

Identifying and Ranking the Factors Affecting the Quality of Work- Life Based on the Personality of Employees in Iranian Government Organizations

Roghayeh Aemehdoost Kohnehsari , Ph.D. Student, Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

Mohammad Ataie¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. (Corresponding Author).

Habibollah Taherpour Kalantari² Assistant Professor, Department of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Received: 2020/08/17 | Accepted: 2020/11/02

Abstract

Purpose: This study is to identify the factors affecting the quality of work-life and to evaluate their importance from the perspective of different personality types in government organizations.

Methodology: The research was mixed in terms of the applied purpose and data nature. In the qualitative section, the statistical population included academic and organizational experts in the field of public administration, and the relevant data were obtained through a review of theoretical foundations and through Delphi technique teamed by a group of these experts. In the quantitative part, the statistical population included managers, deputies and employees of government organizations, and the data were collected by applying a questionnaire. In order to identify the factors, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were used so that the validity of the relations among factors and indexes could be assessed.

Findings: Six social, cultural, psychological, economic, structural and managerial dimensions are identified and prioritized based on personality types. In the personality type of high openness, the cultural dimension and the component of work ethics fall into the first rank but in the personality types of high neuroticism, extroverted, responsible (conscientious), high temperament, social dimension and the component of work-life relationship fall into the first rank.

Keywords: Quality of Work-life; Employee Personality; Iranian Big Five Factors (Gardoon); Iranian Government Organizations; Delphi Technique.

1. atai@qiau.ac.ir

2. h.taherpour@imps.ac.ir



عنوان مقاله: شناسایی ورتبه‌بندی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری بر اساس شخصیت کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران

رقیه ائمه‌دوست کهنه‌سری^۱، محمد عطایی^۲، حبیب‌اله طاهرپور کلانتری^۳

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۷
پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۲

چکیده:

هدف: این پژوهش به منظور شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و بررسی میزان اهمیت آن‌ها از منظر تیپ‌های شخصیتی مختلف در سازمان‌های دولتی ایران انجام شده است. طرح پژوهش / روش شناسی / رویکرد: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها، آمیخته است. در بخش کیفی، جامعه آماری شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی در حوزه مدیریت دولتی است و داده‌ها از طریق بررسی مبانی نظری و با تشکیل گروهی از خبرگان از طریق فن دلفی به دست آمد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران، معاونان، و کارکنان سازمان‌های دولتی ایران هستند و این داده‌ها به وسیله پرسشنامه گردآوری می‌شوند. به منظور شناسایی و استخراج عوامل از تحلیل عامل اکتشافی، و از تحلیل عاملی تاییدی برای سنجش ارتباط بین عوامل و شاخص‌ها بهره گرفته شد. یافته‌ها: در این پژوهش شش بُعد اجتماعی، فرهنگی، روان‌شناختی، اقتصادی، ساختاری، و مدیریتی شناسایی و نتایج به دست آمده بر اساس تیپ‌های شخصیتی اولویت‌بندی شده‌اند. در تیپ شخصیتی گشودگی بالا، بُعد فرهنگی و مولفه اخلاق کاری در رتبه اول و در تیپ‌های شخصیتی روان‌رنجورخویی بالا، برون‌گرا، مسئول، نرم‌خوی بالا، بُعد اجتماعی و مولفه ارتباط کار و زندگی در رتبه اول قرار گرفته‌اند.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، شخصیت کارکنان، پنج صفت بزرگ ایرانی (گردون)، سازمان‌های دولتی ایران، فن دلفی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران، (نویسنده مسئول).

atai@qiau.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران.

h.taherpour@imps.ac.ir

مقدمه

امروزه، موفقیت سازمان‌ها و تحقق اهدافشان به استفاده موثر از منابع انسانی بستگی دارد که نقش مهمی در پیشینه‌سازی اثربخشی سازمان ایفا می‌کند. استفاده موثر از منابع انسانی و توانایی کارکنان برای نشان دادن عملکرد خوب از طریق سلامت جسمی، روانی و معنوی آنان امکان‌پذیر است، و توسعه سازمان‌ها به افرادی بستگی دارد که درگیر فرایند تحقق مأموریت‌ها، اهداف، و نتایج سازمان هستند (Klein et al., 2019). برنامه کیفیت زندگی کاری^۱ شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (Azevedo et al., 2017). بنابراین، سازمان‌های امروزی به دنبال ایجاد محیط کاری مثبت برای حفاظت از سلامت جسمی و روانی کارکنان خود هستند و از این طریق توانایی‌های آن‌ها به عنوان افراد فعال و موثر آشکار می‌شود و به بهسازی کارایی بلندمدت سازمان منجر می‌گردد (Akar, 2018). کیفیت زندگی کاری باعث تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کار، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی کار، غنی‌سازی شغل و ارضای نیازهای خودشکوفایی افراد در سازمان می‌شود (Pio & Tampi, 2018). در یک تعریف کلی، کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار است (Kim et al., 2017). بنابراین، کیفیت زندگی کاری در هر جامعه‌ای و برای هر فردی معنا و محتوای خاصی دارد و نمی‌توان برای آن یک تعریف و شاخص عام و جهان‌شمول ارائه کرد. بسیاری از پژوهشگران معتقدند که شخصیت نقش تعیین‌کننده‌ای بر رفتار مشهود و آشکار فرد دارد (Jalali Farahani et al., 2012). در واقع، شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته می‌شود و شخصیت هر فرد به عنوان یکی از عوامل موثر بر شیوه‌ای که شخص به اقتضات شغلی پاسخ می‌دهد، انگیزش و نگرش او را نسبت به یک شغل مشخص می‌کند (Moharamzadeh et al., 2015). در نتیجه، شخصیت یک کارمند می‌تواند بر درک او از کیفیت زندگی کاری اثر بگذارد (Pandey et al., 2018).

شخصیت یک مفهوم انتزاعی است و تعاریف به نسبت متفاوتی برای آن بیان شده است، اما به

نظر می‌آید بیش‌تر آن‌ها با این مورد موافق هستند که شخصیت ترکیبی از اعمال، افکار، هیجان‌ها و انگیزش‌های فرد است. شخصیت یکی از راه‌های به تصویر کشیدن خصوصیات انسان است که معمولاً به عنوان یک برچسب تشخیص کلی برای رفتار قابل مشاهده فرد و تجارب درونی (ذهنی) قابل بیان او تعریف می‌شود. منظور از تیپ‌های شخصیتی، ویژگی‌ها و عوامل شخصیتی (مدل پنج عامل بزرگ) است. پنج عامل بزرگ عبارت‌اند از: روان‌رنجوری که ثبات عاطفی نیز نامیده می‌شود، برون‌گرایی، توافق‌پذیری (نرم‌خویی)، گشودگی در برابر تجربه (انعطاف‌پذیری)، و باوجدان بودن (وظیفه‌شناسی) (Baradaran Hassanzade et al., 2013). از آن‌جا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عاملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کند، می‌توان چارچوبی را با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار به دست آورد. آگاهی از شخصیت می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، تصمیم‌های لازم را در خصوص استخدام، انتقال، و ارتقای کارکنان اتخاذ کنند که این کار به نوبه خود باعث می‌شود جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (Robbins, 1996).

اهمیت بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان تا حدی است که از یک سو در ماده ۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به صراحت مطرح شده است: «دستگاه‌های اجرایی مکلف‌اند در ایجاد محیط مناسب کار و تامین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارکنان خود اقدامات لازم را به عمل آورند». کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده میزان رضایت فرد است از تمام آنچه به شغلش مربوط می‌شود. بر اساس نظریه انتظار وروم^۲ (۱۹۶۴)، رفتار کارکنان می‌تواند تحت تاثیر عوامل فردی مثل شخصیت، مهارت، دانش، تجربه و توانایی قرار گیرد. با توجه به شکاف آشکار در مورد ساختار و پارامترهای کیفیت زندگی کاری و تفاوت اهمیت این عوامل در هر فرد با تیپ شخصیتی خاص خود، و همچنین توجه کم به مقوله کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های دولتی که به نبود دل بستگی شغلی در سازمان منجر می‌گردد، این سازمان‌ها به کارکنان فرهیخته و متعهد نیازمند هستند. با مرور پیشینه پژوهش دو شکاف مهم موجود در ادبیات در این زمینه شناسایی شدند: نخست این‌که، مفاهیم مربوط به کیفیت زندگی کاری بیش‌تر بر اساس پژوهش‌های والتون^۳ (۱۹۷۵)، و لوین و همکاران^۴ (۱۹۸۴) استوار است که بیش‌تر از دید سازمان به این مفهوم می‌نگرد و همچنین ممکن است در طول زمان از اهمیت آن کاسته شده باشد، زیرا ویژگی‌های شغلی به طرز چشمگیری تغییر

1. <https://rkj.mcls.gov.ir/fa/moghararaat/ghavanin/ghanoonkeshvari>

2. Vroom

3. Walton

4. Levin et al.

کرده‌اند. بنابراین، نیاز به کشف عواملی از دید کارکنان است که بر وضعیت فعلی کیفیت زندگی کاری اثر می‌گذارند. دوم این‌که، با وجود پژوهش‌های بسیار در این زمینه، شکاف در مورد شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری بر اساس شخصیت کارکنان در سازمان‌های دولتی، به‌ویژه در ایران، مشاهده می‌شود.

این پژوهش برای کمک به برطرف نمودن شکاف موجود در ادبیات به شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های دولتی و بررسی اهمیت هر کدام از عوامل با توجه به تیپ‌های شخصیتی مختلف می‌پردازد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان در سازمان کمک کند که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، اولویت‌های مهم را برای آرامش و رضایت آن‌ها در نظر بگیرند که در نهایت به افزایش بهره‌وری فرد و سازمان منجر می‌گردد. با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کارکنان، هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری مبتنی بر شخصیت کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران است.

مبانی نظری پژوهش

کیفیت زندگی کاری

منظور کیفیت زندگی کاری فقط محدود به زندگی در محیط کاری نیست، بلکه شامل زندگی در خارج از محل کار نیز می‌شود و دربرگیرنده برنامه‌های متنوع و فونونی می‌شود که باید در نهایت هم به نفع سازمان و هم به نفع کارکنان تمام شود و به همین دلیل نیز موضوعی مهم در میان پژوهشگران و مدیران سازمان‌هاست. توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند. بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کاری معنادار هستند. کیفیت زندگی کاری یکی از خاستگاه‌های مهم توسعه سازمانی است و توسعه سازمانی ترکیبی تکامل‌یافته از علم و هنر است که هم زمینه تخصص عملکرد اجتماعی و هم قلمرو بررسی و کاوش علمی را تشکیل می‌دهد (Yadav & Naim, 2017). پژوهشگران مختلف تعاریف گوناگونی از کیفیت زندگی کاری ارائه داده‌اند. کیفیت زندگی کاری فضای کاری را مشخص می‌کند که باید هدف آن ارتقای مهارت و توانایی‌های کارکنان باشد. کیفیت زندگی کاری بهتر باعث ایجاد شور و اشتیاق، انگیزه و روابط بین‌فردی بهتر در میان کارمندان می‌شود (Boxall et al., 2016).

