

تبیین رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران)

رضا حیدری فرد^۱، ندارستمی^۲، نسترن شیرخانی^۳

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایران

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهر کامیاران انجام شد. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران به تعداد ۳۰۰ نفر تشکیل دادند، که نمونه آماری با استفاده جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۸۵ نفر تعیین گردید و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی متناسب با حجم از هر دو گروه زن و مرد انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) مورد استفاده قرار گرفت. پایایی آن‌ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۴ انجام شد. نتایج نشان داد که بین فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد فضیلت سازمانی، خوش‌بینی به‌تنهایی توانسته است ۲۱ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی را به خود اختصاص دهد و از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری نیز مؤلفه‌های یکپارچگی و انسجام اجتماعی و شرایط کاری ایمن و بهداشتی ۲۲ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی را به خود اختصاص داده‌اند. در پایان بر اساس یافته‌ها پیشنهادهایی جهت افزایش اشتیاق شغلی معلمان ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان مدارس ابتدایی

۱. مقدمه

در طول سالیان متوالی عوامل درونی و بیرونی بسیاری که بر عملکرد معلمان و به دنبال آن بر دانش‌آموزان مؤثر است، بررسی شده‌اند (کولوفاس، رانگتراکول و واگوانیچ ، ۲۰۱۴) که تجارب تعداد زیادی از معلمان بیان کننده استرس و فرسودگی بوده است. اخیراً مفهوم روانشناسی مثبت‌نگر و شاخه‌های آن که شامل اشتیاق شغلی است تبیین کننده چرایی این فرسودگی و کاهش بازدهی آموزشی است (باکر و اسچافیل، ۲۰۰۸). اشتیاق شغلی معلمان به چگونگی درگیریشان در کار و علاقه‌ای که به شغل خود دارند مربوط می‌باشد (باکر و بال ، ۲۰۱۰). مطالعات نشان‌دهنده وجود ارتباط میان اشتیاق شغلی معلمان با متغیرهای مهم مربوط به نوع شغل و عوامل روان‌شناختی است. در این پژوهش به ارتباط میان فضیلت سازمانی مدارس و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان پرداخته شده است.

ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا در محیط کاری تحت عناوینی چون محیط کاری مثبت، سازمان مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت-گرا، پژوهش سازمانی مثبت‌گرا و روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای مثبت‌گرا آغاز شد (دونالدسون و دولوت ، ۲۰۱۳). از مفاهیم مورد مطالعه در این جنبش فضیلت سازمانی است. فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد. به بیان دیگر فضیلت در سازمان‌ها به معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، اعمال و تمایلات رفیع و متوالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (ریگو، ریبرو، کانه و جساینو ، ۲۰۱۱). پژوهش‌های مختلفاً نشان داده‌اند که فضیلت سازمانی و هویت سازمانی با اشتیاق شغلی (امین بیدختی، جعفری و مرادی مقدم، ۱۳۹۶؛ مهدی‌پور رابر و بازمانده، ۱۳۹۴؛ طبائیان و کرامتی، ۱۳۹۳؛ خسروی، ۱۳۸۹؛ نوری، عریضی، زارع و بابامیری، ۱۳۸۹؛ مصلح گرمی، سلطانی و زاهدباپلان، ۱۳۹۹؛ ترکیان و کریمی، ۱۳۹۸؛ اسدزاده باویل، ۱۳۹۴؛ وانگ، ایکسیو، زانگ و لی ، ۲۰۲۰؛ کارتو، استاتو و فیژیانی ، ۲۰۲۰؛ بابکوک روبرسون و استریکلند، ۲۰۱۰؛ لی، چانگ و کیم ، ۲۰۲۰) رابطه دارد.

یکی از متغیرهای دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری، فرآیندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و مناسبی که به این منظور ایجاد شده در تصمیم‌هایی که بر شغل آنها به طور خاص و بر محیط کار آنها به طور عام اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت دارند (چی‌روز، به، یولی و ایدریس ، ۲۰۰۶) و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آنها بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار بر روی آنها کاهش می‌یابد (آدهیکانی و گاتام ، ۲۰۱۰). در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس خودگردانی و عزت‌نفس می‌کنند (رامستاد ، ۲۰۰۹). پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری با عملکرد کاری (رحیمیان و نجفی، ۱۳۹۴؛ پولیتیس ، ۲۰۰۵)، سلامت روانی (فرح‌بخش و ستار، ۱۳۹۱) و بهره‌وری کارکنان

