

## رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی

سحر روشن‌بین / کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و کارشناس آموزش دانش‌آموزان آسیب دیده بینایی استان مازندران

محمد پهلوان / کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی

### چکیده

**زمینه:** با توجه به سختی کار در مدارس استثنایی و وجود دانش‌آموزان استثنایی با مشکلات گوناگون در این مدارس، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی بود.

**روش:** روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل همه کارکنان آموزش و پرورش استثنایی شهرستان ساری بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۳۵ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل فرم خلاصه شده مقیاس ۱۰۰ گویه‌ای کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت جهت سنجش کیفیت زندگی و آزمون لودال و کجتر جهت بررسی میزان درگیری شغلی بود.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. افزون بر این نتایج حاصل از رگرسیون نیز نشان داد که متغیر سلامت محیط بیشترین و سلامت جسمی کمترین اثر را بر متغیر ملاک دارد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که جنسیت و تأهل افراد نقشی در میزان کیفیت زندگی و درگیری شغلی آنان ندارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با بهبود کیفیت زندگی افراد درگیری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت زندگی، درگیری شغلی، کارکنان مدارس استثنایی.

بسیاری را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است، درگیری شغلی<sup>۱</sup> است.

درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد (مادرک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از خالصی، ۱۳۹۱). درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (کارسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵؛ به نقل از خالصی، ۱۳۹۱). چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون، ۱۹۹۶؛ به نقل از خالصی، ۱۳۹۱). درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (شافلی، تاريس و فون رنن، ۲۰۰۸). درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا

دنیای امروز دنیای تحول و رقابت است و همه سازمان‌ها در حال تلاش برای رسیدن به بیشترین بهره‌وری و تولید هستند. همگی در حال تلاش و پیشی گرفتن از یکدیگرند و سعی بسیار در کاهش نقاط ضعف جهت افزایش نقاط مثبت خود دارند. در این میان نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه سازمان است و از جمله توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای است که باعث بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود. در واقع سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشند و فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند، کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی مشغول به کار باشند. به‌همین دلیل شناسایی راهکارهایی که باعث به‌کارگیری این توانایی‌ها و سرانجام بالا رفتن بهره‌وری کار می‌شود از اهمیت بسزایی برخوردار است. یکی از سازه‌های روان‌شناختی مربوط به رفتار کاری که توجه

1. Job Involvement  
2. Mudrack  
3. Carson

مادی، نیازهای حیاتی، به‌علاوه جنبه‌های انتقال زندگی نظیر توسعه فردی، خودشناسی و بهداشت را پوشش می‌دهد (سینیتا - لینگ، ۲۰۰۱؛ به نقل از مطیع، ۱۳۷۸). در بررسی کیفیت زندگی، ارزیابی نگرش فرد درباره عملکردش در چندین بعد از زندگی (نوربرگ، کالاناری، کوهن و ریمان، ۲۰۰۹) و ارزیابی اینکه به اعتقاد شخص کدام عوامل نقش بیشتری در کیفیت زندگی وی دارند، از اهمیت اساسی برخوردار است. در اغلب پژوهش‌ها این ابعاد شامل سلامت جسمی، روانی، هیجانی، اجتماعی، احساس ذهنی سلامتی و توانایی کار کردن است (کورال<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ آلبرت، مانیا، بوجیتو، چیارل و متیکس، ۲۰۱۰).

دانان جایا<sup>۵</sup> (۲۰۰۶؛) کیفیت زندگی را مجموعه‌ای چند بعدی از رفاه اقتصادی، شرایط محیطی و وضعیت سلامتی تعریف کرده است که به وسیله شخص یا گروهی از افراد درک می‌شود. سازمان بهداشت جهانی، کیفیت زندگی را به عنوان درک فرد از موقعیت خود در زندگی، در متن فرهنگ و سیستم ارزشی جامعه می‌داند که با اهداف، انتظارات و استانداردهای وی در ارتباط است. (به نقل از قزلسفلو، ۱۳۹۰)

