



## Investigating the relationship between quality of work life and employee job engagement (Case study: a military organization)

Reza Shahhoseini<sup>1</sup>

1. Corresponding Author: Assistant Professor of Imam Hossein University for Training officers & Guards, Shahid Motahari Basij College, Tehran, Iran.

Email: rshahhoseini1@gmail.com

### Volume info

Vol. 24  
Series: 110  
Autumn 2025  
P.P: 61-81

### Article Type

Research Paper

### Article History

Received:  
2025-03-02  
Revised:  
2025-09-12  
Accepted:  
2026-04-29  
Published:  
2026-03-21

### ISSN – E-ISSN

ISSN: 2008-6121  
E-ISSN: 2645-5218



### Abstract

Quality of work life and job engagement are important factors in the efficiency of military personnel and related to their jobs. Paying attention to the increase of these two categories in the military environment is important and necessary and can be effective in the life and job satisfaction of military personnel from their work and the performance of the unit. The present study is applied in terms of purpose and descriptive in terms of survey method. The statistical population of employees working in a military organization and the sample size were selected using the available random sampling method (150 people). The data collection tool was a standard questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed in terms of form and content and the Cronbach's alpha method. The findings showed that quality of work life was based on the items; fair payment of wages, social dependence, safe and healthy work environment, possibility of developing individual capabilities, and the amount of growth opportunities for employees in relation to job engagement. The results showed that the dimensions of fair payment of wages, social dependence, safe and healthy work environment, increasing individual capabilities, and the amount of growth opportunities for employees have a positive and significant relationship with job engagement. To the extent that the above factors are improved, we can witness an increase in the job engagement of military personnel. This can be improved by providing the necessary training, meritocracy, paying attention to salaries and benefits, and improving the working environment.

**Keywords:** Quality of work life, job engagement, military organization.

**Cite this Article:** Shahhoseini, R. (2025). Investigating the relationship between quality of work life and employee job engagement (Case study: a military organization). *Scientific Journal of Defensive Researches and Management*, 24(110), 61-81.

doi : 10.47176/mdr.2025.1394



OPEN ACCESS

© Author(s) retain the copyright and full publishing rights

**Publisher:** Imam Hossein University.

## بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و میزان درگیری شغلی کارکنان (مطالعه موردی: یک سازمان نظامی)

رضا شاه حسینی<sup>۱</sup>

۱. نویسنده مسئول: استادیار، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (علیه السلام)، دانشکده شهید مطهری بسیج، تهران، ایران.

Email: rshahhoseini1@gmail.com

### چکیده

کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی به عنوان فاکتورهای مهم در بازدهی کارکنان نظامی و مرتبط با شغل آنهاست. توجه به بالا رفتن این دو مقوله در محیط نظامی اهمیت و ضرورت داشته و می‌تواند در زندگی و رضایت شغلی کارمند نظامی از انجام کارش و عملکرد یگان موثر باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از جهت روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری کارکنان شاغل در یک سازمان نظامی (۲۶۰ نفر) بوده و حجم نمونه با روش نمونه گیری تصادفی در دسترس (۱۵۰ نفر) با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد بود. روایی و پایایی پرسشنامه به صورت صوری و محتوایی و روش آلفای کرونباخ تأیید شد. یافته‌ها نشان داد کیفیت زندگی کاری بر اساس گویه‌های؛ پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت‌های فردی، میزان تأمین فرصت رشد برای کارکنان در ارتباط با درگیری شغلی بدست آمد. نتایج نشان داد که ابعاد پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت‌های فردی و میزان تأمین فرصت رشد رابطه مثبت و معناداری با درگیری شغلی دارند. بطوری که به هر میزان عوامل فوق بهبود یابند می‌توان شاهد افزایش درگیری شغلی کارکنان نظامی بود. این امر با ارائه آموزشهای لازم، شایسته‌سالاری، توجه به حقوق و مزایا و بهبود شرایط محیط کار می‌تواند ارتقا یابد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، درگیری شغلی، سازمان نظامی.

**استناد:** شاه حسینی، رضا. (۱۴۰۴). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و میزان درگیری شغلی کارکنان (مطالعه

موردی: یک سازمان نظامی). فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، ۲۴(۱۱۰)، ۶۱-۸۱.

doi: 10.47176/mdr.2025.1394

© نویسنده(گان) حق نشر و حقوق کامل انتشار را برای خود محفوظ می‌دارند.



ناشر: دانشگاه امام حسین (ع).



## مقدمه

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است (میرسپاسی و میرسپاسی، ۱۴۰۰). با توجه به اینکه نیروهای نظامی در هر کشور حافظ استقلال و امنیت و تمامیت ارضی آن کشور می‌باشند. اقتدار کشور بدون اقتدار و توانمندی نیروهای نظامی میسر نخواهد شد. لذا استفاده بهینه از این نیروهای ارزشمند و توجه به مسائل تأثیرگذار در عملکرد بهینه آنها ضروری است (راسخ طالبی و خضری، ۱۳۹۷). درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان شناختی با شغل فعلیشان هویت می‌کنند اشاره دارد. درگیری شغلی بالا یک ویژگی شغلی مطلوب ارزیابی می‌شود چرا که افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان‌ها و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (اسچافلی و همکاران، ۲۰۰۲). به منظور افزایش سطح درگیری شغلی، باید در تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم. در میان دیدگاه‌های مختلف در مورد درگیری شغلی، واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند (النکوماران، ۲۰۰۴). پژوهش‌ها درباره مفهوم درگیری شغلی بر شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. کاننگو نشان داد که فرد تا چه اندازه از وقت خود را با شغلش سپری می‌کند و اصطلاحاً درگیری کاری او به چه میزان است. سازه درگیری شغلی اشاره به درجه‌ای دارد که کارکنان از لحاظ روانشناختی با شغلی کنونی خود هویت یابی می‌کنند. این امر گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است. درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت در کار است (کاننگو، ۱۹۸۲). یکی از مفاهیمی که امروزه در مدیریت معاصر به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل گشته است، مفهوم کیفیت زندگی کاری است (لیندا و جان، ۲۰۰۲). در حالی که در گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می‌شد. کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از

