Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 2/ No. 2/ Summer 2015
Page: 80-89

The effect of Occupational resource and quality of work life on working links of physical education teachers in Kurdistan Province

Zahra Shasavari[1], Mozaffar Yaktayar[2]
1. MA in physical education of Islamic Azad University Sanandaj Branch, Sanandaj Iran
2. Assistant to Professor in physical education of Islamic Azad University Sanandaj Branch, Sanandaj Iran (Corresponding Author)

Abstract

Introduction: working links is one of the favorite issues for consultants and researchers in the fields of organizational behavior and human resources in recent years. Due to its role in developing and maintaining productivity of human capacity and increase the productivity of their human capital involvement

Purpose: The purpose of this study was to investigate the effect of Occupational resource and quality of work life on working links of physical education teachers in Kurdistan province

Method: Design of the study was cross sectional. Population of the study was all physical education teachers of schools in Kurdistan provinces. Based on Morgan Table, 274 out 929 Were selected by stratified random sampling Instrument used in this study was Job resources by Baker (2014), work life quality by Walton(1973) and working links What links by Shvfly and Salvnza(2003) also data was analyzed by SPSS-22 and Smart PLS-20.

Results: The findings of this study revealed that job resources and quality of working life have significant relationship with working links of teachers. It appears that job resources has highest impact on working links. In addition, it was found that job resources directly and indirectly through the quality of working life Influence the working links of physical education teachers.

Conclusion: based on the findings of this study, attention to career resources and quality of work life that influence the working links can help to have dynamic, healthy and happy schools

Key word: Occupational resource, Quality of work life, Working links**,** Physical education teachers.

مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت
سال دوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴
صفحات: ۸۹-۸۰

اثر منابع شغلی و کیفیت زندگی‌کاری بر پیوند کاری معلمان تربیت بدنی استان کردستان

زهرا شهسواری[۱]، مظفر یکتایار(PhD)[۲]
۱. دانشجوی کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کردستان، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، سنندج، ایران.
۲. گروه مدیریت ورزشی، واحد سنندج دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده
مقدمه: آنچه مسلم است در سالیان اخیر پیوندکاری یکی از موضوعات مورد علاقه مشاوران و پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده است؛ چرا که یکی از راه‌های توسعه، حفظ و افزایش بهره-وری سرمایهٔ انسانی عجین شدن آنان با کاری است که انجام می‌دهند.
هدف: هدف از این پژوهش اثر منابع‌شغلی وکیفیت زندگی‌کاری بر پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان بود.
روش: روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه معلمان تربیت‌بدنی (۹۲۹ نفر) مدارس استان کردستان تشکیل می-دادند که از این تعداد براساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، حجم نمونه آماری برابر (۲۷۴ نفر) انتخاب شد. آزمودنی‌ها به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. علاوه بر آن جهت اندازه‌گیری متغیرها از پرسش‌نامه منابع شغلی باکر (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه کیفیت-زندگی‌کاری والتون (۱۹۷۳)، و پرسش‌نامه پیوندکاری شوفلی و سالونزا (۲۰۰۳) استفاده گردید. در نهایت کلیه تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS-22 و Smart PLS-20 انجام گرفت.
یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد منابع شغلی و کیفیت زندگی‌کاری هر دو بر پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی اثر مثبت و معناداری دارند. در این بین بیشترین اثرگذاری بر پیوندکاری مربوط به متغیر منابع‌شغلی بود. افزون بر آن مشخص شد منابع شغلی به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم از طریق کیفیت‌زندگی‌کاری بر پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی اثر گذار است.
نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش، توجه جدی به متغیرهای موثر بر دو متغیر منابع شغلی و کیفیت‌زندگی‌کاری که به نوعی پیوندکاری معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند جهت داشتن مدارسی پویا، سالم و شاداب پیشنهاد می‌گردد.
کلید واژه‌ها: پیوندکاری، کیفیت‌زندگی‌کاری، منابع شغلی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

