

**Investigating the Employees' Quality of Work Life and
Predicting it based on Career Adaptability**

Mitra Tahriri*
Mozhgan Hayati**
Mahdi Ghodrati Mirkohi***

Abstract

Introduction

The purpose of this study was to investigate the quality of work life of Qazvin education staff and predicting it based on career adaptability.

Method

The research method was a descriptive and correlational study. The statistical population was all employees of three educational districts of Qazvin. According to the Kergci and Morgan table, 136 employees of this population were selected by simple random sampling method. Participants completed the Walton quality of work life and the Savicas career track adaptability questionnaires. Data were analyzed using Pearson correlation and stepwise regression analyses.

Results

The results showed that the quality of work life of the employees is

* MA Student of Business Counseling, Payame Noor University, Qazvin, Iran

** Assistant Professor of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

*** Assistant Professor of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Corresponding Author: Mozhgan Hayati

Email: mozhgan.hayati@yahoo.com

relatively high. In all three areas, none of the dimensions of quality of work life, except the overall living space, showed a significant difference. According to the results of this research, career adaptability of the employees was higher than average. Also, the findings showed that there is a significant positive correlation between career adaptability and quality of work life, so that by increasing adaptability, the quality of work life would increase. Results of stepwise regression analysis showed that among all dimensions of career adaptability, career control was a significant predictor of quality of work life.

Discussion

Because the lowest score are belong to the adequate and fair payment, so in order to improve the quality of employees' life work, the most important issue that should be considered by educational managers are financial affairs, salary and benefits. Since only in the general living space dimension that relates to the balance between work and family life, there was a significant difference among distinct 3 and others. District 3 employees got higher scores. According to the smaller size of the area and employees' workload they haven't prevented from family responsibilities. If other areas can reduce workplace problems, can create a balance between work and family of employees, that it increases the quality of work. According to the positive relationship between employees' career adaptability and quality of work life, counseling can be taken to increase adaptability especially in terms of control in order to improve the quality of work life of the employees. Accordingly, the specific attention of decision makers on teacher's work life quality, seems to be necessary.

Keywords: quality of work life, career adaptability

بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان و پیش‌بینی آن بر اساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی

میترا تحریری *

مژگان حیاتی **

مهدی قدرتی میرکوهی ***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین و پیش‌بینی آن براساس انطباق‌پذیری شغلی انجام گرفت. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر قزوین به تعداد ۲۲۰ نفر بودند. طبق جدول مورگان، تعداد ۱۳۶ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها پس از تکمیل پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون و نیز انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس، گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل آماری، قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج نشان داد، سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان نسبتاً مطلوب است. هر سه ناحیه از نظر هیچ یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به جز "فضای کلی زندگی" تفاوت معنی‌داری را نشان ندادند. نمره میانگین مؤلفه "حقوق کافی و منصفانه" پایین‌ترین نمره بین تمام مؤلفه‌ها بود. بین انطباق‌پذیری شغلی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت و از بین ابعاد مختلف انطباق‌پذیری، بعد کنترل شغلی توانست پیش‌بین معنی‌داری برای کیفیت زندگی کاری باشد.

کلیدواژگان: کیفیت زندگی کاری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی

* دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه پیام‌نور، قزوین، ایران

** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

*** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

نویسنده مسئول: مژگان حیاتی

رایانامه: mozhgan.hayati@yahoo.com

مقدمه

مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری^۱، از دهه ۱۹۶۰ آغاز شد و نظریه‌ها و دیدگاه‌های مدیریتی متنوعی پیرامون کیفیت زندگی کاری، ارائه شد. امروزه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش منابع انسانی به‌عنوان عامل توسعه واقف هستند و بر آن تأکید دارند (Garossi & Taghavi, 2009) و نیروی انسانی را به‌عنوان رکن اساسی دوام، بقا، و پیشرفت هر سازمان می‌دانند (DiCenzo & Robbins, 1988). شکست یا موفقیت هر سازمان در دستیابی به اهدافش تا حد زیادی وابسته به منابع انسانی آن سازمان است. بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است (Arab, Kheiri, & Mohammadi, 2012). نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی، مورد توجه قرار می‌دهد و بر این باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان، به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (Jenaabady, 2013). کیفیت زندگی کاری، شامل فرصت‌ها برای حل مشکلاتی است که منافی را هم برای کارکنان و هم کارفرمایان، به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی کیفیت زندگی کاری را روش‌هایی می‌دانند که منجر به تقویت رضایت و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (Seidi Saroui, 2012).

