www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

The prediction of teacher's job engagement based on school's ethical climate and quality of work life

Shirin Abdolvahabi [1], Hamid Rahimi [2*]

[1] *Education Department, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran*
[2] *Education Department, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran*

**Corresponding author: Hamid Rahimi, Affiliation Education Department, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran*
E-mail: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

Article Info

Keywords: *Job Engagement, Ethical Climate, Quality of Work Life, Teachers, Education*

Abstract

Introduction: Teachers have a key role in training human capital in any society and human capital training is one of their most important tasks, so addressing the issue of their job engagement and its promotion is one of the essential issues. Accordingly, the present study was conducted with the aim of predicting teachers' job engagement based on school ethical climate and quality of work life of teachers.

Methods: The type of research was descriptive-correlative and statistical population consisted all of teachers at Kashan City (N=3227) that by simple random sampling 343 ones, selected as sample. In order to collect data, three questionnaires of job engagement, ethical climate and quality of work life were used. The questionnaires validity was confirmed as content and construction. By using Cronbach Alpha Coefficient, the reliability of job engagement was estimated to be 0.93, ethical climate 0.87 and quality of work life 0.93. Data's analysis done in levels of descriptive & inferential through Spss22 and Amos Graphic Software's.

Results: The findings showed that the means of ethical climate (97.73±12.18) was upper than criteria score 78, quality of work life (77.8±16.68) was lower than criteria score 78 and job engagement (67.32±10.75) was upper than criteria score 51. Also there is a positive and significant relationship between ethical climate and job engagement (r=0.30) and quality of work life and job engagement (r =0.43).

Conclusion: Considering the significant effect of ethical climate and quality of work life on job engagement, it is suggested that educational organizations in particular and other organizations in general, develop and strengthen the ethical climate and pay attention to improving the quality of working life of their staffs.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۷، شماره ۲، ۱۴۰۳
صفحات: ۱۵۸-۱۴۹

پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس جو اخلاقی مدرسه و کیفیت زندگی کاری

شیرین عبدالوهابی[۱]، حمید رحیمی [۲]

[۱] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
[۲] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

* نویسنده مسوول: حمید رحیمی ، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
ایمیل: E-mail: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

چکیده

مقدمه: معلمان نقش اساسی در تربیت سرمایه های انسانی هر جامعه ای دارند و تربیت سرمایه انسانی از مهم ترین وظایف آن ها است، لذا پرداختن به موضوع درگیری شغلی آنان و ارتقای آن، از مسائل ضروری به حساب می آید. لذا پژوهش حاضر با هدف پیش بینی درگیری شغلی بر اساس جو اخلاقی مدرسه و کیفیت زندگی کاری معلمان انجام شد.

روش‌ها: نوع تحقیق، توصیفی همبستگی و جامعه آماری شامل معلمان شهرستان کاشان به تعداد ۳۲۳۷ نفر بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۳۴۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گرداوری داده ها سه پرسشنامه درگیری شغلی، جو اخلاقی و کیفیت زندگی کاری بود. روایی پرسشنامه ها به صورت محتوایی و سازه تایید شد. پایایی ابزارها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای درگیری شغلی ۰/۹۳، جو اخلاقی ۰/۸۷ و کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ برآورد شد. تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای Spss22 و ایموس گرافیک انجام شد.

یافته‌ها: یافته ها نشان داد میانگین جو اخلاقی (۹۷/۷۳±۱۲/۱۸) بالاتر از نمره ملاک ۷۸، میانگین کیفیت زندگی کاری (۷۷/۸±۱۶/۶۸) کمی پایین تر از نمره ملاک ۷۸ و میانگین درگیری شغلی (۶۷/۳۲±۱۰/۷۵) بالاتر از نمره ملاک ۵۱ بود. همچنین بین جو اخلاقی و درگیری شغلی (r=۰/۳۰) و کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی (r=۰/۴۳) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه معنادار جو اخلاقی و کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی، پیشنهاد می شود که سازمان های آموزشی به طور خاص و سایر سازمان ها به طور عام، توسعه و تقویت جو اخلاقی و توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری پرسنل خود را سرلوحه برنامه های خود قرار دهند.

واژگان کلیدی: درگیری شغلی، جو اخلاقی، کیفیت زندگی کاری، معلم، آموزش و پرورش

مقدمه

امروزه یکی از چالش های اصلی منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش، حفظ، نگهداری و ایجاد انگیزه در معلمان است [۱]. Steyn (۲۰۰۹) اهمیت این مسئله را پررنگ می کند و اضافه می کند که بیشتر اصلاحات آموزشی در دنیا روی کیفیت تدریس معلمان متمرکز است. هم سازمان و هم معلم به منظور اثربخشی و ایجاد انگیزه و درگیر کردن معلمان و تربیت دانش آموزان خلاق و مفید برای جامعه، باید رفتارهایی را از خودشان نشان دهند [۲].