در سازمان‌های امروزی از کارکنان انتظار می‌رود که با کارشان پیوند یافته باشند، خلاق باشند و از خود ابتکار عمل نشان دهند. به‌منظور دست‌یابی به چنین وضعیتی، سازمان‌ها باید در محیط کار، شرایطی ایجاد کنند که منابع انگیزشی و انرژی‌زایی به اندازهٔ کافی وجود داشته باشد (هاکان، پرهونیمی و تاپنین‌تانر[1]، ۲۰۰۸). اهمیت پیوندکاری کارکنان از آن جا ناشی می‌شود که امروزه نگرش سازمان‌ها به نیروی کار تغییر کرده است و تمامی سطوح مدیریتی به سرمایهٔ انسانی، به مانند مسئله مهم مدیریتی در سازمان‌ها می‌نگرد (کندی و دایم[2]، ۲۰۱۰). در واقع سرمایهٔ انسانی برای سازمان‌ها منبع ارزش است (سیرواستاوا و باهاتانگر[3]، ۲۰۰۸). البته این سرمایه کالا نیست که سازمان بتواند آن را خریداری کند. سازمان باید یاد بگیرد چگونه سرمایهٔ انسانی خود را توسعه دهد، اندازه‌گیری کند، بهره‌وری آن را افزایش دهد و در نهایت چگونه آن را حفظ کند. به‌طور مسلم ایجاد شرایطی که کارکنان با کار خود پیوند داشته باشند، یعنی با کار عجین شده و برای انجام آن انگیزش و اشتیاق یافته و در نهایت تحرک و خلاقیت داشته باشند (کندی و دایم، ۲۰۱۰)، یکی از راه‌های توسعه، حفظ و افزایش بهره‌وری سرمایهٔ انسانی است.

برخی پژوهشگران عواملی چون محیط سازمانی، ویژگی‌های رهبری، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های فردی و شخصیتی را در پیوند کاری مؤثر دانسته‌اند (گرومن و ساکس[4]، ۲۰۱۱). در این میان ویژگی‌های شغلی که منابع مهم شغل هستند عبارتند از جنبه‌های فیزیکی، روانی یا سازمانی شغل که برای دستیابی به اهداف کاری ضروری هستند و موجب رشد و توسعه فردی می‌شوند. نیاز به مهارت‌های چندگانه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد عملکرد، از منابع شغل هستند که کارکنان را در راستای تحقق اهداف ترغیب می‌کنند و موجب می‌شوند که کارکنان به شغل خود متعهدتر شده و با آن پیوند بیابند (هاکان و همکاران[5]، ۲۰۰۸). از جمله پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه می‌توان به پژوهش روشن‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) اشاره کرد. نتایج این بررسی نشان داد که منابع شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری با پیوندکاری کارکنان نهادهای آموزشی دانشگاه تهران دارد. هم‌چنین آلزیود و همکاران[6] (۲۰۱۴) نقش منابع شغلی را در پیوندکاری کارکنان چهار دانشگاه دولتی کشور اردن بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ادامه پژوهش‌های انجام شده سالمین و همکاران[7] (۲۰۱۴) نشان دادند

1 Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner
2 Kennedy & Daim
3 Sirvastra & Bahtangar
4 Gruman & Saks
5 Hakanen et al
6 Alzyoud et al
7 Salminen et al

