رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۶، شماره پیاپی ۱۱۱، شهریور ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(6), 2025

رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس انگیزش شغلی معلمان با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری در معلمان متوسطه شهر اهواز

the relationship between teachers professional development based on teachers job motivation and mediated quality of work life high school teachers in Ahvaz

جهانگیر کلانتر
دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
عزت اله قدم پور (نویسنده مسئول)
استاد گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
فضل اله میردریکوندی
دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

Jahangir Kalantar
PhD student in Educational Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
Ezatolah Ghadampour *
Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran. *ghadampour.e@lu.ac.ir*
Fazlolah Mirdrikvandi
Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

چکیده

هدف پژوهش حاضر رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس انگیزش شغلی معلمان با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری در معلمان متوسطه شهر اهواز بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مرد مقطع متوسطه (دوره دوم) شهر اهواز بود که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۶۰۰ نفر بود که به صورت تصادفی خوشه‌ای تعداد ۴۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. داده‌های پژوهش به کمک پرسشنامه توسعه حرفه‌ای (SPD) شاه‌پسند (۱۳۸۷)، مقیاس انگیزش شغلی (MPS) هاکمن و اولرهام (۱۹۸۰) و مقیاس کیفیت زندگی کاری (QWL) والتون (۱۹۷۳) گردآوری گردید. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که انگیزش شغلی اثر مستقیم بر توسعه حرفه‌ای دارد ($p<۰/۰۰۱$). همچنین کیفیت زندگی کاری معلم به طور غیرمستقیم و از طریق انگیزش شغلی اثر معناداری بر توسعه حرفه‌ای معلمان دارد ($p<۰/۰۵$) و در نهایت، نتایج نشان داد که مدل پژوهش، از برازش مطلوبی برخوردار بود. نتایج نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری می‌تواند رابطه بین توسعه حرفه‌ای معلمان و انگیزش شغلی را میانجی‌گری کند.

واژه‌های کلیدی: *انگیزش شغلی، توسعه حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری، معلمان.*

Abstract

This study aimed to examine the relationship between teachers 'professional development based on teachers' job motivation and the mediated quality of work life in high school teachers in Ahvaz. The research method was a correlational Descriptive and a structural equation model. The statistical population included all male secondary school teachers (second period) in Ahvaz, which was 2600 people in 1401-1400, of whom 480 people were randomly selected as a sample. Research data were collected using Shah Pasand Professional Development (SPD) Questionnaire (2008), Job Motivation (MPS) Hackman & Oldham (1980) Scale, and Quality of Work Life (QWL) Walton (1973) Scale. The results of structural equation modeling showed that job motivation has a direct effect on professional development (P<0/001). Also, the quality of teachers' work life has an indirect effect on teachers' professional development indirectly through job motivation (P<0/05) & finally, the results showed that the research model had a good fit. The results show that the quality of work life can mediate the relationship between teachers' professional development and job motivation.

Keywords: *Job Motivation, Professional Development, Quality of Work Life, Teachers.*

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت : اردیبهشت ۱۴۰۱** | **پذیرش: آبان ۱۴۰۱** | **ویرایش نهایی: شهریور ۱۴۰۴**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

مقدمه

بدون شک، نیروی انسانی، به ویژه معلمان از مهم‌ترین عناصر سازنده محیط‌های آموزشی و مهم‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی محسوب می‌شوند. یکی از عواملی که در ارتباط با معلمان بسیار مهم است و تأثیر بسیار مهمی در پیشرفت معلمان دارد، توسعه حرفه‌ای معلمان[1] است (طباطبائی و قربانی، ۱۳۹۷). موضوع مهم در موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینهٔ بهسازی آموزش و پرورش، توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است (هوآردجونز[2] و همکاران، ۲۰۲۰). توسعه حرفه‌ای به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی معلمان در حرفهٔ معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزشی حائز اهمیت است؛ دانش پایه معلمان درباره توسعه حرفه‌ای به آنان کمک می‌کند گام‌های استواری در مسیر تسهیل امر یاددهی و یادگیری بردارند. (کلانتری خاندانی و فرخی، ۱۳۹۵). مفهوم توسعه حرفه‌ای معلمان از اواسط قرن بیستم و با ضرورت یافتن اجرای اصلاحات در نظام‌های آموزشی، پدیدار شده است. لذا عمده‌ترین اهداف رایج در آموزش معلمان عبارتند از: حرفه‌ای‌سازی (تمرکز بر معلمان بدون کیفیت یا با کیفیت پایین)، ظرفیت‌سازی در معلمان (آماده‌سازی معلمان برای پذیرش مسئولیت‌های جدید یا مواجهه با تغییرات برنامه های درسی)، به روز کردن معلمان (به روز نگه داشتن و توانایی تدریس متناسب با شرایط و روش‌های جدید تدریس (تاگ و هان[3]، ۲۰۰۵). آنچه در کانون تلاش‌ها در حوزه اصلاحات آموزشی، به منظور شناخت توسعه حرفه‌ای مشترک است یادگیری معلمان، یادگیری چگونه یاد گرفتن و انتقال دانش به عمل برای کمک به پیشرفت دانش‌آموزان است (آوالوس[4]، ۲۰۱۱). توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند (گاسکی[5] ، ۲۰۱۶). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است. با این حال، رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه آن را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنهٔ آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد (ریشتر[6] و همکاران، ۲۰۱۱). نتایج اغلب نشان می‌دهد که بسیاری از معلمان فاقد آمادگی مناسب برای موقعیت‌های تدریس اختصاصی خود هستند (پالاردی و رامبرگر[7] ، ۲۰۰۸).