تجربیات کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات شد و در طول چند دهه ای که از پیدایش آن مفهوم می گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایت مندی کارکنان را تأمین کند یاد شده است (لوتانز، ۲۰۰۲). والتون یک الگوی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که دارای مولفه های پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت های فردی، میزان تأمین فرصت رشد برای کارکنان می باشد (والتون، ۱۹۷۳). آکدر کیفیت زندگی کاری را به معنای دادن فرصت به کارکنان برای تصمیم گیری درباره محصولات یا خدمات شغل و یا مکان شغلشان که می خواهند با اثر بخش ترین وضعیت ارائه دهند تعریف می کند (آکدر، ۲۰۰۶). در حوزه های دفاعی و نظامی، توجه به مسائل و مشکلاتی از قبیل بهره وری پائین، تعارض بین افراد و گروه ها، عملکرد گروهی ضعیف، ساختار سازمانی نامناسب، طراحی ضعیف وظایف، کم توجهی به خواسته های محیطی، روابط ضعیف و مسائلی از این قبیل با شاخص های کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان نظامی مرتبط و یا تحت تأثیر آن می باشند. در طی سالهای اخیر برنامه های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانهای نظامی بر عهده داشته است. ساده ترین راه برای رسیدن به برخی از نشانه های کیفیت زندگی کاری، بررسی منظم غیبت، جابجایی، ترک شغل، میزان حوادث، سطوح خشنودی کارکنان و ... می باشد، اما اطلاعات زیادی در زمینه کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی در کارکنان سازمانهای نظامی در ایران موجود نیست و نتایج حاصل از تحقیقات محدود به عمل آمده بر روی افراد نظامی نیز حاکی از ضرورت و اهمیت توجه به این موضوع است. بر طبق فرمایش های رهبر معظم انقلاب اسلامی کشف و بکارگیری حتی گوشه هایی از استعدادهای پیچیده، فراوان و ناشناخته انسان، می تواند هر محیطی از جمله محیط های نظامی را متحول سازد (بیانات معظم له، ۱۳۹۱/۶/۲۸). با توجه به شرایط و اوضاع اجتماعی در سال های اخیر، کارکنان شاغل در سازمانهای نظامی به اشتغال در بخش های دیگر روی آورده یا علاوه بر شغلی اصلی، شغل دومی نیز در پیش می گیرند و یا به دنبال ترک شغل و جذب شدن در سایر مشاغل سازمانهای دولتی یا خصوصی شده اند که این امر می تواند در عملکرد و تعهد سازمانی و توان عملیاتی اثرگذار بوده و بالطبع توان دفاعی کشور را در بلند مدت تحت تأثیر قرار دهد. هدف اصلی تحقیق؛ تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و میزان درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی

می باشد، همچنین اهداف فرعی شامل؛ تعیین رابطه بین مولفه های ۵ گانه کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت های فردی، میزان تامین فرصت رشد) و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی می باشد. با توجه به رسالت خطیر سازمانهای نظامی، توجه جدی به درگیری شغلی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی نظامی که در ارتباط مستقیم با دفاع از کشور و امنیت کشور می باشد، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است و عدم توجه به این موضوع می تواند از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد فردی و سازمانی و علاوه بر آن آسیب جدی و جبران ناپذیر به توان دفاعی کشور و تحقق مأموریت و رسالت سازمانهای نظامی یعنی دفاع و تأمین امنیت کشور گذارد، بنابراین لازمه امنیت و اقتدار نظامی، وجود نیروی انسانی متعهد، متخصص و فعال است که بتواند در بالاترین سطح از قابلیت، کارایی و شادابی با تکیه بر قدرت ایمان و سلامت جسم و روان به دفاع از کشور، دین و ارزش های انقلاب بپردازد (شمسی و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به این که درگیری شغلی بالا یک ویژگی شغلی مطلوب در مشاغل نظامی ارزیابی می شود چنانچه افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان ها و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند. در نتیجه نیاز به انجام یک پژوهش مستقل در این مورد بسیار احساس می شود، لذا محقق دنبال اثبات یا رد این فرضیات است که بین کیفیت زندگی کاری با مولفه های آن (پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت های فردی، میزان تامین فرصت رشد) و میزان درگیری شغلی کارکنان (مطالعه موردی یک سازمان نظامی) رابطه معناداری وجود دارد.

## ادبیات و مبانی نظری پژوهش:

ارزش و عملکرد مؤثر نیروهای نظامی در گرو نقش آفرینی نیروی انسانی کیفی آن می باشد. منابع انسانی، ارزشمندترین منابع سازمانهای نظامی محسوب می شوند که با به کارگیری صحیح آنان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای تواناییهای بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی از حالت بالقوه به حالت بالفعل تبدیل می شوند. در واقع کیفیت زندگی کاری در مشاغل نظامی را می توان به عنوان یک سازه چند بعدی و پویا که مبین ادراک افراد از محیط کار نظامی و

تأثیرات این محیط بر روی مواردی از قبیل تأمین نیازهای فردی، امنیت کاری، رضایت کاری، فرصتهای ارتقا و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیریها و تعادل بین زندگی کاری (شغل نظامی) و غیرکاری وی بوده و در نهایت باعث بهبود عملکرد فرد و تعهد و وفاداری او به سازمان نظامی گردیده و بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد، در نظر گرفت (شاهمرادی و همکاران، ۱۳۹۷).

### کیفیت زندگی کاری:

تعریف مفهومی: کیفیت زندگی کاری مناسب برخوردار از حقوق و مزایای مکفی و سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، شغل چالش‌انگیز، جالب و سودمند تعریف شده است. شاخص‌های کیفیت زندگی کاری به صورت زیر تعریف مفهومی و عملیاتی شده‌اند.