منابع شغلی نه تنها به طور مستقیم اثر معناداری بر پیوندکاری مدیران جوان دارد بلکه به صورت غیرمستقیم و از طریق خوشبینی نیز اثرگذار بر پیوندکاری است. همچنین وان‌رنسبورگ و همکاران[8] (۲۰۱۴) نقش مدل منابع - تقاضاهای شغلی را در پیوندکاری اندازه‌گیری کردند، براساس یافته‌ها بدست آمده مشخص شد که منابع شغلی و تقاضاهای شغلی هر کدام رابطه مثبت و معناداری با پیوندکاری دارند. با این حال موفقیت و کامیابی هر نهاد و سازمانی، به عوامل متعددی بستگی دارد و وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورت‌های انجام فعالیت افراد در سازمان‌هاست. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، موجب به‌وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد می‌شود و آن‌ها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوبتر سوق می‌دهد (سلمانی، ۱۳۸۴). در واقع کار بخش مهمی در زندگی انسان‌ها می‌باشد. که به‌نوعی بر وضعیت‌های عاطفی و سلامتی افراد اثر می‌گذارد. امروزه، کیفیت زندگی‌کاری به‌عنوان بعد مهمی از کیفیت زندگی بررسی شده است. به‌علاوه، کیفیت زندگی‌کاری بالا برای سازمان‌ها حیاتی می‌باشد، تا از این طریق اعضاء را جذب و حفظ کنند (بونرود[9]، ۲۰۰۹). هنگامی‌که سازمانی کیفیت زندگی‌کاری را به کارکنانش ارائه می‌دهد، شاخص خوبی را برای تقویت تصویر آن در جذب و حفظ کارکنان به سازمان معرفی می‌کند. وجود این روند مهم می‌باشد چرا که سازمان‌ها می‌توانند محیط کاری مناسبی را برای کارکنان فراهم آورند (نور و عبدالله[10]، ۲۰۱۲). در نقطه مقابل، عدم برآورده شدن نیازهای کارکنان در محیط کار، احتمالاً سبب آن می‌شود که آن‌ها فشارهای کاری بسیاری را تجربه کرده و در نتیجه رفاه و عملکرد شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مطالعهٔ اجمالي دربارهٔ موضوع کیفیت زندگي‌کاري نشان مي‌دهد که پژوهشگران در ابتدا به دنبال بهبود روابط کار از طریق توجه به بعد انساني و اجتماعي سازمان‌ها داشتند؛ سپس تمرکز انديشمندان به نقش آن بر غني‌سازي شغل، معطوف گشت. پس از آن برنامه‌هاي کیفیت زندگي‌کاري بر اشکال گروهي کار، مشخصات محیط کار موثر بر رضایت‌مندي شغلي، بهره‌وري کارکنان از طریق سیستم پاداش، جریان کار، سبک‌هاي مدیریتي، محیط فیزیکي کار (فرح‌بخش و ستار، ۱۳۹۱) و پیوندکاری (کانتن و سعدالله[11]، ۲۰۱۲) تمرکز یافت. برای مثال ناظم و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی که انجام دادند این یافته را بدست آوردند که کیفیت زندگی کاری دبیران آموزش و پرورش با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری دارد. افزون بر آن کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) پژوهشی تجربی در مورد رابطه کیفیت زندگی‌کاری با پیوندکاری کارکنان یک شرکت بزرگ سنگ مرمر در ترکیه انجام دادند. نتایج این بررسی گویای این

8 van Rensburg et al
9 Boonrod
10 Noor & Abdullah
11 Kanten & Sadullah

واقعیت بود که ۵۰% از واریانس دو متغیر مشترک است به معنای دیگر افزایش میزان کیفیت زندگی‌کاری افزایش پیوندکاری را بدنبال دارد. همچنین مشخص گردید در این میان بیشترین ارتباط را شرایط کاری و کمترین آن را پاداش داشت. اما فرینی و تیرنن[12] (۲۰۰۹) در پژوهشی که موضع‌گیری مجزای داشت و هدف آن کاوش موانع پیوندکاری بود نشان دادند حجم کاری بالا، فقدان کنترل، پاداش‌های ناکافی و نامتناسب، فقدان انصاف، ناهمگونی ارزش‌ها از سوی باعث تحلیل رفتگی در شغل و از سوی دیگر موانع پیوندکاری هستند.