عوامل مختلفی می‌توانند بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار باشند که یکی از این مولفه‌ها می‌تواند انگیزش شغلی معلمان باشد. انگیزه[8]، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رفتار و عملکرد انسان می‌باشد. انگیزه به معنای ترغیب و تحریک است و عبارت است از آن چیزی که شخص را به حرکت وا می‌دارد. انگیزه الهام‌بخش افراد برای انجام امور به صورت فردی یا جمعی می‌باشد، به گونه‌ای که منجربه کسب بهترین نتایج شود (نیکسون[9]،۱۹۷۳). نتایج مطالعات مختلف نشان داده است انگیزه افراد در بازدهی و عملکرد آن‌ها تأثیر دارد (مومن‌فر و همکاران ، ۱۴۰۰). چاندرا[10] و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که از بین عوامل انگیزشی درونی و بیرونی، عوامل انگیزشی بیرونی مانند پرداخت مناسب و کار در محیط امن به میزان بیشتری موجب انجام موفقیت‌آمیز وظایف شغلی اعضای هیأت علمی بوده است. انگیزش شغلی از عوامل تعیین کنندهٔ فرآیند آموزشی، تعامل اجتماعی، خودشکوفایی حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان است (بجیکیچ[11] و همکاران، ۲۰۱۴). در پژوهش (اسل آکوک[12] و همکاران، ۲۰۱۲) در زمینه انگیزه معلم و کیفیت آموزشی مدارس، دریافتند که بین انگیزه معلمان و توسعه حرفه‌ای و تدریس معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد و در حقیقت شرایط زندگی کاری و کار معلمان باید بهبود یابد و فرصت برای پیشرفت حرفه‌ای معلمان و ارتقای دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان باید مهیا باشد. نووزنیا و لوپز پینزانب[13] (۲۰۱۸) در پژوهشی که درباره توسعه حرفه‌ای تدریس معلمان انجام دادند، رابطهٔ مثبت انگیزش با توسعه حرفه‌ای و تدریس را بیان کردند. ونجاگبیتونکا[14] (۲۰۱۲) با بررسی تأثیر انگیزه معلمان بر عملکرد دانش‌آموزان در مدارس دریافتند که با ایجاد شرایط کارآمد در مدارس، معلمان انگیزه بیشتری

1 teacher's professional development
2 Howard-Jones
3 Tog & Han
4 Avalos
5 Guskey
6 Richter
7 Palardy & Rumberger
8 Motivation
9 Nikson
10 Chandra
11 Bjekic
12 Osei Akuoko
13 Novozhenina, Lopez Pinzonb
14 Wanjacitonga

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

برای انجام کار بهتر در مدارس پیدا می‌کنند و باعث ایجاد توسعه حرفه‌ای در سازمان می‌شود. پژوهش اسماعیلی و سامری (۱۳۹۸) نشان داد توسعه حرفه‌ای و انگیزش معلم اثر مثبت و معنی‌داری بر تدریس دارند، و همین‌طور نشان داد که انگیزش معلم بر بهبود فعالیت تدریس، با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت.

هنگامی که سازمان برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری به کارکنان خود ارائه می‌دهد، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارمندان خود انجام داده است. در واقع باعث شکل‌گیری این ایده می‌شود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی برای کارکنان خود به وجود می‌آورد (نور و عبداله[1]، ۲۰۱۲) که در نتیجه آن می‌توان انتظار داشت عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا کند. در واقع یکی از آفت‌های مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد که این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد. کیفیت کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود، یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری مادی و معنوی در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. کیفیت زندگی کاری سازمان را می‌توان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورد کرد (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). مطالعه ستوده‌قربانی و سوری (۱۳۹۹) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. مطالعه هانگ[2] و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار و با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد.

کیفیت زندگی کاری از یک سو باعث تحقق، تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار و توسعه و غنی‌سازی شغلی، ارضای نیازهای خود شکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان می‌شود و از سوی دیگر عدم توجه به کیفیت زندگی کاری به‌طور غیرمستقیم از طریق ایجاد خستگی و نارضایتی در کار باعث کاهش روحیه کارکنان و افزایش غیبت از کار، ترک خدمت و تنیدگی روانی آنان می‌شود. در گذشته صرفاً زندگی غیرکاری مدنظر و تاکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود و کیفیت زندگی کاری از اولویت‌های سازمان‌ها می‌باشد. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ایمانی، ۱۳۹۷). اگرچه در پژوهش‌های اخیر به رابطه بین توسعه حرفه‌ای و انگیزشی شغلی اشاره شده است، اما تاکنون پژوهشی که بصورت ساختاری انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری را در مدلی برای توسعه حرفه‌ای معلمان آورده شده باشد مشاهده نشد. همچنین متغیر کیفیت زندگی کاری هم اگرچه با انگیزش شغلی آورده شده است اما بعنوان متغیر مرتبط با توسعه حرفه‌ای معلمان ارائه نشده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری در معلمان متوسطه شهر اهواز انجام گرفت.