افزون بر این نتایج پژوهش‌های مختلف همگی بیانگر این مطلب بوده‌اند که درگیری شغلی باعث بهره‌وری در سازمان می‌شود. از جمله نتایج پژوهش یه (۲۰۱۳) که نشان داد رابطه مثبتی میان درگیری شغلی و رضایت شغلی کارکنان هتل وجود دارد. همچنین پژوهش لی، شی و هی (۲۰۰۸) نشان داد که سه متغیر رضایت شغلی، تعهد عاطفی و درگیری شغلی پس از کنترل متغیرهای شغلی و دموگرافیک اثرات قابل توجهی بر مهارت کار و رتبه‌بندی سطح مهارت در کارکنان سازمان دارند. از طرف دیگر پژوهش هیولین، یاهی و ونگ و هی‌یاهو (۲۰۱۳) نشان داد که ارتقای کیفیت زندگی از طریق افزایش اوقات فراغت کارکنان منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان و افزایش سود سازمان می‌شود. با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت این دو مقوله در افزایش بازده سازمان و از سوی دیگر شرایط سخت کاری در مدارس استثنایی شامل وجود دانش‌آموزان با انواع آسیب‌های جسمی و ذهنی، کار با دانش‌آموزان با اختلال‌های شدید، کلاس‌های چند پایه، نبود پشتیبانی

جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (هرشفلد، ۲۰۰۶). درگیری شغلی به ویژه در اقتصاد جدید که برای بسیج کامل منابع انسانی قوانین سازمانی وضع شده یک متغیر انگیزشی مورد علاقه سازمانی است (بوزینلوس، ۴۲۰۰). موسسه گالوپ نیز در پژوهشی اعلام کرد که رضایت‌مندی شغلی و درگیری شغلی بالا موجب افزایش ۵۰ درصدی بهره‌وری نیروی کار، افزایش ۵۰ درصدی تمایل به ماندگاری کارکنان در محل کار و عدم ترک کار و سودآوری ۳۳ درصدی در آمریکا می‌شود (موسسه گالوپ، ۲۰۰۴؛ به نقل از ماهر، ۱۳۸۵).

به طور کلی درگیری شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی درگیری شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود (براون، ۲۰۰۷).

از طرفی پلک<sup>۱</sup> (۱۹۷۷؛) معتقد است رابطه خاصی بین مسائل زندگی خانوادگی و مسائل زندگی کاری کارکنان وجود دارد و به همین دلیل مسائل خانوادگی بر درگیری شغلی آن‌ها مؤثر واقع می‌شود. فشارهای احتمالی خانوادگی اثرات بسیاری بر درگیری شغلی و سازمانی دارد. تضادهای کار و خانواده، یعنی اینکه فرد قادر نیست تعادلی بین خواسته‌های نقش شغلی و خانوادگی برقرار کند. (به نقل از ذاکرین، ۱۳۸۹). از این رو بررسی کیفیت زندگی کارکنان و نقش آن در ایجاد درگیری شغلی در آن‌ها حائز اهمیت می‌باشد.

کیفیت زندگی به تأمین سلامتی و شادکامی در افراد و بهره‌مندی آن‌ها از یک زندگی سالم کمک می‌کند (هاگرتی و همکاران، ۲۰۰۱). به طور کلی کیفیت زندگی دارای ابعاد مختلف فیزیکی - روانی و اجتماعی است که پهنه وسیعی از زندگی فرد را دربرمی‌گیرد. براساس نظر فلانگان<sup>۲</sup> ۱۹۸۲ تأثیر این ابعاد بر روی کیفیت زندگی و افراد متفاوت، گوناگون است (بلندر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴، به نقل از تاتینا، ۱۳۹۰). بنابراین می‌توان استنباط کرد که کیفیت زندگی یک مفهوم کلی است که همه جنبه‌های زیستی مانند رضایت

1. pleck  
2. Flongan  
3. Bolandor,B

4. Coral  
5. Jaya,D

پایایی خرده آزمون‌ها به ترتیب در حیطه‌های سلامت بدنی ۰/۷۲، سلامت روانی ۰/۷۰، روابط اجتماعی ۰/۵۰ و محیط اجتماعی ۰/۷۹ به دست آمد، از سوی دیگر روایی آزمون به تأیید چند تن از اساتید و صاحب‌نظران در این زمینه رسید.