^۱Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich^۲BAL^۳Donaldson & Dollwet^۴Rego, Ribeiro, Cunha & Jesuino^۵Wang, Xu,Zhang & Li^۶Kartono, Astuti & Febriyani^۷Li, Chung & Kim^۸Che Rose, Beh, Uli & Idris^۹Adhikani & Gautam^{۱۰}Ramstad^{۱۱}Politis

(نصرت پناه، حسنی و یزدی، ۱۳۹۱) رابطه دارد. اشتیاق شغلی با بهزیستی روان شناختی (هداوند، تجلی و شهریار احمدی، ۱۳۹۹؛ تیان، لیو، هانگ و هابنر، ۲۰۱۳؛ رحیمی کلور و کاظم زاده، ۱۳۹۷)، اشتیاق (کریمی یوسفی، ۱۳۹۳)، اشتیاق شغلی و نشاط شغلی (عیدی، ضبیحی و رضایی فر، ۱۳۹۸) و رضایت شغلی (تفرشی، ۱۳۹۹؛ جابین، فریسن و گادی، ۲۰۱۸؛ اوی، لی، پانگ و لین، ۲۰۱۳) ارتباط دارد.^۴

با توجه به اهمیت نقش فضیلت سازمانی مدارس و کیفیت زندگی کاری در ایجاد اشتیاق شغلی و اهمیت اشتیاق شغلی معلمان به عنوان تربیت کنندگان نسل آینده و آینده سازان کشور لذا این پژوهش درصدد پاسخ به این پرسش است که «آیا بین فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟»

۲. پیشینه پژوهش

در رابطه با موضوع پژوهش مطالعاتی در داخل و خارج انجام گرفته است. که به آنها اشاره می گردد. رضایی سدهی و رضایی کلیدیری (۱۳۹۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی «نقش میانجی شادی و نشاط در تأثیر فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی» با نمونه آماری ۳۱۹ نفر از کارکنان بانک در استان گیلان انجام گرفته بود، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی و شادی و نشاط تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین فضیلت سازمانی بر شادی و نشاط نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در ادامه نقش میانجی شادی و نشاط در رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی مورد تأیید قرار گرفت. تقی پور و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی «نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی (ره) نیروی دریایی» و جامعه آماری کارکنان شاغل که دارای سمت سازمانی بوده و در دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر با تعداد کل ۲۳۰ و نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی مورگان ۱۴۰ نفر انجام گرفته است، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیرگذار است. مصلح گرمی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی که با هدف «بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی گری جو اخلاقی سازمان در مدارس ابتدایی شهرستان پارس آباد» که با جامعه آماری ۵۹۹ نفر از معلمان شاغل به تدریس در دوره ابتدایی سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ شهرستان پارس آباد و با نمونه ۲۲۸ نفر (۱۶۵ مرد، ۶۳ نفر زن) با روش نمونه گیری خوشه ای انجام گرفته است، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مستقیم دارد. همچنین فضیلت سازمانی با نقش میانجی جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر غیرمستقیم دارد. تفرشی (۱۳۹۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی «پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک ملت»، انجام شده بود، با جامعه آماری کلیه کارکنان مرد بانک ملت شعب تهران در سال ۱۳۹۷ که با روش نمونه گیری خوشه ای از ۲۰ شعبه انتخاب شده تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین عوامل توسعه و قابلیت های انسانی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، وجود قانون گرایی در سازمان و وابستگی اجتماعی زندگی کاری، قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشند.

ترکیان و کریمی (۱۳۹۸) در پژوهشی که با عنوان «تعیین مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان شناختی و اشتیاق شغلی» (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان)، با جامعه آماری معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان به تعداد ۲۲۳۴ بودند که تعداد ۳۲۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی مرحله ای از بین آنها انتخاب شد، انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، بین فضیلت و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان شناختی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

عیدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی که با هدف «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و نشاط کارکنان با توجه به نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی» با جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت آب منطقه ای استان خراسان رضوی که تعداد آنها ۲۵۰ نفر و انتخاب نمونه ۱۳۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده و جدول مورگان، انجام گرفته بود، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، بین کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین اشتیاق شغلی نقش افزایشی و مؤلفه های آن نقش افزایشی و کاهشی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری با نشاط سازمانی کارکنان دارند.