روش

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و به طور خاص از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان متوسطه (دوره دوم) که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۶۰۰ نفر تشکیل می‌دهد. تعداد نمونه ۴۸۰ نفر که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده به این صورت که با هماهنگی اداره آموزش و پروش اهواز و مدیران و معلمان مدارس دوره دوم متوسطه به صورت تصادفی مدارس انتخاب گردید و با اعلام رضایت معلمان پرسشنامه‌های پژوهش جهت تکمیل در اختیار آنان قرار گرفت. به شرکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات به صورت محرمانه و بدون ذکر نام در نزد پژوهشگر امانت خواهد بود و از گزارش نتایج با نام فرد خاصی خودداری خواهد شد. گزارش نتایج نیز بدون هیچ‌گونه تحریفی به همان صورت که از خروجی کار بدست آمد گزارش خواهد شد. ملاک‌های ورود به مطالعه: معلم مقطع متوسطه دوم که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ مشغول به تدریس باشد، کمتر از مدرک لیسانس نداشته باشد. ملاک خروج از مطالعه نیز، انصراف شرکت‌کنندگان به ادامه همکاری و پرسشنامه‌های ناقص و

1 Noor & Abdullah
2 Hong

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

مخدوش بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار AMOS و Spss ورژن ۲۴ استفاده شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه توسعه حرفه‌ای معلمان (SPD) [1]: این پرسشنامه مشتمل بر ۴۵ سوال می‌باشد که توسط شاه‌پسند (۱۳۸۷) ساخته شده است و به تفکیک دارای ۱۰ خرده مقیاس می‌باشد. پاسخ‌دهندگان باید به هر ماده بر روی طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شده است. سازه‌های زیربنایی و تعداد ماده‌های هر یک در پرسشنامه عبارت از مولفه دستیابی به فرصت‌های یادگیری (۵)، مشارکت با همکاران (۳)، ایجاد محیط با یادگیری اثربخش (۶)، تلاشی برای ارزیابی خویشتن (۴)، تعهد در مبادله برنامه‌های آموزشی (۶)، پیگیری تغییرات و ارائه بازخورد به برنامه (۳)، مشارکت در کارگاه ها و سمینارهای آموزشی (۶)، هدایت تحقیق عملیاتی فراگیران (۴)، بهبود کیفیت تدریس (۶) و عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای (۲) می‌باشد. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و بر اساس دیدگاه ۸ نفر از متخصصان علوم تربیتی در پژوهش معروفی و علیمرادی (۱۳۹۶) مورد تأیید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه توسعه حرفه‌ای در پژوهش شاه‌پسند (۱۳۸۷) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۰ گزارش شده و در پژوهش معروفی و علیمرادی (۱۳۹۶) نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ محاسبه شده بود. میزان پایایی در پژوهش حاضر نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه گردید.

پرسشنامه انگیزش شغلی (JMQ) [2]: پرسشنامه انگیزش شغلی توسط هاکمن و اولرهام [3] (۱۹۸۰) طراحی شده است و دارای ۱۵ گویه است و هدف از آن بررسی نگرش‌های کارکنان در زمینه شغل کنونی آنها در سازمان می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه از پنج خرده مقیاس تکشیل شده است. تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد. روایی این مقیاس از طریق محاسبه شاخص روایی محتوایی مورد بررسی قرار گرفت و مقدار ۰/۹۶ حاکی از روایی محتوایی مطلوب مقیاس است. پایایی مقیاس نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که مقدار ۰/۸۷ نشان‌دهنده پایایی خوب مقیاس است (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). میزان پایایی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه گردید.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (WQL) [4]: این پرسشنامه توسط والتون [5] (۱۹۷۳) ساخته شده است که شامل ۲۷ گویه می‌باشد و به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود، که در آن برای سنجش کیفیت زندگی کاری از هشت مولفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کل زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) استفاده شده است والتون (۱۹۷۳) پایایی پرسشنامه را در حالت کلی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده است. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، این نمونه به دو زیرنمونه مساوی، تقسیم و روی یکی از این نمونه‌ها، به تصادف، تحلیل عاملی اکتشافی انجام و هشت عامل استخراج شد که در تحلیل عاملی تأییدی بر نمونه دوم با شاخص‌های برازش مطلوب تأیید شد. روایی همگرایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان با محاسبه همبستگی آن با پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون ۰/۸۰ و پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۴ تا۸۸ /۰) تأیید شد (جوادی و همکاران ، ۱۳۹۸). میزان پایایی در پژوهش حاضر نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید.

یافته ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان مطالعه نشان داد که برحسب جنسیت ۲۹۱ نفر زن (۵۵/۳ درصد) و ۲۳۵ نفر مرد (۴۴/۷) بودند. بر حسب مدرک تحصیلی ۴۰۸ (۷۷/۵۶) نفر لیسانس، ۱۰۹ (۲۰/۷۲) فوق لیسانس و ۹ (۱/۷۲) نفر بالاتر از فوق لیسانس بودند. بر حسب وضعیت تأهل ۱۰۱ (۱۹/۲۱) مجرد و ۴۲۵ (۸۰/۷۹) متاهل بودند. همچنین میانگین سن معلمان ۳۴/۹۳ با انحراف استاندارد ۸/۲۳ بود.