کیفیت زندگی کاری، از جمله متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیرانی که درصدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی خود هستند، قرار گرفته است. کیفیت زندگی کاری، یک برنامه جامع و فراگیر است که به ارتقاء رضایتمندی کارکنان و تقویت یادگیری در محل کار، اختصاص یافته است و در جهت کمک به افرادی می‌باشد که بهتر بتوانند با تغییرات و جابجایی، کنار آیند (Nasl Seraji & Dargahi, 2006). کیفیت زندگی کاری، از نظر ابعاد شامل فاکتورهای فیزیکی، روان‌شناختی و محیطی می‌باشد که حاصل مقایسه امکانات و خواسته‌های افراد با آنچه باید داشته باشند و آنچه موجود است، می‌باشد (Argentero, Miglioretti, & Angilletta, 2007).

کیفیت زندگی کاری، فرایندی است که در طی آن گروه‌های ذی‌نفع در سازمان یاد خواهند گرفت که چگونه بهتر با یکدیگر کار کنند، چگونه تشخیص دهند که چه فعالیت‌ها، تغییرات و

1- quality of work life

بهبودهایی مطلوب و مؤثر است تا سازمان به بهره‌وری بیشتر، دست یابد. کیفیت زندگی کاری می‌تواند به‌عنوان کیفیت ارتباط میان کارکنان و سراسر محیط کار تعریف شود (Abdul Azis, Mohd Nadzar, Husaini, & Maarof, 2011).

سطوح بالای کیفیت زندگی کاری برای هر سازمان از آن جهت ضروری است که سازمان را برای کارکنان جذاب می‌سازد و منجر به حفظ و نگهداری آنان در سازمان می‌شود (Sandrick, 2003).

یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان‌ها از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است.

کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار، یکی از مؤثرترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود.

شاخص‌های بهبود کیفیت زندگی کاری در مواردی مانند خشنودی یا رضایت از کار، مشارکت در کار و داشتن حق اظهارنظر، کاهش حوادث و سوانح در کار، حق انتخاب شغل و تأثیرگذاری در سرنوشت، می‌باشند و کیفیت زندگی کاری پایین به این معناست که کارکنان شغل خود را صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی دانسته و کارکنان با چنین تفکری، غالباً وفاداری کمی به سازمان داشته و عموماً برای جبران کمبودها، مجبور هستند دست به کارهای دیگری نیز بزنند (Ghasemi, 2000).

با توجه به این‌که در قرن بیست و یکم، تغییرپذیری، ویژگی برجسته هر سازمان به حساب می‌آید (Blustein, 1997; Ilagan & Pulakos, 1999)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ یکی از ویژگی‌های اساسی کارکنان موفق محسوب می‌شود (Hakim, 1994). چراکه برای موفقیت در محیط کار، لازم است افراد بتوانند با ابهام ناشی از محیط‌های متغیر، کنار بیایند و خواهان تجربه محیط‌های کاری جدید و متفاوت باشند. همچنین لازم است انعطاف‌پذیری بالایی برای سازگاری

