



The Effect of Knowledge-Based Human Resource Management on the Quality of Work Life with the Mediation of Psychological Well-Being

Siroos Ghanbari¹, Mostafa Jamali²

¹ Professor, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Corresponding Author
Email: s.ghanbari@basu.ac.ir

² PhD. Student, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Email:
m.jamali@ltr.basu.ac.ir

Abstract

Purpose: The primary purpose of this study is to investigate the impact of knowledge-based human resource management (HRM) on the quality of work life (QWL) among primary school teachers, with a particular focus on the mediating role of psychological well-being. In educational systems, teachers play a pivotal role in shaping future generations, and their well-being and job satisfaction directly influence educational outcomes.

Design/Methodology/Approach: This applied and descriptive-correlational study was conducted to provide practical solutions for enhancing teachers' QWL in a real-world educational setting. The target population comprised 906 primary school teachers in District 1 of Kermanshah, Iran, during the 2023-2024 academic year. Using Krejcie and Morgan's table, a sample size of 280 teachers was selected through simple random sampling, ensuring equal representation. Data were collected using three standardized questionnaires: (1) Ilgan et al.'s (2014) QWL questionnaire (24 items, five components: work opportunities, fair compensation, healthy work environment, coworker relationships, and organizational support/professional development), with a Cronbach's alpha of 0.89; (2) Kianto et al.'s (2017) knowledge-based HRM questionnaire (13 items, four components: recruitment, training, performance evaluation, and rewards), with a Cronbach's alpha of 0.77; and (3) Ryff et al.'s (1989) psychological well-being questionnaire (18 items, six components: self-acceptance, environmental mastery, positive relations, purpose in life, personal growth, and autonomy), with a Cronbach's alpha of 0.86. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and structural equation modeling (SEM) with SPSS and LISREL software to test the hypothesized relationships.

Findings: The study's findings confirm the structural validity of all questionnaires, with factor loadings exceeding 0.50 and Average Variance Extracted (AVE) values above 0.50, indicating satisfactory convergent validity. Skewness and kurtosis values fell within the acceptable range (-2 to +2), confirming data normality. Pearson correlation analysis revealed significant positive relationships among variables, with the strongest correlation between psychological well-being

and QWL, followed by knowledge-based HRM and psychological well-being, and knowledge-based HRM and QWL. SEM results supported all hypotheses: (1) Knowledge-based HRM directly and positively affected QWL (2) Psychological well-being directly and positively influenced QWL; (3) Knowledge-based HRM directly and positively impacted psychological well-being; and (4) Knowledge-based HRM indirectly affected QWL through psychological well-being. The indirect effect was stronger than the direct effect, highlighting the significant mediating role of psychological well-being. Goodness-of-fit indices confirmed the model's excellent fit, validating its suitability for hypothesis testing. These findings underscore the critical role of knowledge-based HRM and psychological well-being in enhancing teachers' QWL.

Discussion and Conclusion: This study demonstrates that knowledge-based HRM significantly enhances primary school teachers' QWL, both directly and indirectly through psychological well-being. The direct effect ($\beta = 0.32$) suggests that practices such as continuous training, performance evaluation, and motivational rewards create a supportive work environment that boosts job satisfaction and commitment. The stronger indirect effect ($\beta = 0.49$) through psychological well-being indicates that fostering teachers' mental health—through positive emotions, autonomy, and personal growth—amplifies the impact of HRM practices on QWL. The results highlight the need for educational institutions to adopt knowledge-based HRM practices, such as structured training, digital performance evaluations, and supportive work cultures, to enhance teachers' QWL. Additionally, fostering psychological well-being through counseling, autonomy, and positive workplace interactions can further elevate job satisfaction and reduce stress. The study's implications include implementing continuous learning programs, transparent performance feedback, and mental health support to create a thriving educational environment. However, the study is limited to primary school teachers in one district, suggesting caution in generalizing results. Future research could employ mixed-methods approaches to explore qualitative dimensions and extend the study to other regions or educational levels for broader applicability.

Keywords: Knowledge-based human resource management, Psychological well-being, Quality of work life.

Citation: Ghanbari, S., & Jamali, M. (2025). The Effect of Knowledge-Based Human Resource Management on the Quality of Work Life with the Mediation of Psychological Well-Being. *Psychological Research in Management*, 11(3), 9-32. (In Persian)

Received: May 29, 2025
Revised: July 07, 2025
Accepted: August 05, 2025
Published Online: September 30, 2025

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Article Type: Research Paper
<https://doi.org/10.22034/jom.2025.2061832.1353>



©Author(s). Published by Hazrat-e Masoumeh University. This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

اثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری با میانجی‌گری به‌زیستی روان‌شناختی*

سیروس قنبری^۱، مصطفی جمالی^۲

^۱ استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

s.ghanbari@basu.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه:

m.jamali@litr.basu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی به‌زیستی روان‌شناختی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۹۰۶ معلم ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که ۲۸۰ نفر از آن‌ها با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد شامل کیفیت زندگی کاری (ایلگان و همکاران، ۲۰۱۴)، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷) و به‌زیستی روان‌شناختی (ریف و همکاران، ۱۹۸۹) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر با نرم‌افزار LISREL انجام شد. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری ($t=2.44$, $\beta=0.32$) و به‌زیستی روان‌شناختی ($t=10.43$, $\beta=0.76$) تأثیری مثبت و معنادار دارد. همچنین، به‌زیستی روان‌شناختی نیز بر کیفیت زندگی کاری ($\beta=0.65$) اثری مثبت و معنادار دارد. مدیریت منابع انسانی دانش‌محور از طریق به‌زیستی روان‌شناختی، به طور غیرمستقیم تأثیری مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری معلمان دارد ($t=3.89$, $\beta=0.49$). یافته‌ها بر اهمیت نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی دانش‌محور در ارتقای به‌زیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید دارد.

کلیدواژگان: به‌زیستی روان‌شناختی، کیفیت زندگی کاری، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور.

استناد: قنبری، سیروس، و جمالی، مصطفی (۱۴۰۴). اثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری با میانجی‌گری به‌زیستی روان‌شناختی. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۱۱(۳)، ۹-۳۲.

مقدمه

بی‌تردید، جهان امروز با ساختاری سازمان‌محور شناخته می‌شود و هدایت این سازمان‌ها به عهده منابع انسانی است. منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها شناخته می‌شوند؛ زیرا تصمیم‌گیری، ارائه راهکار و حل مسائل سازمانی بر پایه توانمندی‌ها و انگیزه‌های آن‌ها شکل می‌گیرد (اصفهان‌زاده، ۱۴۰۲). اگرچه عوامل مادی در تحقق اهداف مؤثر هستند، بدون مشارکت و انگیزه نیروی انسانی، پویایی سازمان آسیب می‌بیند (نقی‌لو و همکاران، ۱۴۰۱). در این میان، در سازمان‌های دانش‌بنیان به ویژه آموزش و پرورش، نقش منابع انسانی پررنگ‌تر و حساس‌تر است (حق‌پرست و همکاران، ۱۴۰۳). یکی از چالش‌های جدی در نظام‌های آموزشی تداوم رویکردهای سنتی در مدیریت منابع انسانی است؛ رویکردهایی که عمدتاً بر فرایندهای اداری و نظارت متمرکز هستند و توان پاسخ‌گویی به نیازهای پیچیده و چندلایه معلمان، به ویژه در دوره ابتدایی را ندارند (Mulyati et al., 2025). این در حالی است که معلمان دوره ابتدایی در حساس‌ترین مرحله رشد کودکان ایفای نقش می‌کنند و بی‌توجهی به مؤلفه‌هایی همچون حمایت روان‌شناختی، توانمندسازی دانشی و تقویت احساس معنا و تعلق در کار، می‌تواند به کاهش انگیزش، فرسودگی شغلی و افت کیفیت زندگی کاری آن‌ها منجر شود (تقوی دیلمی پور و پالی، ۱۴۰۴). بر این اساس، توجه به رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی، به ویژه مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. این رویکرد با تمرکز بر توسعه دانش، مهارت و انگیزش، به عنوان عاملی مؤثر در بهبود وضعیت روانی و حرفه‌ای معلمان ابتدایی شناخته می‌شود؛ زیرا معلمان، به عنوان عناصر کلیدی در ارتقای دانش، فناوری و تربیت نسل آینده، برای دستیابی به عملکرد مطلوب، نیازمند انگیزش درونی و حمایت‌های ساختاری هستند. یکی از راهکارهای اثربخش در این راستا ارتقای کیفیت زندگی کاری^۱ آنان است (اصفهان‌زاده، ۱۴۰۲).