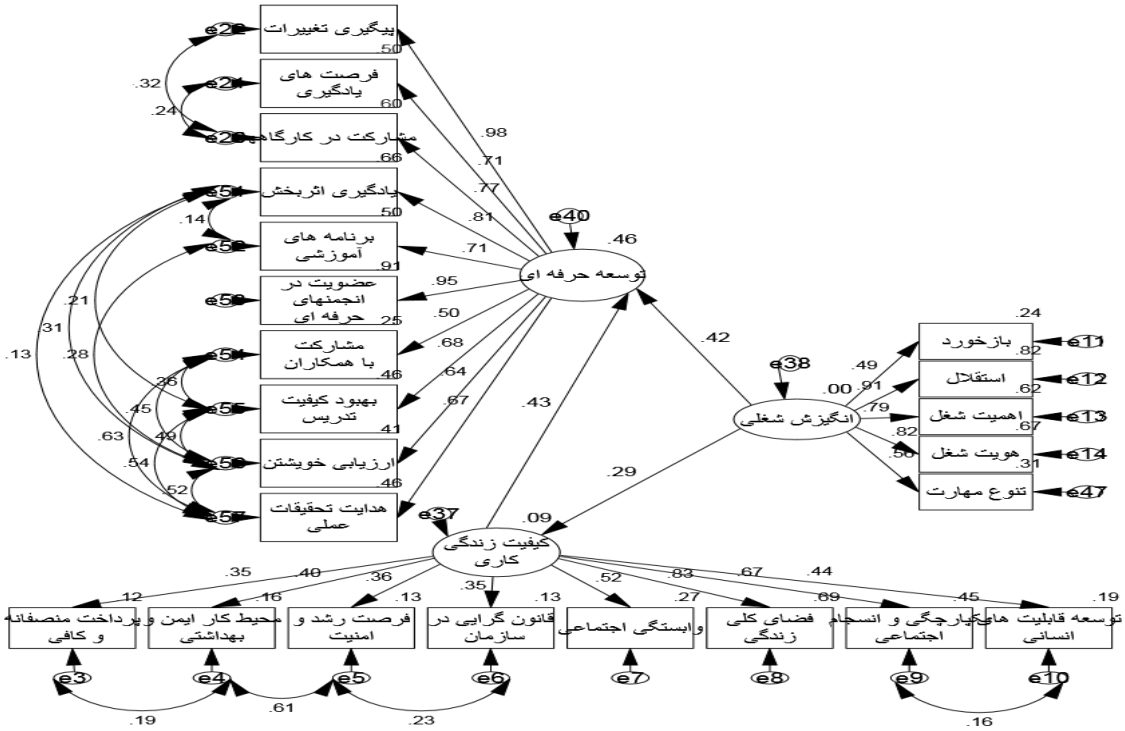
1 teacher Professional development questionnaire
2 job motivation questionnaire
3 Hackman & Oldham
4 work quality of life questionnaire
5 Walton

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

جدول ۱. میانگین، انحراف معیارو همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	۱	۲	۳
۱. انگیزش شغلی	۴۳/۹۶	۲۰/۹۷	۰/۹۸۷	-۰/۴۵۶	۱		
۲. کیفیت زندگی کاری	۱۷/۵۶	۹/۱۷	۰/۱۲۴	-۰/۳۴۸	۰/۱۶**	۱	
۳. توسعه حرفه‌ای معلم	۱۳۰/۱۴	۶۳/۶۵	-۰/۷۵۴	-۰/۴۵۶	۰/۴۵**	۰/۳۶**	۱

جدول ۱، ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که اطلاعات جدول ۱، نشان می‌دهد، بین انگیزش شغلی، کیفیت زندگی کاری و توسعه حرفه‌ای معلم، رابطه مثبت معنادار وجود دارد. قبل از بررسی مدل پژوهش به بررسی پیش‌فرض‌ها پرداخته شد. داده‌ها نشان داد که شاخص مربوط به کجی و کشیدگی هیچکدام از عامل‌ها، از مرز ۲± عبور نکرده و توزیع داده‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش نرمال است. نتایج آزمون کولموگروف اسیمرنوف نیز نشان داد که این پیش‌فرض برقرار است (p>۰/۰۵)، بنابراین می‌توان گفت توزیع از منحنی نرمال پیروی می‌کند. نتایج آزمون همگنی ضریب رگرسیون نیز برای هیچ کدام از متغیرها معنادار نبود (p>۰/۰۵، F= ۷۲۴). لذا، پیش‌فرض همگنی رگرسیون نیز برقرار است. از شاخص تورم واریانس برای بررسی همخطی چندگانه استفاده شد. تورم واریانس (VIF) بالاتر از ۱۰ نشان‌دهنده هم‌خطی بودن است (استیونس[1]، ۲۰۰۲)؛ که در تحقیق حاضر، مقادیر به‌دست‌آمده از محاسبه عامل تورم واریانس نشان داد که پدیده هم‌خطی‌بودن در متغیرهای پژوهش رخ نداده است.



شکل ۱. مدل رابطه بین انگیزش شغلی و توسعه حرفه‌ای معلم با نقش کیفیت‌زندگی کاری

شکل ۱، رابطه جو بین انگیزش شغلی و توسعه حرفه‌ای معلم با نقش میانجیگری کیفیت‌زندگی کاری را نشان می‌دهد. از میان این ضرایب بالاترین ضریب (۰/۴۳) به مسیر کیفیت زندگی کاری و توسعه حرفه‌ای معلم و ضعیف‌ترین ضریب (۰/۲۹) به مسیر انگیزش شغلی و کیفیت‌زندگی کاری اختصاص دارد. خلاصه نتایج در جدول ۲ آمده است.