### پرداخت منصفانه حقوق:

تعریف مفهومی: عبارتست از پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار. در این پژوهش، این متغیر با گویه‌های زیر در سطح سنجش ترتیبی در سازمان نظامی مورد مطالعه قابل سنجش است:

- حقوق دریافتی من در سازمان نظامی با انتظارات مورد نظرم مطابقت دارد.
- نظام پرداخت حقوق در سازمان نظامی با پرداخت حقوق در مشاغل دیگر مطابقت دارد.
- حقوقم به موقع پرداخت می‌شود.

### محیط کاری ایمن و بهداشتی:

تعریف مفهومی: عبارتست از ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات منطقی کار. در این پژوهش، این متغیر با گویه‌های زیر در سطح سنجش ترتیبی در سازمان نظامی مورد مطالعه قابل سنجش است:

- شرایط فیزیکی کار در محل کارم بهداشتی است.
- شرایط فیزیکی محیط کار من بی‌خطر است.
- ساعات کاری سازمان نظامی عادلانه و مناسب در نظر گرفته شده است.

### میزان تأمین فرصت رشد:

تعریف مفهومی: فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت و درآمد شغل. در این پژوهش، این متغیر با گویه های زیر در سطح سنجش ترتیبی در سازمان نظامی مورد مطالعه قابل سنجش است:

- شغل من امکان رشد ظرفیت و توانایی بالقوه را برایم فراهم می کند.
- امکان بکارگیری مهارت های آموخته شده در شغل نظامی من فراهم است.
- در سازمان من امنیت شغلی وجود دارد.

### وابستگی اجتماعی زندگی کاری:

تعریف مفهومی: اشاره به نحوه برداشت کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان دارد. در این پژوهش، این متغیر با گویه های زیر در سطح سنجش ترتیبی در سازمان نظامی مورد مطالعه قابل سنجش است:

- سازمان در برابر عوامل زیست محیطی احساس مسئولیت می کند.
- مدیر و کارکنان سازمان بر قوانین حاکم بر سازمان نظامی ارجح می نهند
- شغلتنان به شما اجازه می دهد سایر نقش های شخصی خود را در سازمان نظامی ایفا کنید.

### امکان توسعه قابلیت های فردی:

تعریف مفهومی: منظور، فراهم بودن فرصت های استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات مناسب کار می باشد. در این پژوهش، این متغیر با گویه های زیر در سطح سنجش ترتیبی در سازمان نظامی مورد مطالعه قابل سنجش است:

- شغل من امکان بکارگیری دامنه وسیعی از مهارت ها را فراهم می آورد.
- کار من زمینه خودگردانی و خود کنترلی را فراهم می کند.
- امکان دسترسی به اطلاعات مربوط به کار برای من وجود دارد.
- کار من زمینه انجام طراحی و برنامه ریزی را برایم فراهم می کند (کانتن و همکاران، ۲۰۱۲).

به طور کلی، کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرآیند، فراخوانی تلاش‌ها به منظور محقق کردن اهداف از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان است. افراد از طریق دخالت فعال خود می‌توانند مشارکت معناداری را در سازمان داشته و احساس رضایت مندی بیشتری را تجربه کنند و به پیشرفت و رشد شخصی خود مباحثات کنند. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فلسفه، نگرش به افراد که بایستی خود را به عنوان دارایی‌هایی به منصفه ظهور رساننده و بالنده شوند و قادرند دانش، مهارت‌ها و تجربه و تعهد خود را در اختیار سازمان قرار دهند نه به عنوان هزینه‌هایی که اضافه بر تولید بوده و بایستی کنترل شوند. رویکردها و استراتژی‌های مختلفی برای بهبود کیفیت زندگی کاری وجود دارد، ولی همگی آنها در یک هدف مشترک اند و آن انسانی کردن محیط کار از طریق بسط دموکراسی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و محیط کار خویش از یک طرف و تجدید ساختار کار یا بازطراحی کار و تغییر روش به نحوی است که برای متصدی کار جالب و ارضاء کننده باشد. نمونه‌ای از رویکردها و استراتژی‌های مطرح شده در ارتباط با کیفیت زندگی کاری در جدول شماره ۱ اشاره شده است (آکدر، ۲۰۰۶).

جدول ۱. رویکرد‌های بهبود کیفیت زندگی کاری (آکدر، ۲۰۰۶).

ویژگی	رویکرد QWL
گروه کوچکی از ۴ تا ۱۲ نفر عضویت داوطلبانه در گروه بکارگیری روش حل مسئله تشکیل جلسات منظم برای شناسایی مشکلات و ارائه راه‌حلها	دوایر یا حلقه‌های کیفیت
مداخله در شرایط کار تجدید ساختار کار تشکیل گروه‌های کاری تنظیم روابط بین کارکنان و فناوری‌های مورد استفاده برای انجام کار	سیستم اجتماعی - فنی
توجه به رای و نظر کارکنان عزم همگانی برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کلیدی	دموکراسی صنعتی
استقلال و آزادی عمل گروه‌ها مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها عزم شخصی برای مدیریت کار روزانه خود	گروه خودگردان

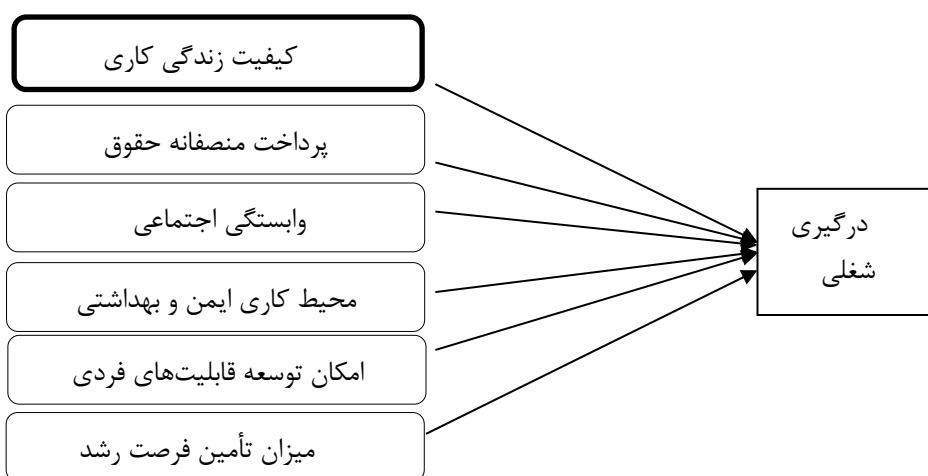
ویژگی	رویکرد QWL
ارائه اطلاعات معتبر درباره عملکرد سازمانی شرکت فعالانه و آزاد در تصمیم گیری ها تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان نسبت به تصمیمات	بالندگی سازمانی