یکی از متغیرهایی که تاثیر قابل ملاحظه ای بر بهره وری نیروی انسانی دارد، متغیر درگیری شغلی است [۳]. درگیری شغلی اشاره به چگونگی ادراک کارکنان از شغل و محیط شغلی شان و هماهنگی بین شرایط کاری و زندگی شخصی دارد [۴]. درگیری شغلی به عنوان یک حالت شناختی است که تک بعدی بوده و از یک رویکرد انگیزشی که ممکن است درونی یا بیرونی باشد، سرچشمه می گیرد [۵]. درگیری شغلی (Job Engagement) یک وضعیت مثبت ذهنی وابسته به کار است که شامل سه بخش می شود: قدرت (سطح بالای انرژی که فرد از خود به کار می گیرد)، از خود گذشتگی (مشارکت قوی در کار و حس اهمیت و شور و اشتیاق) و جذب (تمرکز کامل و مجذوب کار شدن و حس نکردن گذر زمان) [۶]. همچنین درگیری شغلی بیشتر با توان، دلبستگی و فداکاری تعریف می شود. توان، به معنی سطح انرژی بسیار بالا، انعطاف پذیری روانی هنگام کار کردن، علاقه به تلاش بیشتر در کار خود و مقاومت در مواجهه با مشکلات است. فداکاری یعنی احساس مهم بودن، شوق، الهام بخشی، عزت نفس، چالش و مشغولیت پایدار به کار. دلبستگی، یعنی به کلی متمرکز و معطوف شدن به کار. هنگامی که فرد مجذوب کار می شود نسبت به گذر زمان و چالش هایش، ناآگاه است [۷].

برای درگیر شدن در کار باید شروط و عواملی را مدنظر قرار داد که یکی از عوامل اصلی شکل دادن به روابط درون سازمان و نظرات کارکنان، متغیر جو اخلاقی است [۱۰-۹-۸]. جو اخلاقی (Ethical Climate) زمانی در سازمان ایجاد می شود که اعضاء، هنجارهای مورد تائید جهت تصمیم گیری در سازمان را باور داشته باشند [۱۱]. جو اخلاقی یکی از عوامل مهم در تمایل یا عدم تمایل کارکنان یک سازمان به رفتارهای گوناگون است. جو اخلاقی سازمان، نشان می دهد که تا چه اندازه بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم گیری شده است و چگونه کارکنان، مسائل اخلاقی را تفسیر می کنند [۱۲]. جو اخلاقی، سازه ای روان شناختی است که بر اساس مجموعه ادراکات فردی از روندها، خط مشی ها و ارزش های اخلاقی سازمان شکل می گیرد [۱۳]. جو اخلاقی طبق نظریه Victor & Cullen (۱۹۸۷) در قالب پنج جو حقوقی، نوع دوستانه، ابزاری، قانونی و مستقل اندازه گیری می شود. در جو نوع دوستانه، کارکنان باید به گونه ای عمل کنند تا ذینفعان سازمان به بهترین شیوه، خدمت دریافت کنند. در جو قانونی، کارکنان ملزم به پیروی از قوانین و مقررات هستند. در جو حقوقی، اعضای سازمان باید از حقـوق، کتاب مقدس یا اصول حرفه ای اقدامات که اصول اخلاقی بیرونی هستند پیروی کنند. در جو مستقل، کارکنان ملزم به پیروی از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم گیری شان هستند و در جو ابزاری، تمرکز بر ارضای منافع فردی است [۱۴].

از دیگر عوامل موثر بر افزایش درگیری شغلی کارکنان، توجه به مقوله کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Life) است [۱۷-۱۶-۱۵]. کیفیت زندگی کاری، ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی در محیط کاری است و عوامل تاثیرگذار آن را مشارکت کارمندان، توسعه شغلی، ارتباطات، امنیت شغلی، سلامت، محیط کار ایمن و نظام جبران خدمت برابر می داند. کیفیت زندگی کاری، دارای ساختار چندبعدی و پویا است که مفاهیمی مانند نظام های پاداش و انگیزش، امنیت شغلی، موقعیت های رشد شغلی و آموزشی و شرکت در تصمیم گیری را شامل می شود. در واقع، افزایش کیفیت زندگی کاری هر نوع ارتقا در فرهنگ سازمانی را شامل می شود که رشد و تعالی کارکنان در سازمان را به دنبال دارد [۱۸]. کیفیت زندگی کاری سطحی از انگیزه، رضایت، تعهد و درگیری کارکنان را نشان می دهد که در محیط شغلی تجربه می شود و نشان دهنده ضرورت زندگی کاری افراد است [۱۹]. کیفیت زندگی کاری مطلوب برای جذب، ماندگاری، ایجاد انگیزه برای کار در کارمندان و عملکرد سازمان مهم بوده و شامل متغیرهای پاداش مکفی و عادلانه، محیط کاری امن و بهداشتی و وحدت اجتماعی در محیط کاری است [۲۰]. Walton هشت مولفه پرداخت منصفانه و کافی (استنباط از تساوی پرداخت در حقوق)، محیط کار ایمن و بهداشتی (ایجاد ساعت کار معقولانه، شرایط فیزیکی با کمترین خطر و مناسب)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (چگونگی درک و برداشت کارمندان درباره مسئولیت های اجتماعی سازمان)، داشتن موقعیت ایمن و پیشرفت (ارتقای توانایی های فردی، فرصت های رشد، درآمد، امنیت و اشتغال)، فضای کلی زندگی (ایجاد توازن بین زندگی کاری و سایر بخش های زندگی کارمندان مانند اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی)، انسجام اجتماعی (تعصب نداشتن نسبت به نژاد و جنسیت، امکان ارتقاء، ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان ایده ها و احساسات شان نسبت به هم)،