1 Stevens

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

جدول ۲. برآورد ضرایب مسیرهای مستقیم در مدل مفهومی پژوهش

مسیرهای مستقیم	ضرایب مسیر غیر استاندارد	ضرایب مسیر استاندارد (β)	نسبت بحرانی (t)	سطح معنی‌داری	نتیجه فرضیه
انگیزش شغلی ← کیفیت زندگی‌کاری	۰/۲۳	۰/۲۹	۴/۶۹	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
انگیزش شغلی ← توسعه حرفه‌ای معلم	۰/۹۴	۰/۴۲	۷/۸۲	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
کیفیت زندگی‌کاری ← توسعه حرفه‌ای معلم	۰/۶۷	۰/۴۳	۷/۰۹	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه

بر اساس نتایج جدول ۲ اثر مستقیم انگیزش شغلی (۰/۲۹ = β، ۰/۰۰۱>p) کیفیت زندگی‌کاری معنادار است. اثر مستقیم انگیزش شغلی (۰/۴۲ = ۰۰۱/۰ ،β>p) بر توسعه حرفه‌ای معلم معنادار است. همچنین اثر مستقیم کیفیت زندگی‌کاری (۰/۴۳= β ، ۰/۰۵>p) بر توسعه حرفه‌ای معلم معنادر است. با توجه به خروجی Amos در شکل ۲ اعداد روی مستطیل نشان‌دهنده واریانس تبیین شده است، به این صورت که انگیزش شغلی در مجموع ۹ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی و کیفیت زندگی‌کاری در مجموع ۴۶ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای معلم را تبیین می‌کنند. . در جدول ۳ اطلاعات مربوط به نتایج آزمون بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم ارائه شده است.

جدول ۳ . نتایج آزمون بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم

متغیر پیش‌بین	متغیر میانجی	متغیر ملاک	برآورد استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معنی‌داری
انگیزش شغلی	کیفیت زندگی کاری	توسعه حرفه‌ای معلم	۰/۱۲۵	۰/۰۸۶	۰/۱۷۷	۰/۰۰۴

نتایج جدول۳ نشان داد مسیر غیرمستقیم انگیزش شغلی به توسعه حرفه‌ای معلم از طریق کیفیت زندگی کاری با توجه به سطح معنی‌دار ۰/۰۰۴ معنادار است. این نتیجه حاکی از آن است که انگیزش شغلی به واسطه کیفیت زندگی‌کاری بر توسعه حرفه‌ای معلم تأثیر معنادار دارد.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل مفروض

شاخص	X^2	X^2/df	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
مقدار قابل قبول	۶۴۵/۱۸۷	۳/۰۷ کوچکتر از ۳ مطلوب و تا ۵ قابل قبول	۰/۹۱ ۰/۹۰ یا بیشتر برازش خیلی خوب	۰/۹۱ ۰/۹۰ بیشتر برازش خیلی خوب	۰/۹۰ ۰/۹۰ بیشتر برازش خیلی خوب	۰/۹۱ ۰/۹۰ بیشتر برازش خیلی خوب	۰/۰۸۳ کمتر از ۰/۱ برازش خوب

طبق نتایج جدول ۴، شاخص‌های خی‌دو به درجه آزادی (**X^2/df**) با مقدار ۲/۸۶ قابل قبول، شاخص نیکویی برازش[1] با مقدار ۰/۹۱ برازش خیلی خوب، شاخص برازش هنجارشده[2] با مقدار ۰/۹۱ برازش خیلی خوب، شاخص برازش فزاینده[3] با مقدار ۰/۹۰ برازش خیلی خوب و شاخص برازش تطبیقی[4] با مقدار ۰/۹۶ برازش خیلی خوب، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد[5] با مقدار ۰/۰۸ برازش خوب مدل را نشان می‌دهند. جدول۲ اثرات مستقیم بین انگیزش شغلی و توسعه حرفه‌ای معلم با نقش کیفیت زندگی‌کاری را نشان می‌دهد.

1 goodness of fit index (GFI)
2 normed fit index(NFI)
3 incremental Fit Index(IFI)
4 comparative fit Index(CFI)
5 root mean square error of approximation **(RMSEA)**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری در معلمان متوسطه شهر اهواز بود. نتایج پژوهش نشان داد مدل پیشنهادی اصلاح شده با داده‌ها برازش نسبتاً خوبی دارد و می‌تواند واریانس توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین کند. اولین یافته حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که عامل انگیزش معلمان به صورت مستقیم بر توسعه حرفه‌ای معلمان نقش دارد. این یافته با یافته‌های اوسل آکوک و همکاران (۲۰۱۲)، ونجاکیتونگا[1] (۲۰۱۲)، هادی‌زاده طلاساز و همکاران (۱۳۹۴)، اوتهام و چک لینگ[2] (۲۰۰۹) و قنبری و یاسینی (۱۳۹۶) هماهنگ و همسو می‌باشد. دیگر پژوهش همسو با این یافته، تحقیق یوسف و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد که تاثیر انگیزش درونی و بیرونی را برعملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای را بررسی نمودند و ارتباط مثبت و معناداری بین انگیزش درونی و بیرونی و عملکرد وظیفه‌ای مشاهده نمودند. اسماعیلی و سامری (۱۳۹۸)، در پژوهش خود نشان دادند شرایط کاری سازمانی باعث ایجاد توسعه حرفه‌ای در سازمان می‌شود و بین توسعه حرفه‌ای و عملکرد معلمان در مدارس رابطه قوی وجود دارد. در نتیجه انگیزش معلمان بر فعالیت تدریس و توسعه حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

در تبیین این یافته‌ها باید گفت که مولفه‌های انگیزش شغلی از قبیل تنوع مهارت، هویت شغل، استقلال و بازخورد شغل هر کدام به نحوی بر توسعه حرفه‌ای معلمان اثر می‌گذارند؛ تنوع مهارت با گسترش نیازهای شغلی معلمان، هویت شغلی با شکل‌گیری گروهی منسجم معلمان برای انجام کارهای تیمی، اهمیت شغل با افزایش تماس‌ها با معلم، استقلال با آزادی در تصمیم‌گیری (استقلال از سرپرست) و نحوه اجرای شغل و سرانجام بازخورد با توانایی یک معلم در گفتگو برای اجرای شغلش به طور معمول و اینکه آیا شغل خود را به طور موثر انجام داده است یا خیر (برومند، ۱۳۹۲)، بر روی توسعه حرفه‌ای معلمان تاثیر دارند (برومند، ۱۳۹۲).

