

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2024, 11(2), 47-58
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45439.1386>

Received: 01.12.2024
Accepted: 07.12.2024

The Relationship of Psychological Hardiness and Work Engagement with Quality of Work Life

Fatemeh Javadi Nia¹, Mahbobeh Sadat Fadavi^{2*}

1. Assistant Professor of Department of Educational Science and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
2. MA Student in Educational Sciences-Training and Improvement of Human Resources, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Citation: Javad Nia, F. & Fadavi, M. S. (2024). The relationship of psychological hardiness and work engagement with quality of work life. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(2), 47-58.

Abstract

Introduction

The present study was conducted with the aim of determining the relationship of psychological hardiness and job engagement with quality of work life in the employees of the operational department of Gachsaran Oil and Gas Exploitation Company in 2023. In terms of the applied purpose and the research method used, this research is a correlation type and the statistical population consists of operational employees of Gachsaran Oil and Gas Exploitation Company in the number of 4000 employees, of which 350 employees were used as a research sample using the convenience sampling method.

Method

The data collection tools were three questionnaires included psychological hardiness of Kobasa et al. (1982), job engagement questionnaire by Shaffeli et al. (2002) and quality of work life questionnaire by Walton (1973), whose validity (face-content) was confirmed and reliability coefficients Questionnaires were calculated through Cronbach's alpha Data analysis was done using SPSS version 21 software with two descriptive and inferential statistics levels.

* **Corresponding Author:** Mahbobeh Sadat Fadavi
Email: mahboube.fadavi@gmail.com



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Results

The results showed that there are a significant relationship between the dimensions of commitment, control and struggle of psychological hardiness with the quality of work life ($r=-0.157, -0.285, -0.116$). According to the coefficient of determination ($2r$), 2.5, 1.3, and 8.1 percent of the variance between the dimensions of commitment, control, and struggle of psychological hardiness were shared with the quality of work life. There is a significant relationship between the dimensions of work energy, work absorption, work dedication, work passion and quality of work life ($r=0.502, 0.509, 0.404$). According to the coefficient of determination ($2r$), 16.3, 26.9, 25.2 percent of the variance of the dimensions of work energy, work absorption, work dedication, and work passion were shared with the quality of work life.

Discussion

Paying attention to human motivation is of special importance in any organization. The main goal in the resource conservation theory is to have and use positive experiences or resources that can be more profitable and beneficial and have a positive effect on increasing the level of health. Therefore, having the right workforce and human resources can lead to better achievements.

Keywords: Psychological hardiness, Job engagement, Quality of work life

رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری

فاطمه جوادی نیا^۱، محبوبه سادات فدوی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی-آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان بخش عملیاتی شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران در سال ۱۴۰۲ انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق مورد استفاده توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری مشتمل بر کارکنان عملیاتی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران به تعداد ۴۰۰۰ نفر بوده است که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی کوباسا و همکاران (۱۹۸۲)، پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی از سرسختی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری ($r = -0/116, -0/285, -0/116$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $0/5, 0/13, 0/1$ درصد واریانس بین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی از سرسختی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری مشترک بوده است. بین ابعاد انرژی کاری، جذب کاری، وقف کاری از اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری ($r = 0/502, 0/509, 0/404$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $0/3, 0/26, 0/25$ درصد واریانس ابعاد انرژی کاری، جذب کاری، وقف کاری از اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری مشترک بوده است. همچنین نتایج نشان داد که، از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری، مبارزه‌جویی بوده است. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که رابطه بین مبارزه‌جویی با کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بوده است و از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری در گام اول جذب کاری و در گام دوم وقف کاری بوده است و بین سرسختی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. همچنین تفاوت نمرات اشتیاق شغلی بر حسب جنسیت، سن و سابقه خدمت معنی‌دار نیست اما تفاوت نمرات اشتیاق شغلی بر حسب مدرک تحصیلی معنی‌دار است.