^۴Tian, Liu, Huang & Huebner

^۵Jabeen, Friesen & Ghoudi

^۶Ooi, Lee, Chong & Lin

معافی مدنی و خلعتبری (۱۳۹۷)، در پژوهشی که با هدف بررسی «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجی گری هوش هیجانی» انجام گرفته بود. جامعه آماری تحقیق نیز شامل همه کارکنان بیمارستان های غرب مازندران بود که با توجه به تعداد متغیرها، ۱۲۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، بین سطح کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با شدت افسردگی شغلی رابطه معکوس و معنادار است.

رحیمی کلور و کاظم زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی که با هدف «بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل)» انجام گرفته بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه) شهرستان اردبیل است که تعداد آنها برابر ۵۱۸۵ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد نمونه آماری برابر ۲۰۰ نفر به دست آمد که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، بین شوق کار، وقف در کار و نمره کل اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین بین پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و نمره کل بهزیستی روان-شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی که با هدف بررسی «رابطه جامعه پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی» انجام گرفته بود. جامعه آماری تحقیق شامل همه ی معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهر سمنان (۱۳۵۰ نفر) بود. شرکت کنندگان ۲۸۰ نفر از معلمان دوره ی ابتدایی و متوسطه ی اول (۱۷۶ نفر معلمان دوره ی ابتدایی، ۱۰۴ نفر معلمان دوره ی متوسطه) بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، بین جامعه پذیری سازمانی، هویت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جامعه پیری سازمانی بر اشتیاق شغلی، جامعه پذیری سازمانی بر هویت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین، هویت سازمانی بر اشتیاق شغلی و هویت سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

وانگ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی که با هدف بررسی «هویت حرفه ای و رضایت شغلی و اشتیاق» بر روی ۱۳۱۲ نفر از کارمندان هتل در چین انجام گرفته است، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که هویت حرفه ای و سازمانی نقش ویژه ای بر اشتیاق به اشتغال و رضایت شغلی دارد. کارتونو و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی که با هدف بررسی «تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار سازمانی» بر روی ۵۸ کارمند با روش نمونه گیری کل شماری انجام گرفته است، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که اشتیاق به شغل و حرفه بر نوع رفتار سازمانی و رفتار در محیط کار تأثیر دارد. لی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی که با هدف «تحقیق در مورد سازمان و رضایت شغلی» با نظرسنجی از ۳۷۸ نفر از کارمندان انجام گرفته است، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، سازمان و نوع عملکرد سازمانی با رضایت شغلی افراد در ارتباط است. ریتا، پایانگان، توهومنا و اراری (۲۰۱۹)، در پژوهشی که با عنوان «تأثیر تعدیل کننده رفتار شهروندی سازمانی بر تأثیر تعهد سازمانی، رهبری تحول آفرین و انگیزه کار بر عملکرد کارکنان» با نمونه آماری ۲۲۴ معلم انجام گرفته بود، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، چگونگی رفتار با سازمان ها با اعضای خود منجر به ایجاد اشتیاق و تعهد به کار در افراد یا ترک کار و ایجاد رخوت در آنها می شود. سازمان هایی که اقناع کننده تر باشند بیشتر مورد توجه اعضای خود قرار می گیرند. ژانگ (۲۰۱۹) در پژوهشی که با عنوان «چگونگی ایجاد انگیزه و حفظ کارمندان در چین با بررسی عوامل مؤثر در اشتیاق کارکنان در کار» بر روی نمونه ای ۱۲۰ نفره انجام داده، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، عوامل سازمانی مانند حفظ شأن افراد، روابط اجتماعی در سازمان، امتیازهای مادی و امنیت روانی افراد در محیط کار موجب حفظ انگیزه و اشتیاق افراد در یک شغل می شود.

چریف و آتن (۲۰۱۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی کارمندان دانشگاهی و قصد گردش مالی: نقش میانجی انگیزه ذاتی» بر روی نمونه ای ۹۰ نفری انجام گرفته بود، نتایج نشان دادند که، اخلاق رهبری در سازمان بر انگیزه، عملکرد و کارایی افراد شاغل در یک سازمان اثربخش است.

