

بررسی اثربخشی آموزش کیفیت زندگی بر انگیزش شغلی کارکنان اداره بهزیستی

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۸/۱۱ - تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۰

خلاصه

مقدمه

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش کیفیت زندگی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره بهزیستی بود.

روش کار

این پژوهش آزمایشی، از نوع نیمه تجربی و با طرح پیش آزمون و پس آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداره بهزیستی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود. نمونه شامل ۳۰ کارمند بود که به صورت داوطلبانه انتخاب و به شیوه تصادفی در دو گروه ۱۵ نفر آزمایش و کنترل جایگزین شدند. گروه آزمایش هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش کیفیت زندگی را دریافت کردند. هر دو گروه در مراحل پیش آزمون و پس آزمون با پرسشنامه انگیزش شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) مورد ارزیابی قرار گرفتند.

نتایج

پس از حذف اثر پیش آزمون، بین دو گروه در میزان خرده مقیاس ماهیت شغلی ($F = 27 / 87 = 28$) و $F = 41$ ، $P = 0/001$ ، خرده مقیاس جو سازمانی ($F = 31/97 = 28$) و $F = 28$ ، $P = 0/001$ و خرده مقیاس تفاوت-های فردی ($F = 40/95 = 28$) و $F = 28$ ، $P = 0/001$ تفاوت معنی دار وجود دارد ($P < 0/01$).

نتیجه گیری

می توان نتیجه گرفت برای بهبود انگیزش شغلی کارکنان می توان از روش آموزش کیفیت زندگی استفاده کرد.

کلمات کلیدی

انگیزش شغلی، کیفیت زندگی، کارکنان اداره بهزیستی

پی نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می باشد.

سپیده سوکی*

مریم کاظمی^۲

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

Email: Sepidesooki@gmail.com

مقدمه

انگیزش شغلی در بین مشاغل مختلف یکی از ابزارهای مهم در بهره‌وری سازمانی است و باعث خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده می‌شود (۱). در زمینه انگیزش شغلی نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است، از جمله یکی از معروف‌ترین نظریه‌ها، نظریه مزلو با معرفی نیازهای اصلی است. طبق این نظریه با وجود آن که هیچ نیازی به طور کامل ارضا نمی‌شود، اما پس از آنکه تا حدودی مرتفع شد، دیگر به عنوان نیاز مطرح نیست. این نظریه در بین مدیران اجرایی به رسمیت شناخته شده است. یکی دیگر از نظریه‌ها، نظریه X و نظریه Y است. طبق نظریه X کارمندان از کار بیزار بوده و از پذیرش مسئولیت فرار می‌کنند و باید آن‌ها را به زور به کار واداشت، در حالی که طبق تئوری Y کارمندان به کار علاقه دارند، مسئولیت‌پذیرند و می‌توانند خود فرمان باشند.

به نظریه‌هایی در زمینه انگیزش اشاره کرده است، از جمله: نظریه انگیزش بهداشتی هرزبرگ که در آن رفتار و انگیزش، مرتبط با عوامل درونی و بیرونی است. به نظر این گروه اگر رفتار سرپرست و دستمزد مناسب باشد کارکنان از انگیزه کافی برخوردارند. نظریه پیشرفت مک‌کلند که در آن موفقیت، قدرت و وابستگی سه نیاز مهم در انگیزش هستند. نیاز به موفقیت نیروی محرک به سوی ترقی و موفقیت بر اساس مجموعه‌ای از استانداردها و کوشش در این راه است. نیاز به قدرت به وادارسازی دیگران به انجام کار اشاره دارد. نیاز به وابستگی به ایجاد روابط صمیمی اشاره دارد. مارتینا نظریه ارزشیابی شناختی را ارائه کرد. طبق نظریه او اگر به کاری که قبلاً پاداش درونی داشته، تقویت بیرونی تعلق گیرد، سطح انگیزش کاهش پیدا می‌کند. نظریه تعیین هدف لاک که طبق این تئوری دشواری هدف و دریافت بازخورد موجب عملکرد بهتر می‌شود (۲). یکی از رویکردهای جدید برای بهبود انگیزش شغلی می‌تواند کیفیت زندگی درمانی (QOLT) باشد.

