخوان است. البته علت این تناقض نتایج پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌ها را می‌توان به نوع شغل افراد، قومیت، نژاد، فرهنگ جامعه، طبقه اجتماعی و نیز میزان توسعه فرهنگی و اقتصادی هر منطقه و کشور ارتباط داد؛ بنابراین در صورتی که معلمان مدارس استثنایی فعالیت بدنی ورزشی و اوقات فراغت خود را افزایش دهند، موجب خواهد شد که تا آنان با تمرکز بیشتری به فعالیت بپردازند. همچنین موجب برقراری ارتباط موثر با همکاران، روحیه شاد و بانشاط برای انجام فعالیت‌ها و استفاده از تمامی قوای فکری خود در جهت خدمات بهتر و نوآوری برای سازمان می‌شود.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی ۷۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی را تبیین کرده و دارای توان پیش‌بینی معناداری بودند و سرمایه روانشناختی با ضریب استاندارد شده (بتا) ۰/۵۶ بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری دارد. پس از آن متغیر انگیزش-پیشرفت با بتای ۰/۲۷ قرار دارد و در نهایت کمترین تاثیر مربوط به متغیر فعالیت بدنی با بتای ۰/۲۰ است؛ بنابراین مهم‌ترین متغیر پیش‌بین در این تحقیق سرمایه روانشناختی است. در مورد نقش پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش-پیشرفت، سرمایه روانشناختی و فعالیت بدنی در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی شهر اراک تاکنون گزارشی در ادبیات پژوهشی مشاهده نگردیده است، اما نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج بلخانلو و باعزت<sup>[۱۶]</sup> و مرتضوی و همکاران<sup>[۳۶]</sup> مبنی بر اینکه بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد، همسو است. در واقع می‌توان گفت که معلمان مدارس استثنایی با وجود سروکار داشتن با کودکان با نیازهای ویژه، یکنواخت بودن بیش از حد کار و استرس و فرسودگی شغلی بیشتر، سرمایه روانشناختی بالاتری را می‌طلبند، زیرا آنها نسبت به وضعیت کاری خود و دانش‌آموزان با نیازهای ویژه در شرایط سخت اسناد مثبت و سازگارتری می‌دهند. به دلیل انجام کارها به‌صورت مداوم، خودکارآمدی آنان در انجام وظایف بالا رفته و بر این باور هستند که با استفاده از دانش و مهارت می‌توانند کار خود را به درستی انجام دهند. از طرفی دیگر، به دلیل تکراری بودن فعالیت، آنان باید تاب‌آور باشند تا بتوانند در حین کار توانایی ادامه وظایف شغلی را حفظ کنند. معلمان به دلیل سروکار داشتن با کودکان با نیازهای ویژه و شغل پرمشقت سعی بر آن دارند تا از کفایت شخصی در عملکرد آنان کاسته نشود. بدیهی سرمایه روانشناختی با توجه به مؤلفه‌های ارزشمندی از جمله تاب‌آوری، امید، خودکارآمدی و خوش‌بینی معلمان را در جهت انجام هرچه بهتر وظایف شغلی خود ترغیب می‌کند. از جمله محدودیت‌های پژوهش کنونی، انتخاب نمونه صرفاً از میان معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی است که تعمیم‌پذیری نتایج را محدود می‌کند. محدودیت دیگر این پژوهش، عدم همکاری و مقاومت اعضای نمونه جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها بود که باعث طولانی شدن زمان اجرای پژوهش حاضر گردید.

## نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روانشناختی، انگیزش پیشرفت و فعالیت بدنی به‌ترتیب می‌تواند تغییرات مربوط به کیفیت زندگی کاری را در معلمان مدارس استثنایی پیش‌بینی کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه سرمایه روانشناختی، راهبردهای انگیزش-پیشرفت و فعالیت بدنی درصدد ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی کوشید و سازمان آموزش و پرورش استثنایی حمایت‌های لازم را برای آنها در نظر گیرد.