دومین یافته این پژوهش رابطه مستقیم کیفیت زندگی کاری بر توسعه حرفه‌ای بود. این یافته با یافته‌های عزیزی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، اسماعیلی لهمالی (۱۳۹۲)، کو بندرانت[3] و همکاران (۲۰۱۳)، نوهام[4] و همکاران (۲۰۱۱)، صبار یراحان و گیتانجالی[5] (۲۰۱۱)، هایرلازریل[6] و همکاران (۲۰۱۰) همسو بود. دیگر پژوهش همسو با این یافته تحقیق حمیدی و همکاران (۱۳۹۸) می‌باشد که نشان دادند کیفیت زندگی کاری با امنیت شغلی و با رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد. نتایج این پژوهش و پژوهش همسو ذکر شده بیانگر اثر کیفیت زندگی کاری بر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان می‌باشد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان استدلال نمود که ارتقای کیفیت زندگی کاری می‌تواند کلید افزایش بهره‌وری و رشد حرفه‌ای و کاهش بی‌تفاوتی شغلی گردد. اگر آموزش و پرورش به کیفیت زندگی کاری معلمان توجه نماید و در جهت افزایش آن برنامه‌ریزی کند، بی‌شک می‌تواند به دستاوردهای بزرگی در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان برسد. در تبیین این یافته‌ها همچنین می‌توان گفت: کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه‌های خود بر توسعه حرفه‌ای معلمان تاثیر می‌گذارد. به عنوان مثال بهبود حقوق و مزایای دبیران، کیفیت مطلوب امکانات بهداشتی، توسعه توانایی و قابلیت‌های معلمان، تامین فرصت رشد و امنیت شغلی، افزایش یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون‌گرایی و برابری همه معلمان، بهبود فضای کلی کار و زندگی، افزایش وابستگی اجتماعی بین معلمان، باعث بهبود روند توسعه حرفه‌ای آنها می‌گردد (محمودی مظلوم‌آباد و همکاران، ۱۳۹۷).

یافته سوم این پژوهش نیز نشان داد که کیفیت زندگی کاری به صورت مثبت رابطه بین انگیزش معلمان و توسعه حرفه‌ای آنها را میانجی‌گری می‌کند. این یافته همسو با تحقیق اعتباریان و محمدی یزدی (۲۰۱۶)، حقیقی و سلیمی (۲۰۱۴)، غضنفری و هاشمی (۱۳۹۶) و گیلبرت (۲۰۱۳) می‌باشد. به عبارت دیگر، انگیزش معلمان بر کیفیت زندگی کاری تأثیر دارد و کیفیت زندگی کاری سبب افزایش توسعه حرفه‌ای می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت: با تغییر انگیزش معلمان می‌توان بر کیفیت زند گی کاری و توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر گذاشت. پژوهشگران اشاره داشته‌اند به د لیل ماهیت حالتی بودن انگیزش شغلی می‌توان آن را توسعه داد. بنابراین، انگیزش معلمان قابل تغییر است و در نتیجه می‌توان آن را از طریق مداخلات آموزشی تغییر داد و در این راستا شاهد تغییر در میزان کیفیت زندگی کاری معلمان و نیز به تبع آن تغییر در توسعه حرفه‌ای معلمان بود. بازخورد مثبت، افزایش خودمختاری و هدف‌گذاری جزءِ برنامه های آموزشی هستند که می‌توانند سبب افزایش انگیزش معلمان شود (عرب و رحیمی، ۱۳۹۴).

1 Wenjakitonga
2 Othaman Acheak Lieng
3 Kubendrnt
4 Noaham
5 Sabar irajan & Geethanjali
6 Hayrol Azril

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد انگیزش شغلی معلمان، کیفیت زندگی کاری و توسعه حرفه‌ای معلمان را افزایش می‌دهند. همچنین کیفیت زندگی کاری میانجی رابطه انگیزش شغلی معلمان با توسعه حرفه‌ای معلمان می‌باشد. این نتایج حاکی از اهمیت انگیزش معلمان و کیفیت زندگی کاری در تعیین توسعه حرفه‌ای معلمان است. بنابراین، با تغییر انگیزش معلمان می‌توان بر کیفیت زندگی کاری و در نهایت بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر مثبت گذاشت.

این پژوهش نیز مانند پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی داشت: از جمله اینکه اجرای این پژوهش محدود به دبیران مرد متوسطه دوره دوم شهر اهواز است که تعمیم‌پذیری آن را به سایر جوامع و مناطق محدود می‌کند. همچنین به دلیل ماهیت رابطه‌ای این پژوهش، در مورد متغیرها نمی‌توان نتیجه‌گیری علّی به عمل آورد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مطالعات مشابه بر روی هر دو جنس و در سایر جوامع و مناطق جهت مقایسه بهتر نتایج انجام گیرد. از طرفی نیز، با انجام مطالعات طولی راه را برای بررسی علیت هموار نمود.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از کلیه کسانی که در انجام این تحقیق، پژوهشگر را یاری نمودند، مخصوصا دانش‌آموزانی که حوصله به خرج دادند و با صبر و شکیبایی همکاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید. لازم به ذکر است مقاله فوق مستخرج از رساله دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه لرستان می‌باشد.