کلیدواژه‌گان: سرسختی روان‌شناختی، اشتیاق شغلی، کیفیت زندگی کاری

* نویسنده مسئول: محبوبه سادات فدوی

رایانامه: mahboube.fadavi@gmail.com

مقدمه

کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به ویژه و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌کنند و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (Movahedkhan & Golparvar, 2018). در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان‌گر نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت خودگردانی و عزت نفس می‌کنند (Perangin et al., 2020). نظریه‌های مهم در خصوص این متغیر حاکی از آن است که، Limbers et al. (2020) در نظریه خود در خصوص این متغیر به فشار روانی اشاره کردند. فشار روانی کارکنان معمولاً کیفیت زندگی کاری آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین کیفیت زندگی کاری به فعالیت بدنی نیز وابسته است. این کار استرس را کاهش و کیفیت زندگی را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. همچنین کیفیت روابط اجتماعی با وضعیت زندگی در ارتباط است. پرسنل شاغلی که در یک سازمان کار می‌کنند در روابط اجتماعی نیاز به سطوح بالاتری از فعالیت بدنی دارند. Di Tella et al. (2020) در نظریه خود در خصوص وضعیت زندگی شغلی به ویژگی‌های شخصیتی اشاره کرد. این محققین اثبات کردند که احساسات معمولاً بر چگونگی زندگی کاری اثرگذار است. توانایی و درک وضعیت ذهنی نیز بر ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار است. افرادی که از کیفیت زندگی شغلی بالایی برخوردارند، معمولاً احساسات بالاتری از خود بروز می‌دهند. Lakomý (2019)، در نظریه خود اثبات کردند که کیفیت زندگی کاری با مشاغل طولانی مدت ارتباط دارد. کیفیت زندگی کاری در افراد مسن معمولاً با افراد جوان متفاوت است. روش‌های کیفیت زندگی کاری با زمینه‌های اقتصادی و نهادی در ارتباط است. وضعیت زندگی کاری معمولاً با یک کنترل از سوی افراد همراه است. این کیفیت در سطح بالا بر اساس سطح خودمختاری کارکنان تعیین می‌شود. Beaudoin & Edgar (2003) این متغیر را مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان می‌دانند و معتقدند نگرش و احساس کارکنان از کار خود را بصورت خاص نشان می‌دهد و مشتمل بر جنبه وسیعی از محیط کاری است که بر یادگیری و سلامت کارکنان تاثیر می‌گذارد. Walton (1973) مشهورترین و اولین فردی است که برنامه‌های بهبود روند زندگی شغلی را طبقه‌بندی کرد. والتون معتقد بود که فواید مورد انتظار از این برنامه‌ها عبارتند از ارتقاء روحیه بهره‌وری و اثربخش. عوامل بسیاری بر روی این مولفه تاثیرگذار است که لزوماً همه آن‌ها مادی نیستند. محققان بسیاری عوامل مؤثر مختلفی را به سلیقه خود مورد توجه قرار دادند اما از مهمترین و بارزترین نظریه‌ها که ابعاد دقیق تری را مد نظر قرار می‌دهد، نظریه والتون می‌باشد، که دلیل اصلی استفاده از این نظریه در تحقیق حاضر می‌باشد. کیفیت زندگی کاری از ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار و از مهم‌تر شور و اشتیاق نسبت به شغل خود را شامل می‌شود.

اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم، گرایش به روان‌شناسی به روان‌شناسی مثبت را منعکس می‌کند. پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نقطه نظر حفظ منابع بسیار قابل ملاحظه است. به بیان دیگر، التزام شغلی، توجه بر روی توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (Azimpour & Jalilian, 2018). مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، نیروی انسانی آن است، بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شرکت‌ها و سازمان‌ها به عنوان کالبد اصلی یک کشور نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جامعه بر عهده دارند و لازمه تحقق این اهداف داشتن کارکنانی خشنود و راضی است (Eidi et al., 2018). امروزه عده زیادی از افراد به شغل خود به عنوان یک کار موقت نگاه می‌کنند و در بسیاری از موارد به دلیل عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری خود، صرفاً می‌خواهند جای خود را عوض کنند حتی اگر موقعیت پایین تری باشد و در تلاش هستند که در اولین فرصت، از موقعیت کنونی به موقعیتی بهتر و بالاتر دست پیدا کنند. هدف اصلی که در تئوری حفظ منابع مورد نظر است، داشتن و به کارگیری تجارب مثبت یا منابعی است که بتواند سودآوری و بهره بیشتری داشته باشد و تأثیر مثبتی روی بالا رفتن سطح سلامت داشته باشد. بنابراین نداشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب، می‌تواند روی