اپینتی و چن (۲۰۱۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی «توانمندسازی، اشتیاق و عملکرد شغلی» و نمونه آماری ۱۵۰ کارمند انجام گرفته بود، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، توانمندسازی افراد در سازمان و ایجاد امنیت روانی و شغلی و وجود عدالت در سازمان بر عملکرد شغلی و ایجاد اشتیاق در افراد مؤثر است.

^۱Rita, Payangan, Rante, Tuhumena & Erari

^۲Zhang

^۳Shareef & Atan

^۴Appienti & Chen

جابین و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی که با هدف «بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان و تأثیر بر رضایت شغلی و قصد ترک کار» با جامعه آماری زنان شاغل در سازمان های مختلف بخش دولتی در امارات متحده عربی و نمونه ۳۷۸ نفر انجام گرفته بود نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که زنانی که کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند رضایت شغلی و تمایل به اشتغال و نشاط شغلی در آنها بالاتر است.

فاتماساری، آل و وولیدا (۲۰۱۸)، در پژوهشی که با عنوان «تأثیر کیفیت زندگی کاری و انگیزه در تعامل کارکنان با رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مداخله گر» با نمونه آماری ۷۴ کارمند انجام دادند، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، کیفیت زندگی کاری می تواند بر رضایت شغلی افراد مؤثر باشد و همچنین وجود انگیزه در کار نیز به نوعی می تواند نقش مهمی بر رضایت از شغل و تعهد کاری داشته باشد.

گارگ (۲۰۱۷)، در پژوهشی که با هدف بررسی «معنویت محیط کار و عملکرد سازمانی در زمینه هندی: اثر واسطه ای تعهد سازمانی، انگیزه کار و درگیری کارکنان» بر روی نمونه ای از ۷۰ نفر از افراد شاغل انجام گرفته بود، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده است که، عملکرد سازمانی و محیط کاری سالم موجب افزایش بازدهی شغلی و تعهد کارکنان به آن سازمان می شود و انگیزه کار و اشتیاق را در افراد افزایش می دهد.

۳. روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد، و از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان آموزش دهنده دانش آموزان مقطع ابتدایی شهر کامیاران از توابع استان کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۳۰۰ نفر بودند.

تعداد ۱۶۹ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. به جهت جلوگیری از افت نمونه، عدم عودت پرسشنامه های تکمیل شده و... ده درصد بیشتر یعنی ۱۸۵ نفر محاسبه شد. و با عنایت به دوطبقه زن و مرد به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۱۸۵ نفر انتخاب شد.

پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد، با توجه به شرایط موجود و ویروس کرونا در جهت رعایت دستورالعمل ها و موارد بهداشتی پرسشنامه ها از طریق الکترونیکی (پرس لاین) تنظیم و سپس لینک آن از طریق فضای مجازی برای افراد ارسال گردید. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-24 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد.

۴. یافته ها

بر اساس نتایج آمار توصیفی از ۱۸۵ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۱۲۹ نفر (معادل ۶۹/۷۳ درصد) زن، تعداد ۵۶ نفر (معادل ۳۰/۲۷ درصد) مرد بوده اند؛ بنابراین، تعداد بیشتر جنسیت نمونه پژوهش، زن بوده است. از ۱۸۷ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۱۰ نفر (معادل ۵/۳۴ درصد) دارای سن کمتر از ۲۵ سال، تعداد ۵۲ نفر (معادل ۲۸/۳۴ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، تعداد ۵۰ نفر (معادل ۲۶/۷۳ درصد) بین ۳۱ تا ۳۵ سال، تعداد ۳۳ نفر (معادل ۱۸/۱۸ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال، تعداد ۱۶ نفر (معادل ۸/۵۵ درصد) بین ۴۱ تا ۴۵ سال، تعداد ۱۶ نفر (معادل ۸/۵۵ درصد) بین ۴۶ تا ۵۰ سال و تعداد ۸ نفر (معادل ۴/۲۷ درصد) دارای سن بالای ۵۱ سال بوده اند؛ بنابراین، تعداد بیشتر نمونه پژوهش، دارای سن بین ۲۶ تا ۳۰ سال بود. از ۱۸۵ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۱۰ نفر (معادل ۵/۳۴ درصد) دارای تحصیلات کاردانی، تعداد ۹۸ نفر (معادل ۵۲/۹۴ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی، تعداد ۷۴ نفر (معادل ۴۰/۱۰ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و تعداد ۳ نفر (معادل ۱/۶۰ درصد) دارای تحصیلات دکترا هستند. بنابراین، تعداد بیشتر نمونه پژوهش دارای تحصیلات دانشگاهی کارشناسی می باشند.