مفهوم کیفیت زندگی کاری که در سال‌های اخیر در کانون توجه نظام‌های آموزشی قرار گرفته است، به معنای رضایت، انگیزه و تعهد کارکنان در محیط کار و ایجاد شرایطی برای رفاه و کارایی بیشتر آنان تعریف می‌شود (Kumar, 2024). این مفهوم، با فراهم کردن محیطی سالم و حمایتگر، مشارکت، بهره‌وری و سلامت روان کارکنان را افزایش می‌دهد و در نتیجه، عملکرد آموزشی معلمان را بهبود می‌بخشد (Bobyleva, 2024). به ویژه در آموزش و پرورش، کیفیت زندگی کاری نه فقط یک هدف، بلکه فرایندی مشارکتی برای ایجاد محیطی مطلوب و پایدار است (Abebe & Assemie, 2023). این فرایند می‌تواند با ارتقای روحیه، انگیزش و هم‌راستایی کارکنان با اهداف سازمانی، زمینه‌ساز تحول حرفه‌ای شود (Nikkar & Shirazi, 2022) و غفلت از آن، پیامدهایی همچون نارضایتی، کاهش تعهد و افت

^۱ Quality of work life

عملکرد را در پی دارد (Salahat & AL Hamedan, 2022؛ ابراهیم بای‌سلامی و همکاران، ۱۴۰۱). در این میان، سبک مدیریت منابع انسانی یکی از عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری معلمان است. آموزش و پرورش، به عنوان نهادی دانش‌محور، برای دستیابی به اهداف تربیتی و توسعه منابع انسانی، نیازمند بهره‌گیری از رویکردهایی نوین و دانش‌پایه است (معدنی و همکاران، ۱۴۰۳). مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، با اتکا به مجموعه‌ای از شیوه‌های نظام‌مند، تلاش دارد از طریق تقویت یادگیری، توسعه مهارت‌ها و افزایش انگیزش، به رشد همه‌جانبه کارکنان کمک کند. این رویکرد حوزه‌هایی همچون جذب، آموزش، توسعه، ارزیابی عملکرد و نظام‌های پاداش را پوشش می‌دهد (Ahmad et al., 2022). و برخلاف شیوه‌های سنتی، بر مشارکت فعال و یادگیری مستمر تأکید دارد (Evangelista et al., 2023). از رهگذر ارتقای شایستگی‌ها، رضایت و توانمندسازی روان‌شناختی، مدیریت دانش‌محور می‌تواند بستر عملکرد پایدار فردی و سازمانی را فراهم کند (Al Amiri et al., Gupta, 2022). ابزارهای اجرایی آن شامل آموزش ساختاریافته، فرصت‌های یادگیری، حمایت روانی، پاداش‌های انگیزشی و تعهد سازمانی هستند (Zhou et al., 2020).

با وجود اهمیت رویکردهای مدیریتی، نباید نقش عوامل روان‌شناختی در بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان را نادیده گرفت. یکی از مهم‌ترین این عوامل به‌زیستی روان‌شناختی است؛ عاملی که هم بر عملکرد معلمان و هم بر انگیزش دانش‌آموزان اثرگذار است (Glazzard & Rose, 2020; Greenier et al., 2021). ریشه این مفهوم در روان‌شناسی مثبت‌گرا است و بر تحقق توانمندی‌های فردی، هیجانات مثبت و کیفیت تجربه زیسته تأکید دارد (Murket et al., 2021). افرادی که از به‌زیستی زیاد برخوردار هستند، معمولاً نگاهی خوش‌بینانه دارند، از منابع روانی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها بهره‌مند هستند و کمتر دچار اضطراب و افسردگی می‌شوند (Chio et al., 2021; Scott & Takarangi, 2019). شاخص‌هایی مانند شادی، امید، رضایت و خوش‌بینی، از جمله مؤلفه‌های اصلی این مفهوم هستند (Heidrich & Ryff, 2023; Villagran & Martin, 2022). این ویژگی‌های مثبت به‌زیستی روان‌شناختی فرد را در دستیابی به شادکامی و سلامت روان بیشتر یاری می‌رسانند و استعدادها بالقوه‌اش را بالفعل می‌کنند (شاه محمدی کلیبر و همکاران، ۱۴۰۱) و چنین افرادی معمولاً رویکردی فعال در برابر چالش‌ها دارند و از منابع روانی بیشتری برای مقابله با مسائل بهره‌مند هستند (حیدری مشهور و همکاران، ۱۴۰۲؛ ساکت و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، با توجه به اهمیت عوامل مدیریتی و روان‌شناختی در ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان، و با در نظر گرفتن خلأ پژوهشی موجود در زمینه نقش میانجی به‌زیستی روان‌شناختی، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع

انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی به‌زیستی روان‌شناختی انجام شده است.

مبانی نظری

اثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری

مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به مجموعه راهبردهای نظام‌مندی اشاره دارد که برای تقویت فرایندهای مدیریت دانش و یادگیری در سازمان طراحی شده‌اند. این راهبردها شامل جذب و گزینش نیروی متخصص، آموزش و توسعه مهارت‌ها، ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش و طراحی نظام جبران خدمات متناسب با دانش کارکنان هستند (Kianto et al., 2017). این رویکرد با تمرکز بر توسعه مهارت‌ها، ارائه نظام‌های پاداش رقابتی، تقویت تعادل کار-زندگی و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت، محیطی رضایت‌بخش و بهره‌ور برای کارکنان فراهم می‌کند (Balaji, 2024). دالکر^۱ تأکید دارد این نوع مدیریت رفتار، فرهنگ و ساختار سازمان‌های دانش‌بنیان را بهبود می‌بخشد (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۳). کیفیت زندگی کاری به رضایت کارکنان از شرایط کاری، فرصت‌های رشد، امنیت شغلی و حمایت سازمانی اشاره دارد که با این اقدامات تقویت می‌شود (Filho & Claro, 2019؛ خبازی راوندی و همکاران، ۱۴۰۲؛ نقی‌لو و همکاران، ۱۴۰۱). با توجه به این نکات، فرضیه زیر مطرح شد:

فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی دانش‌محور اثری مستقیم، مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری معلمان دارد.

اثر به‌زیستی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری

به‌زیستی روان‌شناختی به حالتی از رضایت از زندگی، احساس مثبت و فقدان فشار روانی اشاره دارد که شامل مؤلفه‌هایی مانند خودمختاری، رشد فردی، روابط مثبت، هدفمندی و پذیرش خود است (معصوم‌پرست و همکاران، ۱۴۰۰). این مفهوم چندبعدی بین سلامت روانی مثبت و تجربیات منفی مانند اضطراب در نوسان است (Sagone et al., 2023). افرادی با به‌زیستی روان‌شناختی زیاد عملکردی بهتر دارند، روابطی مؤثرتر با همکاران برقرار می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌ها استقلال بیشتری نشان می‌دهند. این عوامل به نوآوری، کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شوند و کیفیت زندگی کاری را ارتقا می‌دهند (Aziza et al., 2023; Liona & Yuniardi, 2020). مدل والتون^۲ نیز کیفیت زندگی کاری را با عواملی مانند انسجام اجتماعی و تعادل کار-زندگی مرتبط می‌داند (نقی‌لو و

¹ Dalcher

² Walton

همکاران، ۱۴۰۱؛ قشقایی‌زاده، ۱۳۹۹؛ Guest & Knox, 2022). با توجه به این نکات، فرضیه زیر مطرح شد:
فرضیه ۲: به‌زیستی روان‌شناختی معلمان تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری دارد.

اثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر به‌زیستی روان‌شناختی

مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با تأکید بر آموزش مستمر، ایجاد کار معنادار، تأمین امنیت شغلی و ارائه بازخورد سازنده، به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان را تقویت می‌کند. این اقدامات محیطی حمایتی ایجاد می‌کنند که کارکنان در آن احساس ارزشمندی و انگیزه بیشتری دارند (Meyer & Dunphy, 2016). در سازمان‌های دانش‌بنیان، کارکنان به عنوان عامل اصلی موفقیت شناخته می‌شوند و دانش و مهارت آن‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند که به حس تعلق و ارزشمندی و در نتیجه، افزایش به‌زیستی روان‌شناختی منجر می‌شود (Muscalu & Stanip, 2011). فعالیت‌هایی مانند ترویج اشتراک دانش و پاداش‌دهی نیز نگرش و عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد (Hassan & Kianto et al., 2017; Ismael, 2023; حمزوی و همکاران، ۱۴۰۳). با توجه به این نکات، فرضیه زیر مطرح شد:
فرضیه ۳: مدیریت منابع انسانی دانش‌محور تأثیری مستقیم و معنادار بر به‌زیستی روان‌شناختی معلمان دارد.