دیگر دستاوردها، تأثیر منفی گذاشته و آنان را از بین برد و بر عکس داشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب می‌تواند دستاوردهای بهتری در پی داشته باشد (Sanei & Moghimi, 2013). نظریه‌های مهم در خصوص اشتیاق شغلی حاکی از آن است که (Demerouti et al., 2008) در نظریه خود برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند. منابع شخصی، جنبه‌هایی از خود فرد هستند که عموماً با رواداری همراه هستند و بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیط شان می‌باشند. رواداری، خودکفایی، خوش‌بینی و عزت نفس از مهم‌ترین منابع شخصی که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند. بنابراین منابع شغلی و شخصی می‌توانند با اثرگذاری بر اشتیاق شغلی بر پیامدهای مهمی در محیط کار اثر بگذارند. در خصوص مبانی نظری که نشان‌دهنده‌ی رابطه بین اشتیاق شغلی و کیفیت زندگی کاری باشد، می‌توان به (Bakker & Bal, 2010) اشتیاق شغلی کارکنان به چگونگی درگیریشان در کار و علاقه‌ای که به شغل خود و به تبع آن کیفیت زندگی کاری دارند، مربوط می‌باشد، اشاره کرد.

سرسختی روان‌شناختی، در میان عوامل مؤثر بر مقابله با فشارهای روانی، به عنوان یک ویژگی شخصیتی مقاوم‌ساز، امروزه مورد توجه بوده و بسیاری معتقدند که می‌تواند فعالان مشاغل، شرکت‌ها و سازمان‌ها را در برابر استرس‌های ناشی از شغل، مقاوم سازد. سرسختی روان‌شناختی به عنوان شیوه‌ای برای مفهوم سازی به هم پیوسته ادراک خویشتن از تعهد، کنترل و به چالش کشیدن است که در مدیریت موقعیت‌های استرس‌زا به کار گرفته می‌شود تا آن را به یک تجربه رشدی تبدیل نماید نه یک تجربه ناتوان‌کننده (Alizadeh Asli, 2013). افرادی که در تعهد قوی هستند در پیدا کردن راه‌های تبدیل تجربه‌هایشان به اموری جالب و مهم و درگیر شدن در تجربه‌ها به جای کناره‌گیری از آن‌ها به خود متکی هستند (Mazzetti, Guglielmi & et al., 2020). افرادی که در کنترل قوی هستند بر این باورند از طریق تلاش می‌توانند اغلب اوقات بر جریان رخدادهای پیرامون شان تأثیر گذارند، لذا خود را قربانی منفعل شرایط نمی‌دانند. سرانجام افرادی که در به چالش کشیدن موقعیت‌های استرس‌زا قدرتمند هستند معتقدند، شکوفایی در رشد مداوم خردمندی از طریق آنچه که از تجربه آموخته می‌شود حاصل می‌گردد تا آن که فرآورده شرایط عادی، آسان و امن باشد. اگرچه شواهد نشان داده است تعهد، کنترل و به چالش کشیدن به هم وابسته می‌باشند اما یک مفهوم نیستند؛ آن‌ها با هم مثبت‌اندیشی و انعطاف‌پذیری در برخورد با تکالیف زندگی را موجب می‌شوند. مساله روان‌شناختی کارکنان دامنه وسیعی از احساس‌ها، تجربه‌های جسمانی، رفتارها و حالت‌های ذهنی را در بر می‌گیرد، عدم توجه به مقوله سرسختی روان‌شناختی یکی از عوامل اصلی بروز استرس در کارکنان است. در اکثر موارد مشکلات روانی در روابط مابین کارکنان از مهم‌ترین علل بروز ترس و اضطراب در آنان دانسته شده است. مشکلات روانی با پشت سر گذاشتن آن، نیازمند گذشت زمان و طی مراحل است که در طی آن فرد باید حالت‌های درونی خود را به طور کامل و آزادانه ابراز و بیان کند. چگونگی شکل‌گیری و بروز مسائل روانی و روان‌شناختی مرتبط با محیط کار در هر فرد خاص خود اوست که ریشه آن را باید در تجارب اولیه زندگی شغلی او جستجو کرد (Harizawi, 2016). از میان نظریه‌های موجود در خصوص سرسختی روان‌شناختی، نظریه کوباسا از اهمیت و کاربرد بیشتری برخوردار است. کوباسا سرسختی روان‌شناختی را مجموعه‌ای از باورها در مورد خود و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل یافته است و در عین حال یک ساختار واحد است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم منشأ می‌گیرد، که این خود دلیلی بر استفاده این نظریه در تحقیق پیش رو می‌باشد.