با محیط‌های کاری متفاوت داشته باشند (Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000). انطباق‌پذیری مسیر شغلی، به معنی آمادگی مقابله با وظایف غیرقابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری است. (Savickas, 1997) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به‌عنوان مهارتی مهم در هدایت تصمیم‌گیری در دنیای کار معرفی کرده است. انطباق‌پذیری، به‌ویژه می‌تواند به‌عنوان یک توانایی کلی برای سازگاری با تغییرات یا موانع موجود در مسیر شغلی فرد، مورد توجه قرار گیرد (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005; Savickas, 1997).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، یکی از مفاهیم جدید در حیطه روان‌شناسی و مشاوره شغلی در دیدگاه فرامردن است که ریشه در تغییرات دنیای کار دارد و باز جمله منابع فردی قلمداد می‌شود که کارکنان را قادر می‌سازد تا خود را به بهترین شکل با تغییرات جهان کاری و انتقالات مسیر شغلی هماهنگ ساخته و از پیامدهای منفی ناشی از عدم تناسب با شغل در امان بمانند (Van den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2013).

در حال حاضر، امکان‌گزینش و استخدام نیروهایی که به لحاظ شخصیتی با شغل خود همخوان باشند، تقریباً وجود ندارد و بنا به دلایلی از جمله عدم وجود فرصت‌های شغلی کافی، برای افراد، جامعه امروز ناگزیر به استخدام افراد در جایگاه‌های ناهماهنگ با ویژگی‌های فردی و شخصیتی است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که این عدم تناسب می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی و ترک شغل و کاهش تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی شود. تحقیقات (Gholami, 2013) نشان داد که سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نکرده و موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنان خود را فراهم می‌آورند، عزت‌نفس شغلی کارکنان خود را بسیار کاهش خواهند داد. در رابطه با کیفیت زندگی کاری می‌توان به پژوهش‌های (Rasouli, 2013; Naghshineh, and Fahimnia, 2013) در مورد سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران شهر تهران و نیز (Pardakhtchi, Ahmadi, and Arezomandi, 2013) در ارتباط با بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، اشاره نمود. با این حال، تاکنون تحقیقی در مورد رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با کیفیت زندگی کاری انجام نشده است و یا بسیار اندک است. از آنجاکه در چنین شرایطی فرد تنها با مجهز بودن به مهارت‌های انطباقی و با بالا بودن انطباق‌پذیری شغلی، می‌تواند منابع استرس را مدیریت کرده و با وجود عدم هماهنگی ویژگی‌های فردی با شرایط شغل، عملکرد مطلوبی در آن داشته باشد (Van den Heuvel et al., 2013) و با توجه به این‌که آموزش و پرورش، جزء حیاتی‌ترین سازمان‌های کشور

به شمار می‌آید که پرورش مهم‌ترین منابع ملی و آینده‌سازان کشور را بر عهده دارد و هر گونه سرمایه‌گذاری در آن، منجر به توسعه همه جانبه کشور خواهد شد، توجه ویژه به کارکنان این سازمان و ایجاد محیط کاری مطلوب و با کیفیت برای آنان، بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد. لذا تحقیق حاضر، به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری و پیش‌بینی آن بر اساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مناطق ۱، ۲ و ۳ شهر قزوین، انجام گرفت.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، تمامی کارکنان ادارات آموزش و پرورش نواحی ۱، ۲ و ۳ شهر قزوین (۲۲۰ نفر)، در سال ۱۳۹۷ بود. طبق جدول مورگان، از این جامعه، تعداد ۱۳۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شدند. سپس پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری (Walton) و انطباق‌پذیری شغلی (Savickas and Porfeli) جهت تکمیل در اختیار شرکت‌کنندگان در پژوهش قرار گرفت.

ابزار پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^۱ (Walton) با ۸ شاخص و در قالب ۲۷ ماده برای سنجش کیفیت زندگی کاری تدوین یافته است. این ۸ بُعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، رابطه اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی را اندازه می‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. ماده‌های این پرسشنامه به جز یک سؤال (سؤال ۱۷) مربوط به فرضیه فضای کلی زندگی در جهت مثبت تنظیم شده است. (Walton) ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرده است. همچنین میزان آلفای کرونباخ گزارش شده در تحقیقات مختلفی مانند (Mirkamali and Narenji Sani) ۰/۹۲ می‌باشد. این پرسشنامه توسط