کیفیت زندگی کاری، شاخصی است که می‌تواند اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای را از مسائل

عمده کارکنان در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت، و احساس امنیت در آنان شود که نتیجه آن افزایش بهره‌وری کارکنان است. در نهایت، کیفیت زندگی کاری باید با توجه به ابعاد رهبری معنوی که می‌کوشد کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد، به نیازهای شغلی که به یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل تولید، مانند سرمایه، تنزل کرده و دچار از خودبیگانگی شده، پاسخ دهد (Monzani et al., 2016). در واقع، کیفیت زندگی کاری به حوزه‌های مختلف عینی و ذهنی کارکنان می‌پردازد. کیفیت زندگی کاری نمایان‌کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس خودگردانی و عزت نفس می‌کنند. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که کارکنان در آن می‌آموزند چگونه با یکدیگر به صورت مطمئن کار کنند، عملیات را برای خود تشریح نمایند تا هدف بهبود کیفیت زندگی کاری اعضا و اثربخشی سازمان به‌طور همزمان محقق گردد (Najafi et al., 2018). کیفیت زندگی کاری به سطح شادی یا نارضایتی از شغل اشخاص اشاره دارد. گفته می‌شود کسانی که از شغل خود لذت می‌برند از کیفیت زندگی شغلی بالایی برخوردار هستند، در حالی که کسانی که ناراضی هستند یا نیازهای آن‌ها برآورده نمی‌شود از کیفیت زندگی پایین رنج می‌برند (Srivastava & Kanpur, 2014). کیفیت زندگی کاری به عنوان چتری دیده می‌شود که در آن کارکنان به‌طور کامل در محل کار خود احساس رضایت می‌کنند، مشارکت صمیمانه خود را تقویت می‌کنند، و با سازمان در بهبود بهره‌وری و ایجاد یک فعالیت سالم همکاری می‌نمایند (Porter & Kramer, 2019). کیفیت زندگی کاری، جنبه‌های فیزیکی، فناورانه، روان‌شناسی، و اجتماعی کار مرتبط با سازمان را در بر می‌گیرد. مطابق این دیدگاه، سازمان با توجه به تضمین رفاه کلی کارمندان در جهت دستیابی به عملکرد سازمانی پایدار است (Cummings & Worley, 2014). نگرش‌های کارکنان نسبت به شغل، به‌ویژه پیامدهای ناشی از آن از جمله رضایت شغلی و سلامت روان، به‌طور مستقیم بر بهره‌وری سازمان اثر می‌گذارد (Mazloumi et al., 2014). در تعریفی دیگر، کیفیت زندگی کاری به عنوان یک حوزه مطالعاتی دربرگیرنده شرایط زندگی در محیط کار است که شامل جنبه‌های سلامت (سلامت جسمی، ذهنی، روان‌شناختی)، امنیت اجتماعی و ظرفیت برای انجام با دقت وظایف و استفاده خوب از انرژی شخصی می‌شود. با وجود بحث و بررسی گسترده در مورد مسئله کیفیت زندگی کاری، درک مشترکی از عوامل موثر بر شکل‌گیری و توسعه آن وجود ندارد (Lily et al., 2015).

سازمان‌های دولتی باید برای پاسخ به درخواست‌های جامعه، اقدام‌ها و فرایندهای مدیریتی خود را بازبینی و اصلاح کنند، به‌ویژه در مدیریت نیروی انسانی که با سرمایه معنوی سازمان سروکار دارد. هنگام تحلیل و بررسی از دیدگاه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، ویژگی‌های درونی

متعدد ماهیت عمومی، موجب تمایز سازمان‌های بخش عمومی از بخش خصوصی می‌شود. دولت بوروکراتیک با هدف رشد و توسعه کشور به ایجاد نقش‌های اجتماعی، هنجارها، کنترل‌ها، نظم، قدرت و سلسله‌مراتب دست می‌زند (Klein et al., 2019). از نظر وبر^۱ (۱۹۷۸)، همیشه تحت شرایطی برابر و از زوایای فنی و رسمی بر مدیریت بوروکراتیک نظارت می‌شود و این امر برای رسیدن به ملزومات مدیریت کلان حیاتی است. علاوه بر دیوان‌سالاری بی‌رویه، پریرا و موتا^۲ (۱۹۸۷) به تمایل کارمندان به مقاومت در برابر هنجارهای بوروکراتیک، که یک الگوی رفتاری خاص را الزامی می‌کنند، اشاره دارند. این لزوم برقراری نظم سختگیرانه ممکن است از دید کارکنان با نیازها، ارزش‌ها، باورها، و ساختار و هنجارهای گروه اجتماعی اولیه‌ای که به آن تعلق دارند تعارض داشته باشد. این موضوع یکی از دلایل مهم بررسی مفهوم کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های دولتی است.

شخصیت^۳

شخصیت یکی از شاخص‌های خلق‌وخوی فردی است. شخصیت را می‌توان به عنوان الگوی فردی از فرایندهای روان‌شناختی ناشی از ویژگی‌های فردی توصیف کرد. افراد مختلف دارای عواطف، رفتارها، احساسات و الگوهای فکری متفاوتی هستند (Thomas & Segal, 2006)، از این‌رو شخصیت متفاوتی دارند. افراد دارای مجموعه‌ای از ویژگی‌های منحصربه‌فرد و پویا هستند که به‌طور ویژه‌ای بر انگیزه، شناخت، و رفتارهای آن‌ها در موقعیت‌های مختلف اثر می‌گذارد (Ryckman, 2012). شخصیت به معنای الگوهای شخصیتی فرد از عواطف، اندیشه و رفتار شخصیتی همراه با سازوکارهای روان‌شناختی ناشی از آن الگوهاست (Funder, 1997). کل سازمان ذهنی یک انسان در هر مرحله از رشد او شخصیت فردی را تشکیل می‌دهد. هر مرحله از شخصیت انسانی که در دوره زندگی فرد ایجاد می‌شود، خواه خلق‌وخو، اخلاق، نگرش، عقل یا مهارت باشد، جزوی از شخصیت اوست. شخصیت تحت تاثیر محیطی قرار می‌گیرد که فرد در آن زندگی می‌کند. محیط باعث می‌شود افراد از نظر ابعادی از جمله هوش، استعداد، دوستی، آموزش، مسئولیت، و عصبی بودن با یکدیگر متفاوت باشند. علم روان‌کاوی، شخصیت را از منظر بیولوژیکی می‌بیند، در حالی که سایر نظریه‌پردازان از دیدگاه خصوصیات و ویژگی‌های فردی {= خلق‌وخو}

1. Weber
2. Pereira & Motta
3. Personality

به آن می‌نگرند. دیدگاه وجودی تصور می‌کند که افراد یک نیاز ذاتی دارند که در صورت درست بودن شرایط محیطی، آن‌ها را به سمت تحقق ظرفیت بالقوه‌شان سوق می‌دهد. سرانجام، دیدگاه رفتارگرایان اجتماعی فرض می‌کند که بیش‌تر رفتارهای ما توسط انگیزه‌ها آموخته و هدایت می‌شوند.

تیپ شخصیت^۱ به مجموعه‌ای از صفات، ویژگی‌ها، و کیفیت‌های پایداری (مانند جنبه‌های بدنی، عادات، تمایلات، حالات، افکار و رفتارها) گفته می‌شود که یک فرد را از دیگران متمایز می‌کند (Bakhshayesh, 2013). نلیس و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، عنوان می‌کنند که تغییرات به‌ظاهر تصادفی در رفتار افراد، در واقع، کاملاً منطقی و برنامه‌ریزی شده است. این تغییرات حاصل تفاوت‌های بنیادین افراد در نگرش و عملکردهای روانی است. این تفاوت‌ها ادراک و در نتیجه تصمیم‌های مبتنی بر ادراک را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به سنخ‌های شخصیتی متفاوت منجر می‌شود. اندیشمندان بیان می‌دارند تنوع تیپ‌های روان‌شناختی باعث عملکرد موفق گروه می‌شود. آن‌ها بیان می‌کنند که یک تیم متنوع از لحاظ روان‌شناختی، اگرچه ممکن است دیرتر یک پروژه را تکمیل کند، اما نتیجه نهایی همیشه بهتر خواهد بود. این که چگونه تیپ‌های متضاد به فرایند گروهی کمک می‌کنند را می‌توان این‌گونه بیان کرد: ۱. برون‌گراها امکان برقراری ارتباط میان افراد گروه را به‌وجود می‌آورند، در حالی که درون‌گراها واکنش درونی بحث‌های گروه را نشان می‌دهند؛ ۲. حس‌گراها حقایق و پرسش‌های فنی را مطرح می‌کنند، در حالی که شهودگراها احتمالات جدید را حدس می‌زنند؛ ۳. تفکرگراها یک تحلیل منطقی از موقعیت تصمیم‌گیری ارائه می‌دهند، در حالی که احساسی‌ها نشانه‌های این‌که احساسات اعضای دیگر گروه یا مشتریان چگونه تحت تاثیر قرار می‌گیرد را بروز می‌دهند؛ ۴. افراد قاطع، تیم را از روی برنامه زمانی تعیین شده جلو می‌برند، در حالی که افراد منعطف و پذیرا به تیم، در نظر گرفتن راه‌حل‌های دیگر را گوشزد می‌کنند (Kahyaoglu, 2013).

واقعیت این است که کیفیت زندگی کاری یک پیش‌فرض مدیریت سازمانی است که با مجموعه‌ای از هنجارها، دستورالعمل‌ها، و شیوه‌ها در چارچوب شرایط سازمان و روابط کاری، حرفه‌ای، و اجتماعی بیان می‌شود که هدف از آن ارتقای رفاه فردی و جمعی است. به عبارت دیگر، پیشرفت شخصی کارکنان و بهبود رفتار شهروندی سازمانی در محیط‌های کاری است (Ferreira, 2017). بنابراین، مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل بر کیفیت زندگی کاری اثر می‌گذارند.