آنچه مسلم است در سالیان اخیر پیوند کاری یک از موضوعات مورد علاقه مشاوران و پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده است. این توجه و علاقه-مندی مرهون دلایل متعددی است. نخست این‌که پژوهش‌ها نشان می‌دهند که این مفهوم، نقش تعیین کننده‌ای در نتایج عملکردی کسب‌وکار داشته است و سازمان‌هایی که کارکنان آن-ها از تعلق خاطر بالایی برخوردار هستند، نتایج عملکردی بسیار مناسبی را تجربه کرده‌اند. دوم، در کنار اثبات تأثیرگذاری این عنصر بر نتایج عملکردی کسب و کار، شواهد متعددی حاکی از این است که وضعیت پیوندکاری کارکنان در بسیاری از سازمان‌ها از وضعیت مناسبی برخوردار نیست و تعلق خاطر نداشتن کارکنان، برای سازمان‌ها هزینه‌های گزافی به‌دنبال دارد (فیدرمن[13]، ۲۰۰۹). که در نتیجه آن می‌توان به از دست دادن زمان و منابع مالی اشاره کرد که دو عامل بسیار مهم برای هر سازمان امروزی تلقی می‌شود (میسی و همکاران[14]، ۲۰۰۹). از سوی دیگر در کنار محبوبیت بسیار زیاد این مفهوم، هنوز مناقشه‌های زیادی در خصوص مفهوم‌سازی و تعریف آن وجود دارد که همین امر صاحبنظران را واداشته تا تفاوت این مفهوم را با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عجین شدن با شغل تبیین کنند (لیتل و لیتل[15]، ۲۰۰۶). اما با این حال این موضوع دور از نگاه روان‌شناسان سازمانی تا به حال بوده است و نیازمند این است که در این رابطه پژوهش-های انجام گیرد. ازاین‌رو انگیزه اصلی برای انجام این پژوهش آن است که مفهوم سازی بهتری از پیوند سازمانی، منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری صورت گیرد و با توجه به این‌که سازمان‌های موفق همواره در پی تحلیل و بررسی نیازهای داخلی و خارجی خود هستند و با عنایت به این که آموزش و پرورش به عنوان مهم-ترین متولی آموزش در سطح جامعه هر کشوری نیازمند معلمانی است که بیش از پیش با کار خود پیوندیافته باشند تا از این طریق، بهره-وری خود را افزایش دهند. این ضرورت را ایجاب می‌کند که پژوهش‌های به بررسی اثر منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری بر پیوند کاری معلمان بپردازند. بنابراین سوال

12 Freeny & Tiernan

13 Federman
14 Macey et al
15 Little & Little

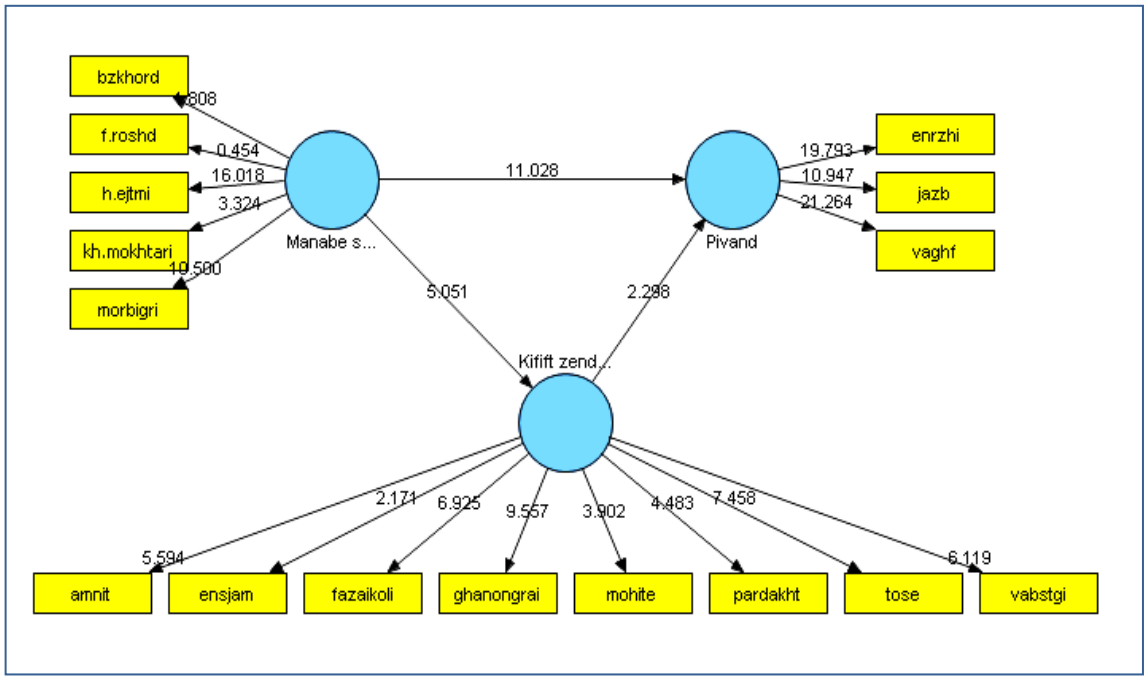
اصلی این پژوهش این است که اثر منابع‌شغلی و کیفیت‌زندگی-کاری بر پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی چگونه است؟