اثر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری از طریق به‌زیستی روان‌شناختی

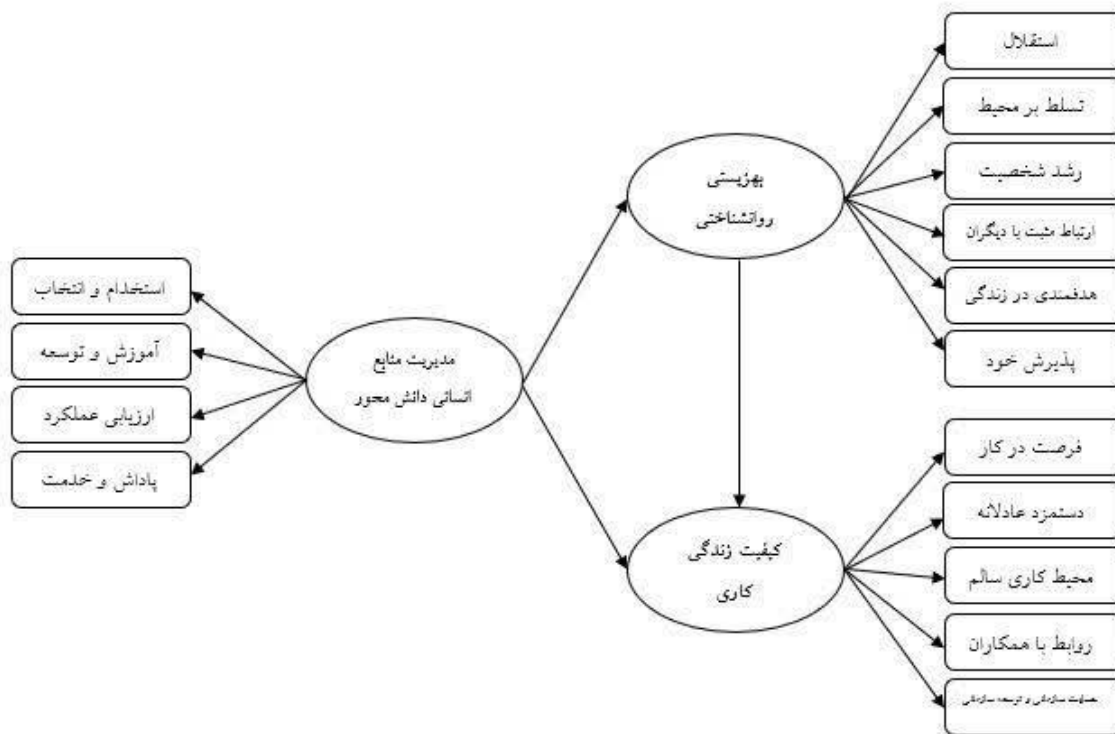
مدیریت منابع انسانی دانش‌محور از طریق تقویت به‌زیستی روان‌شناختی، به طور غیرمستقیم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد. این رویکرد با ایجاد محیطی حمایتی از طریق آموزش، بازخورد سازنده و فرصت‌های رشد، به‌زیستی روان‌شناختی را ارتقا می‌دهد که به نوبه خود رضایت شغلی، روابط کاری مثبت، و تعادل کار-زندگی را بهبود می‌بخشد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۳؛ Meyer & Dunphy, 2016). به‌زیستی روان‌شناختی با ویژگی‌هایی مانند خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری، ادراک کارکنان از محیط کار را بهبود می‌دهد و کیفیت زندگی کاری را تقویت می‌کند (Hossen et al., 2023; Poots & Cassidy, 2020). مدل ایلگان^۱ نیز بر اهمیت حمایت سازمانی در کیفیت زندگی کاری معلمان تأکید دارد (محمدی دموجالی، ۱۴۰۳؛ عسکری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۳). با توجه به این نکات، فرضیه زیر مطرح شد:

فرضیه ۴: مدیریت منابع انسانی دانش‌محور اثری غیرمستقیم، مثبت و معنادار به واسطه به‌زیستی روان‌شناختی بر

^۱ Ilgan

کیفیت زندگی کاری معلمان دارد.

بر این اساس، الگوی مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ است.



شکل ۱) الگوی مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

پس از بررسی مقدمه و مبانی نظری، در جدول ۱ پیشینه پژوهشی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱) پیشینه پژوهش

نام	عنوان	یافته‌ها
خانا و ویجایان ^۱ (۲۰۲۴)	رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین معلمان مدارس	نتایج مطالعه نشان می‌دهد همبستگی مثبت معناداری بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین معلمان مدارس وجود دارد. به علاوه، تفاوت جنسیتی معناداری بین این دو متغیر وجود دارد؛ به طوری که زنان در مقایسه با مردان در بین معلمان مدارس، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری بیشتری را تجربه می‌کنند.

^۱ Khanna & Vijayan

<p>نتایج مرور نظام‌مند نشان داد ادغام به‌زیستی کارکنان در راهبردهای مدیریت مبتنی بر دانش نه فقط به اشتراک مؤثر دانش و تحول پایدار سازمانی کمک می‌کند، بلکه با غلبه بر دام شایستگی (تله تخصص)، زمینه‌ساز ارتقای عملکرد و یادگیری سازمانی نیز هست.</p>	<p>آیا کارکنان اهمیت دارند یا همه چیز ظاهرسازی است؟ مدیریت دانش‌محور مؤثر با تمرکز بر به‌زیستی</p>	<p>راث و جنا^۱ (۲۰۲۴)</p>
<p>یافته‌ها نشان می‌دهد عواملی مانند ساعات کاری زیاد، ناامنی شغلی و تعارض کار با زندگی، نقشی مهم در تضعیف سلامت روان دارند، در حالی که حمایت سازمانی و انعطاف‌پذیری شغلی موجب ارتقای به‌زیستی می‌شوند.</p>	<p>به‌زیستی روان‌شناختی و سلامت در محیط کار</p>	<p>سارکر^۲ و همکاران (۲۰۲۴)</p>
<p>این پژوهش نشان داد اشتراک دانش به ویژه دانش‌دهی، تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. همچنین، هر دو نوع اشتراک دانش (دانش‌دهی و دانش‌گیری) با به‌زیستی روانی کارکنان رابطه‌ای معنادار دارند. هوش هیجانی نیز نقش تعدیل‌کننده در تقویت این روابط ایفا می‌کند و به بهبود سلامت روان و عملکرد شغلی کمک می‌کند.</p>	<p>اشتراک دانش برای ارتقای به‌زیستی</p>	<p>پرنیس^۳ و همکاران (۲۰۲۳)</p>
<p>بر اساس نتایج پژوهش، بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و یادگیری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و ارتباطات و ساختار سرمایه‌های انسانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین سرمایه‌های انسانی، رابطه‌ای و ساختاری با یادگیری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.</p>	<p>ارزیابی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر یادگیری سازمانی با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی سرمایه‌های انسانی، رابطه‌ای و ساختاری</p>	<p>آزاده^۴ (۲۰۲۱)</p>
<p>یافته‌ها نشان می‌دهد تعهد عاطفی واسطه‌ای ارتباط بین به‌زیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان است. از طرفی، ناامنی شغلی ادراک‌شده، ارتباط به‌زیستی روان‌شناختی و تعهد عاطفی را تضعیف می‌کند.</p>	<p>به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان و عملکرد شغلی: بررسی مکانیسم‌های واسطه‌ای و تعدیل‌کننده</p>	<p>کندی^۵ و همکاران (۲۰۲۰)</p>
<p>شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند آموزش و جبران خدمات، به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان را تقویت می‌کنند و این به‌زیستی موجب بهبود عملکرد شغلی می‌شود. همچنان، این فرصت رشد، آموزش و جبران خدمات از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد کارکنان هستند.</p>	<p>تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی به‌زیستی روان‌شناختی</p>	<p>سوئیس و دلاین^۶ (۲۰۲۰)</p>
<p>نتایج پژوهش نشان داد به‌زیستی روان‌شناختی شامل جنبه‌های جسمی، ذهنی و اجتماعی، رابطه‌ای مثبت و معنادار با کیفیت زندگی کارکنان دارد. همچنین، تفاوتی معنادار در کیفیت زندگی بین کارکنان بخش دولتی و خصوصی وجود داشت، اما تفاوتی معنادار در به‌زیستی روان‌شناختی آن‌ها مشاهده نشد.</p>	<p>به‌زیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی در میان کارکنان بخش دولتی و خصوصی</p>	<p>قازی^۷ (۲۰۱۹)</p>