ب: برای اندازه‌گیری درگیری شغلی از آزمون لودال و کجنر<sup>۶</sup> استفاده شد که هم برای محیط‌های کاری تدوین شده و هم نسبت به دیگر آزمون‌ها از اعتبار و پایایی بالاتری برخوردار است. اعتبار آن ۰/۶۸ و پایایی دو نیمه آزمون (مواد زوج - فرد) نشانگر ضریب همبستگی ۰/۷۲ در بین پرستاران، ۰/۸۰ در بین مهندسان و ۰/۸۹ در بین دانشجویان بوده است (پرایس<sup>۷</sup>، ۱۹۷۲، به نقل از ماهر، ۱۳۸۵). در ایران نیز کامکار و همکاران (۱۳۸۹) این آزمون را هنجاریابی و پایایی آن را ۸۶/۸۱ گزارش کرده‌اند. همچنین موران (۱۳۸۹) نیز پایایی آن را از طریق باز آزمایی ۰/۷۳ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این آزمون در یک نمونه ۴۰ نفری ۰/۷۳ به دست آمده است و روایی آن نیز به تأیید چند تن از اساتید و صاحب‌نظران رسید و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون همزمان، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تفاوت بین میانگین‌ها (t-test) استفاده شد.

### نتایج

نتایج آمار توصیفی این پژوهش براساس جدول ۱ نشان داد که میانگین نمرات درگیری شغلی و کیفیت زندگی و مؤلفه‌های آن همگی در سطح نسبتاً بالایی قرار دارند، یعنی افراد مورد مطالعه از میزان کیفیت زندگی و درگیری شغلی خوبی برخوردارند.

جدول ۱. مشخصات توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت زندگی	۳/۸۴۴	۰/۸۱۸
درگیری شغلی	۵۴/۷۵۵	۷/۶۶
سلامت جسمی	۶۹/۴۸۱۵	۱۶/۴۱۴
سلامت روان	۶۳/۶۲۹	۱۷/۹۰۳
روابط اجتماعی	۶۸	۲۰/۷
سلامت محیط	۵۹/۰۹	۱۵/۶۰

مؤثر، مسائل انضباطی و مشکلات رفتاری دانش‌آموزان استثنایی، فقر فرهنگی و مالی برخی از خانواده‌های دانش‌آموزان استثنایی، عدم امکان جابه‌جایی معلمان در سایر مراکز آموزشی، کمبود تجهیزات، وجود تنیدگی‌های شغلی، اهمیت وجود نیروی پر تلاش و کارآمد در سیستم آموزش و پرورش استثنایی، بر آن شدیم تا برای نخستین بار به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی شهرستان ساری پردازیم.

### روش

الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان: روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری شامل همه کارکنان آموزش و پرورش استثنایی شهرستان ساری در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بود. نمونه پژوهش شامل ۱۳۵ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استثنایی بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ب) ابزار: در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها و جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه زیر استفاده شد: الف: برای بررسی وضعیت کیفیت زندگی از فرم خلاصه شده‌ی مقیاس ۱۰۰ گویه‌ای کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت<sup>۱</sup> (کوت، گریگور و هین، ۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس ۴ بعد سلامت بدنی<sup>۲</sup>، سلامت روانی<sup>۳</sup>، روابط اجتماعی<sup>۴</sup> و محیط اجتماعی<sup>۵</sup> را می‌سنجد. در ایران نیز نصیری و همکاران (۱۳۸۵) این مقیاس را به فارسی ترجمه و اعتبار و پایایی آن را گزارش کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس که نشان‌دهنده همسانی درونی است ۰/۸۴ به دست آمده است (آقا یوسفی، ۱۳۹۱). نجات و همکاران (۱۳۸۵) نیز این مقیاس را هنجاریابی کرده‌اند و ضریب آلفای پرسشنامه را برای جمعیت سالم در حیطه سلامت بدنی ۰/۷۰، سلامت روانی ۰/۷۳، روابط اجتماعی ۰/۵۵ و محیط اجتماعی ۰/۸۴ به دست آورده‌اند (حسین دخت، ۱۳۹۲). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی کل آزمون در یک نمونه ۴۰ نفری برابر (α=۰/۸۰) و ضریب

1. World Health Organization
2. Physical Health Domain
3. Psychological Domain
4. Social Relationship Domain
5. Environmental Domain

6. Lodhal, T.M. & kejner, M

7. Price

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در سطح معناداری ( $\alpha = 0/01$ ) بر اساس جدول ۲ نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

اما برای تعیین میزان تأثیر یا وزن هر یک از عوامل چهارگانه کیفیت زندگی در برآورد میزان درگیری شغلی کلی کارکنان از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره و به شیوه همزمان به شرح ذیل استفاده شد.