سازمان‌ها، ارگان‌ها، شرکت‌ها، مراکز دولتی و خصوصی که عمده فعالیت‌ها و کارهایشان توسط نیروی انسانی صورت می‌پذیرد، از نتایج این تحقیق بهره‌مند شوند، چراکه فشارهای عصبی و روانی در زندگی روزانه امری رایج و از جمله معضلات جوامع در حال رشد صنعتی و فرا صنعتی است. اغلب جنبه‌های محیط کار می‌تواند باعث نارضایتی و عدم اشتیاق کاری و در

نتیجه کاهش سلامت روان کارکنان شود. در جهان پررقابت امروز سازمان‌ها برای بهبود بهره‌وری، باید با منابع انسانی، سرمایه، زمان و فضای کمتر، تولید بیشتر داشته باشند که مهمترین عامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری یک سازمان کیفیت روان‌شناختی منابع انسانی آن سازمان است. در بین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، انسان تنها عاملی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تا حد غیر قابل‌تصور می‌تواند افزایش یابد. توجه به منابع انسانی پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر توسعه فراوان یافته است چارچوب‌های فکری جدید و دگرگونی‌های عمیقی که در حوزه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره‌گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان‌ها هموار کرده است بسیاری از رخدادهای اخیر که در چارچوب عدم تمرکز و کاهش لایه‌های سازمانی، مدیریت مشارکتی، مدیریت عملکرد و نظایر آن پدید آمده اند رمز افزایش بهره‌وری منابع انسانی محسوب می‌شوند این بدان معنی است که نگرش سازمانها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و از به عنوان سرمایه‌های هوشمند یا دارایی پر ارزش یاد می‌کنند بهره‌گیری از این منبع برای سازمان ارزش افزوده ایجاد می‌کند. نتایج این تحقیق می‌تواند راهگشای مدیران، برنامه‌ریزان، مسئولان و دست‌اندرکاران باشد تا از نظر نظم روانی و جسمی به طور دقیق مورد بررسی قرار دهند تا موجبات موفقیت آنان و تسهیل پیشرفت امر خطیر خدمات سازمان فراهم آید. بی‌اعتنایی به مبحث سرسختی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی و عوامل تاثیر گذار بر آن و نقششان بر کیفیت زندگی کاری، به عنوان یک پدیده مخرب نه تنها موجب بروز آسیب‌های جسمی و روحی در میان کارکنان سازمان می‌شود، بلکه امری است مسری که اگر به سرعت از آن پیشگیری نشود منجر به ناامیدی و ناخوشایندی در کل شرکت می‌شود. فواید این تحقیق می‌تواند در راستای تقویت نوآوری در سطح کارکنان و افزایش بهره‌وری شرکت گردد.

از آنجا که بهبود عملکرد کارکنان در افزایش اثر بخشی سازمان بسیار مؤثر است این مهم همیشه از دغدغه‌های اصلی مدیران است تا به این پرسش پاسخ دهیم که، آیا بین سرسختی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان رابطه وجود دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این نوع پژوهش از حیث هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان عملیاتی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران به تعداد ۴۰۰۰ نفر بوده است که بر اساس فرمول کوکران ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به شرکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها به صورت محرمانه نزد پژوهشگر باقی خواهد ماند و بدون ذکر نام و به صورت گروهی مورد تحلیل خواهند شد. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش رگرسیون در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند. از نظر جنسیت، بیشترین فراوانی مربوط به مردان بوده است. ۶۶/۹ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد و ۳۱/۷ درصد آن‌ها زن بودند. از لحاظ سن ۳۹/۱ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش بین ۴۱ تا ۵۰ سال است. از نظر تحصیلات، ۴۵/۱ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش لیسانس است. نتایج نشان می‌دهد که سابقه خدمت ۲۹/۴ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش بین ۱۱ تا ۱۵ سال است، نتایج حاضر با سن نمونه آماری مورد بررسی همخوانی دارد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی (Psychological Hardiness Questionnaire): این پرسشنامه توسط کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) طراحی شده است و شامل ۲۰ سوال و ۳ خرده‌مقیاس تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی می‌باشد پاسخ‌ها بر اساس لیکرت ۴ گزینه‌ای (هرگز=۴، به ندرت=۳، گاهی اوقات=۲ و اغلب اوقات=۱) تنظیم شده‌اند. جمع کل نمرات این سؤالات به عنوان امتیاز سرسختی روان‌شناختی آزمودنی در نظر گرفته می‌شود و هر چه این نمره بالاتر باشد، بیانگر سرسختی روان‌شناختی بالاتر پاسخ دهنده است. Kobasa et al. (1982) همسانی درونی خرده‌مقیاس‌های تعهد،