منابع

اسماعیلی، ا و سامری، م. (۱۳۹۸). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی. *فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان*، ۱۴(۲)، ۱۲۸-۱۰۸. doi: 10.22108/nea.2020.119818.1414

اسماعیلی ل. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران، *پرسشنامه مالیات*، (۶۷): ۱۷۱-۱۹۶. URL: http://taxjournal.ir/article-1-200-fa.html

الماسی، ح؛ لطف الهی، م، و زراعی سیدانی، م. (۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، *مدیریت کسب و کار*، ۲(۹): ۸۱-۱۰۳. Doi: 20.1001.1.22520104.1391.4.13.5.0

ایمانی، ج. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس. *پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره*، ۴(۸)، ۱۵۰-۱۲۸. http://ensani.ir/fa/article/466382/

برومند، ز. (۱۳۹۲). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات پیام‌نور.

جعفری، ح؛ ابوالقاسمی، م، قهرمانی، م و خراسانی، ا؛ اباصلت، (۱۳۹۶). عوامل سازمانی و زمینه‌ای توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی، *فصلنامه علمی – پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۱۵(۱)، ۹۲-۷۳. http://ensani.ir/fa/article/453108/

جوادی، ر. خ؛ رسولی، م و حسنی، ج. (۱۳۹۸). طراحی پرسشنامه کیفیت زندگی معلمان. *نشریه ارگونومی*، ۷(۱)، ۱۹- ۱۰. ttps://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=485214

حمیدی، ی. ا؛ وکیلیان، م؛ روشنایی، ق. ا؛ مکوندی، ز؛ اتوگرا، م و بیات، ف. (۱۳۸۹). همبستگی کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، ۲۷(۱)، ۷۲-۶۴. http://nmj.umsha.ac.ir/article-۱۸۹۴-۱-fa.html

ذاکریان، س.ا؛ تیموری، غ.ح؛ احمدنژاد، ا؛ عباسی نیا، م؛ رحمانی، م و اصغری، م (۱۳۹۲). بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی، *مجله ارگونومی*، (۲۳: ۳۶-۴۶). URL: http://journal.iehfs.ir/article-1-44-fa.html

سلطانی، ا؛ و داستانی، م. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در استانداری اصفهان و ارائه یک الگوی جامع، *راهبردهای بازرگانی*، ۱(۲): ۲۹۵-۳۱۰. Doi: magiran.com/p1128234

طباطبائی، س و قربانی، م. (۱۳۹۷). اعتباریابی ابزار کوتاه سنجش هویت معلمی هیات علمی پزشکی، *مجله توسعه آموزشی در علوم پزشکی*، ۱۱(۳۰)، ۵۶-۶۹. URL: http://zums.ac.ir/edujournal/article-1-855-fa.html

عباس‌زاده، ح، محمودی امیری نوری، آ. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس. *پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره*، ۴(۸)، ۱۵۰-۱۲۸. http://ensani.ir/fa/article/341360/

عرب فیض آبادی، ش، کریم‌زاده، ص و شهرکی‌پور، ح. (۱۳۹۳). پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان براساس مدل کیفیت زندگی کاری والتون، *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۰(۱)، ۷۸-۶۳. Doi: 20.1001.1.20081138.1393.10.1.4.1

عرب، ن و رحیمی، م. (۱۳۹۴). نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روانشناختی و رضایت از زندگی. *فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت*، ۱(۱)، ۵۸-۴۹. https://journal.ihepsa.ir/article-1-148-fa.html

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

عزیزی نژاد، ب؛ پورحیدر، ر؛ قلی‌نژاد، ز، و محمدرضایی، ژ. (١٣٩۴). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ١٢(١١): ١٠۵۴-١٠۶١.URL: http://unmf.umsu.ac.ir/article-٢٣١٨-١-fa.html

غضنفری، ف و هاشمی، ش.(١٣٩۶). بررسی کیفیت زندگی کاری و انگیزش پیشرفت در کادر درمانی بیمارستان شهدای عشایر خرم‌آباد. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، ۶(١)، ٣٩-٣٠. http://78.39.35.47/article-1-478-fa.html

فتاح، ن و علیزاده رنجبر، ن. (١٣٩٣). رابطه توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(١٨)، ٩١-١٠٨. http://ensani.ir/fa/article/364860/

ستوده قربانی، س و سوری، ح. (١٣٩٩). ارتباط بین فرسودگی شغلی کیفیت زندگی در کارکنان حوزه سلامت، نتایج اولیه کوهرت سلامت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ٣٠(١٩٢)، ٩۶-٨٧. magiran.com/p2215438

کلانتری خاندانی، ع. ا و فرخی، م. ح. (١٣٩۵). نگاهی به توسعه حرفه‌ای معلمان فکور و تبیین درس پژوهی و فعالیت یادگیری. *فصلنامه تربیت معلم فکور*، ٢(٣)، ٧٣-٩۶. http://ensani.ir/fa/article/457872/

محمودی مظلوم‌آباد، س. س؛ زارع‌زاده مهریزی، ر؛ خدایاریان و فلاح‌زاده، ح. (١٣٩٧). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال ١٣٩٧. *طلوع بهداشت یزد*، ٢٠(١)، ١١-١.https://tbj.ssu.ac.ir/browse.php?a_id=3024&slc_lang=fa&sid=1&ftxt=1&html=1

مومن‌فر، ز؛ دستیار، و و رمضانی، گ. ا. (١۴٠٠). نقش واسطه‌ای مدیریت کیفیت جامع در رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی (مورد مطالعه: معلمان شهر فیروزآباد). *نشریه توسعه حرفه‌ای معلم*، ۶(١)، ۵٧-٧٧. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=580553