¹ Rath & Jena

² Sarkar

³ Prentice

⁴ Azadeh

⁵ Kundi

⁶ Sweiss & Dalain

⁷ Qazi

<p>نتایج نشان می‌دهد سرمایه فکری به طور مثبت واسطه رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری است و نقش محوری سرمایه انسانی را در این رابطه نشان می‌دهد. همچنین، شیوه‌های مبتنی بر دانش تا حدی از طریق سرمایه انسانی بر سرمایه ساختاری و رابطه‌ای تأثیر می‌گذارند و سرمایه انسانی با افزایش سرمایه ساختاری و رابطه‌ای بر عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد.</p>	<p>شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، سرمایه فکری و نوآوری</p>	<p>کیانتو^۱ و همکاران (۲۰۱۷)</p>
<p>نتایج نشان داد تلفیق سیاست‌های منابع انسانی با مدیریت دانش محور از طریق تقویت فرهنگ اشتراک دانش و حفظ نیروی متخصص موجب افزایش وفاداری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.</p>	<p>پیوند مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش محور برای بهبود عملکرد</p>	<p>اولوملایی و اگیو^۲ (۲۰۰۶)</p>
<p>نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی دانش محور اثری مستقیم و معنادار بر عملکرد پایدار کارکنان دارد. همچنین، این متغیر از طریق توانمندسازی روان‌شناختی نیز به صورت غیرمستقیم بر عملکرد پایدار تأثیر می‌گذارد. توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی مؤثری در تقویت این رابطه دارد.</p>	<p>تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی</p>	<p>حمزوی و همکاران (۱۴۰۳)</p>
<p>مطابق الگوی حاصل، می‌توان نتیجه گرفت منابع انسانی دانش محور وابسته به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که مجموعه‌ای از شیوه‌های استفاده‌شده توسط سازمان برای مدیریت منابع انسانی از طریق تسهیل توسعه شایستگی‌ها و مدیریت دانش را در بر می‌گیرد و ضمن ایجاد سرمایه فکری دانش محور، سازمانی یادگیرنده و چابک ایجاد خواهد کرد.</p>	<p>ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی دانش محور در سازمان‌های دولتی</p>	<p>معدنی و همکاران (۱۴۰۳)</p>
<p>نتایج نشان می‌دهد بین بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد؛ یعنی هرچه نمره بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بیشتر باشد، نمره کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین، نتایج نشان داد بین اشتیاق به ورزش و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد؛ یعنی هرچه نمره اشتیاق افزایش یابد، نمره کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.</p>	<p>روابط ساختاری کیفیت زندگی کاری، اشتیاق به ورزش و بهزیستی روان‌شناختی</p>	<p>انتظامی لاهیجانی و همکاران (۱۴۰۲)</p>
<p>یافته‌های پژوهش نشان داد حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری تأثیری مستقیم و معنادار بر بهزیستی روان‌شناختی دارند. همچنین، حمایت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان زن اثرگذار است. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد کیفیت زندگی کاری در ارتباط میان حمایت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن نقش میانجی دارد.</p>	<p>بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پسا کرونا</p>	<p>شمالی احمدآبادی و همکاران (۱۴۰۲)</p>
<p>نتایج نشان داد بهزیستی روان‌شناختی و هوش هیجانی به صورت مثبت و معنادار بر شادکامی دانشجویان اثر دارد و هوش هیجانی در بین دانشجویان به صورت مثبت و معنادار اثر بهزیستی روان‌شناختی بر شادکامی را میانجی‌گری می‌کند.</p>	<p>تدوین مدل شادکامی بر اساس بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی</p>	<p>شبابی شاد و همکاران (۱۴۰۲)</p>

¹ Kianto

² Olomolaiye & Egbu

فتوحی اردکانی و همکاران (۱۴۰۲)	ارزیابی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سیستم مدیریت منابع انسانی استراتژیک (مطالعه موردی بیمارستان تأمین اجتماعی یزد)	نتایج نشان داد، از دیدگاه کارکنان، تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه‌ای معنادار و مستقیم دارند؛ به این معنا که هرچه میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان بهتر باشد، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به طرف مثبت سیر می‌کند.
---	--	--

با مرور پژوهش‌های انجام‌شده در ارتباط با متغیرهای پژوهش، می‌توان به اهمیت مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و به‌زیستی روان‌شناختی در کیفیت زندگی کاری پی برد. با وجود اینکه در سال‌های اخیر مدیران سطوح عالی و سیاست‌گذاران کشور بر کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان شاخصی مؤثر در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش تأکید کرده‌اند، تعداد پژوهش‌هایی که عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری معلمان را بررسی کرده باشند، بسیار محدود است. در واقع، هیچ پژوهشی متغیرهای موضوع پژوهش حاضر را به طور هم‌زمان و در جامعه معلمان ایران بررسی نکرده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و با هدف ارائه راهکارهای عملی در حوزه آموزش انجام شده است. این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی است و روابط میان متغیرها در شرایط واقعی و بدون مداخله پژوهشگر را بررسی می‌کند. همچنین، داده‌ها به صورت میدانی و پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده‌اند. جامعه آماری شامل تمام معلمان ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ (تعداد ۹۰۶ نفر) بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱، ۲۸۰ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای این منظور، فهرست کامل معلمان تهیه و هر نفر شماره‌گذاری شد. سپس نمونه‌ها به صورت تصادفی با استفاده از جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند تا همه افراد شانس برابر داشته باشند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است که در ادامه توضیح داده شده‌اند:

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان ایلگان و همکاران (۲۰۱۴)

این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و پنج مؤلفه شامل فرصت در کار (گویه‌های ۱ تا ۴)، دستمزد عادلانه و مزایا (گویه‌های ۵ تا ۸)، محیط کاری سالم (گویه‌های ۹ تا ۱۲)، روابط با همکاران (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶) و حمایت سازمانی و توسعه حرفه‌ای (گویه‌های ۱۷ تا ۲۴) است. پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=هرگز، ۲=کم، ۳=تا حدودی، ۴=زیاد، ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شوند و هفت گویه (۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۷ و ۱۱) به صورت معکوس کدگذاری شده‌اند. در پژوهش حاضر، روایی سازه این ابزار با تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد و پایایی آن با

¹ Krejcie & Morgan

استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ به دست آمد. در مطالعات پیشین نیز ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) ضریب پایایی آن را ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند.

پرسشنامه مدیریت منابع انسانی دانش‌محور کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)

این ابزار شامل ۱۳ گویه است که چهار مؤلفه استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و خدمات را پوشش می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=متوسط، ۴=زیاد، ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شوند و هیچ‌کدام از گویه‌ها دارای نمره معکوس نیستند. روایی سازه ابزار با تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷ محاسبه شد. در مطالعه کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) نیز پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۷۶ گزارش شده است.

پرسشنامه به‌زیستی روان‌شناختی ریف و همکاران (۱۹۸۹)

این ابزار شامل ۱۸ گویه است که در شش مؤلفه تنظیم شده‌اند: پذیرش خود، تسلط بر محیط، روابط مثبت با دیگران، هدف‌مندی در زندگی، رشد شخصی و خودمختاری؛ برای هر مؤلفه، ۳ گویه در نظر گرفته شده‌اند. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت شش‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۶=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند و نمره بالاتر نشانگر سطحی بالاتر از به‌زیستی روان‌شناختی است. گویه‌های شماره ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۷ و ۱۸ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روایی سازه ابزار با تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد و در پژوهش ریف نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹ گزارش شده است.

از نظر روایی صوری، پرسشنامه‌ها پیش از اجرای نهایی با نظر جمعی از متخصصان حوزه آموزش و روان‌سنجی تأیید شدند و تحلیل داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد از بین ۲۸۰ نفر پاسخ‌دهنده، ۱۸۵ نفر، یعنی ۶۶/۱ درصد از معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه زن و ۹۵ نفر، یعنی ۳۳/۹ درصد مرد هستند. از نظر سطح تحصیلات، ۲ نفر (۰/۷ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۵ نفر (۱/۸ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۲۰۰ نفر (۷۱/۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۶۵ نفر (۲۳/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۸ نفر (۲/۹ درصد) دارای مدرک دکتری هستند. از نظر سابقه خدمت، ۹۰ نفر برابر ۳۲/۱ درصد کمتر از ۵ سال، ۸۰ نفر برابر ۲۸/۶ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۵۰ نفر یا ۱۷/۹ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۵ نفر برابر ۱۲/۵ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۵ نفر یا ۸/۹ درصد بیش از

۲۰ سال سابقه کار دارند.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش و شاخص‌های توصیفی هر یک از متغیرها در **جدول ۲** ارائه شده‌اند.