1- Quality of Work Life Questionnaire

(Pardakhtchi et al.) برای سنجش کیفیت زندگی کاری دبیران و مدیران مدارس مورد استفاده قرار گرفته است که میزان آلفای کرونباخ گزارش شده به ترتیب برای دبیران و مدیران ۰/۸۹ و ۰/۸۹ بوده است. نتایج نشان می‌دهد که با حذف ماده ۱۸ میزان روایی بقیه ماده‌ها افزایش یافته است بنابراین از محاسبات بعدی کنار گذاشته شده است. بقیه ماده‌ها مناسب بودند و در مراحل بعدی استفاده شدند. میزان آلفای محاسبه شده برای این پرسشنامه برای بار اول ۰/۸۸ و بعد از حذف ماده ۱۸، ۰/۸۹ به دست آمد.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی: مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ دارای ۲۴ ماده است که ۴ بُعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه‌گیری می‌کند (Savickas & Porfeli, 2012). (Savickas & Porfeli, 2012). در بین ۱۳ کشور را برای ابعاد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ گزارش کردند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, and Dauwalder) ضریب آلفای ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ را برای ۴ بُعد ذکر شده گزارش کردند. Salehi, Abedi, Baghban, and Nilfrooshan (2014) در پژوهش خود برای بررسی روایی این مقیاس از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد مدل مفروض با داده‌ها منطبق است و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای چهار بُعد جداگانه است که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد. این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. در این مقیاس بالاترین نمره‌ای که فرد می‌تواند اخذ نماید ۱۲۰ و پایین‌ترین نمره ۲۰ می‌باشد. نمره بالا در این مقیاس نشانگر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالا و نمره پایین نشان‌دهنده انطباق‌پذیری پایین فرد می‌باشد. انطباق‌پذیری فرد در هر یک از ابعاد این مقیاس نیز با محاسبه نمرات ماده‌های هر یک از ابعاد به دست می‌آید.

برای بررسی روایی صوری ابزار تحقیق، از اساتید حوزه مورد مطالعه، کمک گرفته شد. در رگرسیون گام به گام) در نرم‌افزار SPSS- استفاده شد. جهت قضاوت در مورد مطلوبیت کیفیت زندگی کاری و مطلوبیت هر کدام از ابعاد، از طیف استاندارد ارزیابی Hejazi, Bazargan, and Eshaghi (2008) استفاده شده است. بنابراین اگر میانگین مؤلفه‌های مورد نظر بین ۱ تا ۲/۳۳ باشد

وضعیت نامطلوب، چنانچه این میانگین بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ باشد وضعیت نسبتاً مطلوب و چنانچه این میانگین بین ۳/۶۶ تا ۵ باشد وضعیت ابعاد مورد بررسی، مطلوب ارزیابی می‌شود.

یافته‌ها

برای آگاهی از نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، مقادیر سطح معنی‌داری متغیرهای اصلی پژوهش، بیش‌تر از ۰/۰۵ بود (۰/۴۸۸ = α). لذا فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید شد، بنابراین برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. جدول ۱ نتایج سطح کیفیت زندگی کاری و نیز تفاوت بین ابعاد کیفیت زندگی کاری را بین کارکنان نواحی ۱، ۲ و ۳ آموزش و پرورش شهر قزوین نشان می‌دهد.

Table 1. The utility level of employees' quality of work life

Dimensions of quality of work life	District 1		District 2		District 3		F	df	P
	Means	Level of utility	Means	Level of utility	Means	Level of utility			
Fair and adequate payment	2.5	1	2.5	1	2.6	1	0.283	2	0.754
Safe and healthy work environment	3.5	1	3.5	1	3.5	1	1.060	2	0.349
Providing growth and security opportunities	3.1	1	3.1	1	3.3	1	0.520	2	0.596
Legitimacy in the organization	3.1	1	3	1	3.4	1	1.896	2	0.154
Social affiliation of work life	3.1	1	3.1	1	3.3	1	0.746	2	0.477
The general space of life	3.1	1	3.1	1	3.3	1	4.272	2	0.016
Integrity and social cohesion	3.2	1	3.3	1	3.5	1	1.538	2	0.219
Development of human capabilities	3.2	1	3.3	1	3.5	1	2.070	2	0.130