روش بررسی

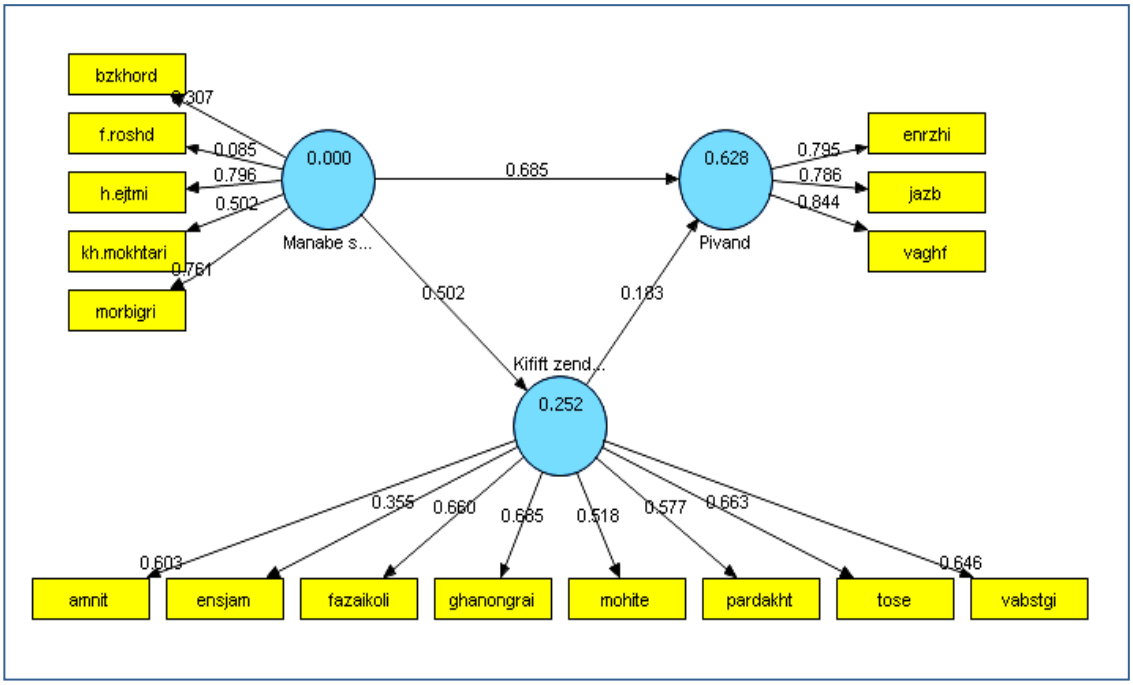
روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه معلمان تربیت-بدنی (۹۲۹ نفر) مدارس استان کردستان تشکیل می‌دادند که از این تعداد براساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، حجم نمونه آماری برابر (۲۷۴ نفر) انتخاب شد. آزمودنی‌ها به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. علاوه بر آن جهت اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه ۱۷ سوالی منابع شغلی باکر (۲۰۱۴)، پرسشنامه ۳۲ سوالی کیفیت‌زندگی‌کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه ۱۷ سوالی پیوندکاری شوفلی و سالونزا (۲۰۰۳) استفاده گردید. میزان پایایی بدست آمده برای هر یک از آن‌ها به ترتیب برابر (۰/۸۴۵، ۰/۸۸۱، ۰/۸۷۲) بود. همچنین روایی صوری و محتوایی این پرسش-نامه‌ها مورد تأیید صاحب-نظران قرار گرفت. در نهایت کلیه تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای اس-پی‌اس‌اس نسخه ۲۲ و اسمارت پی-ال‌اس نسخه ۲/۰ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت ($p\leq 0/05$).

تجزیه و تحلیل

در این پژوهش فرض بر این است منابع‌شغلی بر کیفیت-زندگی کاری بر پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان اثر معناداری دارند. بدین منظور برای آزمون این فرض از ضریب بتای استاندارد استفاده شد.