کنترل و مبارزه‌جویی را به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۶۵ و ۰/۷۰ و روایی ملاکی به روش واگرا بین سرسختی روان‌شناختی و استرس رابطه منفی ($r=-0/46$) اعلام نمودند. Aminpour & Zare (2013) روایی این پرسشنامه به روش سازه را در مجموع ۵۰/۱۶ درصد کل واریانس آزمون و ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ در کل ۰/۹۱ و برای هر کدام از ابعاد مبارزه‌جویی ۰/۷۵، کنترل ۰/۸۲ و تعهد ۰/۸۴ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای تعهد ۰/۷۵، کنترل ۰/۸۱، مبارزه‌جویی ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی (Work Engagement Questionnaire): این پرسشنامه توسط شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) تدوین شده است و شامل ۱۷ سوال و ۳ خرده‌مقیاس نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ درجه‌بندی شده است. حداقل امتیاز ۱۷ و حداکثر ۸۵ خواهد بود. نمره بین ۱۷ تا ۳۴ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی پایین، نمره بین ۳۴ تا ۵۱ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی متوسط، و نمره بالاتر از ۵۱ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بالا است. شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ و Zeyaaddiny & Ramezani (2013) آن را ۰/۹۶ گزارش نموده است. Noami & Piriai (2012) روایی این ابزار را با استفاده از تحلیل عامل تأییدی برای شاخص برزندگی تطبیقی و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب به ترتیب برابر با ۰/۹۹ و ۰/۰۶ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای انرژی کاری ۰/۷۲، جذب کاری ۰/۷۴، وقف کاری ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (Quality of Work life Questionnaire): پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط Walton (1973) تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال و شامل ۸ خرده‌مقیاس پرداخت منصفانه و کافی (سؤالات ۱، ۲، ۳)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤالات ۴، ۵، ۶)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤالات ۷، ۸، ۹)، قانون‌گرایی در سازمان (سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤالات ۱۴، ۱۵، ۱۶)، فضای کلی زندگی (سؤالات ۱۷، ۱۸، ۱۹)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار (سؤالات ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سؤالات ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷) می‌باشد. جواب هر سؤال به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ می‌باشد. حداقل امتیاز ۳۲ و حداکثر ۱۳۵ خواهد بود. Walton (1973) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۸ و Rahimi (2006) ضریب پایایی این ابزار را ۰/۸۵ گزارش نموده است. در مطالعه Saedi et al. (2010) روایی همگرایی پرسشنامه از طریق بررسی همبستگی آن با مقیاس رضایت از زندگی ۰/۳۰ به دست آمده است. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای جبران منصفانه و مناسب ۰/۷۵، شرایط کاری ایمن و بهداشتی ۰/۸۰، توسعه قابلیت‌های انسانی ۰/۸۴، تأمین فرصت رشد و امنیت ۰/۷۳، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان ۰/۷۱، قانون‌گرایی در سازمان ۰/۷۵، فضای کلی زندگی ۰/۷۴، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۰/۷۸ به دست آمد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Mean and standard deviation of Work engagement and Psychological Hardiness components

	Subscale	Average	Standard Deviation
Work Engagement	Vigor	3.47	1.01
	Absorption	3.65	0.91
	Dedication	2.51	0.71
	Commitment	2.16	0.61
Psychological Hardiness	Control	2.13	0.62
	Struggle	2.42	0.86

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی به ترتیب برابر با ۲/۱۶، ۲/۱۳، ۲/۴۲ و میانگین انرژی کاری، جذب کاری و وقف کاری به ترتیب برابر با ۳/۴۷، ۳/۶۵، ۲/۵۱ است.