قانون گرایی در سازمان (ایجاد زمینه آزادی بیان بدون ترس از انتقام مقام مافوق، امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه مندی در ارتقای شغلی، آزادی بیان و اطمینان خاطر از عدم وجود تبعیض در مورد جنسیت، قومیت، مذهب و اعتقادات) و توسعه قابلیت های انسانی (داشتن فرصت هایی مانند استقلال و خودکنترلی، بهرمند شدن از مهارت های مختلف، دسترسی داشتن به اطلاعات مربوط به آینده برنامه ریزی و اجرای فعالیت ها) را عناصر اصلی کیفیت زندگی کاری معرفی می نماید [۲۱]. همچنین در راستای پژوهش حاضر، میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۹) در تحقیقات خود رابطه بین متغیرهای محیط کار و درگیری شغلی اعضای هیات علمی [۲۲]، فریدونی و همکاران (۱۳۹۴) رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و درگیری شغلی [۲۳]، Müjdelen و همکاران (۲۰۱۲) و Lau و همکاران (۲۰۱۷) رابطه بین جو اخلاقی و درگیری شغلی [۲۵-۲۴] را مثبت گزارش کردند.

معلمان نقش اساسی در تربیت سرمایه های انسانی هر جامعه ای دارند و تربیت سرمایه انسانی از مهم ترین وظایف آن ها است، لذا پرداختن به موضوع درگیری شغلی آنان و ارتقای آن، از مسائل ضروری به حساب می آید. بنابراین، انتظار می‌رود که جو اخلاقی و مؤلفه‌های مربوط به آن در این سازمان مناسب بوده و در ارتباطات، روحیه، انگیزش، رضایت و درگیری شغلی کارکنان اثرگذار باشد. یقیناً جو اخلاقی نامناسب می‌تواند در رفتار این مجموعه، تاثیر گذاشته و سازمان را با بحران مواجه کند. همچنین ضعف اخلاق حرفه‌ای منجر به شیوع رفتارهای ناپسندی مثل دروغ، فساد، رشوه‌خواری و تقلب می‌شود بدین‌جهت وجود یک نظام اخلاقی را در سازمان‌ها ایجاب می‌کند و از آنجا که دوام و بقای سازمان به کارکنان اثربخش و مسئولیت‌پذیر بستگی دارد، برای رضایت کارکنان، بهبود کیفیت زندگی کاری، امری ضروری محسوب می‌شود، زیرا اگر شرایط محیط کار، مطلوب باشد معلمان نسبت به سازمان و محیط کار خود دل‌بستگی بیشتری داشته و برای رسیدن به اهداف آموزش و پرورش تلاش بیشتری می کنند. نکته دیگر اینکه، موضوع درگیری شغلی در سازمان های مختلف بررسی شده است و متغیرهای آن نیز از محیط های صنعتی و سازمانی گرفته شده است ولی در سازمان های آموزشی مانند آموزش و پرورش و به خصوص روی معلمان چه در داخل کشور و چه در خارج از کشور، کمتر بررسی شده است. بی تردید آموزش و پرورشی، موفق است که معلمانی بدون دغدغه، با انگیزه و کارامد داشته باشد. بنابراین انتظار می‌رود که درگیری شغلی و مولفه های آن در این سازمان ها مناسب بوده و جو اخلاقی مناسب و کیفیت زندگی کاری مطلوب در این سازمان حکمفرما باشد. در غیر این صورت به طور حتم تاثیرات نامناسب زیادی در این مجموعه می‌گذارد. لذا بر اساس مبانی نظری و تجربی، هدف تحقیق حاضر، پیش بینی میزان درگیری شغلی معلمان از روی کیفیت زندگی کاری شان و وجود جو اخلاقی در سازمان است.