فرضیه اصلی: بین فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج استنباط شده جدول (۱) مشخص می شود، مقدار سطح معنی داری بین دو متغیر ۰/۰۰۰ می باشد و چون کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ می باشد لذا می توان گفت که بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد همچنین بر اساس ضریب

^۱Fatmasari, Al & Wulida

^۲Garg

همبستگی به دست آمده نیز می توان گفت که چون علامت ضریب به صورت مثبت ظاهر شده است لذا، فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری داشته است. بر اساس تائید این دو رابطه می توان گفت که فرضیه اصلی تائید می شود.

مسیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
فضیلت سازمانی - < اشتیاق شغلی	۰/۳۶۳	۰/۰۰۰	مثبت و معنی دار
کیفیت زندگی کاری - < اشتیاق شغلی	۰/۴۱۹	۰/۰۰۰	مثبت و معنی دار

۱- هر یک از مؤلفه های فضیلت سازمانی می تواند اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران را پیش بینی نماید.

مدل	متغیر وارد شده	متغیر حذف شده	روش
۱	خوش بینی سازمانی	-	گام به گام

مدل	ضریب تعیین R	مجذور ضریب تعیین R	ضریب تعیین تعدیل شده R	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۴۳۳	۰/۱۸۷	۰/۱۸۲	۵/۴۷	۱/۵۴۱

با توجه به نتیجه رگرسیون گام به گام نشان داده شده است که از پنج متغیر تعریف شده برای رگرسیون تنها خوش بینی سازمانی وارد مدل شده است و چهار متغیر دیگر از مدل حذف شده اند. نتایج به دست آمده نشان داد که متغیر خوش بینی سازمانی در مجموع توانسته است ۰/۴۳ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی را تبیین کنند. همچنین با توجه به اینکه شاخص دوربین واتسون به دست آمده بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، نشان می دهد که استفاده از تحلیل رگرسیون بلامانع می باشد.

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	ضریب معناداری
رگرسیون	۱۱۲۷/۳۱۱	۱	۱۱۲۷/۳۱۱		
باقی مانده	۴۸۸۶/۲۶۵	۱۷۳	۲۹/۹۷۷	۱۳۷/۶۰۶	۰/۰۰۰
کل	۶۰۱۳/۵۷۶	۱۸۵			

نتایج تحلیل رگرسیون در بخش تحلیل واریانس (جدول ۵) نشان داد که با توجه به مقادیر بالای آماره فیشر F (۱۳۷/۶۰۶) و سطح معناداری حاصل شده (۰/۰۰۰)، می توان گفت که نتایج حاصل از رگرسیون صحیح و معنی دار می باشد.

متغیرها	اثرات استاندارد نشده		اثرات استاندارد شده		T	ضریب معناداری
	B	خطای استاندارد	Beta			
مقدار ثابت	۲۰/۱۴۳	۲/۸۱۶	-		۷/۱۵۳	۰/۰۰۰
خوش بینی	۱/۳۴۱	۰/۲۱۹	۰/۴۳۳		۶/۱۳۲	۰/۰۰۰

با توجه به مقادیر حاصل شده برای ضریب بتا یا همان اثر استاندارد شده متغیرهای حذف شده از مدل مستقل، می توان گفت چون سطح معنی داری تمامی متغیرهای ذکر شده در جدول فوق بالاتر از ۰/۰۵ می باشد لذا اعتماد سازمانی، بخشش سازمانی، شفقت سازمانی و انسجام سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیری ندارند.

۲- هر یک از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری می تواند اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران را پیش بینی نماید.