طبق نتایج جدول ۱، سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان هر سه ناحیه در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. اگرچه این سطح در مورد ابعاد کیفیت زندگی کاری نیز صادق است اما طبق اطلاعات جدول ۱، میانگین بُعد «پرداخت کافی و منصفانه» پایین‌تر از سایر ابعاد می‌باشد. در این پژوهش برای پاسخ‌گویی به بررسی وجود تفاوت معنی‌دار میان ابعاد کیفیت زندگی کاری نواحی ۱، ۲ و ۳ آموزش و پرورش، از آزمون آنووا استفاده شد. طبق یافته‌های جدول ۱

میان ابعاد کیفیت زندگی کاری تنها در مورد بُعد فضای کلی زندگی ($F=۴/۲$ ، $p<۰/۰۵$) به لحاظ آماری تفاوت معنی‌دار است اما در مورد هفت بُعد دیگر، این تفاوت به لحاظ آماری معنی‌دار نیست. جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و انطباق‌پذیری شغلی را نشان می‌دهد.

Table 2. The Correlation coefficient between quality of work life and career adaptability

	Correlation coefficient	Significant level
Career adaptability	0.210	0.017

با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون ($p<۰/۰۱۷$) که از مقدار پیش‌فرض ($=۰/۰۵$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان نتیجه گرفت که بین ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، به طوری که با افزایش انطباق‌پذیری شغلی می‌توان سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش داد.

جدول ۳ نتایج رگرسیون گام به گام پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری براساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان می‌دهد.

Table 3. Results of stepwise regression for predicpredicting the quality of work life based on career adaptability dimentionions

Model	B	Standard deviation	β	t	Significant level
Constant	75.61	6.54	-	11.56	0.001
Concern	0.185	0.269	0.061	0.688	0.492
Constant	61.18	7.21	-	8.47	0.001
Concern	-0.485	0.30	0.16-	-1.57	0.117
Control	1.27	0.32	0.39	3.99	0.001
Constant	61.24	7.44	-	8.22	0.001
Concern	-0.479	0.34	0.15-	-1.37	0.173
Control	1.27	0.37	0.39	3.40	0.001
Curiosity	0.015-	0.41	0.01-	0.03-	0.971

با توجه به نتایج جدول ۳ و ضرایب بتا بین ابعاد مختلف انطباق‌پذیری شغلی، بُعد کنترل می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای کیفیت زندگی کاری باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین و پیش‌بینی آن بر اساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که به طور کلی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد که با نتایج پژوهش‌های (Rasouli et al. و Zabetian, 2011)، (Kohpeyma و Falahi, Ghasemi, and Javidi, 2010) که نشان دادند کیفیت زندگی کاری اقشار مختلف جامعه در سطح نسبتاً مطلوبی است و پژوهش (Pardakhtchi et al.) که نشان داد سطح این متغیر سازمانی در میان معلمان و مدیران مدارس شهرستان تاکستان در سطح نسبتاً مطلوبی است، همسو است.

از نتایج آمار توصیفی مشخص است که پایین‌ترین نمره و میانگین مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری مربوط به پرداخت کافی و منصفانه است، بنابراین قبل از هر چیز، مهم‌ترین مسئله‌ای که باید مدنظر سیاست‌گذاران سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد، نیازهای مالی و حقوق و مزایای کارکنان شاغل در آموزش و پرورش است که می‌بایست مورد توجه خاص قرار گیرد چرا که این نیاز جزء نیازهای نخستین و اصلی کارکنان است و پاسخ‌گویی به آن می‌تواند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود بخشد. بالاترین میانگین و نمره کسب‌شده مربوط به شرایط ایمن و بهداشتی محیط کار است که نشان‌دهنده شرایط فیزیکی و ایمنی کاری مطلوب و وضعیت بهداشتی مناسب کارکنان در محیط کار است.