روش

تحقیق از نظر ماهیت، کمی، از نظر روش، توصیفی همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه شهرستان کاشان به تعداد ۳۲۳۷ نفر بود. از آنجا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی روی تعدادی از معلمان ضروری بود. لذا تعداد ۳۰ نفر از معلمان به صورت تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه ها در بین آن ها توزیع شد، پس از استخراج داده های مربوط به پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس (۰/۵۰)، سطح معناداری (۰/۹۵)، حجم جامعه (۳۲۳۷) و میزان خطا (۰/۰۵)، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۳۴۳ نفر به دست آمد. حجم نمونه برآورد شده، ۳۴۳ نفر بود که حدود ۳۰۵ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۰/۸۹). بر این اساس، تحلیل های آماری روی ۳۰۵ نمونه انجام شد. به علت شرایط کرونایی، توزیع پرسشنامه از طریق فضای مجازی در اختیار معلمان قرار می گرفت و امکان نمونه گیری تصادفی طبقه ای وجود نداشت؛ لذا از نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه بود:

الف) پرسشنامه درگیری شغلی: پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی Schaufeli و همکاران در قالب ۱۷ گویه بسته پاسخ در سه مولفه (توان، انعطاف پذیری و دلبستگی) در طیف پنج درجه ای لیکرت (دامنه نمره ۱۷-۸۵) با نمره ملاک ۵۱ بود. Schaufeli و همکاران، پایایی پرسشنامه را در تحقیق خود، ۰/۹۱ گزارش کردند[۷].

ب) پرسشنامه جو اخلاقی: پرسشنامه استاندارد جو اخلاقی Victor & Cullen [۱۴] در قالب ۲۶ گویه بسته پاسخ در پنج مولفه (قانونی، ابزاری، مستقل، نوع دوستانه و حقوقی) بر حسب طیف پنج درجه ای لیکرت (دامنه نمره ۲۶-۱۳۰) با نقطه برش ۷۸ بود. حسن زاده و همکاران، پایایی پرسشنامه جو اخلاقی را در تحقیق خود، ۰/۹۰ گزارش کردند [۲۶].

ج) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری Walton [۲۷] در قالب ۲۶ گویه بسته پاسخ در هشت مولفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، داشتن موقعیت ایمن و پیشرفت، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی، قانون گرایی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی) بر حسب طیف پنج

درجه ای لیکرت (دامنه نمره ۲۶-۱۳۰) با نقطه برش ۷۸ بود. اهوازیان و همکاران، پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در تحقیق خود، ۰/۸۷ گزارش کردند [۲۸].

در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه ها به صورت محتوایی (قضاوت ده کارشناس) و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) بررسی شد. از طریق روایی سازه مشخص شد در متغیر جو اخلاقی، مولفه جو مستقل با ۰/۷۹، در کیفیت زندگی کاری، مولفه قابلیت توسعه با ۰/۸۷ و در درگیری شغلی، مولفه فداکاری با ۰/۹۴ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. پایایی ابزارها در پژوهش حاضر، از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای درگیری شغلی ۰/۹۳، جو اخلاقی ۰/۸۷ و کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه و رگرسیون) با استفاده از نرم افزارهای Spss22 و ایموس گرافیک انجام شد.

یافته های پژوهش در قالب دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شد. یافته های توصیفی گروه نمونه نشان داد که ۴۲ درصد گروه نمونه (فراوانی ۱۲۷) معلمان مرد و ۵۸ درصد (فراوانی ۱۷۸) معلمان زن بودند. ۱۲ درصد (فراوانی ۳۶) دارای وضعیت استخدامی قراردادی، ۵ درصد (فراوانی ۱۵) پیمانی و ۸۳ درصد (فراوانی ۲۵۴) رسمی بودند. ۲۴ درصد (فراوانی ۷۲) سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۲۸ درصد (فراوانی ۸۵) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۴۸ درصد (فراوانی ۱۴۸) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند. ۵۳ درصد (فراوانی ۱۶۱) در رشته های علوم انسانی، ۲۴ درصد (فراوانی ۷۲) در رشته های علوم پایه، ۱۴ درصد (فراوانی ۴۴) در رشته های علوم فنی و ۹ درصد (فراوانی ۲۸) در سایر رشته ها بودند. همچنین با توجه به این که مقدار کجی (۰/۳۷۶-) و کشیدگی (۱/۵۴۹) جو اخلاقی، کجی (۰/۲۸۴) و کشیدگی (۰/۳۱۳) کیفیت زندگی کاری و کجی (۰/۵۴۶-) و کشیدگی (۰/۱۳۳) درگیری شغلی در بازه ۲- تا ۲+ قرار دارد بنابراین توزیع داده ها، نرمال است.