1. Typology
2. Nelis et al.

موضوع کیفیت زندگی کاری به تقویت تعهد کارمندان (Farid *et al.*, 2015)، رضایت (Albuquerque *et al.*, 2015)، مشارکت در مدیریت راهبردی منابع انسانی (Jokinen & Heiskanen, 2013)، به‌دست آوردن کارایی بیش‌تر کار (Jahani *et al.*, 2017)، مشارکت در تنظیمات کار گروهی یا حل مسئله (Reddy & Reddy, 2010)، و کاهش استعفای کارکنان (Mosadeghrad, 2013) در ارتباط است. احمد^۱ (۲۰۱۳)، نشان می‌دهد که کارفرمایان برای حل مسائل مالی کارکنان و ایجاد رضایت شغلی تلاش می‌کنند. برای دستیابی به این هدف، اکنون بسیاری از سازمان‌ها به گروه‌های ساختاری توجه می‌کنند و در خصوص رضایت‌مندی کارکنان برای پیدا کردن دلایلی که می‌توانند باعث خوشحالی در کارکنان شود، نظرسنجی برگزار می‌کنند. آن‌ها درمی‌یابند که سیاست‌ها و شیوه‌های زندگی کاری از اهمیت بالایی برخوردار است و باعث می‌شود کارکنان با ارزش محسوب شوند.

نانجوندسواراسوامی و اسوامی (۲۰۱۵ب)^۲، ویژگی جمعیت‌شناختی کارکنان از قبیل تخصص، سن، تجربه، جنسیت، آموزش و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری را مورد بررسی قرار می‌دهند و اهمیت فرصت‌های خاص را برای استفاده و توسعه ظرفیت‌های انسانی برجسته می‌کنند. سانتانا و موآرز^۳ (۱۹۹۹)، تاکید می‌کنند که مدل‌های مختلف کیفیت زندگی کاری به دلیل پویایی این مفهوم متفاوت است. رویکردها، بسته به ارزش‌های فرهنگی حاکم بر هر دوره و نیز زمینه‌های اجتماعی و سیاسی - اقتصادی متفاوت هستند. جایاکومار و کالاسلوی^۴ (۲۰۱۲)، بیان می‌کنند که کیفیت زندگی کاری باعث بهبود زندگی کارکنان، خانواده، جامعه و بهبود عملکرد و سازمان می‌شود و با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

با توجه به پژوهش‌های پیشین می‌توان اذعان داشت که کیفیت زندگی کاری یکی از دلایل اساسی ترک شغل فرد در سازمان تلقی می‌شود. بررسی این پدیده در ادبیات نشان می‌دهد که سطح پایین کیفیت زندگی کاری باعث کاهش رضایت کارکنان، نبود مسئولیت‌پذیری، و نبود مشارکت در مسائل سازمان می‌شود. به این ترتیب، نبود سطح رضایت‌بخش کیفیت کاری اثرات منفی زیادی دارد و می‌تواند وضعیت سازمان را به مخاطره بیندازد و مسیر حرکت سازمان را در محیط متلاطم کنونی مختل سازد.

1. Ahmad
2. Nanjundeswaraswamy & Swamy
3. Sant'anna & Moraes
4. Jayakumar & Kalaiselvi

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر رویکردی آمیخته (کیفی و کمی) دارد. بخش کیفی پژوهش به دلیل جستجو و کشف مولفه‌های کیفیت زندگی کاری سازمان‌های دولتی در زمره پژوهش‌های اکتشافی قرار می‌گیرد. از نظر روش یک پژوهش توصیفی است، چون پدیده‌ها را در حالت طبیعی و بدون دستکاری مورد مطالعه قرار می‌دهد و همچنین از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش در مرحله کیفی، ۱۵ نفر از خبرگان علمی در حوزه مدیریت دولتی (منابع انسانی و رفتار سازمانی) و مدیران سازمان‌های دولتی هستند که با روش گلوله برفی انتخاب می‌شوند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مراجعه به بانک‌های اطلاعاتی و استفاده از پرسشنامه باز است. سپس مولفه‌های کیفیت زندگی کاری سازمان‌های دولتی از دید خبرگان شناسایی و با مولفه‌های حاصل از ادبیات تجمیع شدند. نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه باز با نتایج حاصل از بررسی پیشینه تلفیق گردید و به شکل پرسشنامه بسته به عنوان مرحله دوم فن دلفی در اختیار خبرگان قرار گرفت. پس از دو مرحله تکرار فن دلفی و انجام جرح و تعدیلات بر اساس نظرات خبرگان، در نهایت نتایج **جدول (۱)** به عنوان خروجی فن دلفی و شاخص‌های موثر بر مولفه‌ها تعیین گردید. در مرحله دوم انتخاب نمونه در جامعه آماری از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه در مرحله کمی از فرمول بومزما و وستلند و حد پایین این دو فرمول استفاده شد و با توجه به روش حد پایین، بیش‌ترین حجم نمونه برآورد شده ۳۹۰ نفر بود. از آنجایی که احتمال می‌رفت نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها کم‌تر از ۱۰۰ درصد باشد، تعداد ۴۲۹ پرسشنامه (۱۰ درصد بیش‌تر از حجم نمونه برآورد شده) میان افراد جامعه توزیع گردید. از این تعداد، ۴۰۴ پرسشنامه بازگشت داده شد. پس از بررسی و حذف پرسشنامه‌هایی که دارای داده‌های گمشده بودند، در کل ۳۹۳ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر، برای تعیین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه خودساخته و برای تعیین تیپ شخصیت از پرسشنامه پنج صفت بزرگ ایرانی (گردون) استفاده شده است. برای کسب اطمینان از نتایج به‌دست‌آمده، به ارزیابی ویژگی‌های فنی سنجه‌های پرسشنامه در دو بخش روایی و پایایی پرداخته شد. برای مشخص نمودن این امر که ساختار اصلی پرسشنامه تا چه حد تایید می‌شود، از روایی محتوا استفاده گردید. بر اساس این، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با ۱۴۵ سنجه به چند تن از استادان و متخصصان داده شد که در نهایت آن‌ها روی همه سنجه‌ها اتفاق نظر داشتند. در ادامه، از تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی و استخراج عوامل و از تحلیل عاملی تاییدی برای سنجش روایی مدل استخراجی و

سازه‌ها بهره گرفته شد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. ضرایب بالای ۰/۸ نشان از پایایی قابل قبول دارد و میزان پایایی به دست آمده برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۱۳ و پرسشنامه شخصیت ۰/۹۳۴ بودند.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع
شرایط کاری	ساعات کار منطقی، محیط کار ایمن و بهداشتی، امکانات فیزیکی	(Maghaminejad & Adib-Hajbaghery, 2016; Jain Thomas, 2016; Teryima et al., 2016; Nanjundeswaraswamy Swamy, 2015a)
پرورش استعدادها و مهارت‌ها	استعدادپروری (جذب، انتخاب، بکارگیری، توسعه، نگهداری)	(Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2015a; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013; Saraji & Dargahi, 2006; Lau & May, 1998)
حمایت مدیران	نظارت کلی و کنترل متعادل داشتن، ارزش قائل بودن، متین و مودب و صبور و شکیبا بودن، انعطاف‌پذیر بودن، کمک به حل مشکل، سعه صدر داشتن، کمک به ارتقای شغلی کارکنان، در دسترس بودن	(Bazaz Jazayeri & Pardakhtchi, 2007)
حمایت همکاران	داشتن همکاری و همدلی، داشتن روحیه کار گروهی، به اشتراک گذاشتن اطلاعات	(Maghaminejad & Adib-Hajbaghery, 2016; Teryima et al., 2016; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2015a; Sunmista & Rajeswari, 2016; Jayakumar & Kalaiselvi, 2012)
توانمندسازی	تقویت توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان، معنا بخشیدن به فعالیت‌های کاری، واگذاری چگونگی نحوه انجام کار به کارکنان، فرصت دادن به کارکنان برای تصمیم‌گیری	(Jayakumar & Kalaiselvi, 2012)
تعهد سازمانی	احساس تعلق به سازمان، معرفی به عنوان بهترین سازمان، آشنا به ارزش‌های سازمان و کارکنان، ارجحیت این سازمان به دیگر سازمان‌ها، تلاش بیش از اندازه برای موفقیت سازمان، افتخار به عضو بودن در این سازمان، تمایل به انجام کار به وقت اضافه	(Jain & Thomas, 2016; Ali & Zilli, 2015)

ادامه جدول ۱: شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع
مشارکت سازمانی	مشارکت کارکنان در بحث و بررسی موضوعات، مشورت در تصمیم‌گیری‌ها با کارکنان پایین‌ترین سطح سازمان، همکاری کارکنان با همدیگر، درگیری به فعال بودن کارکنان در کارهایشان، ارجحیت کار تیمی به سلسله‌مراتب	(Bazaz Jazayeri & Pardakhtchi, 2007; Monajemzadeh & Baradaran, 2009; Islam & Siengthai, 2009)
قانون‌گرایی	رعایت قوانین سازمان از طرف کارکنان و مدیران، روش مدون برای اظهار نظر و شکایت در سازمان، توجه ویژه مدیران ارشد به رعایت قوانین، آگاهی کارکنان با قوانین و مقررات مرتبط با وظایف، ارائه نقض قوانین به مراجع انضباطی و قضایی	(Naeimi <i>et al.</i> , 2012)
شفافیت نقش	واضح بودن چگونگی انجام وظایف شغلی، مشخص بودن میزان مسئولیت و وظایف شغلی، تعریف روشن از روش‌ها و رویه‌های کاری در سازمان	(Bazaz Jazayeri & Pardakhtchi, 2007)
تعارض سازمانی	انگشت‌نما شدن و سرزنش به وسیله دیگران، نزاع فراوان در خصوص نحوه تعامل	(Baba & Jamal, 1991)
پرداخت حقوق و مزایا	مطابقت حقوق دریافتی با معیارهای شخصی و شرایط تورم جامعه، همخوانی نظام پرداخت این سازمان با سازمان‌های مشابه دیگر، پرداخت به‌موقع حقوق کارکنان، مطابقت حقوق دریافتی با مخارج زندگی کارکنان	(Maghaminejad & Adib-Hajbaghery, 2016; Chanana & Gupta, 2016; Mogaddam & Azad, 2015)
ماهیت شغل	تناسب با توانایی‌های جسمی و روحی، ایجاد احترام به واسطه شغل، مفید و ارزشمند بودن شغل، چالش‌های شغلی، خوداستقلال	(Teryima <i>et al.</i> , 2016; Stephen & Dhanapal, 2012; Indumathy, 2012; Saklani, 2004)
هوش هیجانی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی، آگاه بودن از هیجانات، داشتن عزت نفس	(Sharma, 2014)
امنیت شغلی	در خطر نبودن سمت سازمانی با عزل و نصب مدیران، نگران نبودن بابت آینده شغلی	(Maghaminejad & Adib-Hajbaghery, 2016; Stephen & Dhanapal, 2012; Jayakumar & Kalaiselvi, 2012)