جدول ۶. متغیرهای وارد شده و حذف شده از مدل

مدل	متغیر وارد شده	متغیر حذف شده	روش
۱	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	-	گام به گام
۲	شرایط کاری ایمن و بهداشتی	-	گام به گام

جدول ۷. مقدار ضریب تعیین حاصل از تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری

مدل	ضریب تعیین R	مجذور ضریب تعیین R	ضریب تعیین تعدیل شده R	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۴۵۰	۰/۲۰۳	۰/۱۹۸	۵/۴۲	۱/۸۲۳
۲	۰/۴۷۶	۰/۲۲۶	۰/۲۱۷	۵/۳۵	

با توجه به نتیجه رگرسیون گام به گام در مرحله اول نشان داده شده است که از هشت متغیر تعریف شده برای رگرسیون تنها دو متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی و شرایط کاری ایمن و بهداشتی وارد مدل شده است و متغیرهای دیگر از مدل حذف شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که متغیرهای یکپارچگی و انسجام اجتماعی و شرایط کاری ایمن و بهداشتی در مجموع توانسته است ۴۷ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی را تبیین کنند. همچنین با توجه به اینکه شاخص دوربین واتسون به دست آمده بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، نشان می دهد که استفاده از تحلیل رگرسیون بلا مانع می باشد.

جدول ۸. تحلیل واریانس مربوط به متغیر اشتیاق شغلی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	ضریب معناداری
مدل ۱	رگرسیون	۱	۱۲۱۹/۵۳۹	۴۱/۱۶۵	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۱۷۳	۲۹/۴۱۱		
	کل	۱۸۵			
مدل ۲	رگرسیون	۲	۶۸۰/۰۸۱	۲۳/۶۷۶	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۱۷۲	۲۸/۷۲۵		
	کل	۱۸۵			

نتایج تحلیل رگرسیون در بخش تحلیل واریانس (جدول ۲۷-۴) نشان داد که با توجه به مقادیر بالای آماره فیشر F (۲۳/۶۷۶) و سطح معناداری حاصل شده (۰/۰۰۰)، می توان گفت که نتایج حاصل از رگرسیون صحیح و معنی دار می باشد.

جدول ۹. ضرایب استاندارد شده و نشده حاصل از تحلیل رگرسیون اشتیاق شغلی

مدل	متغیرها	اثرات استاندارد نشده	اثرات استاندارد شده	T	ضریب معناداری
	-	B	خطای استاندارد	Beta	
۱	مقدار ثابت	۴۵/۶۶۱	۱/۳۷۸	-	۳۳/۱۲۶
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۸۰۳	۰/۱۲۵	۰/۴۵۰	۶/۴۳۹
	مقدار ثابت	۴۶/۳۱۵	۱/۳۹۴	-	۳۳/۲۲۸
۲	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۵۱۹	۰/۱۷۸	۰/۲۹۱	۲/۹۲۲
	شرایط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۴۹۴	۰/۲۲۳	۰/۲۲۱	۲/۲۱۳

با توجه به مقادیر حاصل شده برای ضریب بتا یا همان اثر استاندارد شده متغیرهای حذف شده از مدل مستقل، می توان گفت چون سطح معنی داری تمامی متغیرهای ذکر شده در جدول فوق پایین تر از ۰/۰۵ می باشد لذا یکپارچگی و انسجام اجتماعی با ضریب بتای ۰/۱۷ و شرایط کاری ایمن و بهداشتی با ضریب بتای ۰/۲۲ بر اشتیاق شغلی تأثیر معنادار دارند.

۵. نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ انجام گرفت. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون گام به از میان پنج مؤلفه انسجام، اعتماد، بخشش، خوش بینی و شفقت، خوش بینی سازمانی با ضریب بتای ۰/۴۳ توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارد و سایر مؤلفه ها از مدل حذف شده اند.