یافته‌ها

جدول ۱- آزمون t تک نمونه ای جهت مقایسه میانگین هر یک از متغیرها با نمره ملاک

متغیر	تعداد	میانگین	نمره ملاک	t	درجه آزادی	p-value
جو اخلاقی	۳۰۵	۹۷/۱۲±۷۳/۱۸	۷۸	۲۸/۳	۳۰۴	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۳۰۵	۷۷/۱۶±۸/۶۸	۷۸	۰/۱۳	۳۰۴	۰/۸۹
درگیری شغلی	۳۰۵	۶۷/۱۰±۳۲/۷۵	۵۱	۲۶/۵۱	۳۰۴	۰/۰۰۱

آزمون تی تک نمونه، و p <۰/۰۵ معنادار است

تحلیل جدول ۱ نشان داد میانگین متغیر جو اخلاقی (۹۷/۱۲±۷۳/۱۸) بالاتر از نمره ملاک ۷۸، میانگین متغیر کیفیت زندگی کاری (۷۷/۱۶±۸/۶۸) کمی پایین تر از نمره ملاک ۷۸ و میانگین متغیر درگیری شغلی (۶۷/۳۲±۱۰/۷۵) بالاتر از نمره ملاک ۵۱ بود. آزمون تی تک نمونه ای نشان داد این تفاوت در سطح خطای ۰/۰۵ برای جو اخلاقی و درگیری شغلی، معنادار و برای کیفیت زندگی کاری، غیر معنادار است.

جدول ۲-ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	جو اخلاقی	کیفیت زندگی کاری	درگیری شغلی
جو اخلاقی	-		
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۵	-	
درگیری شغلی	۰/۳۰	۰/۴۳	-

آزمون ضریب همبستگی پیرسون، و p <۰/۰۵ معنادار است.

ضرایب همبستگی در جدول ۲ نشان داد بین جو اخلاقی و درگیری شغلی (r=۰/۳۰)، کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی (r=۰/۴۳) و جو اخلاقی و کیفیت زندگی کاری (r=۰/۳۵) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس و ضرایب تبیین برای پیش بینی درگیری شغلی

مدل	منبع تغییرات	مجموع مربعات (SS)	df	میانگین مربعات (MS)	F	Sig.	R	R^2	AR^2
جو اخلاقی	رگرسیون	۳۲۰۰/۱۶۲	۱	۳۲۰۰/۱۶۲	۳۰/۳۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۰۹۱	۰/۰۸۸
	باقی مانده	۳۱۹۴۹/۰۵۱	۳۰۳	۱۰۴/۴۴۲					
	کل	۳۵۱۴۹/۲۱۳	۳۰۴						
جو اخلاقی و کیفیت زندگی کاری	رگرسیون	۷۳۴۶/۱۸۸	۲	۳۶۷۳/۰۹۴	۳۹/۹	۰/۰۰۱	۰/۴۵۷	۰/۲۰۹	۰/۲۰۴
	باقی مانده	۲۷۸۰۳/۰۲۵	۳۰۲	۹۲/۰۶۳					
	کل	۳۵۱۴۹/۲۱۳	۳۰۴						

آزمون تحلیل واریانس یک راهه، و p <۰/۰۵ معنادار است.

طبق جدول ۳، جو اخلاقی می تواند ۰/۳۰ از واریانس متغیر درگیری شغلی را به تنهایی تبیین کند؛ در حالی که با اضافه شدن متغیر کیفیت زندگی کاری به معادله رگرسیون، این دو متغیر با هم می‌توانند ۰/۴۵۷ واریانس متغیر درگیری شغلی را تبیین کنند که به لحاظ آماری سهم معنی‌داری در پیش بینی این متغیر دارا هستند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون برای پیش بینی درگیری شغلی از روی جو اخلاقی و کیفیت زندگی کاری

متغیر	B	Beta	خطای استاندارد	t	P-value
مقدار ثابت	۴۵//۸۶	–	۲/۶۷	۱۷/۲۰	۰/۰۰۱
جو اخلاقی	۰/۲۷۶	۰/۴۳	۰/۰۳۳	۸/۲۳	۰/۰۰۱
مقدار ثابت	۳۹/۹۹۴	–	۴/۵۸	۷/۴۲	۰/۰۰۱
جو اخلاقی	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۰۴۸	۳/۱۶۵	۰/۰۰۲
کیفیت زندگی کاری	۰/۲۴	۰/۳۷	۰/۰۳۵	۶/۷۱	۰/۰۰۱

آزمون ضریب رگرسیون، و p <۰/۰۵ معنادار است.

طبق جدول ۴، جو اخلاقی با (Beta=۰/۴۳ و P=/۰۰۱) قابلیت پیش بینی درگیری شغلی معلمان را دارد. با اضافه شدن متغیر کیفیت زندگی کاری به معادله، سهم جو اخلاقی در تبیین درگیری شغلی (Beta=۰/۱۷ و P=/۰۰۲) و سهم کیفیت زندگی کاری در تبیین درگیری شغلی (Beta=۰/۳۷ و P=/۰۰۱) است که هر دو معنادار بود.