ادامه جدول ۱: شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع
سلامت عمومی	احساسی، روانی، جسمانی، فیزیکی، کار و فعالیت، امید به زندگی	(Rethinam & Ismail, 2008; Van Laar <i>et al.</i> , 2007)
ارتباط کار و زندگی	زمان کافی فراغت از کار، حمایت محل کار از تعادل کار - زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه	(Rethinam & Ismail, 2008; Van Laar <i>et al.</i> , 2007)
استرس شغلی	ناسازگاری فشارها و خواسته‌های افراد مختلف، فدا کردن زندگی شخصی به خاطر انجام وظایف سازمانی، خسته شدن از انجام کارهای روزانه اداری، مشخص بودن وظایف کارکنان، نبود فرصت کافی برای انجام وظایف	(Teryima <i>et al.</i> , 2016; Stephen & Dhanapal, 2012; Sinha, 2012)
فرهنگ سازمانی	الگوی ارتباطی، پایداری و توجه به اعضای سازمان، خطرپذیری، توجه به جزئیات	(Maghaminejad & Adib-Hajbaghery, 2016; Hamidi <i>et al.</i> , 2016)
عدالت اجتماعی	نبود تبعض در استخدام، برقراری فرصت‌های برابر، قانون عوض نمی‌شود، تصمیمات منصفانه در سازمان، نحوه برخورد مدیران با کارمندان طبق مقررات	(Moghimi <i>et al.</i> , 2013; Yazdani, 2014)
استقلال و (کنترل) شغلی	کنترل زمان انجام کار، کنترل روش انجام کار، توانایی نظارت، توانایی حل مسئله، مسئولیت تولید	(Mogaddam Azad, 2015; Indumathy, 2012; Saraji & Dargahi, 2006)
توجه به معنویات	توجه به نماز اول وقت، اهمیت داشتن ارزش‌های فرهنگی موجود در جامعه، توجه به زمان‌های خاص مذهبی، وجود معنویات از محیط کار، احساس شادی و نشاط هنگام انجام به کار	(Yazdani, 2014)
ایمان به کار	ایمان به حل مشکلات مردم، انجام کار با عشق و علاقه، تلاش برای دستیابی اهداف سازمان، رعایت وجدان کاری، جلب رضایت الهی در انجام کارها	(Bazaz Jazayeri Pardakhtchi, 2007; Shojaei & Khazaei, 2013)
اخلاق حرفه‌ای	صداقت در محیط کار، قدرشناسی از محبت‌های دیگران، احترام به اعتقادات و باورهای خود در انجام کارها، ایثار و گذشت نسبت به همکاران در محیط کار	(Ebrahim & Amiranzadeh, 2016; Etebarian & Yazdi, 2016)

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای اکتشاف و دسته‌بندی مولفه‌ها در ابعاد مختلف بر اساس نظر جامعه آماری از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شد. با توجه به جدول (۲)، مقدار شاخص کفایت نمونه‌برداری کیسر - مایر - الکین^۱ برابر ۰/۹۵۵ است (بیش تر از ۰/۶). بنابراین، تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین، مقدار معناداری آزمون بارتلت^۲ کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته‌شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. با توجه به این که نتیجه آزمون کفایت نمونه‌برداری کیسر - مایر - الکین و بارتلت، داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه را برای تحلیل عاملی کافی و مناسب تشخیص می‌دهند، پس می‌توان تحلیل اکتشافی را روی سنجه‌های پرسشنامه پیاده نمود. در تحلیل عاملی اکتشافی برای استخراج عامل‌ها از روش مولفه‌های اصلی و برای چرخش عامل‌ها از روش واریماکس با نرمال‌سازی کیسر^۳ بهره گرفته شده است. ملاک تصمیم‌گیری در مورد بقا یا حذف سنجه‌ها از تحلیل عاملی، مقادیر اشتراک استخراجی آن‌هاست. بدین ترتیب که اگر مقدار اشتراک استخراجی هر یک از سنجه‌ها کم‌تر از ۰/۵ باشد، آن سنجه را از تحلیل عاملی کنار می‌گذاریم. همچنین، ملاک تصمیم‌گیری در مورد دسته‌بندی سنجه‌ها، مقادیر ویژه بالاتر از ۱ و نمرات عاملی بالاتر از ۰/۴ در نظر گرفته شده‌اند. در این پژوهش، تحلیل عاملی اکتشافی در چهار مرحله انجام گرفت که در هر سه مرحله قبل مقدار شاخص کفایت نمونه‌برداری کیسر - مایر - الکین بالاتر از ۰/۶ بود، و در هر مرحله تعدادی از شاخص‌ها که مقدار اشتراک استخراجی آن‌ها کم‌تر از ۰/۵ بود، حذف گردید.

جدول ۲: آزمون KMO و بارتلت برای سنجه‌های کیفیت زندگی کاری (مرحله چهارم)

آزمون KMO	
۰/۹۵۵	
۴۸۲۶۴/۳۲۹	χ^2
۵۲۵۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	Sig

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Bartlett's Test of Sphericity
3. Varimax Rotation with Kaiser Normalization

با توجه به نتایج به دست آمده، مقدار اشتراک استخراجی برای تمام سنجه‌ها بیش‌تر از ۰/۵ است و با توجه به این موضوع هیچ شاخصی از پرسشنامه در مرتبه چهارم تحلیل عاملی اکتشافی کنار گذاشته نمی‌شود. شش عامل با مقدار ویژه بالاتر از ۱ استخراج شده‌اند که تمام سنجه‌های پرسشنامه در این شش عامل جای گرفته‌اند و با توجه به ادبیات، عوامل (روان‌شناختی، ساختاری، مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی، و فرهنگی) نامگذاری شده‌اند. با توجه به نتایج به دست آمده، عامل مولفه اول روان‌شناختی (۲۰/۴۶۴ درصد) است و پس از آن به ترتیب ابعاد ساختاری (۱۷/۳۶۹ درصد)، مدیریتی (۱۵/۶۲۰ درصد)، اجتماعی (۷/۵۸۹ درصد)، فرهنگی (۷/۰۹۲ درصد)، و در نهایت اقتصادی (۴/۹۱۰ درصد) از تغییرات (واریانس) متغیر کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند. در کل، ۷۳/۰۴۴ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی کاری مربوط به این شش عامل است که در پژوهش‌های علوم انسانی درصد قابل قبولی است.

برای اطمینان از برازش مدل ساختاری، شاخص برازش تطبیقی^۱ بهتر است که بزرگ‌تر از ۰/۹ (Bentler, 1990)، ریشه میانگین مربعات خطای تقریبی^۲ کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۸ (Browne & Cudeck, 1992)، مربع خی دو بر درجه آزادی^۳ کوچک‌تر یا مساوی ۵ (Marsh & Hocevar, 1985)، شاخص نیکویی برازش^۴ بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۵ بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۸۵ (Schermelleh-Engel et al., 2003)، شاخص برازش توسعه‌ای^۶ و شاخص برازش هنجار شده^۷ بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹ (Hu & Bentler, 1999) باشند. مدل مفروض پژوهش تمام ویژگی‌های برازش را داراست و نتایج شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج شاخص‌های برازش مدل ساختاری

CFI	NNFI	NFI	RMR	RMSEA	GFI	χ^2/df
۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۰۲۷	۰/۰۴۶	۰/۹۳	۱/۸۲

به منظور بررسی عوامل استخراج شده در تحلیل اکتشافی در قالب یک مدل مفهومی، روش

1. Comparative Fit Index (CFI)
2. Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)
3. Chi-Squared Per Degree of Freedom (Chisq/df)
4. Goodness of Fit Index (GFI)
5. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
6. Incremental Fit Index (IFI)
7. Normed Fit Index (NFI)

تحلیل عاملی تاییدی برای تایید یا رد مدل مذکور مورد استفاده قرار گرفت که این امر در دو مرحله به صورت تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم صورت پذیرفت و نتایج آن در جدول (۴) ارائه گردیده است.

جدول ۴: نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی

سازه‌های مرتبه اول			سازه‌های مرتبه دوم				
رتبه	عدد معناداری	β	مولفه‌ها	رتبه	عدد معناداری	β	ابعاد
۵	--	۰/۹۵	پرورش استعداد				
۱	۴۶/۸۳	۰/۹۷	حمایت مدیریت				
۲	۴۴/۷۷	۰/۹۶	توانمندسازی	۶	۸/۴۳	۰/۵۰	مدیریتی
۳	۴۲/۵۹	۰/۹۵	تعهد سازمانی				
۴	۴۰/۵۶	۰/۹۴	مشارکت سازمانی				
۲	--	۰/۹۶	حمایت همکاران	۱	۹/۸۷	۰/۵۸	اجتماعی
۱	۴۸/۱۵	۰/۹۶	ارتباط کار و زندگی				
--	--	--	--	۴	۸/۴۰	۰/۵۲	اقتصادی
۳	--	۰/۹۳	توجه به معنویات				
۱	۳۷/۹۶	۰/۹۶	ایمان در کار	۲	۹/۳۳	۰/۵۵	فرهنگی
۲	۳۵/۹۷	۰/۹۴	اخلاق کاری				
۶	--	۰/۹۴	ماهیت شغل				
۳	۴۱/۶۷	۰/۹۶	هوش هیجانی				
۵	۳۸/۸۱	۰/۹۴	امنیت شغلی				
۲	۴۲/۱۹	۰/۹۶	سلامت عمومی	۳	۸/۹۷	۰/۵۳	روان‌شناختی
۱	۴۷/۸۲	۰/۹۸	استرس شغلی				
۴	۳۹/۳۳	۰/۹۵	کنترل شغلی				
۶	--	۰/۹۶	قانون‌گرایی				
۴	۳۹/۶۴	۰/۹۳	شفافیت نقش				
۵	۳۳/۹۸	۰/۹۰	تعارض سازمانی	۵	۸/۷۴	۰/۵۱	ساختاری
۲	۴۲/۶۸	۰/۹۴	فرهنگ سازمانی				
۳	۳۹/۷۷	۰/۹۳	شرایط کاری				
۱	۵۲/۹۴	۰/۹۸	عدالت اجتماعی				

بررسی اهمیت مولفه‌های ابعاد کیفیت زندگی کاری بر اساس تیپ‌های شخصیتی

به منظور بررسی اهمیت مولفه‌های ۳۳ گانه ابعاد کیفیت زندگی کاری و میزان اهمیت ابعاد شش‌گانه مفهوم کیفیت زندگی کاری بر اساس هر یک از تیپ‌های شخصیتی (گشودگی بالا - گشودگی پایین؛ روان‌رنجوری بالا - روان‌رنجوری پایین؛ برون‌گرا - درون‌گرا؛ نرم‌خویی بالا - نرم‌خویی پایین؛ وجدانی بالا - وجدانی پایین) مورد بررسی در این پژوهش، سازه کیفیت زندگی کاری بر اساس هر تیپ شخصیتی به‌طور جداگانه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج به صورت خلاصه در ادامه بیان می‌گردد (نتایج به صورت کامل در جدول (۱پ) قابل مشاهده است).