همچنین پیشنهاد می‌شود امکانات لازم برای انجام کار فراهم گردد، حمایت از معلمان توسط همکاران و مدیران در جهت بهبود وضعیت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار صورت گیرد، به سلامت روانی و جسمانی کارکنان توجه بیشتری صورت گیرد، میزان دستمزد با ساعات تدریس برابر گردد و با افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی و همچنین با توجه به اوقات فراغت آنان از طریق برگزاری

اردوهای تفریحی و خانوادگی و ایجاد زمینه آشنایی‌های بیشتر آنان با یکدیگر و توجه به روابط غیررسمی موجب شود کیفیت زندگی کاری آنان ارتقا یابد.

از آنجا که تحقیق کنونی در استان مرکزی (شهر اراک) انجام گرفته و نتایج آن با استان‌های دیگر یا کشور متفاوت خواهد بود؛ لذا توصیه می‌گردد تحقیقات بعدی به سوی سطوح سنجش کلاتر حرکت کند تا نتایج قابل تعمیم به جامعه باشد و چون کیفیت زندگی کاری از عوامل متعدد و متنوع زیادی تاثیرپذیر است و مطالعه همه آنها در یک تحقیق مشکل است، لذا به محققان توصیه می‌گردد در تحقیقات آتی به سایر عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری نیز بپردازند.

## تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کلیه معلمان مدارس استثنایی استان مرکزی که ما را در انجام پژوهش حاضر یاری کردند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنیم.

## منابع

1. Koushki MS, Akbari sari A, Arab M, Ahmadi engali K. Quality of working life and its relation with productivity of nurses' performance in Shahid Beheshti University of Medical Sciences hospitals. *sjsph*. 2013;10(4):81-90. [In Persian]
2. Fattah N, Shakeri G, Motalebi A, Arghaneh G. Examine the relationship between quality of work life and job satisfaction of teachers in secondary schools in the city Nazarabad high school education. *Soc Res*. 2011;4(12):75-95. [In Persian]
3. Marzooghi R, Noroozi N, Nickhoo ME. The Analysis of Work Life Quality for Exceptional Schools Teachers in Bushehr Province. *J Except Educ*. 2013;4(117):5-17. [In Persian]
4. Watton R. Quality of Work life: what is it. *Sloan management review*, fall. 1973;15(1):11-21.
5. Naderlou M, Yaghmaei F. Quality of working life of teachers of students with exceptional school. *J Nurs Educ*. 2014;2(2):57-66. [In Persian]
6. Spector PE. *Industrial and organizational psychology*. 5th ed: John Wiley & Sons Inc; 2; 2008.
7. Ghorbani A. *Investigating the Relationship between Achievement motivation, Quality of work life and Job Stress of Male Teachers in guidance and high-school Courses of Famenin City*. Tehran: Faculty of Education and Psychology, Allameh Tabatabaei University; 2013.
8. Mohammadi A. *Effect of quality of work life and its relation to the city education department employee productivity of Shahrehabak*. Shahrehabak, Iran: Islamic Azad University of Shahrehabak; 2008.
9. Ghazanfari F, Hashemi S. The study of relationship between quality of occupational life and progress motivation in health team of Ashayer hospital in Khorramabad. *J Clin Nurs Midwifery*. 2017;6(1):30-9. [In Persian]
10. Zhang Z-J, Zhang C-L, Zhang X-G, Liu X-M, Zhang H, Wang J, et al. Relationship between self-efficacy beliefs and achievement motivation in student nurses. *Chin Nurs Res*. 2015;2(2):67-70. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.06.001>.
11. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *J Manage*. 2007;33(3):321-49.
12. Luthans F, Youssef CM, Sweetman DS, Harms PD. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *J Leadersh Organ Stud*. 2013;20(1):118-33. doi: <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>.
13. Sharifi NS, Shahtalebi B. Investigation of the Relationship between Dimension of Psychological Capital with Organizational Commitment and Job Performance. *Soc Welf*. 2015;15(59):184-19. [In Persian]
14. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *J Manage*. 2010;36(2):430-52. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>.
15. Beshlideh K, Mosavi SH, Khajepour N, Baharlou M. Relationship between Workplace Ostracism and Job Outcomes: Moderating role of Psychological Capital. *J Mod Psychol Res*. 2015;10(40):173-92. [In Persian]
16. Shafiei Balhikanlou E, Ba Ezzat F. Quality of work life and psychological capital in University staff. *Contemp Psychol*. 2015;10(1):875-7. [In Persian]
17. Alipoor S, ojinejad AR. The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Organizational Culture and the Quality of Working Life Among Female Teachers. *Women Soc*. 2018;9(33):151-64. [In Persian]
18. Nguyen TD, Nguyen TT. Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *J Macromarketing*. 2012;32(1):87-95. doi : <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>.
19. Khousravizadeh E, khalaji h, Shavandi N. Status of physical activity, quality of work life and job stress Arak University employees'. *Contemp Stud Sport Manag*. 2014;3(6):61-72. [In Persian]
20. de Vries JD, Claessens BJ ,van Hooff ML, Geurts SA, van den Bossche SN, Kompier MA. Disentangling longitudinal relations between physical activity, work-related fatigue, and task demands. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016;89(1):89-101. [Persian]. doi: <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1054-x>