همان‌طور که در نتایج مشخص شد، بین هیچ یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری، تفاوت معنی‌داری بین نواحی مختلف دیده نشد به جز بُعد فضای کلی زندگی، که ایجاد وابستگی مستقیم‌تر کار به فضای کل زندگی است. از طریق برقراری مفهوم تعادل بین زمان کارکنان در محل کار و زمان آنان برای خانواده آنان که می‌تواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد نماید، و همچنین تعیین شرح وظایف شغلی و شرایط احراز آن، تأثیر خوبی بر روحیه کارکنان و ترسیم مسیر ارتقاء شغلی، خواهد داشت که از این نقطه نظر کارکنان ناحیه ۳

نسبت به ۱ و ۲ نمره بالاتری کسب نمودند. شاید بتوان این مسئله را به کوچکتر بودن منطقه و حجم و دغدغه کاری کمتر آنان، مربوط دانست که کار مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی نشده است. همچنین، به نظر می‌رسد شیوه مدیریتی در این امر بی‌تأثیر نبوده به‌طوری‌که پژوهش (ZakerFard, Noori, Talebi, and Samavatyan (2015) نشان می‌دهد استقلال در کار رابطه معنی‌داری با تعادل کار-خانواده دارد. هنگامی که استقلال کاری زیاد باشد کارکنان، توانایی بیشتری در برقراری تعادل بین کار و خانواده می‌یابند.

از آنجایی که کمترین میانگین مربوط به بُعد «پرداخت کافی و منصفانه» بود، لذا پیشنهاد می‌گردد، با توجه به نظریه مازلو که ابتدا باید نیازهای زیستی کارمند برطرف شود تا بهره‌وری افزایش یابد، طراحی و اجرای یک سیستم پرداخت که اقتصادی، منصفانه، عادلانه، منطقی و قابل رقابت با حقوق و مزایای سازمان‌های دیگر باشد، می‌تواند در ایجاد انگیزه کاری کارکنان، بسیار مؤثر بوده و باعث ارتقاء کیفیت زندگی کاری شود. همان‌طور که (Javadi, Rasooli, Nazari, and Hasani (2015) در پژوهش خود بر روی معلمان شهر کرج نشان دادند مزایای شغلی و تعادل کار-خانواده به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی معلمان مؤثر است. همچنین برای ارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری، باید برای بالا بردن نمره سایر ابعاد نیز تلاش کرد، از جمله این‌که، نباید از فراهم کردن فرصت‌های متنوع برای رشد حرفه‌ای کارکنان، غافل شد. ارائه برنامه‌های متنوع در راستای رشد حرفه‌ای، باعث می‌شود که آن‌ها نسبت به آینده شغلی و وضعیت فعلی خود، احساس بهتری داشته باشند و با انگیزه بیشتری سر کار خود حاضر شوند. دوره‌های آموزشی مختلف، کارگاه‌های حرفه‌ای، فراهم کردن امکان مشارکت در نشست‌ها و سمینارهای تخصصی و ارائه انگیزه‌های لازم برای انجام فعالیت‌های پژوهشی و فراهم نمودن شرایط برای ادامه تحصیل کارکنان و نیز برگزاری اردوهای تفریحی کوتاه‌مدت و ایجاد فرصتی برای تبادل نظر و مشارکت گروهی و انسجام اجتماعی و نزدیکی و دوستی بیشتر همکاران و نیز استفاده از مرخصی‌های تشویقی از جمله این برنامه‌ها و فرصت‌هاست.

پیشنهاد دیگر این است که مدیران نواحی ۱ و ۲ باید سعی کنند برای کارکنان خود فضای کلی متعادل‌تری را فراهم کنند و اوقات فراغت موردنیاز را به وجود بیاورند تا مانند ناحیه ۳، وظایف شغلی مانع از انجام وظایف خانوادگی نشود. با توجه به وسعت مناطق ۱ و ۲ و حجم کاری بالا، باید از تعداد کارشناسان و نیروهای بیشتر و تقسیم کار بهتر و متعادل‌تری استفاده

شود تا سطح کیفیت زندگی کاری، افزایش یابد.