### درگیری شغلی:

تعریف مفهومی: درگیری شغلی به عنوان یک عقیده توصیفی از شغل موجود و تمایل به یک فعالیت در مورد اینکه چه اندازه، شغل می تواند نیازهای موجود فرد را برآورده سازد. تعریف می شود (کارملی، ۲۰۰۵). در این پژوهش، این متغیر با یک حالت شناخته تعمیم یافته از هویت روان شناختی مرتبط با شغل نظامی، تا جایی که به عنوان عامل اصلی و بالقوه ارضاء نیازها و انتظارات در نظر گرفته می شود. درگیری شغلی مستقیماً بر حسب شناخت و ادراک فرد درباره هویت یابی وی با کار، یعنی هویتی که هم به نیازهای مهم و هم ادراک فرد درباره توان برآمده شدن این نیازها توسط کار بستگی دارد، اندازه گیری می شود. درگیری شغلی یک مفهوم محدود است که با مفهوم اخلاق کاری متفاوت است و به این عقیده مربوط می شود که کار مهم است و افراد باید خود را به کار متعهد نمایند. درگیری شغلی همچنین یک مفهوم متفاوت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی است، درگیری شغلی اهمیت کار فرد در زندگی اش و رضایت شغلی درجه رضایتی که یک کارمند از انجام کارش به دست می آورد می باشد. به علاوه تعهد سازمانی مرتبط به سازمان است درحالی که درگیری شغلی مرتبط به یک شغل خاص است و یک فاکتور بحرانی در شکل دهی به بازده کارکنان است. عمدتاً استرس شغلی به عنوان احساس کارکنان نسبت به سختی کار، فشار و هیجان تعریف شده است، محققان پیش بینی کرده اند که درگیری شغلی یک اثر منفی روی استرس شغلی دارد یعنی آنهایی که درگیری شغلی پایینی دارند توجه کمی به کارشان دارند و کمتر از آن مراقبت می کنند در نتیجه، بی توجهی های روزانه نسبت به کار موجب افزایش یکباره استرس شغلی می شود و برعکس افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند توجه زیادی به کار خود می نمایند (آقاپیروز و همکاران، ۱۳۹۱).

### مدل مفهومی پژوهش:

مدل مفهومی این پژوهش برگرفته شده از مطالعات والتون (۱۹۷۳) برای متغیر مستقل (کیفیت زندگی کاری با مولفه های پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت های فردی، میزان تأمین فرصت رشد برای کارکنان) و برای متغیر وابسته (درگیری شغلی) از مطالعه کانگو (۱۹۸۲) استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، کیفیت زندگی کاری؛ والتون (۱۹۷۳)، درگیری شغلی؛ کانگو (۱۹۸۲)

### مروری بر پیشینه پژوهش:

در مطالعه ای حامدی و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران پرداختند و نتایج نشان داد که اثر مستقیم درگیر شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان معنادار بود. اگر و ال و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه ای با عنوان نقش دانش ضمنی در اخلاق رهبری، خودافزایی و درگیری شغلی شرکتهای چند ملیتی در هند نشان دادند که درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب بوده و افراد با این ویژگی از شغل خود رضای داشته و روحیه مثبتی در کار از خود نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالا ابراز می نمایند. محمد پور (۱۴۰۰) مطالعه ای با عنوان تاثیر کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی با توجه به نقش فلات زدگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان

دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه) پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تاثیر کیفیت زندگی کاری بر فلات زدگی شغلی منفی و معنادار و تاثیر فلات زدگی شغلی بر درگیری شغلی نیز منفی و معنادار بود. در نهایت نقش فلات زدگی شغلی به عنوان میانجی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی تایید شد. در مطالعه در که و رضایی (۱۳۹۹) با عنوان رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در شرکت برق منطقه غرب نشان دادند که مهم ترین بعد کیفیت زندگی کاری، هویت بخشیدن به جنبه های شغلی و محیط کاری است. طی مطالعه فرهادی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانهای نظامی و ارتباط آن با توسعه دفاعی (مطالعه موردی: یک سازمان نظامی) انجام دادند. یافته ها نشان داد که ویژگی های محیط شغلی از وضعیت مناسبی برخوردار می باشد و بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و توسعه دفاعی همبستگی مثبت وجود دارد. در مطالعه ای توسط فرهنگی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان نقش ویژگیهای شخصیتی بر درگیری شغلی با هیانجیگری کیفیت زندگی کاری در یکی از رسانه های نوشتاری کثیرالانتشار نشان دادند که تمامی ویژگیهای شخصیتی برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی به تجارب با درگیری شغلی از طریق میانجی کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری داشته ولی صفت روان رنجوری با درگیری شغلی از طریق میانجی کیفیت زندگی کاری رابطه معکوس و معناداری داشت. طی مطالعه ای روشن بین (۱۳۹۴) با عنوان رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی نشان داد 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. خمرنیا و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت دانایی با کیفیت زندگی کاری کارکنان گروه پرستاری بیمارستان های آموزشی شهر زاهدان نشان دادند که کیفیت زندگی کاری موضوعاتی همچون محتوای شغلی، محیط کار فیزیکی، پرداخت ها و مزایا، تبلیغات، اختیار و استقلال، کار گروهی، مشارکت در تصمیم گیری، سلامت و ایمنی شغلی، ارتباطات و تعادل زندگی کاری را پوشش می دهد. رامش و همکاران (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان کیفیت زندگی کاری در میان پرستاران در یک بیمارستان کالج پزشکی در بنگلور را انجام دادند. نتایج نشان داد