بر اساس جدول ۳ با توجه به داده‌ها حاصل از رگرسیون و همبستگی دو به دو بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک و با در نظر گرفتن سطح آلفای ( $p < 0/01$ )، متغیرهای سلامت روان و سلامت محیط بالاترین سطح معنی‌داری ( $0/000$ ) و متغیر سلامت جسمی و روابط اجتماعی کمترین

سطح معنی‌داری ( $0/006$ ) را دارا می‌باشد. بر اساس جدول ۴ مقدار مجذور آر تعدیل یافته نشان می‌دهد که مدل مورد استفاده  $0/15$  درصد تغییرات در نمرات درگیری شغلی را به حساب آورده است.

افزون بر این بر اساس جدول ۴ با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقدار آماره  $F$  برابر با  $0/000$   $\text{Sig} =$  از مقدار آلفای در نظر گرفته شده ( $p < 0/01$ ) کوچکتر است، رگرسیون اثر متغیرهای چهارگانه را بر متغیر درگیری شغلی تأیید کرده است.

همچنین بر اساس جدول ۴ ضرایب بتا استاندارد شده برای ارزیابی سهم هر یک از متغیرها در مدل است که بر اساس آن متغیر سلامت محیط بیشترین و سلامت جسمی کمترین اثر را بر متغیر ملاک (درگیری شغلی) دارد.

جدول ۲. رابطه همبستگی بین کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی	۱۳۵	۰/۲۳۸	۰/۰۰۵
درگیری شغلی			

جدول ۳. میزان همبستگی نمرات چهارگانه کیفیت زندگی و درگیری شغلی

درگیری شغلی کیفیت زندگی	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد
سلامت جسمی	۰/۲۳۵	۰/۰۰۶	۱۳۵
سلامت روان	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	۱۳۵
روابط اجتماعی	۰/۲۳۴	۰/۰۰۶	۱۳۵
سلامت محیط	۰/۳۹۴	۰/۰۰۰	۱۳۵

جدول (۴): تحلیل رگرسیون ابعاد کیفیت زندگی بر درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی

متغیر	ضریب B	خطای معیار B	ضریب بتا	t	سطح معنی‌دار t	آماره F	R	مجذور R تعدیل یافته
ثابت	۴۰/۸۲۲	۳/۱۲۲		۱۳/۰۹۷	۰/۰۰۰			
سلامت جسمی	۰/۰۱۸	۰/۰۴۵	۰/۰۳۸	۰/۴۰۲	۰/۶۸۸			
سلامت روان	۰/۰۶۳	۰/۰۴۸	۰/۱۴۷	۱/۳۰۴	۰/۱۹۴	۶/۰۹۳	۰/۴۱۹	۰/۱۵
روابط اجتماعی	۰/۰۰۲	۰/۰۳۶	۰/۰۰۵	۰/۵۴	۰/۹۵۷			
سلامت محیط	۰/۱۴۳	۰/۰۵۰	۰/۲۹۲	۲/۸۶۵	۰/۰۰۵			

نتایج به دست آمده از جدول ۵ بیانگر این مطلب است که واریانس نمونه‌ها در این پژوهش با یکدیگر برابر می‌باشند، بنابراین با توجه به اثبات فرض برابری واریانس‌ها، داده‌های به دست آمده در ردیف برابری واریانس‌ها و معناداری آن نشان می‌دهد که سطح معناداری‌های به دست آمده بیشتر از آلفای پژوهش می‌باشد. بنابراین با توجه به برابری واریانس‌ها، بین میانگین‌های درگیری شغلی و کیفیت زندگی بر حسب جنسیت و تأهل در پژوهش حاضر تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول (۵) آزمون تفاوت میانگین درگیری شغلی و کیفیت زندگی بر حسب جنسیت و تأهل