مهدی‌زاده اشرفی، ع و ایلکا، ح. (١٣٨٩). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون، *پژوهشگر (مدیریت)*، ٧(٢٠): ١-٨. http://ensani.ir/fa/article/276992/

نعیمی، گ؛ نظری، ع م، و ثنایی ذاکر، ب. (١٣٩١). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ١۴(١٠): ۵٧-٧٢. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=177315

هادی‌زاده طلاساز؛ ز؛ نورانی سعدالدین، ش و شاکری، م. ت . (١٣٩۴). بررسی رابطه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها، *فصلنامه حیات*، ٢١(١): ۵۶-۶٧. https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=292835

یاسینی، ع؛ عباسیان، ع. ا و یاسینی، ط. (١٣٩٢). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴(١١): ٣٣-۵٠. http://jedu.marvdasht.iau.ir/article_66.html

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1),10- 20. https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007

Beh, L.S.; and Rose, R.C. (2007). Linking QWL and job performance: Implication for organozations. *Performance improvement*, 46(6), 30-35. https://doi.org/10.1002/pfi.139

Bicaj, A &Treska, T. (2014). The effect of teacher professional development in raising the quality of teaching (pilot research), *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing, Rome-Italy*, 3(6), 369-377. DOI:10.5901/ajis.2014.v3n6p369

Chandra, A: D, Cooper, W; F. Cornick, M; F. Malone. M (2010). A Study of motivational factors for accounting educators: What are their Concerns?. *Research in Higher Education Journal*. https://www.aabri.com

Etebarian, A. & Mohammadi Y. N. (2016). The Relationship Between Institutionalization of Ethics and Quality of Work Life with Managers' Job Satisfaction. *International Business Management*, 10(7),1177-82. https://medwelljournals.com/abstract/?doi=ibm.2016.1177.1182

Braehler , C., Gumley, A., Harper, J., Wallace, S., Norrie, J & Gilbert , P. (2013). Exploring change processes in compassion focused therapy in psychosis: Results of a feasibility randomized controlled trial. *British journal of clinical psychology*. 52,199-214. DOI: 10.1111/bjc.12009

Guskay, T. R. (2016). *Evaluating Professional development*: Thousand Oaks, CA. https://www.cdc.gov/healthyschools/tths/pd_guide.htm

Honarmand Haghighi Chamesghali, H. & bagher Salimi, S. (2014). The relationship between institutionalization of ethics, quality of work life and Employee job outcomes (Case study: Employee of national Iranian oil product Distribution Company). *World Essays Journal*, 1(2),50–54. https://ums.srbiau.ac.ir/article_11207.html?lang=en

Howard-Jones, P., Jay, T., & Galeano, L. (2020). Professional Development on the Science of Learning and teachers' Performative Thinking—a Pilot Study. *Mind, Brain, and Education*, 14(3), 267-278. https://doi.org/10.1111/mbe.12254

Hong KS, Tan KW, Bujangs. (2010). Relationships Between work life Quality of Teachers with work commitment, Stress And Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak, Malaysia, *Journal Technology*, 52 (2010): 1-15. DOI:10.11113/jt.v52.133

Hayrol Azril MS, Jegak U, Asiah M, Noor Azman A, Bahman AS, Jamilah O, & Thomas K. (2010). Can quality of work life affect work performance among government agriculture extentsion officers? A case from Malaysia, *journal of social sciences*, 6 (1). 64-73. https://www.researchgate.net/publication/

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]

Kubendrt V, Muthukumar S, Priyadharshini M. (2013). Impact of Quality of Work Life on the Performance of the Employees in it Organisations, *Indian Journal of Economics and Development*,1(3):82-5. https://www.google.com/

Nickson, W. J (1973). *Haw throne experiments*. pp, 298-302 inc. Heyel (ed), The encyclopedia of management, 2nded. New York: Van No strand Reinhold.

Noaham KE, Hummelshoj L, Webster P, et al. (2011). Impact of endometriosis on quality of life and work productivity: a multicenter study across ten countries, *Fertility and sterility*, 96(2):366-73.doi: 10.1016/j.fertnstert.2011.05.090.

Oseil Akuoko; K & Dwumah, P; Mahama Baba, W. (2012). Teacher motivation and quality education delivery: A study of public basic schools in tamale metropolis in Ghana, *Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(12), 29-46. https://www.researchgate.net/

Othman A, Cheak Lieng M. (2009). Relationship between quality of work life (QWL) and job satisfaction: a case study of enterprise "XYZ" in Malacca, *International Conference on Human Capital Development*, May; 1-6. https://www.semanticscholar.org/paper/

Palardy, G. J. & Rumberger, R. W. (2008). Teacher effectiveness in first grade: The importance of background qualifications, attitudes, instructional practices for student learning. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 30(2), 111-140. https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0162373708317680

Richter, D. Kunter, M. Klusmann, u. Ludthe, O.& Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching Career: *Teacher Education*. 27(1), 116-126. https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.008

Sabarirajan A, Geethanjali N. (2011). A study on quality of work Life and organizational performanceamong the employees of public and private banks in Dindigul, Int J Eco Res,2(6): 38-45.http://www.jiarm.com

Tong, Lee Fui and Han, Yeap Boon (2005). Applying TQM philosophy to the teaching and learning process, Monash University, Malaysia. https://www.monash.edu/

Villeges,. Reimers,. E. (2003). The Professional Development of Teachers as Lifelong Learning: Models, Practices and Factors That Influence It. Washington, DC. https://www.hmhco.com/

Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journa of Managerial Psychology*, *30(2)*, 133-150 https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.6.53]