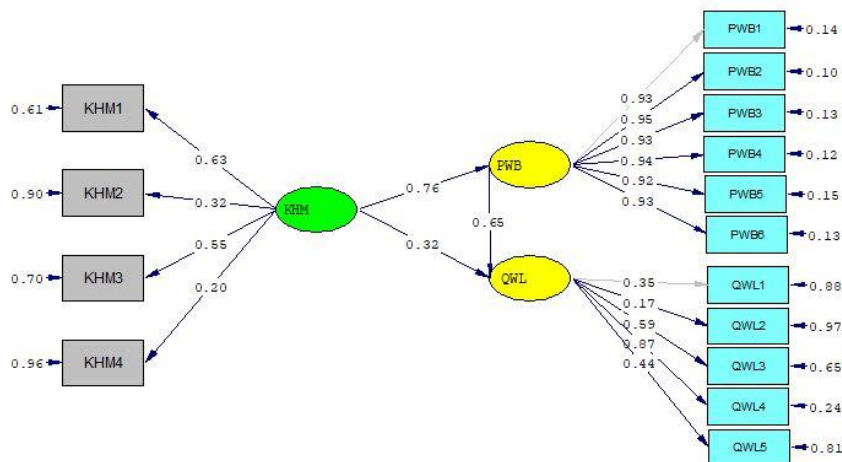
جدول ۲) ماتریس همبستگی و شاخص‌های توصیفی

متغیر	مدیریت منابع انسانی دانش‌محور	به‌زیستی روان‌شناختی	کیفیت زندگی کاری
مدیریت منابع انسانی دانش‌محور	۱		
به‌زیستی روان‌شناختی	**۰/۵۰۱	۱	
کیفیت زندگی کاری	**۰/۴۹۸	**۰/۵۷۱	۱
میانگین	۲/۹۴	۳/۷۹	۳/۳۲
انحراف استاندارد	۰/۵۹۵	۰/۷۶۶	۰/۶۸۹
چولگی	۰/۵۱۸	-۰/۵۷۷	-۰/۷۴۱
کشیدگی	۰/۶۶۶	-۰/۲۷۶	۰/۲۸۱

**معناداری در سطح ۰/۰۱

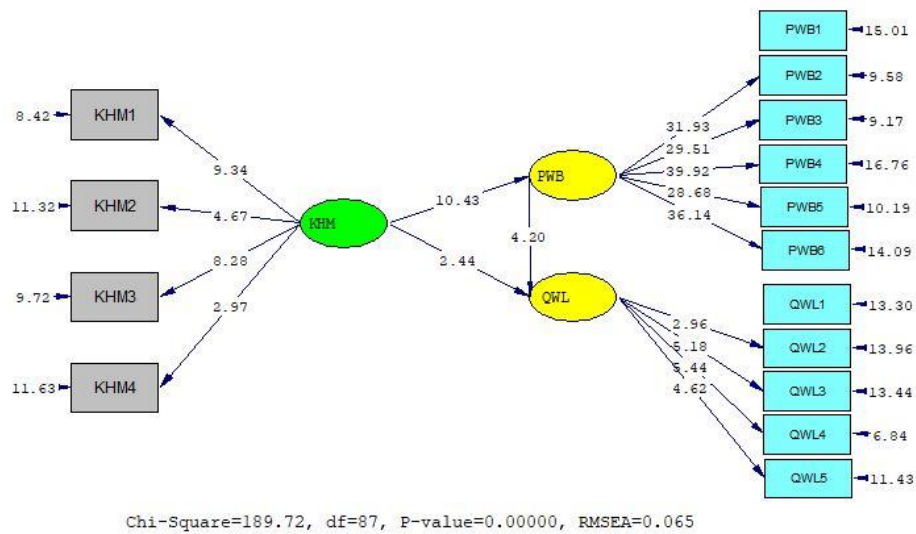
با توجه به اینکه مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای تحت بررسی در محدوده ۲ و -۲ قرار دارد، پیش‌فرض نرمال بودن متغیرها برای مدل‌سازی علی برقرار است. به منظور درک اولیه از روابط بین متغیرها، ضرایب همبستگی پیرسون در **جدول ۲** گزارش شده است و نتایج نشان‌دهنده روابط مثبت و معنادار بین متغیرهای پژوهش است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش



Chi-Square=189.72, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

شکل ۲) الگوی تجربی با ضرایب استانداردشده



شکل ۳) الگوی تجربی با مقادیر T

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد اگر مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/96$ باشد، اثر مدنظر در سطح $0/05$ معنادار است. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش تأیید شد؛ مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با ضریب مسیر $0/32$ و مقدار t برابر $2/44$ دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری معلمان است.

در فرضیه دوم نیز به‌زیستی روان‌شناختی معلمان با ضریب مسیر $0/65$ و مقدار t معادل $4/20$ ، تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری دارد.

همچنین، نتایج فرضیه سوم نشان داد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با ضریب مسیر $0/76$ و مقدار t برابر $10/43$ ، تأثیری مستقیم و معنادار بر به‌زیستی روان‌شناختی معلمان دارد.

جدول ۳) مسیرهای مستقیم آزمون‌شده در مدل معادلات ساختاری

مسیرهای مستقیم	مسیر استاندارد	T	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی دانش‌محور ← کیفیت زندگی کاری	0/32	2/44	0/000
مدیریت منابع انسانی دانش‌محور ← به‌زیستی روان‌شناختی	0/76	10/43	0/000
به‌زیستی روان‌شناختی ← کیفیت زندگی کاری	0/65	4/20	0/000

جدول ۴) مسیرهای غیرمستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

سطح معناداری	T	اثر غیرمستقیم	مسیرهای مستقیم
۰/۰۰۰	۳/۸۹	۰/۴۹	مدیریت منابع انسانی دانش محور ← کیفیت زندگی کاری ← به‌زیستی روان‌شناختی

نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش، با استفاده از تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل، نشان داد مدیریت منابع انسانی دانش محور با ضریب مسیر غیرمستقیم ۰/۴۹ به واسطه به‌زیستی روان‌شناختی و مقدار t برابر ۳/۸۹، دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری معلمان در سطح ۰/۰۱ است.

ارزیابی برازش مدل

جدول ۵) شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

میزان استاندارد	مقدار به دست آمده	شاخص
کمتر از ۳	۲/۱۸	شاخص خی دو / درجه آزادی
۰/۰۸ و پایین‌تر	۰/۰۶۵	RMSEA
	۰/۰۴۸	RMR
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	CFI
	۰/۹۷	NFI
	۰/۹۸	NNFI
	۰/۹۸	IFI
بیشتر از ۰/۸	۰/۹۲	GFI
	۰/۸۹	AGFI

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در تحلیل مسیر تأییدی پژوهش، می‌توان گفت نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول است. مقادیر شاخص‌های CFI، NFI، IFI، AGFI، GFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌شوند که نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری است. بنابراین، با توجه به نتایج، می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری به عواملی همچون شرایط شغلی، تعادل کار و زندگی، فرصت‌های رشد و روابط بین همکاران اشاره دارد که بر رضایت و سلامت روان کارکنان تأثیر می‌گذارند. محیط کار مثبت می‌تواند بهره‌وری را افزایش و استرس را کاهش دهد. پژوهش حاضر تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی به‌زیستی روان‌شناختی را بررسی کرد. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور تأثیری مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری معلمان دارد. همچنین، یافته‌ها بیانگر آن بود که به‌زیستی روان‌شناختی نقش میانجی مهمی در این رابطه ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که بخشی جالب توجه از اثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر کیفیت زندگی کاری از طریق به‌زیستی روان‌شناختی تحقق می‌یابد. این میانجی‌گری به صورت جزئی است و نشان می‌دهد به‌زیستی روان‌شناختی، علاوه بر اثر مستقیمی که بر کیفیت زندگی کاری معلمان دارد، کانالی مهم برای انتقال تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و بهبود کیفیت زندگی کاری آنان است.

مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با تمرکز بر توسعه دانش و مهارت کارکنان، محیطی مشارکتی و خلاق فراهم می‌آورد که حس ارزشمندی و تعلق معلمان را تقویت می‌کند. در واقع، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور از طریق فراهم کردن فرصت‌های مستمر برای آموزش و یادگیری معلمان، ارتقای سطح مهارت‌ها و دانش‌افزایی معلمان، ایجاد جو حمایتی و محیط مبتنی بر همکاری، بهبود روابط کاری و حمایت‌های سازمانی و اجتماعی، ارزیابی برخط عملکرد و ارائه بازخورد مداوم، بر کیفیت زندگی کاری معلمان تأثیر مثبت می‌گذارد. حمزوی و همکاران (۱۴۰۳) نیز نشان دادند مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با فراهم کردن فضایی تعاملی و بهره‌گیری از فناوری ارتباطی، موجب رضایت، مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان می‌شود. همچنین، اولوملایی و آگبو (۲۰۰۶) بیان کردند مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با حفظ متخصصان و پرورش فرهنگ اشتراک دانش، به عملکرد بهتر کارکنان و رقابت‌پذیری بیشتر سازمان منجر می‌شود. یافته دیگر پژوهش تأثیر مثبت مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر به‌زیستی روان‌شناختی بود. این رویکرد با ترویج یادگیری مستمر و مشارکت فعال، رشد فردی و روابط مثبت را در میان معلمان تقویت می‌کند و از طریق ایجاد محیطی حمایتگر، تاب‌آوری آن‌ها را افزایش می‌دهد. این حمایت‌ها باعث می‌شود به‌زیستی روان‌شناختی معلمان افزایش یابد و از این طریق، به کیفیت زندگی کاری آن‌ها کمک شایانی شود. راث و جنا (۲۰۲۴) دریافتند مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با اولویت دادن به رفاه کارکنان، محیطی سالم و اشتراک‌محور می‌سازد. همچنین، پرنیس و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند اشتراک دانش در محیط کاری، به به‌زیستی ذهنی مثبت و سلامت روان کارکنان کمک می‌کند. از دیگر یافته‌های پژوهش تأثیر مثبت به‌زیستی روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری بود. به‌زیستی روانی با افزایش رضایت شغلی، انگیزه کار و تعهد سازمانی، موجب ارتقای بهره‌وری و کاهش استرس شغلی معلمان می‌شود. معلمان با سطح بالای به‌زیستی روانی، با انرژی بیشتر و تعاملات سازنده، در محیطی حمایتگر وظایف خود را انجام

می‌دهند. به بیان دیگر، وقتی معلمان از لحاظ روانی سالم و دارای روحیه مثبت باشند، احتمالاً به شغل خود علاقه‌مند هستند و وظایف سازمانی خود را با انگیزه و اشتیاق شغلی بیشتری انجام می‌دهند و از شغل خود احساس خشنودی می‌کنند و از سوی دیگر، می‌توانند زمان خود را به‌خوبی مدیریت کنند و تعادلی مناسب بین وظایف شغلی و مسئولیت‌های شخصی خود برقرار کنند؛ در نتیجه، این امر باعث کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت از کار و زندگی می‌شود. قاضی (۲۰۱۹) نشان داد به‌زیستی روان‌شناختی با ایجاد تعادل کار و زندگی، آموزش رفاه و کاهش استرس، کیفیت زندگی کاری را بهبود می‌بخشد. سارکر و همکاران (۲۰۲۴) نیز بر نقش کلیدی سلامت روان در افزایش بهره‌وری، اخلاقیات و تعاملات مثبت تأکید کردند.

یافته دیگر پژوهش تأیید نقش میانجی به‌زیستی روان‌شناختی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و کیفیت زندگی کاری معلمان بود. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، هم به صورت مستقیم (با ضریب مسیر ۰/۳۲) و هم به صورت غیرمستقیم از طریق به‌زیستی روان‌شناختی (با ضریب مسیر ۰/۴۹)، بر کیفیت زندگی کاری تأثیر دارد. با توجه به اینکه اثر غیرمستقیم از اثر مستقیم بزرگ‌تر بود، می‌توان گفت به‌زیستی روان‌شناختی نقش میانجی‌گری مهمی دارد و سهمی جالب توجه از اثر کلی را پوشش می‌دهد. این میانجی‌گری به ویژه به این دلیل اهمیت دارد که مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با ایجاد فرصت‌های رشد، آموزش و انگیزش، موجب ارتقای به‌زیستی روانی معلمان می‌شود و در نتیجه، سلامت روانی بیشتر آنان به تعاملات مؤثرتر و تجربه کیفیت بالاتر در زندگی کاری منجر می‌شود. این یافته با نتایج سوئیس و دلاین (۲۰۲۰) هم‌راستا است که نشان دادند شیوه‌های مؤثر منابع انسانی از طریق بهبود به‌زیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی را ارتقا می‌دهند.

در مجموع، پژوهش حاضر نقش مؤثر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و به‌زیستی روان‌شناختی را در ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان تأیید می‌کند. از این رو، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

۱. فراهم کردن فرصت‌های یادگیری مداوم از طریق برنامه‌های آموزشی تخصصی، کارگاه‌ها و کنفرانس‌ها برای ارتقای مهارت‌ها و رشد حرفه‌ای معلمان.
۲. استفاده از ابزارهای دیجیتال برای ارزیابی عملکرد معلمان (ارزیابی برخط) به منظور شفافیت در ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد مستمر و پاداش‌دهی به عملکرد برتر.
۳. حمایت از پروژه‌های پژوهشی معلمان و تقویت روحیه نوآوری آنان می‌تواند بهبود کیفیت زندگی کاری را از طریق ارتقای انگیزه و رضایت شغلی تسهیل کند.
۴. ایجاد محیط کاری حمایتگر با تعاملات مثبت، کاهش استرس و تقویت انگیزه برای ارتقای به‌زیستی روانی معلمان.
۵. دادن استقلال شغلی و مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه.
۶. ارائه خدمات مشاوره و حمایت روان‌شناختی برای کاهش احساس تنهایی و افزایش تعلق شغلی.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود کردن جامعه آماری به معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه اشاره کرد. بنابراین، در تعمیم نتایج به سایر نواحی و ادارات آموزش و پرورش باید با احتیاط عمل کرد. همچنین، ماهیت کمی پژوهش عمق کیفی داده‌ها را محدود کرده است. از این رو، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی از روش آمیخته بهره گرفته شود تا ابعادی عمیق‌تر از مؤلفه‌ها شناسایی شوند.

سپاسگزاری

این پژوهش بدون همکاری مشارکت‌کنندگان میسر نبود. به این وسیله از تمامی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه که به پرسشنامه‌های این پژوهش پاسخ دادند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع فارسی

۱. ابراهیم بای سلامی، غلام‌حیدر، شفیعیان، مهرناز، و شعبان زاده بلالمی، طیبه (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری در رفتار سازمانی کارکنان هتل: مطالعه موردی کارکنان هتل پنج‌ستاره همای تهران. گردشگری و توسعه، ۱۱(۱)، ۱۹۱-۲۰۹. https://www.itsairanj.ir/article_143311.html
۲. اصفهانی زاده، سارا (۱۴۰۲). کیفیت زندگی کاری کارکنان (مروری بر مفهوم، اهمیت و عوامل اثرگذار). دهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1828319>
۳. انتظامی لاهیجانی، کیوان، ماجد، نیما، و رضایی نژاد، رحیم (۱۴۰۲). روابط ساختاری کیفیت زندگی کاری، اشتیاق به ورزش و به‌زیستی روان‌شناختی. مطالعات روان‌شناسی ورزشی، ۱۲(۴۵)، ۱۵۷-۱۷۴. <https://doi.org/10.22089/spsyj.2023.14764.2397>
۴. تقوی دیلمی‌پور، معصومه، و پالی، سمیرا (۱۴۰۴). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی هویت حرفه‌ای و به‌زیستی روان‌شناختی. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۱-۱۶. <https://journalpdot.com/index.php/jpdot/article/view/152>
۵. حق‌پرست کنارسری، نرجس، رسولی، رضا، موذن جمشیدی، میرهادی، و ضماهنی، مجید (۱۴۰۳). طراحی مدل رهیاری مدیران مبتنی بر بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های دانش‌بنیان در سازمان آموزش و پرورش. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۱)، ۲۵۹-۲۸۸. <http://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432>
۶. حمزوی، حسین، متقی‌نژاد، محمد، خادمی، عبدالواسع، و رضایی‌منش، بهروز (۱۴۰۳). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۱۰(۱)، ۶۹-۹۱. <https://doi.org/10.22034/jom.2024.2010209.1109>
۷. حیدری مشهور، فاطمه، حسینی، سعیده سادات، افشاری نیا، کریم، و عارفی، مختار (۱۴۰۲). طراحی الگوی یکپارچه عوامل زمینه‌ساز به‌زیستی روان‌شناختی در کودکان به روش دلفی. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۷(۱)، ۲۱۶-۲۲۷. <https://sid.ir/paper/1130913/fa>
۸. خبازی راوندی، محمدرضا، شفیع آبادی، عبدالله، عسگری، محمد، و برجعلی، احمد (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان به‌زیستی. نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۳)، ۲۰۱-۲۴۵. <http://magiran.com/p2336694>
۹. ساکت، محمدحسین، داوری، رحیم، و شریفی، حسن (۱۴۰۱). نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده و تمایز در تبیین روابط ساختاری بین سرمایه روان‌شناختی و به‌زیستی روان‌شناختی دانشجویان. مجله تعالی مشاوره و روان‌درمانی، ۱۱، ۱۴-۳۰. <https://sanad.iauijournal/jci/Article/699167?jid=699167>
۱۰. شاه محمدی کلپیر، مهسا، رضایی، اکبر، و محمدرزاده، علی (۱۴۰۱). بررسی نقش ناگویی هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در پیش‌بینی به‌زیستی روان‌شناختی نوجوانان دختر شهرستان کلپیر. پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۸(۱۷)، ۲۱۲-۲۳۵. <https://sid.ir/paper/1045924/fa>