با توجه به نتایج به دست آمده مشخص می شود که بعد خوش بینی سازمانی در مدارس مورد مطالعه شمول بیشتری نسبت به سایر ابعاد فضیلت سازمانی مدارس داشته اند. این مطلب مبین این نکته است که فضیلت سازمانی در مدارس مورد مطالعه، بیشتر در حوزه خوش بینی سازمانی موفق بوده است. به عبارتی می توان گفت که، معلمانی که ادراک مثبتی از سازمان و شغل خود دارند یا به عبارتی جو مدرسه و سازمان را سالم و مثبت تلقی می کند و به نوعی خوش بینی بیشتری نسبت به سازمان خود دارند اشتیاق شغلی بیشتری دارند. نگرش و برداشت افراد از محیط فیزیکی به ویژه محیط روانی اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان تأثیر معنادار دارد. خوش بینی سازمانی، به حس کردن هدف ژرف و انتظار موفقیت سازمان در مواجهه با چالش ها اشاره دارند که با توجه به نتایج حاصل شده، می توان گفت که مدیران مدارس در این بعد موفق بوده اند و تا حد زیادی توانسته اند معلمان را در این دو بعد از فضائل سازمانی تشویق کنند. این یافته نقش زیربنایی و اساسی خوش بینی سازمانی را به عنوان بعد اساسی فضیلت سازمانی نمایان می سازد. لذا می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان خوش بینی در مدارس می توان انتظار داشت که اشتیاق شغلی در معلمان به میزان قابل توجهی افزایش یابد. فضائل سازمانی مدارس شامل ویژگی های شخصیت اخلاقی سازمان است که به عنوان رفتار برتر سازمان نیز شناخته می شوند. بی شک هرچه مدارس از فضائل سازمانی بالاتری برخوردار باشند، میزان این رفتارها که از آن به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می شود، بیشتر خواهد بود؛ اما همچنان که ملاحظه شد، برای بیشتر شدن این رفتارها، معلمانی که در مدارس با فضائل سازمانی بالا، مشغول به کار هستند، بایستی خوش بینی بالایی نیز داشته باشند. بر این اساس، متصدیان آموزش و پرورش و مدیران سازمان ها آموزشی به عنوان مهم ترین عامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی، برای دستیابی به اهداف بهتر و بالاتر آموزشی، باید سازوکارهای تقویت فضیلت سازمانی خصوصاً بعد خوش بینی را در مدارس فراهم کنند (عابدی کوشکی و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داده شده است که چون سطح معنی داری دو متغیر توسعه قابلیت های انسانی و اشتیاق شغلی کوچک تر از سطح خطای ۰/۰۵ است لذا بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۳۵۲ می باشد که نشان می دهد هر چه توسعه قابلیت های انسانی بیشتر باشد، اشتیاق شغلی نیز بیشتر خواهد بود.

نتایج این پژوهش با یافته های پژوهشی خسروی (۱۳۸۹)، وانگ (۲۰۲۰)، چن و چو (۲۰۰۹) و اپینتی و چن (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین این یافته ها می توان گفت، با توجه به اینکه توسعه منابع انسانی شامل برنامه ها، سیستم ها و فعالیت هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی می شود. مهم ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و چالش های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. توسعه منابع انسانی یکی از فرآیندها و مأموریت های اصلی و مهم در مدیریت منابع انسانی است. توسعه و توانمندسازی کارکنان به معنای ایجاد ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت در سازمان توأم با کارایی و اثربخشی است که این عوامل موجب افزایش اشتیاق شغلی در افراد برای ادامه همکاری با یک سازمان می شود. به عبارتی دیگر توانمندسازی فرآیند توسعه ای است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مسائل، ارتقاء بینش سیاسی و اجتماعی آنها شده و آنها را قادر می سازد عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل بگیرند، توانمندسازی مشارکت کامل کارکنان و مدیران در تصمیم گیری است.

منابع

- اسدزاده باویل، عباس. (۱۳۹۴). نقش فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ جعفری، سکینه؛ مرادی مقدم، مجید. (۱۳۹۶). رابطه جامعه پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳ (۴)، ۵۶۳-۵۸۲.
- ترکیان، بنفشه؛ کریمی، فریبا. (۱۳۹۸). مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان شناختی و اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان). دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۰ (۳)، ۶۶-۵۵.
- تفرشی، علی. (۱۳۹۹). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک ملت. فصلنامه ایده های نوین روانشناسی، ۶ (۱۰).