شکل ۱: آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری



شکل ۲: آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد

جدول۱: نتایج آزمون مدل پیوندکاری براساس منابع شغلی و کیفیت‌زندگی‌کاری

مسیر	ضریب مسیر	t-value	نتیجه آزمون
منابع‌شغلی – پیوندکاری	۰/۶۶۸	۸/۷۴۳	معنادار
منابع‌شغلی – کیفیت‌زندگی‌کاری	۰/۶۱۲	۹/۴۲۶	معنادار
کیفیت‌زندگی‌کاری – پیوندکاری	۰/۱۸۳	۲/۲۹۸	معنادار

با توجه به مقدار معناداری کلیه مسیرها که در جدول شماره ۱ آمده است، به خاطر این که در بازهٔ (۱/۹۶- تا ۱/۹۶) قرار نگرفته است؛ لذا می‌توان به این نتیجه رسید که کلیه مسیرها معنادار هستند. همچنین مطابق با شکل ۲، شاخص R^2 برای سازه کیفیت‌زندگی‌کاری ۰/۲۵۲ و برای پیوندکاری برابر ۰/۶۲۸ است؛ از این‌رو این شاخص برازش با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. همچنین مقدار f^2 محاسبه شده برابر با ۰/۳۳ می‌باشد که نشان از تأثیر متوسط دارد. و در نهایت مقدار Q^2 سازه درون‌زای کیفیت‌زندگی‌کاری برابر ۰/۲۲ و برای پیوندکاری برابر ۰/۳۵ بود، که نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص این سازه‌ها داشت.

در کل با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس و شاخص‌های برازش آن می‌توان به این نتیجه رسید که مدل مفهومی تحقیق با داده‌های حاصل از این تحقیق منطبق است. همچنین مشخص شد که منابع‌شغلی و کیفیت‌زندگی‌کاری بر پیوندکاری

معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان اثر مثبت و معناداری داشتند. علاوه بر آن نتایج نشان داد که منابع‌شغلی نه تنها بر کیفیت زندگی‌کاری اثر مثبت و معناداری دارد بلکه از طریق آن بر پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی تأثیر گذار است.

بحث

هدف این پژوهش اثر منابع شغلی و کیفیت زندگی کاری بر پیوندکاری معلمان تربیت بدنی استان کردستان بود. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده نشان داد منابع شغلی بر پیوندکاری اثر مثبت و معناداری می‌گذارد. به عبارتی دیگر با افزایش میزان منابع شغلی میزان پیوندکاری معلمان تربیت‌بدنی افزایش پیدا می‌کند. منابع شغلی را باکر و دمروتی (۲۰۰۷)، ابعاد فیزیکی، روان-شناختی، اجتماعی و سازمانی شغل تعریف کرده‌اند. که به نوعی الزام‌های شغل و هزینه-های فیزیولوژیکی و روان-شناختی مرتبط با آن را کاهش می‌دهند، علاوه بر این در دست-یابی به اهداف شغلی مؤثرند؛ در رشد، یادگیری و توسعه فردی فرد را ترغیب می‌کنند و در نهایت به دلیل پرورش فرصت‌های رشد و یادگیری نقش انگیزش درونی و به دلیل نقش ابزاری در دستیابی به اهداف کاری نقش انگیزش درونی را ایفاء می‌کنند. بنابراین مسائل می‌توان این تبیین را به کار برد که منابع‌شغلی در ماهیت زمینه‌ای خود همواره شرایطی را برای معلمان فراهم آورده که هر معلمی با داشتن آن‌ها میل به خودشکوفایی دارد و آن‌چه او را در این راستا برانگیخته می‌کند هویت‌کاری و انگیزش درونی است که از منابع‌شغلی خود به آن دست یافته است در نتیجه تدبیری را سرلوحه مسیر زندگی‌کاری خود قرار می-دهد که نتیجه آن عجین‌شدن و یکی شدن با کاری است که به عهده او گذاشته‌اند. البته پیوند یافتن یا عجین‌شدن با شغل مقوله‌ای نیست که به صورت لحظه‌ای شکل گرفته باشد. چرا که سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی باید در پی-یافتن راهی برای ایجاد و حفظ سطح انرژی و اشتیاق کاری کارکنان باشند. بنابراین راه دستیابی به این هدف، ایجاد فرهنگی است که در آن پیوندکاری نه تنها یک قاعده است، بلکه پذیرای افرادی است که مناسب چنین محیطی هستند و با رفتارهای مؤید پیوندکاری ضمن ایجاد چرخهٔ مثبت، به تقویت رفتار کاری همکاران دیگر نیز کمک می‌کنند. بنابراین نتیجه می-توان این استنباط را بکار برد که ابعاد منابع شغلی یعنی حمایت اجتماعی که به وسیله آن فرد احساس تعلق به یک شبکه اجتماعی را دارد، خودمختاری که امکان تصمیم-گیری و به کارگیری رویکردهای کاری شخصی را باعث می‌شود، بازخورد و فرصت رشد و یادگیری هر کدام به سهم خود موجب تجربه‌های مثبت کاری می‌شوند به مانند سازه خود در به وجود آمدن پیوندکاری مؤثرند. نتایج تحقیقات هاکن و همکاران (۲۰۰۸)؛ گرومن و ساکسن (۲۰۱۱)؛ روشن‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ آلزیود و همکاران (۲۰۱۴)؛ وانسبورگ و همکاران (۲۰۱۴) و سالمین و همکاران