بحث

هدف تحقیق حاضر، پیش بینی میزان درگیری شغلی معلمان از روی کیفیت زندگی کاری شان و وجود جو اخلاقی در سازمان است. نتایج نشان داد میانگین متغیر جو اخلاقی بالاتر از نمره ملاک و در سطح نسبتاً مطلوبی بود و به نوعی معلمان، ادراک مطلوبی از جو اخلاقی حاکم بر سازمان آموزش و پرورش و مدرسه خودشان داشتند. یافته های پژوهش حاضر، بیانگر این است که در سازمان آموزش و پرورش طبق نظر معلمان، مهمترین دغدغه، خوبی همه افراد در سازمان است، افراد تا حد زیادی به دنبال رشد نیکی ها و خوبی های یکدیگر هستند، قانون یا اصول اخلاقی حرفه ای، ملاحظه اصلی است و فراتر از هر ملاحظه دیگری، قانون را نسبتاً رعایت می کنند، تا حد زیادی تابع سیاست گذاری ها و برنامه های ابلاغی هستند و آنها را رعایت می کنند. در همین راستا رحیمی و بهارلویی (۱۳۹۷) جو اخلاقی حاکم بین کارکنان دانشگاه آزاد نجف آباد را بالا، اما برهانی و همکاران (۱۳۹۳)، جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان های آموزشی یزد را پایین ارزیابی کردند [۳۰-۲۹]. این نشان می دهد که وضعیت جو اخلاقی در سازمان های مختلف از دیدگاه اعضاء وابسته به آن سازمان، متفاوت است.

نتایج نشان داد میانگین متغیر کیفیت زندگی کاری کمی پایین تر از نمره ملاک و در سطح نسبتاً نامطلوبی بود. این نتایج بیانگر این است که معلمان پرداخت پاداش جبران خدمت در سازمان را مناسب و منصفانه نمی دانند، معتقدند حقوق و مزایای سازمان نسبت به سازمان های دیگر، مناسب نیست، ساعات کاری در سازمان، مناسب ارزیابی نمی گردد، در انجام وظایف از استقلال عمل کافی برخوردار نیستند، فرصت مناسب برای رشد قابلیت های شان کمتر فراهم است، امکان پیشرفت شخصی کمتر مهیاست، فرصت رشد و ارتقاء حرفه ای در کار کمتر وجود دارد، افزایش حقوق به نسبت افزایش پایه و رتبه، پیشرفت مناسبی ندارد، ثبات و امنیت شغلی در سازمان کمتر وجود دارد، تساوی و عدالت بین کارکنان اعمال نمی گردد، تغییر شرایط کار از لحاظ جغرافیایی مناسب نیست و زمان کافی برای تفریح با خانواده و دوستان وجود ندارد. همچنین کوشکی و همکاران (۱۳۹۱) کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ذاکریان و همکاران (۱۳۹۲) کیفیت زندگی کاری کارگران شاغل در صنایع خودروسازی تهران و ایمنی و همکاران (۱۳۹۲) کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر همدان را در حد متوسط ارزیابی کردند [۳۳-۳۲-۳۱]. این نشان می دهد که با توجه به پیشینه تجربی تحقیقات داخلی و خارجی، وضعیت کیفیت زندگی کاری در سازمان های مختلف از دیدگاه اعضاء وابسته به آن سازمان، متفاوت است و در بعضی سازمان ها بالا و بعضی دیگر در حد متوسط و یا پایین ارزیابی شده اند.

نتایج نشان داد میانگین متغیر درگیری شغلی بالاتر از نمره ملاک و در حد نسبتاً مطلوب بود. زیرا اکثر معلمان علیرغم نارضایتی از کیفیت زندگی کاری شان معتقد بودند که هنگام کار در این سازمان، احساس می کنند انرژی زیادی داشته و دارای توان مضاعف می باشند، احساس می کنند از نظر روحی و روانی توان انجام این کار را دارند، فکر می کنند هر کاری که انجام میدهند با اهمیت بوده و هدفمند می باشد، به شدت به آن علاقه مند بوده و خود را وقف این کار کرده اند، از کاری که در این سازمان دارند احساس غرور و افتخار می کنند، این شغل برای شان چالش برانگیز (نه انقدر سخت نه آنقدر مشکل) است، مواقعی که به شدت درگیر کار می باشند احساس خوبی به آنها دست می دهد و جدایی از این شغل برای شان سخت است.

همچنین ضیایی و همکاران (۱۳۹۴) میزان درگیری شغلی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان دالاهو (کرمانشاه) و خالصی و همکاران (۱۳۹۱) میزان درگیری شغلی پرسنل شاغل در بیمارستان‌های آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی کردستان را در حد متوسط گزارش کردند [۳۵-۳۴]. می توان گفت که با توجه به پیشینه تجربی تحقیقات داخلی، وضعیت درگیری شغلی در سازمان های مختلف از دیدگاه اعضاء، متفاوت است و در بعضی سازمان ها بالا و بعضی دیگر در حد متوسط ارزیابی شده اند.