کیفیت زندگی درمانی رویکرد جدیدی است که شامل انسجام به هم پیوسته شناخت درمانی و روانشناسی مثبت است. در واقع

کیفیت زندگی درمانی شامل رویکردی برای افزایش رضایت از زندگی است. رضایت از زندگی به عنوان ارزیابی فرد از جنبه‌های مختلف زندگی توصیف می‌شود. این رویکرد درمانی سه هدف اصلی دارد: (۱) افزایش و فرونی بخشیدن به ظرفیت و تجربه‌های درونی افراد، (۲) افزایش میزان کیفیت زمان در تجارب درمان جویان، (۳) افزایش معنی و هدف در زندگی درمان جویان. برخلاف سایر رویکردهای درمانی که تنها روی مشکلات، تأکید دارند، این درمان روی یادگیری، کمک کردن، خلاقیت و تأکید دارد. این رویکرد درمانی به درمان جویان آموزش می‌دهد که شادی نیز یک انتخاب است. مداخله‌ها در این روش، تنها بر خود فرد، تمرکز ندارد، بلکه بر این نکته تأکید دارد که جهت تحول پیدا کردن، یادگیری، همدلی و محبت ورزیدن را بیاموزند. تمرکز درمان مبتنی بر کیفیت زندگی بر ۱۶ حوزه اصلی از زندگی است و این که چگونه رضایت از زندگی و شادی را در هر یک از حوزه‌ها می‌توان افزایش داد. هدف اصلی آن ایجاد بهزیستی ذهنی و رضایت از زندگی بر اساس یک الگوی پنج راهه است که به طور خلاصه CASIO ۴ (وضعیت یا شرایط زندگی - نگرش - ها - معیارها - ارزش‌ها مهم - رضایت در همه زمینه‌ها) نامیده می‌شود (۳).

تاکنون تحقیقات مختلفی به موضوعات انگیزه شغلی در گروه‌های مختلف پرداخته است (۴) از جمله که به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی پرداخته بود که نشان داد عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار، و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند (۵) رابطه انگیزش شغلی و بهره‌وری را نشان داد (۶) رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی را نشان دادند.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود پژوهشی در زمینه بررسی تأثیر آموزش کیفیت زندگی درمانی بر انگیزش شغلی کارکنان اداره

بودند از: وجود مشکلات روانی حاد که با توجه به یک مصاحبه بالینی کوتاه توسط محقق ارزیابی شد؛ غیبت در جلسات آموزشی درمانی و یا عدم انجام تکالیف آموزشی، عدم میل به شرکت در جلسات آموزشی درمانی.

ابزار پژوهش

پرسشنامه انگیزش شغلی: این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال است که انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد و سه خرده مقیاس ماهیت شغل، جو سازمانی و ویژگی‌های فردی را دربر می‌گیرد. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای نمره گذاری می‌شود. کمترین نمره‌ای که آزمودنی در این پرسشنامه می‌تواند کسب کند، ۳۰ و بالاترین نمره که یک آزمودنی می‌تواند از این آزمون کسب کند، ۱۵۰ است. پایایی این پرسشنامه توسط با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده و برابر ۰/۹۳ است که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه است. ضریب پایایی آزمون انگیزش شغلی توسط با استفاده از روش باز آزمایی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۰ و اعتبار آن ۰/۷۷ به دست آمده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش (۲) با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر ۰/۷۱ برای نمره کل و به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۸۱ برای خرده مقیاس‌های ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی گزارش شد.

نتایج

به منظور تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها ابتدا شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و سپس با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس برای بررسی فرضیه‌ی «آموزش کیفیت زندگی بر انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن در بین کارکنان اداره بهداشتی اثر معنادار دارد» استفاده شد. جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد انگیزش شغلی و ابعاد آن را بر حسب گروه نشان می‌دهد.

بهبودی انجام نشده است. به نظر می‌رسد سازوکارهای حاکم بر کیفیت زندگی درمانی می‌تواند با افزایش خلق و رضایت از زندگی در کارکنان اداره بهداشتی به بهبود متغیر وابسته در این پژوهش منجر شود. نتایج این پژوهش می‌تواند به تهیه‌ی یک چهارچوب پیشگیری و درمانی در جهت افزایش انگیزش شغلی در کارکنان اداره بهداشتی و ارائه راهکارهای مقابله‌ای مؤثر باشد. بنابراین پژوهش حاضر بر آن بود تا این فرضیه را بررسی نماید: کیفیت زندگی درمانی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره بهداشتی شهر تهران اثر معنادار دارد.