۱۱. شبانی شاد، نعیمه، سعدی پور، اسماعیل، و باقری، فریبرز (۱۴۰۲). تدوین مدل شادکامی بر اساس به‌زیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۹(۷۰)، ۶-۳۳.
<https://doi.org/10.22054/jep.2024.76097.3929>
۱۲. شمالی احمدآبادی، مهدی، بهجتی اردکانی، مهلا، دهقانی فیروزآبادی، فائزه، و برخوردار احمدآبادی، عاطفه (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و به‌زیستی روان‌شناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پسا کرونا. *نشریه روان‌پژوهی و مطالعات علوم رفتاری*، ۱(۴)، ۵۸-۷۲.
<http://magiran.com/p2738032>
۱۳. عسکری‌نیا، محمد حسین، احمدی، سید علی اکبر، ویسه، صیدمهدی، و رسولی، رضا (۱۴۰۳). بررسی تأثیر رهبری پدرسالارانه بر مدیریت کارکنان مشکل‌آفرین: نقش میانجی به‌زیستی و توانمندسازی روان‌شناختی. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۱۰(۳)، ۱۱۱-۱۳۳.
<https://doi.org/10.22034/jom.2024.2030956.1216>
۱۴. فتوحی اردکانی، حسین و درویش صفت، محمود، و خلوصی، سمیه (۱۳۹۵). *ارزیابی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سیستم مدیریت منابع انسانی استراتژیک (مطالعه موردی بیمارستان تأمین اجتماعی یزد)*. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی. <https://civilica.com/doc/550552>
۱۵. قشقایی‌زاده، نصراله (۱۳۹۹). طراحی و تدوین مدل ارتقای کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی. *سلامت کار ایران*، ۱۷(۱)، ۲۰۷-۱۹۶.
<http://ioh.iums.ac.ir/article-1-2569-fa.html>
۱۶. محمدی، وحید، رضوانی چمن زمین، موسی، عباسی، بدری، حضرتی، مرتضی، و نصیرزاد، مهران (۱۴۰۳). ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری با رویکرد استراتژیک منابع انسانی در نظام اداری. *مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۱۶(۱)، ۲۵۹-۲۹۱.
<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.427119.1284>
۱۷. محمدی دموچالی، رقیه (۱۴۰۳). *بررسی مفهوم ابعاد کیفیت زندگی کاری در بهبود عملکرد سازمان‌ها*. هفتمین کنگره ملی در علوم انسانی، تهران. <https://civilica.com/doc/2161447>
۱۸. معدنی، جواد، حافظی فر، عبدالرسول، و ابراهیم پور، حبیب (۱۴۰۳). ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی دانش‌محور در سازمان‌های دولتی. *نشریه مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۵(۹)، ۲۶۲-۲۴۱.
<http://magiran.com/p2703917>
۱۹. معصوم‌پرست، شیوا، زارع بهرام‌آبادی، مهدی، خوئینی، فاطمه، و مرادی، حجت‌الله (۱۴۰۰). تدوین مدل به‌زیستی روان‌شناختی بر اساس سرمایه روان‌شناختی. *رویکردی نو بر آموزش کودکان*، ۳(۳)، ۵۹-۶۷.
<http://magiran.com/p2256169>
۲۰. نقی‌لو، زینب، کتبی، فرشته، و نامور، مجید (۱۴۰۱). اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۱(۱)، ۱۰۱-۱۱۹.
<http://magiran.com/p2450114>

References

1. Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9, e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
2. Ahmad, N., Ng, S. I., Basha, N.K., & Aziz, Y.A. (2022). Why knowledge-based human resource management matters for business service SMEs? *International Journal of Management Practice*, 15(5), 549-585. <https://doi.org/10.1504/ijmp.2022.10049918>
3. Al Amiri, N., Rahim, R.E.A., & Ahmed, G. (2023). The organizational resources and knowledge management capability: a systematic review. *Journal of Information Knowledge Management*, 22(4). <https://doi.org/10.1142/s0219649223500399>
4. Askari Nia, M.H., Ahmadi, S.A.A., Viseh, S., & Rasouli, R. (2024). Investigating the impact of paternalistic leadership on managing troublesome employees: The mediating role of well-being and psychological empowerment. *Psychological Research in Management*, 10(3), 111-133. <https://doi.org/10.22034/jom.2024.2030956.1216> (In Persian)
5. Azadeh, H. (2021). Evaluating the effect of knowledge-based human resource management on organizational learning by considering the mediating variables of human, relational and structural capitals. *J Emerg Health Care*, 10(2), 166-175. <http://intjmi.com/article-1-636-en.html>
6. Aziza, M., Nuriyyatiningrum, N.A.H.N., & Zikrinawati, K. (2023). Gambaran psychological well-being pada pegawai di bidang pendidikan diniyyah dan pondok pesantren di kementerian agama provinsi jawa tengah. *Psychopedia: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 8(1), 32-42. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v8i1.5540>
7. Balaji, D.K.S. (2024). Effectiveness of human resource management practices on quality of work life of the employees in MSME sector in Coimbatore district, Tamil Nadu, India. *South Eastern European Journal of Public Health*, 53–63. <https://doi.org/10.70135/seejph.vi.2587>
8. Bobyleva, P. (2024). Quality of life at work. *Diplomová práca. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Faculty of Economics and Management*. <https://theses.cz/id/fksua/>
9. Ebrahimbay Salami, G., Shafian, M., & Shaban Zadeh Balami, T. (2022). The impact of quality of work life on organizational behavior of hotel employees: A case study of employees of Homa five-star hotel in Tehran. *Tourism and Development*, 11(1), 191-209. https://www.itsairanj.ir/article_143311.html (In Persian)
10. Chio, F.H.N., Mak, W.W.S., & Yu, B.C.L. (2021). Meta-analytic review on the differential effects of self-compassion components on well-being and psychological distress: The moderating role of dialecticism on self-compassion. *Clinical Psychology Review*, 85, 101986. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.101986>
11. Esfahanizadeh, S. (2023). *Quality of work life of employees (A review of the concept, importance, and influencing factors)*. 10th National Conference on Modern Studies and Research in the Field of Humanities, Management, and Entrepreneurship of Iran, Tehran. <https://civilica.com/doc/1828319> (In Persian)
12. Entezami Lahijani, K., Majd, N., & Ramazani Nejad, R. (2023). Structural relationships of

- quality of work life, sports engagement, and psychological well-being. *Sport Psychology Studies*, 12(45), 157-174. <https://doi.org/10.22089/spsyj.2023.14764.2397> (In Persian)
13. Evangelista, P., Kianto, A., Hussinki, H., Vanhala, M., & Nisula, A.M. (2023). Knowledge-based human resource management, logistics capability, and organizational performance in small Finnish logistics service providers. *Logistics*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.3390/logistics7010012>
14. Filho, A., & Claro, J. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190064>
15. Fotouhi Ardakani, H., Darvish Safat, M., & Kholousi, S. (2016). *Evaluating the impact of quality of work life on the strategic human resource management system (Case study: Social Security Hospital of Yazd)*. 2nd International Conference on Management and Social Sciences. <https://civilica.com/doc/550552> (In Persian)
16. Glazzard, J., & Rose, A. (2020). The impact of teacher well-being and mental health on pupil progress in primary schools. *Journal of Public Mental Health*, 19(4), 349–357. <https://doi.org/10.1108/JPMH-02-2019-0023>
17. Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 10. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
18. Guest, D., Knox, A., & Warhurst, C. (2022). Humanizing work in the digital age: Lessons from socio-technical systems and quality of working life initiatives. *Human Relations*, 75. <https://doi.org/10.1177/00187267221092674>
19. Gupta, K. (2022). Impact of knowledge-based HRM practices on organizational performance: Mediating effect of intellectual capital. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 18(1), 1-22. <https://doi.org/10.4018/ijkm.290026>
20. Haghparast Kanarsari, N., Rasouli, R., Moazen Jamshidi, M., & Zamaheni, M. (2024). Designing a coaching model for managers based on productivity and the development of knowledge-based activities in the education system. *Management and Planning in Educational Systems*, 17(1), 259–288. <http://doi.org/10.48308/mpes.2024.234753.1432> (In Persian)
21. Hamzavi, H., Motaghi-Nejad, M., Khademi, A., & Rezaei-Manesh, B. (2024). The impact of knowledge-based human resource management on employees' sustainable performance with the mediating role of psychological empowerment of human resources. *Psychological Research in Management*, 10(1), 69-91. <https://doi.org/10.22034/jom.2024.2010209.1109> (In Persian)
22. Hassan, I. S., & Ismael, F.M. (2023). The effect of knowledge-based human resource management in sustainable competitive advantage-field research. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 33, 4127-4142. <https://doi.org/10.59670/jns.v33i.1090>
23. Heydari Mashhour, F., Hoseini, S.S., Afshari Nia, K., & Arefi, M. (2023). Designing an integrated model of psychological well-being factors in children using the Delphi method. *Islamic Lifestyle with a Focus on Health*, 7(1), 216-227. <https://sid.ir/paper/1130913/fa> (In Persian)
24. Heidrich, S.M., & Ryff, C.D. (2021). The self in later years of life: Changing perspectives on