نتایج نشان داد بین جو اخلاقی و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی هر چه ادراک معلمان از جو اخلاقی حاکم بر سازمان آموزش و پرورش مطلوب تر باشد به همان اندازه بر درگیری شغلی آنها افزوده خواهد شد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۹)، Müjdelen (۲۰۱۲)، Shafique (۲۰۱۳)، Shabgoo Monsef و همکاران (۲۰۱۴)، Lau و همکاران (۲۰۱۷) و Akanni (۲۰۱۹) که رابطه مثبت و معنادار جو اخلاقی و درگیری شغلی را گزارش کردند همسویی و مطابقت دارد [۲۲-۹-۲۵-۳۷-۳۶-۲۴]. این گونه قابل استدلال است که ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان بر نگرش و واکنش آنان نسبت به شغل خود و سازمان اثرگذار خواهد بود. ادراک مثبت کارکنان از اصول اخلاقی سازمان و مشاهده پایبندی تمامی کارکنان به آنها، پیامدهای نقشی و فرانقشی مثبتی همچون فداکاری در شغل، وفاداری، تعهد، درگیر شدن و رفتار شهروندی سازمانی را به همراه خواهد داشت. کارکنانی که به اصول اخلاقی پایبند هستند همواره تلاش می کنند تا با برنامه ریزی درست، وظایف شغلی خود را به بهترین شکل انجام دهند، از منابع سازمان به نفع سازمان و موفقیت آنان استفاده کنند، برای زمان خود ارزش قائل هستند و از انجام کارهای غیر اخلاقی مانند بی توجهی به شغل، کم کاری و رفتارهای ضد تولید پرهیز نمایند. از سوی دیگر، وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان و رعایت اخلاق کاری توسط مدیران و کارکنان موجب کاهش تنش ها، تعارضات و تبعیض های شغلی شده و با فراهم کردن محیطی توأم با آرامش، موجب افزایش درگیری شغلی کارکنان و بهبود عملکرد شغلی خواهد شد. Mitonga- Monga & Cilliers (۲۰۱۵) بر این باورند اگر کارکنان احساس کنند که سازمان دارای شاخص های اخلاقی بوده و این شاخص ها برای مدیران سازمان و کارکنان آن مهم می باشد و به خوبی رعایت می شوند و همه کارکنان در مقابل این شاخص ها مسئول هستند و تبعیضی صورت نمی گیرد، آنگاه ضمن اطمینان خاطر از وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان، تمامی تلاش خود را برای انجام وظایف شغلی به کار خواهند گرفت که این امر می تواند تعهد شغلی کارکنان را افزایش و درگیری شغلی آنها را بیشتر کند [۳۸]. فریدونی و همکاران (۱۳۹۴)، معتقد هستند که پایبندی به اصول اخلاقی در سازمان، فضای حاکم بر سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. در صورتی که فضای حاکم بر سازمان، فضایی همراه با اخلاق باشد، وجود چنین فضایی برای کارکنان موجب ایجاد تعهد و تمایل به ادامه فعالیت می شود و خود عملکرد کلی سازمان را بهبود می بخشد [۲۳].

نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی هر چه معلمان از کیفیت زندگی کاری خود رضایت بیشتری داشته باشند به همان اندازه بر درگیری شغلی آنها افزوده خواهد شد. در همین راستا میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۹)، تعجبی و همکاران (۱۳۹۴)، فریدونی و همکاران (۱۳۹۴)، روشن بین و پهلوان (۱۳۹۴)، فرهنگی و همکاران (۱۳۹۶)، Lambert و همکارانش (۲۰۱۳)، Alqarni (۲۰۱۶) و Sahni (۲۰۱۹) به نتایج مشابه با تحقیق حاضر دست یافتند [۱۶-۱۵-۴۲-۴۱-۴۰-۲۳-۳۹-۲۲] که این نشان از تاثیر گذاری متغیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن بر بهبود درگیری شغلی افراد در سازمان های مختلف است. در واقع می توان گفت در سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی، چنانچه فرد از کیفیت زندگی خود رضایت داشته باشد به طور یقین در او انگیزه و روحیه مثبتی جهت انجام سایر امور ایجاد شده و این انگیزه به نوبه خود در زمینه شغل افراد نیز تأثیرگذار خواهد بود و دست کم باعث افزایش تلاش فرد در زمینه شغل مورد نظر او خواهد بود و در واقع نیروی محرکه اولیه جهت انجام وظایف شغلی در او ایجاد خواهد شد و اگر سایر شرایط شغلی نظیر پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، داشتن موقعیت ایمن و پیشرفت، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی، قانون گرایی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی فراهم باشد در نتیجه درگیری شغلی افراد نیز افزایش خواهد یافت.