روش کار

از آنجایی که هدف در پژوهش حاضر، تعیین اثربخشی کیفیت زندگی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره بهداشتی شهر تهران بود. این پژوهش نیمه تجربی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. آزمودنی‌ها به شکل داوطلبانه از بین کارکنان اداره بهداشتی زن شهر تهران انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه کاربندی شدند.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان اداره بهداشتی زن اداره بهداشتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود که پس از درخواست جهت تکمیل پرسشنامه انگیزش شغلی، از میان کارکنان زن اداره بهداشتی که کمترین نمره انگیزش شغلی را کسب کرده بودند، خواسته شد تا در صورت رضایت در پژوهش شرکت کنند که با توجه به فرآیند پژوهش و ملاک-های ورود و خروج ۳۰ کارمند داوطلب جهت شرکت در پژوهش در دو گروه آزمایش (۱۵ کارمند) و کنترل (۱۵ کارمند) به صورت تصادفی کاربندی شدند. معیارهای ورود عبارت بودند از: رضایت کامل جهت شرکت در گروه آموزش؛ رسمی، پیمانی و استخدام آزمایشی بودن، نداشتن مشکلات روانی حاد؛ کارمندان اداره بهداشتی بودن. شرایط خروج عبارت

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن بر اساس گروه

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد
انگیزش شغلی	آزمون پیش	گروه آزمایش	۵۲/۹۳
	آزمون پیش	گروه کنترل	۵۱/۴۰
	پس آزمون	گروه آزمایش	۶۶/۱۳
	پس آزمون	گروه کنترل	۴۹/۴۶
ماهیت شغل	آزمون پیش	گروه آزمایش	۱۷/۵۵
	آزمون پیش	گروه کنترل	۱۹/۶۰
	پس آزمون	گروه آزمایش	۲۰/۹۰
	پس آزمون	گروه کنترل	۱۸/۹۵
جو سازمانی	آزمون پیش	گروه آزمایش	۱۶/۴۰
	آزمون پیش	گروه کنترل	۱۷/۵۵
	پس آزمون	گروه آزمایش	۲۰/۳۵
	پس آزمون	گروه کنترل	۹۵/۱۶
تفاوت‌های فردی	آزمون پیش	گروه آزمایش	۱۹/۲۰
	آزمون پیش	گروه کنترل	۱۹/۳۵
	پس آزمون	گروه آزمایش	۲۲/۰۰
	پس آزمون	گروه کنترل	۱۸/۸۰

با توجه به جدول ۲، نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد پس از حذف اثر پیش آزمون، بین دو گروه در میزان انگیزش شغلی ($F_{(۲۷, ۴۱)} = ۲۰/۶۹$, $P = ۰/۰۰۱$) تفاوت معنی دار وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). این نشان می‌دهد که عدم برابری میانگین نمرات انگیزش شغلی گروه‌ها در پس آزمون، تصادفی نیست؛ بلکه تفاوت ایجاد شده، به لحاظ آماری معنی دار است؛ به عبارت دیگر به نظر می‌رسد مداخله آموزش کیفیت زندگی به گروه نمونه حاضر، باعث بهبود انگیزش شغلی کارکنان اداره بهزیستی به طور معنی دار شده است؛ بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف پژوهش حاضر تأیید شد.

همچنین نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیره نشان داد که پس از حذف اثر پیش آزمون، بین دو گروه آزمایش و کنترل حداقل در یکی از متغیرهای مورد مقایسه (خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی) تفاوت معنی دار وجود دارد ($P = ۰/۰۰۱$) و $F_{(۳, ۳۵)} = ۳/۰۰۱$ (Hotelling's T). از این رو به منظور مشخص نمودن این امر که تغییرات ایجاد شده در کدام یک از متغیرهای پژوهش است، از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره استفاده شد.

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که نمرات انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی در پس آزمون گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل تغییر کرده است. به منظور بررسی معناداری این تفاوت و با توجه به اینکه دو بار هر آزمودنی در معرض آزمون انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی قرار گرفته است، از آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره و چند متغیره استفاده شد.

پیش از انجام تحلیل کوواریانس چند متغیره، به بررسی پیش فرض‌های این آزمون پرداخته شد. نتایج آزمون لون نشان داد که پیش فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه برای نمره کل انگیزش شغلی ($F_{(۱, ۲۸)} = ۰/۱۶$, $p = ۱/۴۵$) برقرار است ($P > ۰/۰۵$).

همچنین نتایج آزمون M باکس ($M' \text{Box} = ۸/۲۶$) همگنی ماتریس‌های واریانس کوواریانس را مورد تأیید قرار داد ($F_{(۳, ۱۴۱۲۰)} = ۲/۵۴$, $P = ۰/۰۰۱$) با توجه به نتایج پیش فرض‌ها، استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره بلا مانع است.

ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی) گروه‌ها در پس آزمون، تصادفی نیست؛ بلکه تفاوت ایجاد شده، به لحاظ آماری معنی دار است؛ به عبارت دیگر به نظر می‌رسد مداخله آموزشی کیفیت زندگی به گروه نمونه حاضر، باعث بهبود خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی (ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی) به طور معنی دار شده است؛ بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف پژوهش حاضر تأیید شد.

با توجه به جدول ۳، نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد که پس از حذف اثر پیش آزمون، بین دو گروه در میزان خرده مقیاس ماهیت شغلی ($F_{1,28} = 87 / 27$) و $P = 0/001$ ، خرده مقیاس جو سازمانی ($F_{1,28} = 31/97$) و $P = 0/001$ ، و خرده مقیاس تفاوت‌های فردی ($F_{1,28} = 40 / 95$) و $P = 0/001$ تفاوت معنی دار وجود دارد ($P < 0/01$). این نشان می‌دهد که عدم برابری میانگین نمرات خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی

جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره برای انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	df	میانگین مجموع مجدورات	F	P	مجدورات
پیش آزمون	۷۲۴/۳۸	۱	۷۲۴/۳۸	۴۱/۶۰	۰/۰۰۱	۰/۶۰
گروه	۳۶۰/۳۸	۱	۳۶۰/۳۸	۲۰/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۴۳
خطا	۴۷۰/۱۴	۲۷	۱۷/۴۱			

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره برای خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	df	میانگین مجموع مجدورات	F	P	مجدورات
ماهیت شغلی	۲۰۸/۰۳	۲۰۸/۰۳	۲۰۸/۰۳	۲۷/۸۷ (۱۲۸۰)	۰/۰۰۱	۰/۴۹
جو سازمانی	۳۲۱/۸۶	۳۲۱/۸۶	۳۲۱/۸۶	۳۱/۹۷ (۱۲۸۰)	۰/۰۰۱	۰/۵۳
تفاوت‌های فردی	۴۵۶/۳۰	۴۵۶/۳۰	۴۵۶/۳۰	۴۰/۹۵ (۱۲۸۰)	۰/۰۰۱	۰/۵۹

بحث و نتیجه گیری

هدف اساسی پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش کیفیت زندگی بر افزایش انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن در بین کارکنان زن اداره بهزیستی شهر تهران بود. نتایج نشان داد آموزش کیفیت زندگی بر افزایش انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های ماهیت شغلی، جو سازمانی و تفاوت‌های فردی تأثیر معنادار دارد. اگرچه تاکنون پژوهشی دقیقاً به بررسی آموزش مبتنی بر کیفیت زندگی درمانی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره بهزیستی نپرداخته است، اما نتایج این پژوهش با نتایج (۴) و (۷) همسو است.

در تبیین اثربخشی این روش بر انگیزش شغلی می‌توان گفت کارکنان اداره بهزیستی به کمک تکنیک جستجو بینش و زندگی آموخته‌اند که زندگی شخص یک بعد ندارد و از ۱۶ بعد برخوردار است که هریک از ابعاد شایسته‌ی توجه و انجام

فعالیت در آن حیطه خاص هستند. مهم‌ترین ویژگی این تکنیک آن است که زمانی که کارکنان اداره بهزیستی نتوانند حیطه‌ی کار را دستکاری نمایند قادر به دستکاری سایر ابعاد بوده و می‌توانند به کمک ابعادی که قابل دست کاری است به افزایش رضایت خود از زندگی کمک کنند. همچنین آن‌ها به کمک اصل معنای زندگی در این روش آموخته‌اند که برای زندگی شغلی خود از نو اهدافی را تعریف کنند که در سه دسته اهداف مادی، روانی و معنوی جای می‌گیرد. به کمک تعیین اهداف قابل دستیابی روانی و معنوی، معنای جدیدی به شغل خود بدهند. به نظر می‌رسد معنایابی جدید در زندگی شغلی و پنج راه حل مخصوص کیفیت زندگی درمانی که عبارت بودند از: آموزش تغییر شرایط، تغییر نگرش، تغییر اهداف و معیارها، تغییر اولویت‌ها، افزایش رضایت در سایر حیطه‌های زندگی به این ترتیب فنون مختلف کیفیت زندگی درمانی کمک کرده است تا

افزایش داد؛ با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت: از طریق آموزش کیفیت زندگی درمانی می‌توان انگیزش شغلی آنان را افزایش داد. این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است از جمله جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان اداره بهزیستی هستند و از این رو در تعمیم نتایج به سایر جمعیت‌ها و در مکان‌های دیگر، لازم است جوانب احتیاط رعایت گردد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش یکسانی محقق و آموزشگر بود. از آنجا که رویکرد روان درمانی کیفیت زندگی، یک رویکرد فرامدرن است، پیشنهاد می‌شود برای بهبود وضعیت روانی و حیطه‌های مربوطه، آموزش‌های کیفیت زندگی درمانی برای کارکنان اداره بهزیستی، ارائه گردد. همچنین جهت بررسی پایداری نتایج مطالعات پیگیری، با جلسات بیشتر و طولانی تری به عمل آید.