در تیپ شخصیتی گشودگی بالا، بُعد فرهنگی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریت؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، اخلاق کاری؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس‌شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی گشودگی پایین، بُعد فرهنگی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریت؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس‌شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی روان‌رنجوری بالا، بُعد اجتماعی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریت؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس‌شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی روان‌رنجوری پایین، بُعد اقتصادی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریت؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، توجه به معنویات؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس‌شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی برون‌گرا، بُعد اجتماعی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریت؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس‌شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی درون‌گرا، بُعد اجتماعی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریتی؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، توجه به معنویات؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی وجدانی بالا (مسئول)، بُعد اجتماعی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های بُعد مدیریتی، حمایت‌مدیریتی؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی وجدانی پایین (غیرمسئول)، بُعد اجتماعی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریتی؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

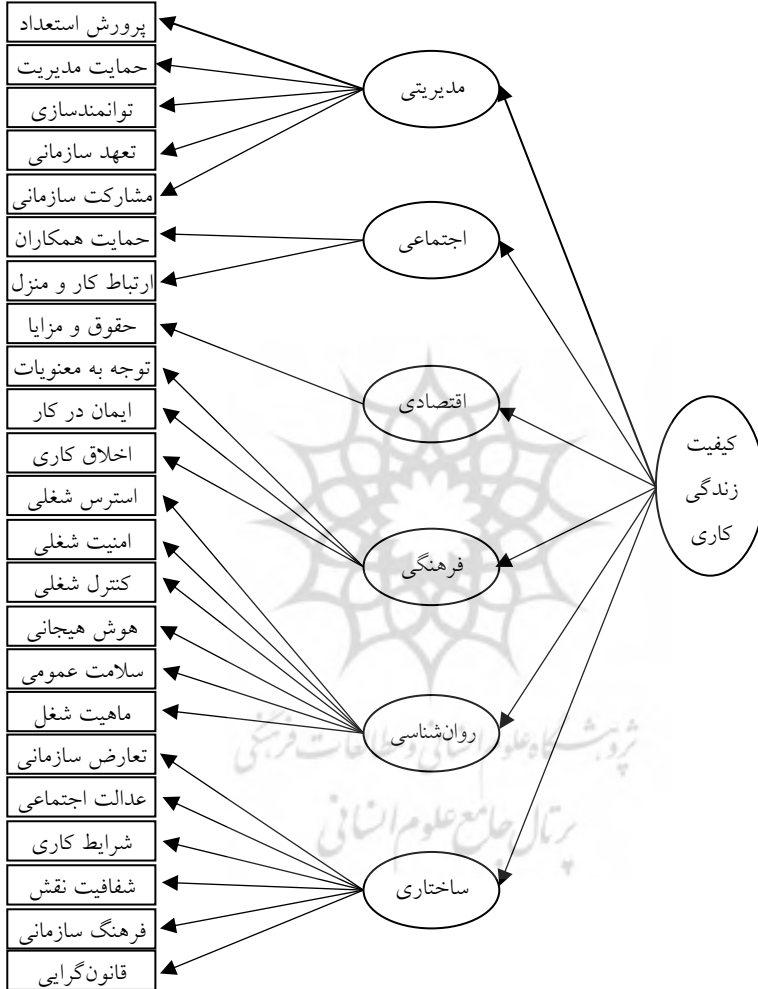
در تیپ شخصیتی نرم‌خو بالا، بُعد اجتماعی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریتی؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.

در تیپ شخصیتی نرم‌خو پایین (تندخو)، بُعد فرهنگی در رتبه اول میان ابعاد شش‌گانه کیفیت زندگی کاری است و از میان مولفه‌های مدیریتی، حمایت‌مدیریتی؛ مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و منزل؛ مولفه‌های فرهنگی، ایمان در کار؛ مولفه‌های روان‌شناختی، استرس شغلی؛ و مولفه‌های ساختاری، عدالت اجتماعی در رتبه اول قرار دارند.



مدل مفهومی پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده مدل مفهومی به صورت **شکل (۱)** ارائه می شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های دولتی ایران و رتبه‌بندی این عوامل بر اساس تیپ شخصیتی انجام شد. بر اساس این بُعد و ۲۳ مولفه به‌دست آمد: ۱. بُعد مدیریتی: عوامل مدیریتی که به نوعی تأثیرگذارترین بخش در داخل سازمان هستند شامل مولفه‌های پرورش استعداد، حمایت مدیریت، توانمندسازی، تعهد سازمانی، و مشارکت سازمانی می‌شوند. ۲. بُعد اجتماعی: فلسفه کیفیت زندگی کاری، انسانی کردن و مردم‌سالارانه کردن محیط سازمانی است. تحقق این مهم از طریق برقراری مناسبات اجتماعی سالم میان تمام سطوح سازمانی و دخالت دادن کارکنان در تصمیماتی است که به سرنوشت و منافع آنان پیوند می‌خورد (Bazaz Jazayeri & Pardakhtchi, 2007). در واقع، این بُعد اشاره به مولفه حمایت همکاران در محیط کار و ارتباط و تعادل بین شغل و جنبه‌های غیرکاری زندگی فرد دارد. ۳. بُعد فرهنگی: این بُعد عوامل ارزشی و دینی لازم را در محیط کار در نظر می‌گیرد که اخلاق، ایمان، و توجه به معنویات از این دسته‌اند و توجه به این‌ها موجب افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. ۴. بُعد روان‌شناختی: کیفیت زندگی کاری یکی از فنون انگیزش است (Bazaz Jazayeri & Pardakhtchi, 2007). کار معنادار و چالش‌انگیز به‌جای کار ملال‌آور و تنش‌زا و متعارض، همگی اشاره به بحث روان‌شناسی دارند. مولفه‌های این بُعد شامل استرس شغلی، ماهیت شغلی، هوش هیجانی، استقلال (کنترل) شغلی، امنیت شغلی، و سلامت عمومی می‌شود. ۵. بُعد اقتصادی: عواملی که مربوط به بخش‌های معیشتی کارکنان و حقوق و دستمزد آنان می‌شود و در تمامی فرایندهای کاری کارکنان اثر دارد و این شاخص‌ها در کیفیت زندگی کارکنان نیز از بُعد رضایتمندی که ایجاد می‌کنند، موثر هستند. ۶. بُعد ساختاری: یکی از عوامل اساسی در هر سازمان است که در عملکرد سازمانی نقش حساسی دارد. مولفه‌هایی که در این بُعد قرار گرفته‌اند شامل قانون‌گرایی، عدالت اجتماعی، فرهنگ سازمانی، شرایط کاری، و شفافیت (ابهام) نقش است.

پرسش دوم پژوهش اهمیت و اولویت هر کدام از ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده بر اساس تیپ شخصیتی است. در پاسخ این نتایج به‌دست آمد: بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد فرهنگی، روان‌شناختی، اقتصادی، ساختاری، و مدیریتی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. همچنین، در میان مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند.

در جامعه آماری با گشودگی بالا با ویژگی‌هایی چون دقیق، متفکر، برنامه‌ریز، بانگیزه، آینده‌نگر

و بادب بودن بُعد فرهنگی در رتبه اول و ابعاد اقتصادی، اجتماعی، روان‌شناختی، ساختاری، مدیریتی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. همچنین، در میان مولفه‌های بُعد فرهنگی، اخلاق کاری در رتبه اول و ایمان در کار و توجه به معنویات به‌ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. در جامعه آماری با گشودگی پایین، بُعد فرهنگی در رتبه اول و ابعاد اقتصادی، اجتماعی، روان‌شناختی، ساختاری، و مدیریتی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار دارند. در مولفه‌های بُعد فرهنگی، ایمان در کار در رتبه اول و مولفه‌های اخلاق کاری و توجه به معنویات به‌ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم میزان اهمیت قرار دارند.

در جامعه آماری روان‌رنجورخویی بالا با ویژگی‌هایی چون پرتوقع، عجول، شتاب‌زده، خودپسند، بدگمان، تندخو، ظاهرین، زودخشم، دستپاچه، حسود، عصبی، پرخاشگر، دمدمی، و انتقام‌جو بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد فرهنگی، ساختاری، روان‌شناختی، مدیریتی، و اقتصادی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. در مولفه‌های بُعد اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم میزان اهمیت قرار دارد. در جامعه آماری روان‌رنجورخویی پایین، بُعد اقتصادی در رتبه اول و ابعاد روان‌شناختی، ساختاری، مدیریتی، فرهنگی، و اجتماعی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار دارند.

در جامعه آماری برون‌گرا با ویژگی‌هایی چون شاد، خوشرو، آسوده، خوشبخت، خوش‌بین، جذاب، سرزنده، شوخ‌طبع، پرتحرک، پرانرژی، دوست‌داشتنی، و امیدوار بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد ساختاری، فرهنگی، روان‌شناختی، مدیریتی، و اقتصادی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. در مولفه‌های بُعد اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. در جامعه آماری درون‌گرا، بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد روان‌شناختی، اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی، و ساختاری به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. در مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم میزان اهمیت قرار دارد.

در جامعه آماری مسئول با ویژگی‌هایی چون دینداری، صرفه‌جویی، قانع، خداترس، منظم، غیرتنبیل (اهل کار)، جدی، قاطع، خوش‌قول، و رازدار بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد روان‌شناختی، ساختاری، فرهنگی، اقتصادی، و مدیریتی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار دارند. همچنین، در مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم میزان اهمیت قرار دارد. در جامعه آماری با مسئولیت پایین، بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد

فرهنگی، مدیریتی، اقتصادی، روان‌شناختی، و ساختاری به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار گرفته‌اند. در مولفه‌های اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم میزان اهمیت قرار دارد.

در جامعه آماری نرم‌خوبی بالا با ویژگی‌هایی چون دل‌رحم، احساساتی، دل‌نازک، انسان‌دوست، خیرخواه، و باعاطفه بُعد اجتماعی در رتبه اول و ابعاد روان‌شناختی، ساختاری، فرهنگی، مدیریتی، و اقتصادی به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار دارند. در مولفه‌های بُعد اجتماعی، ارتباط کار و زندگی در رتبه اول و حمایت همکاران در رتبه دوم قرار دارد. در جامعه آماری نرم‌خوبی پایین، بُعد فرهنگی در رتبه اول و ابعاد اقتصادی، روان‌شناختی، اجتماعی، مدیریتی، و ساختاری به‌ترتیب در رتبه‌های دوم تا ششم میزان اهمیت قرار دارند. در مولفه‌های بُعد فرهنگی، ایمان در کار در رتبه اول و مولفه‌های اخلاق کاری و توجه به معنویات به‌ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم میزان اهمیت قرار دارند.