که نارضایتی از کیفیت زندگی موضوعی است که تقریباً تمام افراد را بدون در نظر گرفتن موقعیت تحت تأثیر قرار می‌دهد و جداسازی و شناسایی مواردی که بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد دشوار است. طی مطالعه قرونه و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان بررسی نقش مولفه‌های کیفیت زندگی کاری در ارتقاء عملکرد کارکنان ناجا (مطالعه موردی: یکی از رده‌های ناجا) انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که از مجموع مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، هفت مورد آنها در سطحی نسبتاً مطلوب و یک مورد دیگر (مولفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری) در سطح مطلوب قرار دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف نشان دادند که بین میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی استادان دانشگاه‌های مذکور تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و تنها از بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شوند تفاوت اندکی وجود دارد.

## روش تحقیق:

روش تحقیق به کار برده شده از نظر هدف توصیفی و از نظر جمع‌آوری روش، از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۲۶۰ نفر، شامل کارکنان شاغل در یک سازمان نظامی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس به تعداد ۱۵۲ انجام شد. برای انجام نمونه‌گیری بر اساس تناسب حجم نمونه با جمعیت مورد مطالعه و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و عدم برگشت دو پرسشنامه نهایتاً ۱۵۰ نفر در سید تحقیق قرار گرفتند. در تدوین چهارچوب نظری طرح تحقیق، از روش بررسی کتابخانه‌ای به صورت استفاده از متون و کتب و مقالات مرتبط استفاده شده است و جهت بررسی میدانی از طریق پرسشنامه استاندارد برای متغیر مستقل (کیفیت زندگی کاری) از مطالعه والتون (۱۹۷۳) با مولفه‌های پرداخت منصفانه حقوق، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت‌های فردی، میزان تامین فرصت رشد و برای متغیر وابسته (درگیری شغلی) از مطالعه کاننگو (۱۹۸۲) انجام گرفته است. روایی پرسشنامه براساس نظرات خبرگان و متخصصین امر براساس روش صوری و محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت تأیید پایایی نیز، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید

که از ضریب بالای ۰.۷ برخوردار بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت) و آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جهت توزیع نرمال بودن داده ها) و آزمون ضریب همبستگی پیرسون (وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرها) و آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه (پیش بینی تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل) با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۲ استفاده شده است. از جمله محدودیت های این تحقیق، محدود نمودن جامعه آماری به کارکنان یک سازمان نظامی جهت جمع آوری اطلاعات دقیق تر و معمولی تر و همچنین محدود نمودن ابزار جمع آوری داده ها به پرسشنامه جهت دسترسی ساده تر و سریع تر به اطلاعات مورد نیاز می توان اشاره نمود.

### یافته ها:

در این تحقیق، متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری بر اساس ۵ مولفه؛ پرداخت منصفانه، وابستگی اجتماعی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امکان توسعه قابلیت های فردی، میزان تامین فرصت رشد برای کارکنان در ارتباط با متغیر وابسته درگیری شغلی انجام شد. آمار توصیفی پاسخگویان به شرح ذیل بدست آمد:

جدول ۲. وضعیت پاسخگویان بر حسب جنس

فرآوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۹۴	۹۴
زن	۶	۱۰۰
جمع	۱۵۰	۱۰۰

طبق جدول فوق، بیشتر پاسخ دهندگان را مردان (۹۴ درصد) تشکیل می دهند.

جدول ۳. وضعیت پاسخگویان بر حسب سن

فرآوانی	درصد	درصد تجمعی
۲۰ تا ۳۰ سال	۳۰	۲۰
۳۱ تا ۴۰ سال	۳۰	۴۰
۴۱ تا ۵۰ سال	۷۰	۸۶.۷
۵۱ سال و بالاتر	۲۰	۱۰۰
جمع	۱۵۰	۱۰۰

طبق جدول فوق، بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان برحسب سن، بین ۴۱ تا ۵۰ سال (۴۶.۷ درصد) و کمترین ۵۱ سال و بالاتر (۱۳.۳ درصد) می باشد.

جدول ۴. وضعیت پاسخگویان بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	۶	۴	۴
فوق دیپلم	۲۱	۱۴	۱۸
لیسانس	۷۹	۵۲.۷	۷۰.۷
فوق لیسانس	۳۹	۲۶	۹۶.۷
دکتری	۵	۳.۳	۱۰۰
جمع	۱۵۰	۱۰۰	

طبق جدول، بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان برحسب تحصیلات، لیسانس (۵۲.۷ درصد) و کمترین دکتری (۳.۳ درصد) می باشد.

جدول ۵. وضعیت پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت

فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کمتر از ۵ سال	۱۲	۸
۵ تا ۱۰ سال	۱۱	۱۵.۳
۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹	۳۴.۶
۱۵ تا ۲۰ سال	۲۷	۵۲.۶
بیش تر از ۲۰ سال	۷۱	۴۷.۴
جمع	۱۵۰	۱۰۰

همچنین بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان برحسب سابقه خدمت، بیشتر از ۲۰ سال (۴۷.۴ درصد) و کمترین ۵ تا ۱۰ سال (۷.۳ درصد) می باشد.

### آمار استنباطی تحقیق به شرح ذیل می باشد:

**فرضیه اصلی:** بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه معناداری وجود دارد. داده های بدست آمده حاکی از این است که بین کیفیت زندگی کاری و

درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی ارتباط معناداری وجود دارد (سطح معناداری=0.025). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود یابد میزان درگیری شغلی بیشتر می گردد.

جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی کارکنان

درگیری شغلی کارکنان		
کیفیت زندگی	شدت	۰.۲۵۸
کاری	سطح معناداری	۰.۰۲۵
	جمع	۱۵۰

**فرضیه فرعی اول:** بین پرداخت منصفانه حقوق و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه معناداری وجود دارد. داده های بدست آمده حاکی از این است که بین پرداخت منصفانه حقوق و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری=0.0323). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان پرداخت منصفانه حقوق کارکنان بهبود یابد میزان درگیری شغلی بیشتر می گردد.

جدول ۷. ضریب همبستگی پیرسون بین پرداخت منصفانه حقوق و درگیری شغلی کارکنان

درگیری شغلی کارکنان		
پرداخت منصفانه	شدت	۰.۳۲۳
حقوق	سطح معناداری	۰.۰۳۲۳
	جمع	۱۵۰

**فرضیه فرعی دوم:** بین وابستگی اجتماعی و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه معناداری وجود دارد. داده های بدست آمده حاکی از این است که بین وابستگی اجتماعی و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری=0.007). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان وابستگی اجتماعی بیشتر گردد می توان شاهد افزایش درگیری شغلی کارکنان بود.

جدول ۸. ضریب همبستگی پیرسون وابستگی اجتماعی و درگیری شغلی کارکنان

درگیری شغلی کارکنان		
وابستگی اجتماعی	شدت	۰.۲۱۹
	سطح معناداری	۰.۰۰۷
	جمع	۱۵۰

**فرضیه فرعی سوم:** بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه معناداری وجود دارد. داده‌های بدست آمده حاکی از این است که بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری=۰.۰۲۹). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می‌شود. به این معنا به هر میزان محیط کاری ایمن و بهداشتی بیشتر گردد می‌توان شاهد افزایش درگیری شغلی کارکنان بود.

جدول ۹. ضریب همبستگی پیرسون محیط کاری ایمن و بهداشتی و میزان درگیری شغلی کارکنان

درگیری شغلی		
محیط کاری ایمن و بهداشتی	شدت	۰.۱۹۹
	سطح معناداری	۰.۰۲۹
	جمع	۱۵۰

**فرضیه فرعی چهارم:** بین امکان توسعه قابلیت‌های فردی و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه معناداری وجود دارد. داده‌های بدست آمده حاکی از این است که بین قابلیت‌های فردی و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری=۰.۰۴۵). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می‌شود. به این معنا به هر میزان قابلیت‌های فردی بیشتر گردد می‌توان شاهد افزایش درگیری شغلی کارکنان بود.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی پیرسون بین امکان توسعه قابلیت‌های فردی و درگیری شغلی کارکنان

درگیری شغلی		
امکان توسعه	شدت	۰.۱۶۰
قابلیت‌های فردی	سطح معناداری	۰.۰۴۵
	جمع	۱۵۰

**فرضیه فرعی پنجم:** بین میزان تامین فرصت رشد برای کارکنان و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه معنی داری وجود دارد. داده های بدست آمده حاکی از این است که بین میزان تامین فرصت رشد برای کارکنان و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری = ۰.۰۳۳). شدت این رابطه در سطح قوی ارزیابی می شود. به این معنا به هر میزان تامین فرصت رشد برای کارکنان بیشتر گردد می توان شاهد افزایش درگیری شغلی کارکنان بود.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی پیرسون بین میزان تامین فرصت رشد برای کارکنان و درگیری شغلی

درگیری شغلی	
میزان تامین فرصت رشد	شدت ۰.۱۶۰
سطح معناداری	۰.۰۳۳
جمع	۱۵۰

در ادامه با استفاده از رگرسیون چندگانه پیش بینی تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل انجام شد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان می دهد که همبستگی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته ۰.۴۸۸ می باشد. علاوه بر این، با در نظر گرفتن تعداد متغیرهای مستقل در مدل، می توان گفت تقریباً ۲۵.۴ درصد از واریانس (تغییرات) درگیری شغلی توسط این متغیرها توضیح داده می شود، و حدود ۷۴.۶ درصد از عوامل موثر بر درگیری شغلی، مربوط به متغیرها و عوامل دیگری است که در این تحقیق به آن ها پرداخته نشده است.

جدول ۱۲. روش ورود متغیرها، ضریب همبستگی چندگانه، خطای معیار، سطح معناداری، ضریب تعیین تعدیل شده

روش ورود متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه	خطای معیار	سطح معناداری	ضریب تعیین تعدیل شده
ENTER	۰.۴۸۸	۷.۶۴	۰.۱۵۱	۰.۲۵۴

جدول زیر نیز ضرایب آزمون رگرسیون در جامعه مورد مطالعه را نشان می دهد.

جدول ۱۳. رگرسیون چند متغیره

متغیرها	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	آزمون t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۵۹.۲۵	۳.۵۲	۱۶.۸۳	<۰.۰۰۱
پرداخت منصفانه حقوق	۰.۰۸۵	۰.۲۲۵	-۰.۳۷۹	۰.۰۵

متغیرها	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	آزمون t	سطح معناداری
وابستگی اجتماعی	۰.۱۴۳	۰.۳۵۴	۲.۴۷	۰.۰۱۵
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰.۲۶۳	۰.۲۷۷	۰.۹۴۷	۰.۰۴۵
امکان توسعه قابلیت‌های فردی	۰.۳۵۹	۰.۱۹۳	-۱.۸۷	۰.۰۶۵
میزان تامین فرصت رشد	۰.۲۸۱	۰.۲۹۸	۰.۹۴۴	۰.۰۴۷

با توجه به داده های جدول فوق می توان گفت که نقش امکان توسعه قابلیت های فردی در افزایش درگیری های شغلی ( $Beta=0.359$ ) بیشتر از متغیرهای دیگر است. همچنین، نقش پرداخت منصفانه حقوق در افزایش درگیری های شغلی ( $Beta=0.085$ ) کمتر از متغیرهای دیگر است. هر چه میزان بتای بدست آمده بیشتر باشد بیشتر می تواند در تبیین متغیر وابسته نقش ایفا کند.