از آنجایی که همبستگی بالایی بین انطباق‌پذیری شغلی کارکنان (به خصوص بُعد کنترل) با کیفیت زندگی کاری وجود داشت، پیشنهاد می‌گردد به منظور افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان اقداماتی در جهت افزایش انطباق‌پذیری شغلی با آموزش و مداخلات مشاوره‌ای صورت گیرد همان‌طوری‌که نتایج مطالعات (Mohammadi, Nilfrooshan, and Salimi) () و Na'imi and Mazaheri () نشان می‌دهد با تأثیر مشاوره شغلی از طریق مداخلات آموزشی یا تمرین‌های مختلف و حتی ایفای نقش، می‌توان موجب افزایش انطباق‌پذیری شغلی شد (Van den Heuvel et al., 2013).

با توجه به این‌که آموزش و پرورش جزء حیاتی‌ترین سازمان‌های کشور به شمار رفته و پرورش مهم‌ترین منابع ملی را بر عهده دارد، هرگونه سرمایه‌گذاری در آن منجر به توسعه همه جانبه کشور خواهد شد. توجه ویژه مسئولین به کارکنان ادارات آموزش و پرورش که تصمیم‌گیرندگان و مجریان این نهاد هستند، منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری آنان و در نتیجه منجر به پیشرفت و توسعه نظام آموزشی کشور خواهد شد. توجه ویژه مسئولین به بحث کیفیت زندگی کاری فرهنگیان امری ضروری به نظر می‌رسد. آسیب‌های ناشی از عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می‌گردد تا هر شخص به‌طور انفرادی در پی راه‌های ارضای نیاز خود برآید که همین امر غالباً با نفع جمعی در تضاد است. کیفیت زندگی کاری مطلوب برای جذب و نگهداری، ایجاد انگیزه کاری در کارکنان، و عملکرد سازمان ضروری بوده و کارکنان را قادر به استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های کاریشان می‌نماید (Kanten & Sadullah, 2012).

از محدودیت‌هایی که پژوهشگر در این پژوهش با آن روبرو بود، می‌توان به محدود بودن این پژوهش به کارکنان آموزش و پرورش شهر قزوین اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج به کارکنان سایر شهرها و یا سایر سازمان‌ها را با احتیاط همراه می‌کند. دیگر محدودیت پژوهش حاضر، دشوار بودن اخذ مجوز برای ورود به ادارات آموزش و پرورش و دریافت اطلاعات از کارکنان بود.

تشکر و قدردانی

در پایان از مدیریت و کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر قزوین برای همکاری خوب

آنان جهت اجرای این پژوهش و نیز از آقای دکتر کسایی عضو هیأت علمی دانشگاه خوارزمی جهت راهنمایی‌های ارزنده، نهایت تشکر را دارم.

تعارض منافع

تضاد منافی در رابطه با اجرای این پژوهش و انتشار آن وجود ندارد.

References

- Abdul Azis, R. Mohd Nadzar, F., Husaini, H., & Maarof, A. (2011). Quality of work life of librarians in Government Academic libraries in the Klang valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43(3), 149-158.
- Arab, M., Kheiri, S., & Mohammadi, G. (2012). Job burnout and some of its risk factors on the health workers (Behvarz) in Koohrang County, IR Iran, in 2010. *Journal is affiliated to Shahrekord University of Medical Sciences*, 14(3), 62-71. (Persian)
- Argentero, P., Miglioretti, M., & Angilletta, C. (2007). Quality of work life in a cohort of Italian health workers. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 29(1), 50-54.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the liferoles. *Career Development Quarterly*, 45(3), 260-274.
- DiCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1988). *Personnel/ human resource management*. Englewood cliffs, NJ: Prentice- Hall.
- Falahi, M., Ghasemi, N. & Javidi, H. A. (2010). The relationship between quality of work life and job control and job stress with the number, severity and frequency of physical diseases in employees of Islamic Azad University. M.A. Thesis of Psychology, Khorasgan. (Persian)
- Garossi, C., & Taghavi, A. (2009). Social capital and quality of life in Tehran. *Journal of Social Welfare*, 8(30), 82-61. (Persian)
- Ghasemi, M. (2000). *Effect of quality of work life on human resource efficiency*. M.A. Thesis of Psychology, Tehran University, Tehran. (Persian)
- Gholami, A. (2009). Factors affecting quality of working life in organization. *Bimonthly Journal of Human Development Police*, 6(24), 80-100. (Persian)
- Hakim, C. (1994). *We are all self-employed: The new social contract for working in a changed world*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Hejazi, Y., Bazargan, A. & Eshaghi, F. (2008). *A step-by-step guide to internal quality assessment in the academic system*. Tehran: Ravan Publications. (Persian)