با مقایسه نتایج به‌دست‌آمده مشاهده می‌کنیم در میان تیپ‌های شخصیتی مختلف در حد بالا و پایین آنان بُعد اجتماعی در شش تیپ شخصیتی رتبه اول را کسب نموده و در تمامی این موارد نیز مولفه ارتباط کار و زندگی در اولویت قرار داشته است، که نشان‌دهنده اهمیت این موضوع در برداشت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مطلوب است.

پژوهشگران تاکید می‌کنند که ادبیات در مورد ارتباط کار و زندگی به‌خودی‌خود «نامتعادل» است. بیش‌تر پژوهش‌ها در این زمینه فقط به نقش‌های کار و خانواده، یعنی ارتباط کار-خانواده متمرکز شده است (Casper et al., 2018). اما بر اساس ادبیات کیفیت زندگی (Campbell et al., 1976)، دیدگاه هویت چندگانه (Thoits, 1983) و نظریه زندگی و توسعه شغلی (Super, 1980)، **کینی و همکاران**^۱ (۲۰۱۳) هشت حوزه غیرکاری مرتبط با ارتباط کار-زندگی را مشخص می‌کنند: آموزش، بهداشت، اوقات فراغت، دوستی، روابط عاطفی، خانواده، مدیریت خانواده، و مشارکت اجتماعی. اهمیتی که افراد به حوزه‌های مختلف می‌دهند از شخصی به شخص دیگر متفاوت است. علاوه بر این، اهمیت نسبی این حوزه‌های زندگی به دلیل تغییر در علایق و شرایط زندگی احتمالاً با گذشت زمان در همان فرد تغییر می‌کند (Super, 1980). با در نظر گرفتن حوزه‌های مختلف دربرگیرنده زندگی غیرکاری به اهمیت موضوع برای کارکنان پی می‌بریم و مسئولان و برنامه‌ریزان امر می‌توانند با توجه به موارد ذکرشده و فراهم کردن زمینه‌های حمایتی در خصوص آنان نگرش مثبت و رضایت شغلی و رضایت از زندگی و در نهایت کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود بخشند.

در جامعه آماری نرم‌خوبی پایین، بُعد فرهنگی مهم‌ترین عامل شناخته شد. در جامعه آماری با

1. Keeney et al.

گشودگی بالا، اخلاق کاری دارای بالاترین رتبه بود. اخلاق کاری نقش عمده‌ای در موفقیت سازمانی دارد، زیرا نشان‌دهنده اعتماد کارمندان به سازمان است و به پیشرفت کارکنان، شفافیت، صداقت، شهرت سازمانی، و فرایندهای کاری بهتر منجر می‌شود. اخلاق کاری همچنین در توسعه رفتار عملکردی در بخش دولتی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. ریشه‌های رفتار عملکردی از دوران مدرسه با یادگیری عدم تقلب، تحمل سختی برای درست انجام دادن وظایف، احترام به حقوق دیگران، و رعایت قوانین ایجاد می‌گردد. چنین مفاهیم ساده‌ای را باید جدی گرفت تا فضیلت صداقت و انصاف به عنوان یک رفتار عملکردی که معمولاً به اخلاق کاری منجر می‌شود، شکل گیرد (Murtaza et al., 2016). انواع مختلفی از مبانی و معیارهای اخلاقی خدمات عمومی در محیط‌های سازمانی وجود دارد. بنابراین لازم است شیوه‌های اخلاق کاری تدوین شود که قطعاً به افزایش کیفیت عملکرد کارکنان منجر خواهد شد. برای این منظور، آموزش کارکنان به صورت دوره‌ای در مورد وظایف و مسئولیت‌ها لازم است. علاوه بر این، آگاهی از مسئولیت اجتماعی و ابعاد اخلاقی نیز اثر مثبتی بر بهبود عملکرد خواهد داشت. همچنین، نیاز به تدوین برنامه‌های موثر برای کاهش فساد اداری وجود دارد.

در جوامع آماری با گشودگی پایین و نرم‌خویی پایین، مولفه ایمان به کار بیش‌ترین اهمیت را به دست آورد. عشق ورزیدن کارکنان به کار و انجام وظیفه به بهترین روش همراه با نوآوری و خودکنترلی در زمانی امکان‌پذیر است که کارکنان به کار ایمان داشته باشند. اصولاً انسان‌ها نسبت به آنچه احساس می‌کنند، شور و هیجان نشان می‌دهند و وارد عمل می‌شوند. همچنین، تاثیر اجتماعی در قالب آموزه‌های دینی و جوامع ممکن است بر چگونگی درک فرد از شغل اثر بگذارد. رضایت از زندگی عمومی را می‌توان با احساس هدف در زندگی ارتقا داد. با توجه به موارد ذکر شده، یک کارمند متعهد سخت کار می‌کند، به دیگران احترام می‌گذارد، و با مشتریان و همکاران خود اخلاقی رفتار می‌کند. بنابراین، مدیران باید تاثیر مذهب را بر کارمندان درک کنند. برای برخورداری از کیفیت زندگی کاری مطلوب به یافتن روش‌های مناسب برای توسعه فرهنگی نیاز دارند تا با مسائلی که ممکن است کم‌تر در سازمان به آن پرداخته شود، توجه کنند.

در جامعه آماری با روان‌رنجورخویی پایین، بُعد اقتصادی (پرداخت حقوق و پاداش) بالاترین رتبه را کسب نموده است. جبران خسارت و پاداش از عوامل انگیزشی است. پاداش به بهترین کارکنان اعطا می‌شود و این باعث می‌شود رقابت میان کارمندان شدت گیرد تا سخت کار کنند و به اهداف سازمانی و فردی برسند. اهمیت این مولفه از این حیث است که منافع اقتصادی کارکنان، آن‌ها را به سمت کار سوق می‌دهد و رضایت کارکنان تا حدی به جبران خسارت ارائه شده بستگی دارد. پرداخت باید بر اساس کار انجام شده، مهارت‌های فردی، مسئولیت‌های محول شده، عملکرد، و

دستاوردها ثابت باشد که شامل عواملی مانند جبران خسارت منصفانه، پرداخت بر اساس مسئولیت، حقوق مبتنی بر عملکرد، ارتقای عادلانه، و پاداش کار خوب است.

هدف این پژوهش، شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری مبتنی بر شخصیت کارکنان در سازمان دولتی است و نتایج به‌دست‌آمده میزان اهمیت و اولویت هر کدام از ابعاد را مشخص می‌سازد که به توسعه دانش نظری در حوزه مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند و توصیه‌هایی را در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان با توجه به تیپ‌ها و ویژگی‌های شخصیتی ارائه می‌دهد. پایین بودن کیفیت زندگی کاری و بی‌توجهی به تفاوت‌های فردی، نه تنها بی‌اعتنایی به اهداف سازمان، کاهش بهره‌وری، افت انگیزش شغلی، و فرسودگی شغلی را در پی دارد، بلکه به از خودبیگانگی نیروی کار در سازمان منجر می‌شود. بنابراین، توجه به کیفیت زندگی کاری و ارتقای آن با توجه به شخصیت افراد سبب می‌شود که دخالت در کار و عملکرد سازمان بهبود یابد و فشار عصبی و ترک خدمت و غیبت را کاهش دهد. بنابراین، مدیران و تصمیم‌گیرندگان باید به منظور افزایش اثربخشی کارکنان و در نتیجه آن افزایش بهره‌وری سازمان، نتایج به‌دست‌آمده را مورد توجه قرار دهند و منابع، زمان و انرژی را در جهت تامین شرایط و اولویت‌های افراد با توجه به تیپ شخصیتی آنان برای رضایت و بالا بردن سطح مطلوبیت کیفیت کاری فراهم آورند. به‌طوری که شغل احتیاجات، نیازهای اساسی، و آسایش جسمی و روحی کارمند را تامین کند. بدیهی است که در پی این امر، کارمند فردی وظیفه‌شناس، متکی به اصول اخلاقی و کاری خواهد بود و در نهایت صحت و کمال مطلوب، وظیفه‌اش را انجام خواهد داد.

برای توسعه مدل در این پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای گردآوری داده‌های کیفی از روش پدیدارشناسی استفاده شود. شاید این روش به شناسایی عناصر و مولفه‌های دیگری منجر شود. پیشنهاد می‌شود قدرت الگوی پیشنهادی این پژوهش در سازمان‌های دولتی مورد آزمون قرار گیرد. همچنین، قدرت الگوی پیشنهادی این پژوهش در ایجاد رضایت کارکنان با سایر الگوهای کیفیت زندگی کاری مقایسه شود تا میزان اثربخشی این الگو در مقایسه با سایر الگوها و سیستم‌های منابع انسانی مشخص شود. همچنین، با توجه به این که یافته‌های این پژوهش بر اساس تیپ‌های شخصیتی بررسی گردید، برای در دسترس بودن تعداد بیش‌تری از افراد در هر تیپ شخصیتی، پیشنهاد می‌گردد پژوهش در جامعه آماری بسیار بزرگ‌تر انجام گیرد.

در نهایت، در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی وجود دارد که احتمالاً بر نتایج اثر می‌گذارد یا این که سبب شود با اطمینان کامل نتایج آن را به جوامع دیگر تعمیم داد. برای استخراج مدل مفهومی پژوهش ابعاد گوناگون کیفیت زندگی کاری با توجه به ادبیات مربوطه مورد بررسی قرار گرفت و در این راستا سنججه برای شناسایی مولفه‌ها از منظر کارکنان طراحی گردید. پس با توجه به گسترده بودن حیطه

مورد بررسی، نمی‌توان احتمال نبود اطلاع کافی افراد جامعه را با وجود تشریح رسای واژگان تخصصی در نتایج به‌دست‌آمده نادیده گرفت. به همین دلیل ممکن است ارزیابی دارای اُریب باشد که به نوبه خود می‌تواند از جمله محدودیت‌های اجرایی پژوهش باشد. از دیگر محدودیت‌های موجود به این مورد نیز می‌توان اشاره نمود که دستیابی به تیپ‌های شخصیتی نیاز به انتخاب هدفمند جامعه آماری و حجم نمونه بالا دارد و احتمال دریافت پاسخی متفاوت در صورت بررسی در جوامع مختلف دور از ذهن نیست. در پایان، سازمان‌های مورد مطالعه پژوهش در استان قزوین واقع هستند و با توجه به تنوع فرهنگی و قومیت در نقاط مختلف کشور ایران، احتمال دستیابی به نتایج متفاوت وجود دارد.