Table 2. Correlation coefficient between dimensions of psychological Hardiness and Work engagement with quality of work life

Statistical Index	Quality of work life		Criterion variable	
	Predictor Variable	Correlation coefficient	Correlation coefficient	Correlation coefficient
Psychological hardiness	Commitment	-0.157**	0.025	0.005
	Control	-0.116*	0.013	0.036
	Struggle	-0.285**	0.081	0.001
Work Engagement	Vigor	0.404**	0.163	0.001
	Absorption	0.509**	0.269	0.001
	Dedication	0.502**	0.252	0.001

p<0.05

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی از سرسختی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری معنی‌دار است. یعنی بین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی از سرسختی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری ($r = -0.157, -0.116, -0.285$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (R^2) ۲/۵، ۱/۳، ۸/۱ درصد واریانس بین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی از سرسختی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری مشترک بوده است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین ابعاد تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی از سرسختی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ابعاد نیرومندی، جذب، وقف از اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری معنی‌دار است. یعنی بین ابعاد نیرومندی، جذب، وقف از اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری ($r = 0.404, 0.509, 0.502$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (R^2) ۱۶/۳، ۲۶/۹، ۲۵/۲ درصد واریانس ابعاد انرژی کاری، جذب کاری، وقف کاری از اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری مشترک بوده است. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین ابعاد انرژی، جذب، وقف از اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

Table 3. Multiple correlation coefficient table of psychological hardiness, Work Engagement with quality of work life

Statistical index	Predictor variable	Multiple correlation coefficient	Squared multiple correlation coefficient	The squared adjusted multiple correlation coefficient	F factor	Significant level
Quality of work life	Career passion	0.529	0.280	0.277	118.427	0.001

p<0.01

به طوری که یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری در گام اول اشتیاق شغلی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه بین اشتیاق

شغلی با کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب اشتیاق شغلی ۲۸ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند.

Table 4. Beta coefficient table in predicting the quality of work life with psychological hardiness, work engagement

Statistical index	Criterion variable	predictor variable	Unstandardized Beta coefficients		Beta coefficients	t coefficient	Significant level
			Standard error	Beta	Standard		
Quality of work life	Fixed number	Fixed number	1.511	0.130	-	11.636	0.001
		Career passion	0.429	0.039	0.529	10.882	0.001

p<0.01

یافته‌ها در جدول ۴ حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در اشتیاق شغلی، کیفیت زندگی کاری را ۰/۵۲۹ واحد افزایش می‌دهد. معادله پیش‌بینی فرضیه اصلی پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

$$\text{کیفیت زندگی کاری} = \text{ضریب ثابت (۱/۵۱۱)} + \text{اشتیاق شغلی (۰/۴۲۹)}$$

ابعاد سرسختی روان‌شناختی قابلیت پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارد.

Table 5. Multiple correlation coefficient table of psychological hardiness with quality of work life

Statistical index	Criterion variable	Predictor variable	Multiple correlation coefficient	Squared multiple correlation coefficient	Squared adjusted multiple correlation coefficient	F factor	Significant level
Quality of work life	First step	Psychological hardiness	0.285	0.081	0.078	28.099	0.001

p<0.01

به‌طوری‌که یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری در گام اول مبارزه‌جویی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین مبارزه‌جویی با کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب مبارزه‌جویی ۸/۱ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند.

Table 6. Beta coefficient table in predicting the quality of work life with psychological hardiness

Statistical index	Criterion variable	Predictor variable	Unstandardized Beta coefficients		Beta coefficients	T coefficient	significant level
			Standard error	Beta	standard		
Quality of work life	Fixed number	Psychological	3.409	0.102	-	33.466	0.001
		toughness	-0.209	0.039	-0.285	-5.301	0.001

p<0.01

یافته‌ها در جدول ۶ حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در مبارزه‌جویی، کیفیت زندگی کاری را ۰/۲۸۵ واحد کاهش می‌دهد. معادله پیش بینی فرضیه سوم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

$$\text{کیفیت زندگی کاری} = \text{ضریب ثابت (۳/۴۰۹)} + \text{سرسختی روان‌شناختی (۰/۲۰۹)}$$

بین نظرات پاسخگویان در سرسختی روان‌شناختی، اشتیاق شغلی، کیفیت زندگی کاری با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