21. Shephard RJ. Do work-site exercise and health programs work? *Phys Sportsmed*.1999;27(2):48-72. doi: <https://doi.org/10.3810/psm.1999.02.667>
22. Azad Marzabadi E, Kholami Fesharaki M. The relationship between geographic areas, personality, socioeconomic status and demographic factors with job stress. *J Behav Sci*. 2011;5(2):151-6. [Persian]. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>.
23. Vafae najar A, Vahedian-Shahroodi M, Tehrani H, Dogonchi M, Lael-monfared E. The Effectiveness of Physical Activity Training on Depersonalization and lack of accomplishment of Employees. *Iran J Health Educ Health Promot*. 2015;3(2):116-24. [In Persian]
24. Ramzani Nezhad R ,Mehrabi Deljoo S, Mohammadi SM, Hozhabri K. The relationship between socio-economic status and physical activity with quality of Life and quality of work life of people participating in sport for all programs. *J Hum Resour Manag Manag Sport*. 2015;2(1):1-11. [In Persian]
25. Beigmohammadi T. The relationship between physical activity and quality of working life in the departments of Youth and Sports ilam province. The First International Conference on New Research in Sport Sciences and Physical Education; Hamedan2017.
26. Hermans HJ. A questionnaire measure of achievement motivation. *J Appl Psychol*. 1970;54(4):353-63.
27. Bergold S, Steinmayr R. The relation over time between achievement motivation and intelligence in young elementary school children: A latent cross-lagged analysis. *Contemp Educ Psychol*. 2016;46:228-40. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2016.06.005>.
28. Zarei S, Masomi T. mediating role of emotional intelligence in the relationship between family emotionalclimate and achievement motivation. *Shenakht J Psychol Psychiatr*. 2018;4(4):57-68. [In Persian]
29. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol*. 2007;60(3):541-72.
30. Golmohammadian M, Sajjadi N. he role of psychological capital and organizational citizenship behavior in predicting job burnout of exceptional elementary school teachers. *Psychol Except Individ*. 2017;6(24):109-33.[Persian].doi: <https://doi.org/10.22054/jpe.2017.7531>.
31. Baecke JA, Burema J, Frijters JE. A short questionnaire for the measurement of habitual physical activity in epidemiological studies. *Am J Clin Nutr*. 1982;36(5):936-42. doi: <https://doi.org/10.1093/ajcn/36.5.936>.
32. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Hum Resour Dev Q*. 2011;22(2):127-52. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>.
33. Baleghizadeh S, Gordani Y. Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Aust J Teacher Educ*. 2012;37(7):30.
34. Skemp-Arlt KM, Toupençe R. The administrators role in employee motivation *Coach Athl Dir*. 2007;76(7):28.
35. McAuley E, Konopack JF, Motl RW, Morris KS, Doerksen SE, Rosengren KR. Physical activity and quality of life in older adults: influence of health status and self-efficacy. *Ann Behav Med*. 2006;31(1):99-103. doi: [https://doi.org/10.1207/s15324796abm3101\\_14](https://doi.org/10.1207/s15324796abm3101_14).
36. Mortazavi S, Shalhaf Yazdi SV, Amini A. The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdiscip J Contemp Res Bus*. 2012;4(2):206-17.