منابع

الف) انگلیسی

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Albuquerque, V., Ferreira, M. C., Antloga, C., & Maia, M. (2015). Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. *Revista Subjetividades*, 15(2), 286-300.
- Ali, A., & Zilli, A. S. (2015). Quality of Work Life and Ego-Strength as a Predictor of Organizational Commitment: A Study of Managerial Personnel. *Management Studies and Economic Systems*, 1(3), 161-169.
- Azevedo, B. D. S., Nery, A. A., & Cardoso, J. P. (2017). Occupational Stress and Dissatisfaction with Quality of Work Life in Nursing. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 26(1), 1-11. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
- Baba, V. V., & Jamal, M. (1991). Routinization of Job Context and Job Content as Related to Employees' Quality of Working Life: A Study of Canadian Nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 12(5), 379-386. <https://doi.org/10.1002/job.4030120503>
- Bakhshayesh, A. (2013). The Relationship between Personality Types and General Health with Job Satisfaction of Yazd Health Center Staffs. *Payavard Salamat*, 7(1), 42-55. <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-5017-fa.html>
- Baradaran Hassanzade, R., Asl Fatahi, B., & Aboalhasanzadeh, S. (2013). The Study of the Effects of Auditors' Personality Types on the Report Content.

- Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2(6), 89-100. http://jmaak.srbiau.ac.ir/article_7495.html
- Bazaz Jazayeri, S., & Pardakhtchi, M. (2007). Developing a Model for the Assessment of Quality of Work Life in Organizations. *Iranian Journal of Management Sciences*, 2(5), 123-151.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Boxall, P., Guthrie, J. P., & Paauwe, J. (2016). Editorial Introduction: Progressing our Understanding of the Mediating Variables Linking HRM, Employee Well-Being and Organisational Performance. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 103-111. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12104>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions*: Russell Sage Foundation.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of Work-Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chanana, M., & Gupta, K. (2016). Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: A Study of SBI & HDFC Banking Professionals. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 3(5), 16-24.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change*: Cengage Learning.
- Ebrahim, N., & Amirianzadeh, M. (2016). The Mediating Role of Professional Ethics in Relation to Organizational Culture and Quality of Work Life in the Education Administration of District 3 in Shiraz. *Journal of Administrative Management*. *Education and Training (JAMET)*, 12(6), 310-318.
- Etebarian, A., & Yazdi, N. (2016). The Relationship between Institutionalization of Ethics and Quality of Work Life with Managers' Job Satisfaction. *International Business Management*, 10(7), 1177-1182.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment among Lecturers in a Malaysian Public Research University. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.soscj.2014.09.003>
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores: Paralelo*.
- Funder, D. C. (1997). *The Personality Puzzle*: WW Norton & Co.

- Hamidi, Y., Mohammadi, A., Soltanian, A. R., & Mohammad Fam, I. (2016). Organizational Culture and Its Relation with Quality of Work Life in University Staff. *Iranian Journal of Ergonomics*, 3(4), 30-38. <http://journal.iehfs.ir/article-1-254-en.html>
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Indumathy, R. (2012). A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Reference to Textile Industry in Tirupur District--A Textile Hub. *Journal of Contemporary Management Research*, 2(4), 78-90.
- Islam, M. Z., & Siengthai, S. (2009). Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone. Paper Presented at the ILO Conference on Regulating for Decent Work, Geneva.
- Jahani, M. A., Mahmoudi, G., Yaminfirooz, M., & Shahrdami, Y. (2017). Structural Model of the Relationship between Perceived Organizational Support and Quality of Working Life of Employees of the Selected Hospital of North of Iran. *Ambient Science*, 4(1), 23-27.
- Jain, Y., & Thomas, R. (2016). A Study on Quality of Work Life among the Employees of a Leading Pharmaceuticals Limited Company of Vadodara District. *IJAR*, 2(5), 926-934.
- Jalali Farahani, M., Sajjadi, S. N., Ali Doost Ghahfarokhi, E., & Eslami, Y. (2012). The Relationship between Personality Dimensions and Job Burnout in Physical Education Men Teachers of Zanjan. *Contemporary Research on Sports Management*, 1(1), 37-48. https://smms.basu.ac.ir/article_25.html
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of Work Life-An Overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.
- Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81(1), 131-141. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>
- Kahyaoglu, M. (2013). A Comparison between Gifted Students and Non-Gifted Students' Learning Styles and Their Motivation Styles towards Science Learning. *Educational Research and Reviews*, 8(12), 890-896.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From "Work-Family" to "Work-Life": Broadening our Conceptualization and Measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Kim, T. T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017).

- Does Hotel Employees' Quality of Work Life Mediate the Effect of Psychological Capital on Job Outcomes? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1657. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0224>
- Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Quality of Working Life: Parameters and Evaluation in the Public Service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-34. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Levin, B. L., Glasser, J. H., & Roberts, R. E. (1984). Changing Patterns in Mental Health Service Coverage Within Health Maintenance Organizations. *American Journal of Public Health*, 74(5), 453-458. <https://doi.org/10.2105/AJPH.74.5.453>
- Liliy, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F. (2015). The Higher Education Impact on the Quality of Young People Working Life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191(1), 2412-2415. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.617>
- Maghaminejad, F., & Adib-Hajbaghery, M. (2016). Faculty Member's Quality of Work Life in Kashan University of Medical Sciences in 2012. *Nurs Midwifery Stud*, 5(4), e35921.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of Confirmatory Factor Analysis to the Study of Self-Concept: First-and Higher Order Factor Models and Their Invariance Across Groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Mazloumi, A., Kazemi, Z., Nasl-Saraji, G., & Barideh, S. (2014). Quality of Working Life Assessment among Train Drivers in Keshesh Section of Iran Railway. *International Journal of Occupational Hygiene*, 6(2), 50-55.
- Mogaddam, A., & Azad, N. (2015). An Empirical Investigation on Factors Influencing on Quality of Work Life. *Uncertain Supply Chain Management*, 3(4), 375-380.
- Moghimi, S. M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 117-143. <https://dx.doi.org/10.22059/ijms.2013.30127>
- Moharamzadeh, M., Vahdani, M., Ghahremani, J., & Mir Ameri, H. (2015). The Relationship between Employees' Personality Characteristics and Job Burnout in Ministry of Sport and Youth. *Journal of Sport Management*, 6(4), 697-711. <https://dx.doi.org/10.22059/jism.2015.53124>

- Monajemzadeh, Z., & Baradaran, M. (2009). Relation between Quality of Work Life (QWL) and Ramin Agricultural and Natural Resource University Personnel's Performance. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 2(3), 39-47. https://ijaedr.ut.ac.ir/article_20509.html
- Monzani, L., Espí-López, G. V., Zurriaga, R., & Andersen, L. L. (2016). Manual Therapy for Tension-Type Headache Related to Quality of Work Life and Work Presenteeism: Secondary Analysis of a Randomized Controlled Trial. *Complementary Therapies in Medicine*, 25(1), 86-91. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2016.01.008>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43-50.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Naeimi, G., Nazari, A., & Sanai, Z. B. (2012). A Study of Relationship between Qulaity of Work Life and Work-Family Conflict with Job Performance among Married Men Employee. *Journal of Career & Organizational Counseling*, 4(10), 57-72.
- Najafi, F., Kermansaravi, F., & Gangoozehi, E. (2018). The Relationship between General Health and Quality of Work Life of Nurses Working in Zahedan Teaching Hospitals. *Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing*, 4(2), 53-59. <http://ijrn.ir/article-1-345-fa.html>
- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2013). Quality of Work Life of Employees in Private Technical Institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 3-14.
- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2015a). Leadership Styles and Quality of Work Life in SMEs. *Management Science Letters*, 5(1), 65-78.
- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2015b). Relationship between Quality of Work Life and Demographical Characteristics of SMEs Employees. *Pakistan Journal of Engineering, Technology & Science*, 4(2), 125-144.
- Nelis, D., Kotsou, I., Quidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing Emotional Competence Improves Psychological and Physical Well-Being, Social Relationships, and Employability. *Emotion*, 11(2), 354-366. <https://doi.org/10.1037/a0021554>
- Pandey, V., Shukla, T., & Nanda, A. (2018). A Study of the Impact of Personality Traits on Work-Life Balance. Paper Presented at the national Conference Perspectives and Approaches for Developing Employable Skills in New

- Delhi, India.
- Pereira, L. C. B., & Motta, F. C. P. (1987). *Introdução à organização burocrática: Brasiliense*.
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating Shared Value. In *Managing Sustainable Business* (pp. 323-346): Springer.
- Reddy, L., & Reddy, M. P. (2010). Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 2(2), 827-839.
- Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*: Prentice Hall.
- Ryckman, R. M. (2012). *Theories of Personality*: Cengage Learning.
- Saklani, D. (2004). Quality of Work Life in the Indian Context: An Empirical Investigation. *Decision*, 31(2), 101-135.
- Sant'anna, A., & Moraes, L. F. (1999). Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações. *Proceedings of Enanpad*.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sharma, L. N. (2014). Emotional Intelligence as Corelate to Work Life Balance (A Case Study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 551-556.
- Shojaei, P., & Khazaei, F. (2013). Correlation between Spiritual Leadership and the Quality of Working Life in Employees of Qazvin University of Medical Sciences (2011). *Journal of Inflammatory Disease*, 16(4), 61-68. <http://journal.qums.ac.ir/article-1-1372-en.html>
- Sinha, C. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence from Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key

- Elements & its Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
- Stephen, A., & Dhanapal, D. (2012). Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives. *European Journal of Social Sciences*.
- Sunmista, K., & Rajeswari, K. (2016). Quality of Work Life of Private Sector Bank Employees in Sivakasi. *International Journal of Research in Social Sciences*, 6(2), 356-367.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Teryima, S. J., Faajir, A., & John, E. (2016). Examining Employee Quality of Work Life (QWL) as a Determinant of Managerial Effectiveness in Business Organizations: A Study of Nigeria Breweries plc, Lagos. *The Business & Management Review*, 7(3), 268.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple Identities and Psychological Well-Being: A Reformulation and Test of the Social Isolation Hypothesis. *American Sociological Review*, 48(2), 174-187. <https://doi.org/10.2307/2095103>
- Thomas, J. C., & Segal, D. L. (2006). *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology, Personality and Everyday Functioning (Vol. 1)*: John Wiley & Sons.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life Scale for Healthcare Workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*: John Willey & Sons.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. In L. E. Davis, & A. B. Cherns (Eds.) *Quality of Working Life: Problems, Projects and the State of the Art (Vol. 1, Chap. 5, pp. 91- 104)*. New York: The Free Press, Collier-Macmillan.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*: University of California Press.
- Yadav, M., & Naim, M. F. (2017). Searching for Quality in the Quality of Work Life: An Indian Power Sector Perspective. *Industrial and Commercial Training*, 49(4), 164-174. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2017-0003>
- Yazdani, S. (2014). The Study of Relationship between Organizational Justice with the Quality of Work Life of Elementary School Teachers in East Azarbyjan. *Sociological Studies*, 6(21), 41-58. http://jss.iaut.ac.ir/article_523409.html