### نتیجه گیری:

همان طور که در یافته ها نشان داده شد بین کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن و درگیری شغلی کارکنان یک سازمان نظامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اشخاص با درگیری شغلی بالا به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابل پیش بینی برای سازمان متبوع خود کار کنند، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً شغل شان با خیلی از هویت ها، علائق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارد. کارکنان نظامی ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی های خاصی از محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند. همچنین، برخی از کارکنان نظامی ممکن است مجموع های از نیازها، ارزشها یا صفات را دارا باشند که زمینه درگیری در شغل را فراهم آورند. از طرف دیگر، توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی از تکامل اجتماعی و کاری در سازمان و جامعه می باشد، همچنین درگیری شغلی نشان از اهمیت کار شاغل نظامی در زندگی اش می باشد، به طوریکه کارکنانی که درگیری شغلی پایینی داشته باشند، توجه کمی به کارشان خواهند داشت و کمتر از آن مراقبت می کنند در نتیجه، بی توجهی های روزانه نسبت به کار موجب افزایش یکباره استرس شغلی خواهد شد. به عبارتی دیگر، توجه به کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی در سازمان های نظامی از اهمیت بسزایی برخوردار است و می تواند به بهبود

عملکرد و کاهش نرخ استرس و خستگی شغلی منجر شود، لذا کاری که در شرایط روانشناختی سالم و کشش ها و همکاری های متعادل انجام گیرد، منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و رشد نوعی احساس مثبت نسبت به کار و محیط آن به نام رضایت شغلی می گردد. این احساس علاوه بر تأیید تأمین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی سبب سلامتی جسمی و روانی، وفاداری و بالاخره بالا رفتن اثر بخشی و کارایی سازمانهای نظامی می شود، نتیجه این مطالعه با مطالعات حامدی و همکاران (۱۴۰۲)، محمد پور (۱۴۰۰)، فرهادی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی و همراستایی دارد. در زمینه مولفه های کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با درگیری شغلی در این تحقیق، در مولفه پرداخت منصفانه حقوق می توان گفت، در نگرش جدید به مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان تنها از طریق پرداخت حقوق و دستمزد و مزایای پولی صورت نمی پذیرد، بلکه میزان کیفیت زندگی کاری که شامل مزایای غیر مستقیم و مزایای غیر مالی مورد توجه قرار می گیرد. پرداخت منصفانه حقوق می تواند با در نظر گرفتن عملکرد و بهره وری کارکنان نظامی، انگیزه لازم را به وجود آورد. در مولفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، می توان بیان کرد که فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت و درآمد شغل می تواند برای کارکنان نظامی موثر باشد. در مولفه محیط کار ایمن و بهداشتی، ایجاد شرایط ایمن از نظر فیزیکی و نیز ساعات کار منطقی کارکنان در سازمان نظامی روز به روز اهمیت بیشتری می یابد، لذا توجه به آن دسته از سوانح و بیماری های شغلی در محیط های کاری با بهسازی محیط اجتماعی - روانی می تواند کارکنان را محافظت کند. در مولفه وابستگی اجتماعی، در سازمان نظامی نباید دید تک بعدی حاکم باشد و باید از کارهای گروهی حمایت شود و به روابط غیررسمی کارکنان اهمیت داده شود. ایجاد تحرک و روابط آزاد شخصی در محیط های نظامی از عوامل مهمی محسوب می شوند. در مولفه توسعه قابلیت های فردی، سازمانهای نظامی برای اینکه در آینده موفق شوند، باید کانون توجه خود را بر استعداد های منحصر به فرد یکایک کارکنان خود و راه درست تبدیل این استعدادها به عملکرد پاینده معطوف سازند. اگر یک سازمان نظامی همه تلاش خود را صرف فرآیندها و برنامه ها معطوف سازد و به استعداد منحصر به فردی که در نهاد یکایک کارکنان قرار دارد، توجه نکند در این صورت از درک مهمترین وجه تمایز انسان و همه مخلوقات دیگر چشم

پوشی کرده که این امر صدمات جبران ناپذیری به سازمان نظامی وارد خواهد کرد. نتیجه این مطالعه با مطالعات حامدی و همکاران (۱۴۰۲)، فرهادی و همکاران (۱۳۹۶) و روشن بین (۱۳۹۴) همخوانی و همراستایی دارد و با مطالعات میرکمالی و همکاران (۱۳۸۷)، درکه (۱۳۹۹) و رامش و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی و همراستایی ندارد.

بر مبنای یافته‌های پژوهش و متناظر با فرضیه‌های آزمون شده، به مدیران و مسئولان سازمان

نظامی پیشنهاد می‌شود:

در زمینه پرداخت منصفانه حقوق با ایجاد ساز و کارهای بهبود شرایط کار و توجه به مساوات در کنار ظرفیتهای فردی و بالقوه کارکنان نظامی برحسب مأموریت با در نظر گرفتن پاداش و تشویقی در کنار حقوق کارکنان اقدام نمایند، این امر به عنوان یک استراتژی متداول در بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند در کارکنان انگیزش ایجاد کند و بر نگرش و رفتار کارکنان، ساختار و رویه‌های سازمانی اثر مثبت گذاشته و سبب افزایش درگیری شغلی کارکنان گردد. در زمینه وابستگی اجتماعی پیشنهاد می‌شود که کارهای گروهی (انجام کاری تیمی و مشارکتی توسط کارکنان) حمایت شود و به روابط غیر رسمی کارکنان اهمیت داده شود. همچنین ایجاد تحرک و روابط آزاد شخصی کارکنان در سازمان نظامی با رعایت نکات امنیتی مدنظر قرار گیرد. در زمینه محیط کاری ایمن و بهداشتی به مدیران پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، انجام آزمایشات دوره‌ای و متناوب جهت سطح سلامتی و تندرستی و تدوین و اجرای قوانین و مقررات مربوط به ایمنی و بهبود بهداشت روانی در محیط کار کارکنان اقدام نمایند. در زمینه امکان توسعه قابلیت‌های فردی به مدیران پیشنهاد می‌شود دوره‌های بازآموزی و مهارت‌آموزی جهت بروز و شکوفایی توانایی کارکنان نظامی در انجام مأموریت‌های مختلف برگزار شود. قوانین و مقررات دست و پاگیر موجود در سازمان اصلاح گردد. در زمینه میزان تامین فرصت رشد برای کارکنان پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مستمر برای کارکنان نظامی برگزار نمایند و استعداد‌های منحصر به فرد یکایک کارکنان خود را شناسایی نموده و در راه درست تبدیل این استعدادها به عملکرد پاینده و مفید برای سازمان اقدام نمایند.