- psychological well-being. In *Aging in the twenty-first century* (pp. 73-102). Routledge. <http://doi.org/10.4324/9781315861395-7>
25. Hossen, M.S., Binti, H., & Mohd Pauzi, H. (2023). Embracing housing alternatives for the enhancement of wellbeing in the aging population: A qualitative study. *Journal of Aging and Neuropsychology*, 04, 120. <https://doi.org/10.29011/2688-6499.100020>
26. Ilgan, A., At, A., Zepeda, S.J., & Ozu cengiz, O. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QWL) Scale. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 114–137. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2866>
27. Khabazi Ravandi, M.R., Shafi Abadi, A., Asgari, M., & Barj Ali, A. (2021). Developing a quality of work life model for employees of the Welfare Organization. *Journal of Human Resource Management Research*, 13(3), 201-245. <http://magiran.com/p2336694> (In Persian)
28. Khanna, T., & Vijayan, D. (2024). Job satisfaction and work-related quality of life among school teachers. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(2), March-April. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i02.17166>
29. Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
30. Kumar, V. (2024). *A study on quality of work life at city based hospital Palam Vihar Gurugram*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26364.35205>
31. Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis, Ahead of print*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
32. Liona, R.C., & Yuniardi, M.S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *Humanitas*, 17(2), 94-103. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
33. Madani, J., Hafezi Far, A., & Ebrahim Pour, H. (2024). Presenting a knowledge-based human resource management model in governmental organizations. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 5(9), 241-262. <http://magiran.com/p2703917> (In Persian)
34. Masoum Parast, Sh., Zareh Bahramabadi, M., Khoeini, F., & Moradi, H. (2021). Developing a psychological well-being model based on psychological capital. *A New Approach to Children's Education*, 3(3), 59-67. <http://magiran.com/p2256169> (In Persian)
35. Meyer, D., & Dunphy, S. (2016). The role of knowledge-based psychological climates in human resource management systems. *Management Decision*, 54(5), 1222–1246. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0068>
36. Mohammadi, V., Rezvani Chaman Zamin, M., Abbasi, B., Hazrati, M., & Nasirzad, M. (2024). Providing a model for the quality of work life with a strategic human resources approach in the administrative system. *Management and Education Perspective*, 6(1), 259-291. <https://doi.org/10.22034/jmep.2024.427119.1284> (In Persian)
37. Mohammadi Damouchali, R. (2024). *Examining the concept and dimensions of quality of work life in improving organizational performance*. 7th National Congress on Humanities, Tehran.

<https://civilica.com/doc/2161447> (In Persian)

38. Mulyati, M., Mulawarman, W.G., Warman, W., Akhmad, A., Haeruddin, H., & Nurlaili, N. (2025). Human resource management in improving the quality of education in elementary schools in the Tropical Forest Area of Berau Regency. *Journal Of Education And Sociology*, 4(3), 6-17.

<https://sarcouncil.com/2025/03/human-resource-management-in-improving-the-quality-of-education-in-elementary-schools-in-the-tropical-forest-area-of-berau-regency>

39. Murket, S., Knight, B., & Vanderburg, M. (2021). Psychological well-being of students with high abilities and their school's ecology: Is there a relationship?. *Roeper Review*, 43, 197-211.

<https://doi.org/10.1080/02783193.2021.1923593>

40. Muscalu, E., & Stăniş, A. (2011). New roles and challenges for human resource management in knowledge based organizations. *International Conference Modern Approaches in Organisational Management and Economy*, 5(1), 344-352.

<https://EconPapers.repec.org/RePEc:rom:cmanag:v:5:y:2011:i:1:p:344-352>

41. Naghilo, Z., Katbi, F., & Namvar, M. (2022). The effect of quality of work life on teachers' career plateau. *Educational Studies and Schooling*, 11(1), 101-119. <http://magiran.com/p2450114>

(In Persian)

42. Nikkar, A., & Shirazi, A. (2022). Investigating the impact of transformational leadership on employees' quality of work life mediated by managers perceived emotional intelligence. *Transformation Management Journal*, 14(1), 147-188. <https://doi.org/10.22067/tmj.2022.75713.1283>

43. Olomolaiye, A., & Egbu, C. (2006). Linking human resources management and knowledgemanagement for performance improvements: A case study approach. In E. Sivyer (Ed.), *Proceedings of COBRA2006 the Annual Research Conference of the Royal Institution of Chartered Surveyors*. University College London. https://www.researchgate.net/publication/44814001_Linking_human_resource_management_and_knowledge_management_for_performance_improvements_a_case_study_approach

44. Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support, and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99, 101506. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101506>

45. Prentice, C., Zeidan, S., & Nguyen, M. (2023). Want to feel better, share what you know. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(5), 1008–1019. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2169203>

46. Qashqai Zadeh, N. (2020). Designing and developing a model for improving the quality of work life of faculty members. *Iranian Occupational Health*, 17(1), 196-207. <http://ioh.iums.ac.ir/article-1-2569-fa.html> (In Persian)

47. Qazi, U. (2019). Psychological well-being and quality of life among public and private sector employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 7, 2349-3429. <https://doi.org/10.25215/0702.115>

48. Rath, A., & Jena, L. (2024). Do employees matter, or is everything a facade? Effective

- knowledge management targeting well-being. *The Learning Organization*, 32. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2023-0222>
49. Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
50. Sagone, E., Commodari, E., Indiana, M.L., & La Rosa, V.L. (2023). Exploring the association between attachment style, psychological well-being, and relationship status in young adults and adults—a cross-sectional study. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13, 525–539. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13030040>
51. Saket, M.H., Davari, R., & Sharifi, H. (2022). The mediating role of perceived social support and differentiation in explaining the structural relationships between psychological capital and psychological well-being of students. *Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy*, 11, 14-30. <https://sanad.iau.ir/journal/jci/Article/699167?jid=699167> (In Persian)
52. Salahat, M., & Al-Hamdan, Z. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8, e09838. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
53. Sarkar, S., Menon, V., Padhy, S., & Kathiresan, P. (2024). Mental health and well-being at the workplace. *Indian Journal of Psychiatry*, 66(Suppl 2), S353-S364. https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_608_23
54. Scott, H., & Takarangi, M. (2019). Measuring PhD student's psychological well-being: Are we seeing the whole picture?. *Student Success*, 10, 14-24. <https://doi.org/10.5204/ssj.v10i3.1294>
55. Shabani Shad, N., Saadi Pour, E., & Bagheri, F. (2023). Developing a happiness model based on psychological well-being with the mediation of emotional intelligence. *Educational Psychology Quarterly*, 19(70), 6-33. <https://doi.org/10.22054/jep.2024.76097.3929> (In Persian)
56. Shah Mohammadi Kalibar, M., Rezaei, A., & Mohammadzadeh, A. (2022). Investigating the role of alexithymia and perceived social support in predicting psychological well-being of adolescent girls in Kalibar city. *Progress in Educational Sciences and Counseling*, 8(17), 212-235. <https://sid.ir/paper/1045924/fa> (In Persian)
57. Shomali Ahmadabadi, M., Behjati Ardakani, M., Deghani Firouzabadi, F., & Barkhordari Ahmadabadi, A. (2024). Investigating the relationship between organizational support and psychological well-being with the mediating role of quality of work life of female teachers in the post-COVID era. *Journal of Psychological Research and Behavioral Sciences*, 1(4), 58-72. <http://magiran.com/p2738032> (In Persian)
58. Sweiss, M., & Dalain, A. (2020). The impact of human resource practices on employee job performance with mediating role of psychological well-being. *International Journal of Business Excellence*, 1. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2020.10046747>
59. Taghavi Deylami Pour, M., & Pali, S. (2025). The impact of psychological empowerment on teachers' job performance: The mediating role of professional identity and psychological well-being. *Personal Development and Organizational Transformation*, 1–16. <https://journalpdot.com/index.php/jpdot/article/view/152> (In Persian)

60. Villagran, M.A., & Martin, L. (2022). Academic librarians: Their understanding and use of emotional intelligence and happiness. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(1), 102466. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102466>
61. Zhou, A.J., Fey, C., & Yildiz, H.E. (2020). Fostering integration through HRM practices: An empirical examination of absorptive capacity and knowledge transfer in cross-border MAs. *Journal of World Business*, 55(2), 100947. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.05.005>