تفاوت میانگین	معنی داری t	آماره t	آزمون leven, s		
			F	Sig	
	۰/۱۴۴	۱/۴۷			با فرض برابری واریانس
۲/۰۴۹	۰/۱۴۴	۱/۴۸۵	۰/۰۸۹	۰/۷۶۶	درگیری شغلی بر حسب جنسیت بدون فرض برابری واریانس
	۰/۲۰۸	-۱/۲۶۵			با فرض برابری واریانس
-۲/۴۳۳	۰/۱۸۷	-۱/۳۴۵	۰/۶۶۱	۰/۱۹۳	درگیری شغلی بر حسب تأهل بدون فرض برابری واریانس
	۰/۸۱۵	۰-/۲۳۴			با فرض برابری واریانس
-۰/۰۳۴	۰/۸۱۵	۰/۲۳۴	۰/۵۳۶	۰/۳۸۴	کیفیت زندگی بر حسب جنسیت بدون فرض برابری واریانس
	۰/۲۶۶	۱/۱۱۸			با فرض برابری واریانس
۰/۲۲۸	۰/۳۸۲	۰/۸۹۳	۰/۰۱۶	۵/۹۳۱	کیفیت زندگی بر حسب تأهل بدون فرض برابری واریانس

## بحث

سه مرحله‌ای کاسیمر (۱۹۸۲) معلوم کرد که به طور کلی، متغیرهای شخصی - روانی و موقعیت شغل، تعیین کننده‌های اصلی درگیری شغلی اند و نتایج این پژوهش نیز تا حدی از الگو کاسیمر حمایت می‌کنند. نکته مهم تر اینکه نتایج این پژوهش حمایت آشکاری از دیدگاه رایج درباره درگیری شغلی به عنوان تابعی از هماهنگی و تناسب شخص محیط نشان می‌دهند (فیض آبادی، ۱۳۹۰). همچنین در تأیید این نتیجه فاریس تصور می‌کند که دلبستگی به شغل تابع بین فرد و محیط وی است (فاریس، ۱۹۷۱؛ ذاکرین، ۱۳۸۹). از سوی دیگر لودال و کجنر (۱۹۶۵)، نیز چنین دیدگاهی دارند و می‌نویسند: آشکار است که دلبستگی به شغل تحت تأثیر شرایط محلی سازمان و نیز جهت گیری ارزشی است که در فرآیند اجتماعی شدن اولیه آموخته می‌شود (لودال و کجنر، ۱۹۶۵؛ به نقل از رحیمیان، ۱۳۸۶). همچنین میرهاشمی (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان داد ۲۸ درصد از واریانس درگیری شغلی اعضای هیئت علمی توسط متغیرهای مربوط به محیط کار تبیین می‌شود. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که جنسیت و

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش استثنایی شهرستان ساری بود. بر همین اساس نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی و درگیری شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت چنانچه فرد از کیفیت زندگی خود رضایت داشته باشد. به طور یقین در او انگیزه و روحیه مثبتی جهت انجام سایر امور ایجاد شده و این انگیزه به نوبه خود در زمینه شغل افراد نیز تأثیرگذار خواهد بود و دست کم باعث افزایش تلاش و فعالیت فرد در زمینه شغل مورد نظر او خواهد بود و در واقع نیروی محرکه اولیه جهت انجام وظایف شغلی در او ایجاد خواهد شد و در صورتی که سایر شرایط شغلی نظیر لذت از شغل، پاداش و دستمزد، ترفیع، ارضای روحی و... فراهم باشد در نتیجه درگیری شغلی افراد نیز افزایش خواهد یافت. از طرف دیگر نتایج رگرسیون نشان داد که متغیر سلامت محیط بیشترین نقش را در ایجاد درگیری شغلی ایفا می‌کند. آریه<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) نیز بر مبنای الگوی



مانع از بهبود کیفیت زندگی افراد بر خلاف انتظار موجود شود. زیرا در بسیاری از ازدواج‌ها مشکلاتی از قبیل طلاق‌های عاطفی، مراقبت از والدین همسر، شرایط اقتصادی نامناسب و غیره بسیار به چشم می‌خورد که همین عوامل به طور یقین بر میزان کیفیت زندگی افراد تأثیرگذار هستند.