(۲۰۱۴) این نتیجه را که منابعی شغلی قابلیت اثرگذاری مثبت بر پیوندکاری را دارد، تأیید می‌کنند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد کیفیت زندگی‌کاری بر پیوندکاری اثر مثبت و معناداری دارد یا به عبارتی دیگر با تغییر در میزان کیفیت‌زندگی‌کاری میزان پیوندکاری نیز دستخوش تغییر می‌گردد. کیفیت‌زندگی‌کاري یکي از فنون بالندگي سازمان است که سعي دارد عوامل سه‌گانه انگیزش، رضایت و پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان باهم تأمین کند و از طریق انسانی‌تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیري این هدف را دنبال می‌کند. به اعتقاد صاحبنظران آنچه مسلم است رضایت در یک حوزه سبب ایجاد رضایت در حوزه‌های دیگر می‌شود بنابراین نتیجه می‌توان اذعان داشت که کیفیت‌زندگی‌کاری معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان در سطح مطلوبی ارائه می‌شود و بدین خاطر است که معلمان با شغل خود احساس یکی بودن و عجین شدن می‌کنند. از طرفی جنبه‌های از زندگی که به هم وابستگی بیشتری داشته باشند بر همدیگر اثرات بیشتری خواهند گذاشت. این نتیجه را نتایج تحقیقات فرینی و تیرنن (۲۰۰۹) و کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) تأیید می‌کنند. هر چند که جامعه مورد بررسی پژوهش کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) کارکنان یک کارخانه سنگ مرمر در ترکیه و جامعه پژوهش حاضر معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان بود اما آنچه روشن است، این است که درک کیفیت زندگی‌کاری براساس شغل انتخاب شده نیست بلکه براساس شرایطی است که آن شغل برای صاحب منصبان خود ارائه می‌کند. و هر اندازه این شرایط مطلوبتر باشد منجر به این می‌شود که افراد با کار خود بیشتر پیوند بیایند. به عبارتی دیگر توجه به نیازهای انسانی در هر نوع سازمانی می‌تواند ره‌گشایی بسیاری از مسائل منجمله جلوگیری از ترک شغل، ایجاد انگیزش کاری، افزایش مسئولیت‌پذیری و ... گردد. در مقابل فرینی و تیرین (۲۰۰۹) در کاوش موانع پیوندکاری به این نتیجه رسیدند که حجم‌کاری بالا، پاداش ناکافی و نامناسب، فقدان انصاف، ناهمگونی ارزش‌ها اگر وجود داشته باشد نه تنها باعث عدم پیوند در کار می‌شود بلکه باعث تحلیل رفتگی نیز می‌شود. در ادامه پژوهش‌های حوزه کیفیت‌زندگی‌کاری، بامفور و همکاران (۲۰۱۴) نیز نقش زمینه‌های زندگی‌کاری را در پیوندکاری مثبت ارزیابی کردند. در کل می‌توان این نتیجه را استنباط کرد که کیفیت‌زندگی‌کاری با اثرگذاری بر پیوندکاری باعث می‌گردد بهره‌وری منابع انسانی افزایش پیدا کند.