- Ilagan, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). Employee performance in today's organizations. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Javadi, Kh., Rasooli, M., Nazari, A. M., & Hasani, J. (2015). Investigating individual, social and organizational factors affecting teachers' job satisfaction. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 45-60. (Persian)
- Jenaabady, H. (2013). Relationship between quality of life and quality of work life of employees, Hospital and Research Center, Zahedan Psychiatric spring. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 17(1), 61-68. (Persian)
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kohpeyma, R. (2011). *A Study on the relationship between quality of work life and job stress among saipa company employees*. M.A. Thesis of Psychology, University of Tehran, Tehran (Persian)
- Mirkamali, S. M. & Narenji Sani, F. (2008). Study of relationship between the quality of work life and job satisfaction among faculty members of Tehran and industrial universities of Sharif. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 48, 71-101. (Persian)
- Mohammadi, A., Nilfrooshan, P., & Salimi, S. (2016). The effect of job counseling with anecdotal approach on the adaptability of the job path of blind students. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 17(1), 80-89.
- Na'imi, A., & Mazaheri Z. (2017). Effect of acceptance advice and ACT commitment on student job path adaptability. *Quarterly Journal of Clinical Psychology Studies*, 27(7), 161-180.
- Nasl Seraji, G., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life. *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14. (Persian)
- Pardakhtchi, M. H., Ahmadi, Gh., & Arezomandi, F. (2009). Investigating the relationship between quality of worklifeandoccupationalburnout among teachers and administrators in schools of Takestan County. *Journal of Educational Leadership and Management*, 3(3), 25-50. (Persian)
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rasouli, B., Naghshineh, N. & Fahimnia, F. (2014). Study of the quality of working life of librarians in Tehran's public libraries. *Journal of Information Research and Public Libraries*, 20(2); 317-331. (Persian)
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adaptability scale in a french-speaking swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career Assessment, 13*(1), 3-24.
- Salehi, R., Abedi, M. R., Baghban, I., & Nilfrooshan, P. (2014). Developing a theoretical model of academic consultation based on the factors affecting academic achievement. *Practical Consultation, 4*(1), 19-48. (Persian)
- Sandrick, K. (2003). *Putting the emphasis employees as an awardwinning employer, Bap test Health care has distant memories of the work force shortage*. U.S.A: Trustee.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-ability scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Seidi Saroui, M. (2012). *The relationship between spiritual intelligence and quality of work life and resilience among employees of Shiraz Azad University*. M.A. Thesis of Psychology, Islamic Azad University of Marvdasht, Marvdasht. (Persian).
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behaviour, 83*(1), 11-21.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review, 15*(1), 11-21.
- Zabetian, R. (2011). *The study of the relationship between job stress and job satisfaction with the quality of work life of football referees in the Premier League*. M.A. Thesis of Psychology, Tehran University, Tehran. (Persian)
- ZakerFard, M. S., Noori, A., Talebi, H., & Samavatyan, H. (2014). The Relationship between Job Autonomy and Organizational Citizenship Behaviors, Considering the Mediating Role of Work-Family Balance. *Journal of Industrial Psychology and Sesameism, 1*(2), 28-38.