با توجه به نتایج حاصله جهت بهبود کیفیت زندگی افراد و در نتیجه افزایش میزان درگیری شغلی آنان پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی جهت کاهش تنیدگی در محیط کار و افزایش سلامت عمومی و آموزش مهارت‌های زندگی، کاهش افسردگی، تعادل بین محیط کار و زندگی، تغذیه سالم، برنامه‌های حل تضاد و برنامه‌های آرام‌سازی در محل کار و همچنین هدف قرار دادن تعطیلات و ماه‌های تابستان جهت تناسب اندام کارکنان و غیره پیش‌بینی شود تا از این طریق کیفیت زندگی کارکنان افزایش و در نتیجه میزان درگیری شغلی و بازده سازمان نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. از طرف دیگر از آنجا که بر اساس نتایج حاصله سلامت محیط بیشترین تأثیر را در درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی دارد، پیشنهاد می‌شود تا ترتیبی اتخاذ شود که امکان جابه‌جایی این دسته از کارکنان در مراکز آموزشی، حتی مراکز آموزش عادی برای چند سال وجود داشته باشد تا از این طریق تنوع در محیط کاری و امکان کسب تجارب جدید برای این دسته از کارکنان به وجود آید. همچنین جهت بهبود سلامت محیط پیشنهاد می‌شود که با توجه به وجود دانش‌آموزان با انواع آسیب در مدارس استثنایی و از طرف دیگر وجود کلاس‌های چند پایه، تعداد دانش‌آموزان کلاس‌های مدارس استثنایی کاهش یابد و از طرف دیگر با افزایش تجهیزات و منابع کمک آموزشی در این مدارس در جهت بهبود محیط آموزشی و در نتیجه افزایش درگیری شغلی این کارکنان گام‌های مؤثری برداشته شود. در پایان باید یادآوری کرد که از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به سوگیری افراد نسبت به برخی از سو پرسشنامه‌ها اشاره کرد و در کل می‌توان بیان داشت که با بهبود کیفیت زندگی کارکنان مدارس استثنایی، درگیری شغلی آنان نیز افزایش یافته و سرانجام بازده سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

تأهل افراد نقشی در میزان کیفیت زندگی و درگیری شغلی آن‌ها ندارد. در مورد نقش جنسیت در درگیری شغلی نتایج این پژوهش با پژوهش لورنس<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) همخوانی دارد. بر اساس پژوهش وی اجتماعی شدن جنس‌مدار و مسئولیت‌های خانوادگی، سطح پایین درگیری شغلی زنان را تبیین نمی‌کنند و زنان پس از کنترل تفاوت‌ها در آزادی عمل، سطح درگیری شغلی بالاتری را نشان می‌دهند (میرهاشمی، ۱۳۸۷). یعنی زنان با حذف موانع و یا تطبیق خویش با امور محدودکننده از قبیل مسئولیت‌های خانوادگی، نگهداری از فرزندان و شرایط عرفی محدودکننده حاکم بر جامعه می‌توانند همانند مردان از سطح درگیری شغلی بالاتری برخوردار شوند و همچنین در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد که با توجه به شرایط جامع و محدودیت‌های موجود برای زنان جهت احراز مشاغل مختلف، این دسته از زنان شاغل از موقعیت به وجود آمده استفاده نموده و در نتیجه برخلاف تصور غالب بین سطح درگیری شغلی آن‌ها با مردان تفاوت معنی‌داری به دست نیامد.

در تبیین عدم نقش تأهل در ایجاد درگیری شغلی شاید بتوان به قدرت سازگاری افراد جهت کنار آمدن با شرایط و مهار مشکلات اشاره کرد، زیرا بر خلاف تصور بین درگیری شغلی افراد متأهل و مجرد تفاوت معنی‌داری یافت نشد، البته شاید بتوان علت این موضوع را به میزان ساعت کاری معلمان مربوط دانست که فرصت لازم برای رسیدگی به سایر امور را برای ایشان فراهم می‌کند و در نتیجه از فشارهای زندگی متأهلی جهت انجام امور شغلی، اندکی می‌کاهد. همچنین نتایج نشان داد که عامل جنسیت نقشی در میزان کیفیت زندگی افراد ندارد. در این زمینه شاید بتوان نتیجه به دست آمده را به جامعه آماری مورد نظر مربوط دانست و احتمال دارد در جوامع دیگر با توجه به تفاوت‌های جنسیتی حاکم بر جامعه نتایج دیگری به دست آید، به هر حال سبب‌شناسی این مسئله به نظر قابلیت بررسی بیشتری نیاز دارد.