Table 7. Multi-way variance analysis of psychological toughness scores, job enthusiasm, quality of work life according to demographic variables (gender, age, education degree, service history)

Source		Sum of squares	DF	Mean square	F	Significant level
Gender	Psychological hardiness	0.207	1	0.207	0.584	0.445
	Work engagement	0.013	1	0.013	0.023	0.879
	Quality of work life	0.021	1	0.021	0.053	0.817
Age	Psychological hardiness	1.391	3	0.464	1.310	0.271
	Work engagement	1.705	3	0.568	0.994	0.396
	Quality of work life	3.825	3	1.275	3.249	0.052
Degree	Psychological hardiness	1.773	3	0.443	1.252	0.289
	Work engagement	8.509	3	2.127	3.719	0.006
	Quality of work life	2.286	3	0.572	1.456	0.216
Service history	Psychological hardiness	3.185	4	0.796	2.249	0.064
	Work engagement	3.559	4	0.890	1.555	0.186
	Quality of work life	0.829	4	0.207	0.528	0.715

نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین سرسختی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. تفاوت نمرات اشتیاق شغلی بر حسب جنسیت، سن و سابقه خدمت معنی‌دار وجود نیست. تفاوت نمرات اشتیاق شغلی بر حسب مدرک تحصیلی معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی تعیین رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان بخش عملیاتی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران بوده است.

با توجه به یافته‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین سرسختی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با کیفیت زندگی کاری معنی‌دار است. بر این اساس طبق جدول (۴) در گام اول ضریب اشتیاق شغلی ۲۸ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند. ضریب بتا در جدول (۵) به ازای یک واحد افزایش در اشتیاق شغلی، کیفیت زندگی کاری را ۰/۵۲۹ واحد افزایش می‌دهد. که با یافته آهو قلندری (۱۴۰۱) همسو می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که، مهمترین سرمایه هر سازمان، نیروی انسانی آن است، بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شرکت‌ها و سازمان‌ها به عنوان کالبد اصلی یک کشور نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جامعه بر عهده دارند و لازمه تحقق این اهداف داشتن کارکنانی خشنود و راضی است. هدف اصلی که در تئوری حفظ منابع مورد نظر است، داشتن و به

کارگیری تجارب مثبت یا منابعی است که بتواند سودآوری و بهره بیشتری داشته باشد و تأثیر مثبتی روی بالا رفتن سطح سلامت داشته باشد. بنابراین نداشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب، می‌تواند روی دیگر دستاوردها، تأثیر منفی گذاشته و آنان را از بین ببرد و بر عکس داشتن نیروی کار و منابع انسانی مناسب می‌تواند دستاوردهای بهتری در پی داشته باشد. همچنین باتوجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارایه می‌گردد:

(۱) پیشنهاد می‌شود، مدیران شرکت توجه به پویایی روابط درون‌گروهی و کاهش رقابت‌های غیرسازنده را بیشتر مدنظر قرار دهند و باید بستری آماده کند که کارکنان عملیاتی به صورت آزادانه نظرها، افکار و ایده‌های حیاتی خود را ارائه دهند.

(۲) پیشنهاد می‌شود، سرپرستان شیفت بخش‌های عملیاتی شرکت ارتقای نظام مدیریت مشارکتی، نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای عملی کارکنان مورد توجه قرار داده و با ایجاد محیط کاری کیفی و سهیم ساختن کارکنان در اطلاعات و نیز ایجاد سیستمی که در آن اقدامات مدیریتی نباید با منافع کارکنان و ملاحظات انسانی در تضاد باشد.

(۳) پیشنهاد می‌شود، کارکنان عملیاتی با تشکیل گروه‌ها و اجتماعات توانمندی‌ها و تخصص خود را با یکدیگر مبادله و کارآمدی تلاش‌های خویش را افزایش دهند.