## فهرست منابع

- آقایروز، علی. شفیعی، عباس. خدمتی، ابوطالب. میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۹۱). رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح گروه)، چاپ سوم، انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه. تهران.
- حامدی، مسعود. پاشا شریفی، حسن. جعفری روشن، مرجان (۱۴۰۲). نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران. نشریه علمی روانشناسی نظامی. سال چهاردهم، ۳۱-۴۹.
- خمارنیا، محمد، شهسوایی، فاطمه. شهرکی پور، مهناز. و برفر، اسحاق. (۱۳۹۴). رابطه مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری در کارکنان پرستاری بیمارستان های آموزشی زاهدان. کنگره پژوهشی دانشجویان علوم پزشکی شرق کشور.
- درکه، محسن. رضایی، حسن (۱۳۹۸). "رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد شغلی". مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، بهار و تابستان (۱)، صص ۱۷۷-۱۸۸.
- راسخ سیدعلی، طالبی محمدعلی، خضر زهرا (۱۳۹۷). نقش اجرای فعالیت های صبحگاهی بر سلامت روان در کارکنان و دانشجویان ناجا (مطالعه موردی: مرکز آموزش شهید دستغیب ناجا، جهرم). مجله طب نظامی. ۲۰ (۶): ۶۷۳-۶۶۶.
- روشن بین، سحر. پهلوان، محمد (۱۳۹۴). "رابطه بین کیفیت زندگی و مشارکت شغلی کارکنان استثنایی مدارس". آموزش و پرورش استثنایی، سال پانزدهم، شماره ۲، سری ۱۳۰. صص ۲۳-۳۰.
- شاهمرادی، سمیه؛ معافی مدنی، عالیه. (۱۳۹۷). عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران. فصلنامه پزشکی و پرستار در رزم. دوره ۶، شماره ۲۰. صص ۸۰-۸۶.
- شمسی، افضل. رفهای، سید علی اکبر. مالمیر، مهدی. ملاهادی، محسن. عباسی، عباس (۱۳۹۱). مقایسه کیفیت زندگی نظامیان مبتلا و غیر مبتلا به پرفشاری خون، مجله علمی- پژوهشی علوم پزشکی آجا. ۱۰ (۳)، ۲۱۸-۲۱۳.
- فرهادی، علی. شیخ، علیرضا (۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانهای نظامی و ارتباط آن با توسعه دفاعی (مطالعه موردی: یک سازمان نظامی). فصلنامه مدیریت نظامی، سال هفدهم، شماره ۴، صص ۵۳-۷۷.
- فرهنگی، علی اکبر. فتوت، بنفشه. ابدارزاده، پدرام. سرحدی نژاد، مریم (۱۳۹۶). نقش ویژگیهای شخصیتی بر درگیری شغلی با هیانجیگری کیفیت زندگی کاری در یکی از رسانه های نوشتاری کثیرالانتشار. پژوهش های مدیریت عمومی. سال دهم. شماره ۳۷، صفحه ۲۸-۵.
- قرونه داوود. مرادی مقدم، حسین. بجانی، حسین (۱۳۹۱). بررسی نقش مولفه های کیفیت زندگی کاری در ارتقاء عملکرد کارکنان ناجا (مطالعه موردی: یکی از رده های ناجا). نشریه علمی- ترویجی منابع انسانی ناجا. سال هفتم، شماره ۳۰.

محمدپور، شهلا (۱۳۹۶). "تأثیر کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی با توجه به نقش پلاتو شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه)". پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

میرسپاسی، ناصر. میرسپاسی، نیلوفر (۱۴۰۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگاهی به فرآیند جهانی شدن. انتشارات میر. چاپ چهل و نهم.

میر کمالی، سید محمد و نارنجی ثانی فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ۴۸.

Agarwal, U. A., Gupta, M., & Cooke, F. L. (2022). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*, 141, 770-781.

Akdere, Mesut (۲۰۰۶); "Improving Quality of Work-Life Implications for Human Resources"; *Business Rivew*, Vol .۱, P. ۱۷۳.

Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower*, 26(5), 457-472. <https://doi.org/10.1108/01437720510615143>

Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *J Hum Values*. 2004; 10(2):117-30. [DOI:10.1177/0 97168580401000205]

Kanten, S. and Sadullahb, O (2012) An empirical research on relationship quality of work life and work Engagement, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 62, 360-366.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement *Journal of Applied Psychology*, 67, 341 - 349.

Linda K; and John S. (2002). Measuring the quality facility and administrative work life: implication for college and university campuses, *Research S.H higher education*, 43(3), 380-395.

Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Irwin. Newstrom, John W. and Keith, Davis. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 11th ed. London: Mc Graw-Hill.

Ramesh, N. N. C., Josephine, A. M., Thomas, S., & Joseph, B. A. (2013). Study on quality of work life among Nurses in a medical college hospital in Bangalore. *National Journal of Community Medicine*, 4(3), 471-474.

Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness stud*. 2002; 3:71-92. [DOI:10.1023/A:1015630930326].

Walton RE (1973). Quality of Work Life: What Is it? *Slonu Management Review Journal* (Fall) 11-21