افزون بر این، پژوهش نشان داد که عامل تأهل نیز نقشی در میزان کیفیت زندگی افراد بازی نمی‌کند. در تبیین این یافته شاید بتوان بیان داشت که تأهل خود باعث ایجاد مشکلات جدیدی برای افراد می‌شود که

## منابع

- آقا یوسفی، ع؛ شقاقی، ف؛ دهستانی، م؛ و برقی ایرانی، ز. (۱۳۹۱). ارتباط کیفیت زندگی و سرمایه روان‌شناختی با ادراک بیماری در میان مبتلایان به بیماری ام اس. روانشناسی سلامت فصلنامه علمی پژوهشی، ۱.
- تاتینا بلداجی، ا؛ فروزان، آ؛ و رفیعی، ح. (۱۳۹۰). کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور و زنان شاغل خدماتی. فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، ۴۰.
- حسین دخت، آ؛ فتحی آشتیانی، ع؛ و تقی زاده، ا. (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و بهزیستی معنوی با کیفیت زندگی و رضایت زناشویی. روان‌شناسی و دین، سال ششم، ۲، ۷۴-۵۷.
- خالصی، ن؛ صالحی، م؛ مرادی، ف؛ احدی نژاد، ب؛ محمدی، ر؛ و روحانی، ب. (۱۳۹۱). رابطه ی رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۱۳۸۹. مجله مدیریت سلامت. ذاکرین، س. (۱۳۸۹). دلبستگی شغلی. مجله نواندیشان.
- رحیمیان بوگر، ا؛ نوری، ا؛ عریضی، ح؛ مولوی، حسین؛ و فروغی مبارکه، ع. (۱۳۸۶). رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران، مقاله، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، ۲.
- فیض‌آبادی فراهانی، ز؛ و میرهاشمی، م. (۱۳۹۰). پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی سال دوازدهم، ۴.
- قرلسفلو، م؛ و اثباتی، م. (۱۳۹۰). اثربخشی گروه درمانی امید محور بر بهبود کیفیت زندگی مردان مبتلا به اچ آی وی مثبت. اندیشه و رفتار، دوره ششم، ۲۲.
- ماهر، ف. (۱۳۸۵). آثار رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی. نشریه روان‌شناسی «روان‌شناسی کاربردی»، ۱.
- مطیع، ن. (۱۳۷۸). فرصتهای کودکان در خانواده های زن سرپرست، یونیسف، مجله زنان.
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روان‌شناسی ایرانی، سال چهارم، ۱۵.
- Albert, U. , mania, G. , Bogetto, F. , Chiarle, A. , Mataix-Cols, D. (2010). *Clinical predictors of health-related quality of life psychiatry*, 51: 193-200.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement, *Journal of managerial psychology*, v. 19, pp 69-81.
- Brown Steven, P. (2007). Job involvement. Steven g rogelberg (editor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1. Thus and Oaks: Sage Publications. pp397-399.
- Cote, I. , Gregoire, J. P. , & Moisan, J. (2000). *Health-related quality of life measurement in Hypertension*, A review of randomized controlled drug trials. *Pharmacoeconomics*. 18: 435-450.
- Hagerty, M. R. , Cummins, R. A. , Ferriss, A. L. , Land, K. , Michalos, A. C. , Peterson, M. , Sharpe, A. , Sirgy, J. , & Vogel, J. (2001). *Quality of life indexes for national policy: Review and agenda for research*, Social Indicators Research, 55, 1, 1-96.
- Hirschfeld, R. (2006). Achievement orientation and psychological Involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 32, Issue 8, 1663-1681.
- Hui Lin, J. , Yih Wong, J. , & hua Ho, C. (2013). Promoting frontline employees quality of life Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts, *Journal article science direct link*.

- Li, W. , Shi, K. , He, D. , & Zhang, J. , (2008). Effects of job satisfaction, affective commitment and job involvement on job skill ratings, *Journal article springer link*.
- Norberg, M. M. , Calanari, J. E. , Cohen, R. J. & Riemann, B. C. (2009). *Quality of life in obsessive-compulsive disorder: an evaluation of impairment and a preliminary analysis of the ameliorating effects of treatment*, *Depression and Anxiety*, 25: 248-259.
- Schaufeli, W. B. , Taris, T. W. , & Van Rhenen, W. (2008). *Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?*, *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173203-.
- Yeh, C. (2013). Tourism involvement work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees, *Journal article science direct link*.