پیشنهاد می‌شود، مدیران شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران باید کاری کنند که کارکنان عملیاتی در عرصه‌های مختلف با یکدیگر رقابت می‌کنند و نقاط ضعف و قوت خود را یافته و اصلاح کنند و کارکنان را به توجه در خصوص تیم‌سازی در داخل شرکت و انجام کارها به صورت تیمی ترغیب نمایند.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Alizadeh Asli, A. (2013). *Structural equation modeling approach in explaining the impact of psychological toughness on quality of life through the mediation of differentiation*. International Conference on Humanities and Behavioral Studies, Tehran. (Persian) <https://civilica.com/doc/331324>
- Aminpour, H., & Zare, H. (2013). *Examining the psychometric properties of the stubbornness test and examining its differences among people with university education and those without*. The first scientific-research conference on educational sciences and psychology of social and cultural injuries in Iran. (Persian) <https://civilica.com/doc/367030>
- Azimpour, E., & Jalilian, S. (2018). Causal model of the effect of job toughness on teachers' job enthusiasm with the mediating role of innovative work behaviors. *The Journal of New Advances in Behavioral Sciences*, 4(31), 21-42. (Persian) <https://ijndibs.com/article-1-306-fa.html>
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. 83(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596Citations>
- Beaudoin, L. E., & Edgar, L. (2003). Hassles: their importance to nurses' quality of work life. *Nursing Economic*, 21(3), 106-113. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12847983/>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2008). The job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Di Tella, M., Tesio, V., Bertholet, J., Gasnier, A., Del Portillo, E. G., Spalek, M., ... & Franco, P. (2020). Professional quality of life and burnout among medical physicists working in radiation oncology: The role of alexithymia and empathy. *Physics and imaging in radiation oncology*, 15, 38-43. <https://doi.org/10.1016/j.phro.2020.07.001>

- Eidi, S. S., Zabihi, M. R., & Rezaeifar, H. (2018). *Examining the relationship between the quality of work life and the vitality of employees with regard to the moderating role of job enthusiasm*. The First National Conference on Humanities Development, Shiraz. (Persian) <https://civilica.com/doc/938801>
- Harizawi, A. (2016). *Investigating the relationship between job stress and public health by controlling the variables of perceived organizational support and psychological toughness in shift and non-shift employees of an oil company*. The third national conference of psychology and educational sciences, Shadegan. (Persian) <https://civilica.com/doc/623330>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Lakomý, M. (2019). The effects of prolonged working life on subjective quality of life across Europe. *Social Science Research*, 82, 33-44. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.04.011>
- Limbers, C. A., McCollum, C., & Greenwood, E. (2020). Physical activity moderates the association between parenting stress and quality of life in working mothers during the COVID-19 pandemic. *Mental Health and Physical Activity*, 19, 100358. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2020.100358>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2020). Same involvement, different reasons: How personality factors and organizations contribute to heavy work investment. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*, 17(8550), 8550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>
- Movahedkhah, M., & Golparvar, R. (2018). *Investigating the relationship between psychological toughness and quality of life with death anxiety in employees and workers of Kurdistan Cement Factory*. International Conference on Research in Psychology, Counseling and Educational Sciences. (Persian) <https://civilica.com/doc/971638>
- Noami, A. Z., & Piriai, S. (2012). Relationship between academic motivation and academic engagement of students in high school in Ahvaz. *Research in Educational Systems*, 16(6), 29-42. (Persian) [dor: 20.1001.1.23831324.1391.6.16.2.9](https://doi.org/10.1001.1.23831324.1391.6.16.2.9)
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-78. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/Abstract_IJRR0010.html
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-78. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/IJRR0010.pdf
- Rahimi, R. (2006). *Investigating the quality of work life of Isfahan University academic staff members*. Thesis of Master in Educational Management, Isfahan University, Isfahan.
- Saedi, S., Khalatbari, J., & Murray Najafabadi, N. (2010). Relationship between quality of work life and organizational health with job satisfaction. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 1(4), 55-64. (Persian) [dor: 20.1001.1.28222476.1389.1.4.6.6](https://doi.org/10.1001.1.28222476.1389.1.4.6.6)
- Sanei, M., & Moghimi, Z. (2013). Investigating the relationship between employee happiness and innovation in knowledge-based organizations. *Development and Transformation Management*, 6(19), 39-46. <https://sid.ir/paper/522660/fa>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21. <https://www.sciepub.com/reference/180481>
- Zeyaaddiny, M., & Ramezani, S. (2013). Job enrichment and job engagement for propensity to leave of employees. *Journal of Strategic Management Studies*, 4(15), 177-199. (Persian) [dor: 20.1001.1.22286853.1392.4.15.8.6](https://doi.org/10.1001.1.22286853.1392.4.15.8.6)