انگیزش شغلی افراد بهبود یابد. به نظر می‌رسد مجموع اصول و فنون کیفیت زندگی درمانی به کارکنان اداره بهزیستی کمک کرده است تا افکار، احساسات و رفتارشان در محیط کار تغییر کند، رضایتشان از زندگی افزایش یابد و در محیط کار اوضاع بهتری داشته باشند که در مجموع باعث شده است تا انگیزش شغلی کارکنان افزایش یابد. با بهره‌گیری از نتایج حاصل، مدیریت می‌تواند با تشکیل گروه‌های ویژه و بررسی مشکلات موجود در میان کارکنان و با برقراری ارتباط با آنها و تشکیل جلسات مختلف به ارائه راهکارهایی جهت ارتقاء وضعیت موجود بپردازد. با توجه به اینکه کیفیت زندگی و انگیزش شغلی تأثیر قوی و معنی دار با هم داشتند می‌توان با ارتقاء سطح کیفیت زندگی کارکنان از طریق افزایش حقوق و مزایا، به وجود آوردن محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازهای کارکنان، انگیزش شغلی کارکنان اداره بهزیستی را

References

1. Waddell D, Devine J, Jones GR, George JM. Contemporary management. Mc Graw Hill Irwin; 2007 Jan 1.
2. Tabrizi Mehr A, Zaharakar K, Bahari F. Predicting Burnout Based on Organizational Culture and Organizing Iran Khodro Diesel Workshop. M.Sc. in Counseling, Islamic Azad University, Arak Branch. 2014. (Persian)
3. Frisch M. Psychotherapy based on improving the quality of life (application of life satisfaction approach in positive psychology and cognitive therapy). Translated by Akram Khamse. Tehran: Arjmand Publications. 2012.
4. Bakhsh Ali Abadi H, Nowruzi D, Hosseini Z. Factors Influencing Job Motivation of Faculty Members of Rafsanjan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2004;4(2):33-41. (Persian)
5. Foumeni's Entesar etc. The Relationship between Job Motivation, Job Attachment, and Organizational Commitment of Welfare Office Personnel with Managers Productivity in Zanjan Education Organization. Productivity Management. 2014;8(32):171-90. (Persian)
6. Taban M, Javanmard B, Mohammadi A, And Vysey S. A Study of Spiritual Leadership and Job Motivation Among Ilam University Staff. Islamic University Culture. 2014;1(7). (Persian)
7. Cheraghi, R, Zaharakar K, And Amyni N. Assessment of Job Counseling Using Krumboltz's Social Learning Theory on Job Burnout and its Dimensions in Fasa County Welfare Staff. Consulting Research (News and Consulting Research). 2012;10(38):119-31. (Persian)

*Original Article***The Effectiveness of Quality of Life Training on Job Motivation of Welfare Office Staff**

Received: 02/11/2019 - Accepted: 01/03/2019

Sepideh sooki^{1*}
Maryam Kazemi²¹ Master of Educational Psychology, Azad University, Tehran Central Branch, Tehran, Iran.² Master of Educational Psychology, Azad University, Tehran Central Branch, Tehran, Iran.

Email: Sepidesooki@gmail.com

Abstract**Introduction:** Targeting is a proven way to improve the quality of your life.**Materials and Methods:** This is an empirical study, of an empirical type, of a proposed design, guidance and budget control group. The statistical population of the research included the staff of the Welfare Office of Tehran during the academic years 97-96. The sample consisted of 2 budget employees who were selected as volunteers and tested in a two-way group with 2 other people. Experimental group of this 2-minute session on quality of life training for both groups about probability and punishment using the Hackman & Oldham Occupational Questionnaire (1975).**Result:** After removing the pre-test effect, between the two groups in the subscale scale of job nature (28/27/87 and P = 0.001, P = 0.001), organizational climate subscale (28 = 31 -97 and 1 F, P = 0.001)) And the subscales of individual differences (28 = 595/40 and 1F, P = 0.001) there is a significant difference (P <0.01).**Conclusion:** You can destroy your funds by using it Using Counseling Services: You can use your educational facilities.**Key words:** Job Satisfaction, Quality of Life, Wellness Manager Workshop**Acknowledgement:** There is no conflict of interest.