جدول ۱. بررسی اهمیت مولفه‌های ابعاد کیفیت زندگی کاری بر اساس تیپ‌های شخصیتی

تیپ شخصیتی	سازه‌های مرتبه اول										سازه‌های مرتبه دوم																			
	عزت‌آفرینی	توانمندسازی	تعمیر سازمانی	مشارکت سازمانی	حمایت همکاران	ارتباط کار و زندگی	توجه به معنویات	ایمان در کار	اخلاق کاری	ماهیت شغل	هوش هیجانی	امنیت شغلی	سلامت عمومی	استرس شغلی	کنترل شغلی	قانون‌گرایی	شفافیت نقش	تعارض سازمانی	فرهنگ سازمانی	شرایط کاری	عدالت اجتماعی									
گشودگی بالا	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۱									
معناداری	۴/۷۱	۵/۰۸	۵/۸۰	۵/۹۹	۵/۰۳	۴/۸۷	--	۳۱/۳۱	۲۹/۶۳	۳۰/۰۹	۲۸/۸۶	--	۳۰/۰۸	--	۲۵/۱۷	۲۵/۲۹	--	۲۸/۳۸	۲۶/۶۴	۲۸/۷۵	۳۱/۶۵	۲۵/۹۹	--	۲۶/۲۳	۲۴/۵۱	۲۹/۹۸	۲۷/۵۵	۳۶/۹۱		
رتبه	۶	۳	۲	۱	۴	۵	۵	۱	۳	۲	۴	۴	۱	۵	۲	۵	۲	۵	۶	۳	۴	۱	۵	۲	۵	۶	۳	۴	۱	
گشودگی پایین	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۸	
معناداری	۷/۵۶	۸/۸۱	۵/۹۶	۷/۰۳	۷/۶۷	۶/۹۶	--	۳۵/۱۳	۳۳/۸۰	۳۰/۴۱	۲۸/۷۰	--	۳۳/۴۸	--	۲۸/۵۱	۲۵/۷۶	--	۳۰/۹۰	۲۸/۴۶	۳۱/۰۴	۳۶/۳۷	۲۹/۸۵	--	۲۹/۹۴	۲۳/۴۳	۳۰/۳۸	۲۸/۶۸	۳۷/۵۷		
رتبه	۶	۳	۲	۱	۴	۵	۳	۱	۲	۴	۵	۲	۱	۳	۱	۲	۵	۳	۶	۲	۱	۴	۲	۴	۲	۴	۶	۳	۵	۱
روان‌نخور بالا	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۸	
معناداری	۶/۵۱	۸/۸۱	۵/۶۳	۷/۵۱	۶/۸۵	۶/۸۸	--	۳۳/۶۱	۳۳/۳	۳۰/۸۴	۳۱/۸۷	--	۳۲/۱۰	--	۲۷/۲۳	۲۴/۹۲	--	۲۹/۷۸	۲۸/۵۰	۳۰/۱۹	۳۴/۸۲	۲۸/۰۶	--	۲۶/۷۲	۲۲/۴۱	۲۹/۵۰	۲۶/۹۶	۳۵/۵۷		
رتبه	۵	۱	۶	۲	۴	۳	۴	۱	۲	۵	۳	۲	۱	۳	۱	۲	۶	۳	۴	۲	۱	۵	۳	۵	۶	۲	۴	۲	۴	۱
روان‌نخور پایین	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۸	
معناداری	۵/۵۱	۵/۳۹	۵/۹۴	۵/۵۱	۵/۶۵	۵/۵۶	--	۳۱/۷۰	۲۹/۸۲	۲۹/۱۹	۲۵/۶۳	--	۳۱/۸۷	--	۲۶/۹۰	۲۶/۲۸	--	۰۶/۲۹	۲۶/۵۱	۲۹/۳۸	۳۲/۹۱	۲۷/۵۰	--	۲۹/۴۷	۲۵/۶۱	۳۰/۷۲	۲۹/۱۴	۳۹/۱۲		
رتبه	۴	۶	۱	۵	۲	۳	۴	۱	۲	۳	۵	۲	۱	۱	۲	۳	۶	۳	۵	۲	۱	۴	۲	۴	۲	۴	۶	۳	۵	۱
پرونگرا	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۸	
معناداری	۶/۹۰	۸/۰۷	۶/۲۴	۷/۴۴	۷/۰۴	۷/۸۶	--	۳۳/۶۰	۳۰/۶۱	۳۰/۷۳	۲۷/۴۹	--	۳۲/۹۶	--	۲۷/۰۵	۲۵/۴۳	--	۲۹/۸۲	۲۷/۰۷	۲۹/۴۹	۳۳/۲۰	۲۸/۱۸	--	۲۸/۱۱	۲۳/۳۹	۲۸/۵۷	۲۶/۹۲	۳۵/۱۱		
رتبه	۵	۱	۶	۳	۴	۲	۴	۱	۳	۲	۵	۲	۱	۳	۱	۲	۶	۲	۵	۳	۱	۴	۲	۴	۲	۴	۶	۳	۵	۱

ادامه جدول اپ. بررسی اهمیت مولفه‌های ابعاد کیفیت زندگی بر اساس تیپ‌های شخصیتی

تیپ شخصیتی	سازه‌های مرتبه اول															سازه‌های مرتبه دوم														
	عزت اجتماعی	شرایط کاری	فرهنگ سازمانی	تعارض سازمانی	شفافیت نقش	قانون‌گرایی	کنترل شغلی	استرس شغلی	سلامت عمومی	امنیت شغلی	هوش هیجانی	ماهیت شغل	اخلاق کاری	ایمان در کار	توجه به معنویات	ارتباط کار و زندگی	حمایت همکاران	مشارکت سازمانی	تعهد سازمانی	توانمندسازی	حمایت مدیریت	پروژه‌های استعداد	ساختاری	روانشناختی	فرهنگی	اقتصادی	اجتماعی	مدیریتی		
درون‌گرا	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۳۹	۰/۵۲	۰/۵۰	۰/۵۱	۰/۵۳	۰/۴۸	۰/۴۸	۰/۹۸	
معناداری	۴۰/۲۸	۲۹/۶۹	۳۲/۲۶	۲۴/۷۵	۲۷/۸۵	۲۷/۲۶	۳۴/۰۲	۲۹/۸۱	۲۶/۹۰	۲۹	۲۶/۹۰	۲۵/۴۶	۲۶/۵۹	۳۰/۸۸	۳۰/۸۸	۲۹/۴۸	۲۹/۸۱	۳۲/۳۸	۳۲/۹۵	۳۲/۳۸	-	۲/۲۳	۵/۹۰	۵/۶۲	۵/۵۵	۶/۰۶	۵/۴۵	۵/۴۵	۵/۴۵	
رتبه	۱	۴	۳	۶	۵	۲	۱	۴	۳	۵	۳	۶	۱	۲	۳	۲	۱	۲	۲	۱	۴	۶	۲	۴	۳	۱	۵	۵	۵	
وجدانی بالا	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۵۹	۰/۶۲	۰/۵۷	۰/۵۳	۰/۶۳	۰/۶۳	۰/۵۰	۰/۵۰	
معناداری	۳۰/۰۱	۲۶/۳۳	۲۴/۱۴	۲۴/۵۳	۲۴/۷۷	۲۶/۱۶	۳۰/۹۰	۲۶/۷۹	۲۵/۹۷	۲۷/۰۶	۲۳/۰۵	۲۵/۶۹	۲۹/۳۲	۲۹/۳۲	۲۸/۷۵	۲۸/۰۸	۲۵/۳۴	۳۱/۸۸	۳۱/۸۸	۳۱/۸۸	-	۶/۷۳	۶/۳۱	۷/۰۵	۷/۱۲	۷/۱۲	۷/۱۲	۷/۱۲	۷/۱۲	
رتبه	۱	۴	۳	۵	۲	۶	۱	۳	۲	۳	۶	۱	۲	۱	۲	۲	۱	۲	۲	۱	۳	۳	۲	۴	۱	۵	۱	۶	۶	
وجدانی پایین	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۴۵	۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵۰	۰/۵۵	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۵۱	
معناداری	۴۴/۱۸	۳۵/۹۷	۳۲/۲۶	۳۵/۹۷	۳۱/۷۱	۲۹/۰۰	۳۶/۳۹	۳۲/۵۳	۲۹/۰۰	۳۱/۷۱	۲۷/۵۳	۲۸/۲۴	۳۴/۴۲	۳۴/۱۶	۳۴/۴۲	۳۲/۲۶	۳۱/۷۷	۳۴/۴۲	۳۴/۴۲	۳۴/۴۲	-	۵/۷۳	۶/۱۳	۶/۶۳	۶/۱۴	۷/۰۴	۶/۵۹	۶/۵۹	۶/۵۹	
رتبه	۱	۳	۶	۵	۲	۳	۱	۲	۴	۳	۶	۱	۲	۱	۲	۲	۱	۲	۲	۱	۳	۳	۱	۴	۱	۴	۳	۳	۳	
نرم‌خبر بالا	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۴۹	۰/۴۸	۰/۵۰	۰/۴۹	۰/۴۶	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۴۹	
معناداری	۳۵/۸۲	۲۹/۳۸	۲۸/۵۰	۲۸/۵۰	۲۷/۱۴	۲۷/۲۶	۳۴/۵۲	۲۹/۸۸	۲۶/۳۶	۲۹/۲۰	۲۵/۵۰	۲۶/۴۸	۳۱/۸۸	۳۱/۸۸	۳۱/۸۸	۲۹/۵۱	۲۷/۴۲	۳۱/۹۸	۳۱/۹۸	۳۱/۹۸	-	۵/۶۴	۵/۷۲	۵/۵۶	۵/۵۶	۷/۱۶	۵/۶۲	۵/۶۲	۵/۶۲	
رتبه	۱	۳	۵	۵	۲	۳	۱	۲	۳	۳	۲	۱	۲	۱	۲	۲	۱	۲	۲	۱	۳	۳	۲	۴	۱	۶	۱	۱	۱	
نرم‌خبر پایین	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۴۵	۰/۵۷	۰/۵۷	۰/۵۸	۰/۵۴	۰/۵۲	۰/۵۲	۰/۵۲	
معناداری	۳۸/۸۹	۲۷/۰۱	۳۱/۸۹	۳۱/۸۹	۲۹/۲۳	۲۹/۱۳	۳۳/۱۲	۲۹/۶۹	۲۸/۴۵	۲۹/۶۵	۲۵/۴۴	۲۷/۲۱	۳۱/۹۵	۳۱/۹۵	۳۱/۳۳	۳۰/۷۰	۲۹/۸۶	۳۱/۳۳	۳۱/۳۳	۳۱/۳۳	-	۶/۲۴	۷/۲۰	۷/۴۸	۶/۹۱	۶/۸۰	۶/۵۹	۶/۵۹	۶/۵۹	
رتبه	۱	۳	۶	۶	۲	۴	۱	۲	۳	۳	۲	۱	۲	۱	۲	۲	۱	۲	۲	۱	۳	۵	۶	۳	۲	۴	۵	۵	۵	