- تقی پور، حسین علی؛ حسینی ارانی، امیر؛ طحانی، غلامرضا. (۱۳۹۹). نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی (ره) نیروی دریایی. آموزش علوم دریایی، ۷ (۱)، ۹۲-۸۳.
- خسروی، ولی الله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی هویت سازمانی، انگیزش کارراهه، مالکیت روان‌شناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- رحیمیان، حمید؛ نجفی، علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران. مدیریت بهره‌وری، ۹ (۳۵)، ۸۳-۱۰۹.
- رضایی سدهی، حمیدرضا؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۹). نقش میانجی شادی و نشاط در تأثیر فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲۴ (۱)، ۳۳-۵۱.
- طبائیان، حمیدرضا؛ کرامتی، محمدعلی. (۱۳۹۳). بررسی میزان تأثیر هویت سازمانی و مشتری‌مداری کارکنان بر اشتیاق شغلی. دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه جامع علمی کاربردی.
- عیدی، سیده سمیه؛ ذبیحی، محمدرضا؛ رضایی فر، حمید. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و نشاط کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری اشتیاق شغلی، نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز.
- معافی مدنی، خدیجه؛ خلعتبری، جواد. (۱۳۹۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با میانجی-گری هوش هیجانی. مهندسی فرآیندها، ۵ (۱۱)، ۴۶-۶۶.
- مهدی پور رابر، احسان؛ بازمانده، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی قدرت پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر پایه متغیرهای هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روان‌شناختی، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت رضوی، مؤسسه آموزش عالی مهران‌وند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- نصرت پناه، سیاوش؛ حسینی، کاوه؛ یزدی، امید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۱-۱)، ۱۱-۱۱.
- نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ زارع، راضیه؛ بابامیری، محمد. (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی-سازمانی، ۵ (۱)، ۹-۱۵.
- هداوند، مجید؛ تجلی، پریسا؛ شهریاری احمدی، منصوره. (۱۳۹۹). پیش‌بینی اشتیاق شغلی، بر اساس بهزیستی روان‌شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش‌آموزان آهسته گام. نشریه توانمندسازی کودکان استثنایی، ۱۱ (۳۳-۱)، ۶۳-۷۲.
- Adhikani, D. R., & Gautam, D. K. (2010), labor legislations for improving quality of work life. International Journal of law and Management, 52 (1), 40-35.
- Appienti, W. A., & Chen, L. (2019). Empowerment, passion and job performance: Implications from Ghana. International Journal of Manpower.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. The Journal of psychology, 144(3), 313-326.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29(2), 147-154.
- Cooper, N., Kruse, A., Kruse, C., Watson, S., Morgan, M., Provan, D., ... & Bussel, J. B. (2021). Immune thrombocytopenia (ITP) World Impact Survey (I-WISH): Impact of ITP on health-related quality of life. American journal of hematology, 96(2), 199-207.
- Donaldson, S. I., & Dollwet, M. (2013). Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In Advances in positive organizational psychology. Emerald Group Publishing Limited
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2).
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. South Asian Journal of Human Resources Management, 4(2), 191-211
- intervening variable. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2).
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 191, 2554-2558.

- Li, X., Han, M., Cohen, G. L., & Markus, H. R. (2021). Passion matters but not equally everywhere: Predicting achievement from interest, enjoyment, and efficacy in 59 societies. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(11).
- Ooi, K. B., Lee, V. H., Chong, A. Y. L., & Lin, B. (2013). Does TQM improve employees' quality of work life? Empirical evidence from Malaysia's manufacturing firms. *Production Planning & Control*, 24(1), 72-89.
- Ramstad, E. (2009), Promoting performance and the quality of working life simultaneously. *International Journal of Productivity and Performance. Management*, 58(5), 423 – 436.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC family practice*, 21(1), 1-10.

W

W

Explaining the relationship between organizational virtuousness of schools and quality of work life with passion Teachers' Job (Case Study: Teachers of Primary Schools in Kamyaran City)

Abstract

The aim of this study was to explain the relationship between organizational virtue and quality of work life with teachers' job motivation (Case study: elementary school teachers in Kamyaran). The research method is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of this study consists of 300 primary school teachers in Kamyaran. The statistical sample was 187 using Krejcie and Morgan (1970) table. The sampling method was proportional to the volume of both groups of women and The man was chosen. Data collection tools In this study, the standard questionnaires of organizational virtue of Cameron et al. (2004), Walton Quality of Work Life Questionnaire (1973) and the job motivation questionnaire of Shuffle et al. (2002) were used. Their reliability was also confirmed using Cronbach's alpha method.

In analyzing the data, descriptive statistics were used to describe the statistical population including frequency distribution tables and percentage of graphs. Also, for normal data distribution, Kolmogorov-Smirnov test was used and to test the hypotheses, Pearson correlation coefficient, stepwise regression was used. The analysis was performed using SPSS-24 software. Finally, the results showed that there is a positive and significant relationship between organizational virtue and quality of work life with job motivation. Also, the results of regression analysis showed that among the dimensions of organizational virtue, optimism Alone has been able to account for 21% of changes in job motivation variables, and among the dimensions of quality of work life, components of social integration and cohesion and safe and healthy working conditions have accounted for 22% of changes in job motivation variables. Finally, based on the findings, suggestions were made to increase teachers' job enthusiasm.

Keywords: Job passion, Organizational virtue, Quality of work life, Elementary school teachers