در ادامهٔ تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده این نتیجه بدست آمد که منابع‌شغلی بر کیفیت‌زندگی‌کاری اثر مثبت و معناداری دارد. به معنای دیگر با تغییر در منابع‌شغلی می‌توان کیفیت‌زندگی‌کاری معلمان تربیت‌بدنی را افزایش داد. علاوه بر آن اثر منابع‌شغلی بر کیفیت‌زندگی‌کاری معلمان خلاصه نمی‌شود، چرا که با معناداری اثر بین متغیرهای مذکور،

متغیر کیفیت‌زندگی‌کاری بین متغیرهای منابع‌شغلی و پیوند-کاری نقش متغیر میانجی را به عهده می‌گیرد. بنابراین می‌توان این استنباط را داشت که منابعی‌شغلی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق کیفیت-زندگی‌کاری بر پیوندکاری معلمان اثرگذار است. در نهایت همچنین نتایج نشان داد که مدل مفهومی تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است. این مدل در ساختار خود سه سازهٔ منابع‌شغلی، کیفیت‌زندگی-کاری و پیوندکاری را قرار می‌داد که با توجه به خروجی نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس و شاخص‌های برازش آن مشخص شد این مدل با داده‌های حاصل از این تحقیق مطابقت دارد و یک مدل استاندارد است.

در کل و با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت برای داشتن معلمان تربیت‌بدنی که با شغل خود پیوند داشته باشند باید مسئولان مدرسه و دیگر مسئولان زمینه‌های لازم برای افزایش منابع شغلی و به خصوص کیفیت-زندگی کاری معلمان تربیت-بدنی فراهم آورند. از این رو، توجه جدی به متغیرهای موثر بر دو متغیر مد نظر در این تحقیق که پیوندکاری معلمان را تحت تاثیر قرار می دادند جهت داشتن مدارسی پویا، سالم و شاداب پیشنهاد می‌گردد.

منابع

1. Alzyoud, A. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2014). Examining the Role of Job Resources on Work Engagement in the Academic Setting. Asian Social Science, 11(3), p103.

2. Bakker, A.B. (2014). The Job Demands–Resources Questionnaire. Rotterdam: Erasmus University.

3. Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. Journal of Nursing Management, 21(3), 529-540. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01399.

4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of managerial psychology, 22(3), 309-328.

5. Boonrod, W. (2009). Quality of working life: perceptions of professional nurses at Phramongkutklao Hospital. Journal of the Medical Association of Thailand= Chotmaihet thangphaet(92 Suppl 1), S7-15.

6. Frhbkhsh, S. & Azita, S. (2012). The quality of working life in the mental health of school administrators. Fundamentals of Mental Health. Volume 14, Number 55, pp: 9-20. (Persian).

7. Freeney, Y. M., & Tiernan, J. (2009). Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. International Journal of Nursing Studies, 46(12), 1557-1565.

8. Federman, B. (2009). Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty: John Wiley & Sons.

9. Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. Human Resource Management Review, 21(2), 123-136.

10. Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. Evaluation and program planning, 33(4), 468-476.

11. Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. Journal of Vocational Behavior, 73(1), 78-91.

12. Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 62, 360-366.

13. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. Industrial and organizational psychology, 1(1), 3-30.

14. Little, B., & Little, P. (2006). Employee engagement: Conceptual issues. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 10(1), 111-120.

15. Nazm, Fatah. Arqnh Shakeri J., GH. & Matlbizadh. M. (2011). The relationship between quality of work life and job satisfaction of secondary school teachers in the city regard NazarAbad High school education. Social Research, Vol. 4, No. 12, pp: 75-95. (Persian).

16. Noor, S.M., & Abdullah, M.A., (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 35,

17. Roshnnzhad, M. Honor, Sh. & Gholipour, A. (2012). The relationship between job resources and work engagement in Educational institutions case of Tehran University. Public Administration, No. 3, pp. 122-107. (Persian).739 745.

18. Salmani, D. (2005). Quality of working life and improving organizational behavior. Tehran: Tehran University School of Management. (Persian).

19. Salminen, S. R., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2014). Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator among Finnish Managers. Journal of European Psychology Students, 5(1), 69-77.

20. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES–Utrecht work engagement scale: test manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.

21. Srivastava, P., & Bhatnagar, J. (2008). Talent acquisition due diligence leading to high employee engagement: case of Motorola India MDB. Industrial and Commercial Training, 40(5), 253-260.

22. Van Rensburg, Y. J., Boonzaier, B., & Boonzaier, M. (2014). The job demands-resources model of work engagement in South African call centres. SA Journal of Human Resource Management, 12(1).