بر اساس یافته ها، پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش، در زمینه جو اخلاقی، هنجارها و قوانین اخلاقی تدوین نموده و تصویب نمایند. مصوب نمودن این قوانین و سیاست های اخلاقی و آگاه نمودن همه کارکنان از وجود این قوانین و تضمین ضمانت اجرا جهت اجرای این قوانین، بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان را کمتر کرده و پذیرش اینگونه رفتارها را در جو همکاران، سخت تر می نماید و از این طریق جو اخلاقی سازمان را می توان افزایش داد. همچنین با توجه به تاثیر معنادار جو اخلاقی بر درگیری شغلی، پیشنهاد می شود که سازمان های آموزشی به طور خاص و سایر

سازمان ها به طور عام، توسعه و تقویت جو اخلاقی را به عنوان امری مهم، سر لوحه برنامه های خود قرار دهند تا بتوانند میزان درگیری شغلی را در بین پرسنل افزایش دهند. با توجه به تاثیر معنادار کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی، پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان آموزش و پرورش از طریق افزایش مشارکت شوراهای صنفی معلمان در سیاستگذاری ها و تصمیم گیری ها، توجه به افزایش حقوق ها و مزایای آن ها به صورت عادلانه، ایجاد فرصت های ارتقا و پیشرفت و بهبود فضای محیط کار، کیفیت زندگی کاری آنها را افزایش داده که این خود موجب افزایش عملکرد شغلی و بهره وری سازمانی می گردد.

از جمله محدودیت های این پژوهش استفاده صرف از پرسش نامه های خودگزارش دهی برای ارزیابی متغیرها، محدود شدن نمونه پژوهش به معلمان شهر کاشان و بررسی و جمع آوری مقطعی داده ها بود. به علت بیماری Covid-19 ارائه پرسشنامه ها به صورت حضوری و استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم یا نمونه گیری خوشه ای امکان پذیر نبود.

نتیجه‌گیری

بر اساس بررسی پیشینه نظری و تجربی تحقیقات داخلی و خارجی و همچنین نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان به این نتیجه رسید که برقراری جو اخلاقی در مدرسه و ادراک مثبت معلمان از جو موجود و بهبود کیفیت زندگی کاری آنها می‌تواند بر احساس مسئولیت شان نسبت به شغل خود و به عبارت دقیق‌تر بر میزان درگیری شغلی آنها تأثیر مثبت داشته باشد و افزایش درگیری شغلی معلمان نیز می تواند پیامدهای مثبت درون سازمانی و برون سازمانی داشته باشد.

ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر، مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه کاشان (مصوب شورای آموزشی- پژوهشی دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان به شماره نامه ۱۰۵۹۴۱۴) است و دکتر حمید رحیمی به عنوان استاد راهنما در این پایان نامه شرکت داشتند.

تضاد منافع

مقاله حاضر برای هیچکدام از نویسندگان، تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهر کاشان که در این پژوهش ما را یاری نمودند تقدیر و تشکر به عمل آورند.

منابع

1. Ponnu C. H. & Chuah C. C. Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia, *African Journal of Business Management*, 2010; 4 (13): 2676-2692.
2. Steyn T. Effective implementation of continuing professional development for South African teachers. *Acta Academia*, 2009; 41(2): 256-279.
3.Khanifar H., Amiri A., Jandaghi G., Ahmadi Azarm H. & Hoseini S. Relationship between organizational justice and employee engagement at work in social exchange theory framwork. *Organizational Culture Management*, 2010; 8(21): 177-200. [Persian].
4. Raymond T. & Mjoli T. The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor-car manufacturing company in Eastern London, South Africa. *Journal of Business & Economic Management*. 2013; 6(1): 25-35.
5. Kanungo R. N. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 1982; 67(1): 341-349.
6. Gillet N., Fouquereau E. & Bonnaud-Antignac A. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and Nurses' quality of work life, *International Journal of Nursing Studies*, 2013; 50 (10): 1359-1367.
7. Schaufeli W. B., Salanova M., Gonzalez-Roma V. & Bakker B. A. The measurement of engagement and burnout: Two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2013; 3: 71-99.
8. Lewis P. S., Goodman S. H., Fandt P. M. & Michlitsch J. F. *Management: challenges for tomorrow's leaders*, South-Western College Pub, 2016.
9. Akanni A. A. Organizational climate and gender differences in work engagement among non-teaching staff in a Nigerian University, European Review of Applied Sociology, 2019; 12(19): 1-5.
10. Chaudhary R., Rangnekar S. & Barua M. K. HRD climate, occupational self-efficacy and work engagement: a study from India. *The Psychologist-Manager Journal*, 2014; 15 (2): 86-105.
11. Cullen J. B., Parboteeah K. P. & Victor B. The effect of ethical climate on organizational Commitment. Journal of Business Ethics, 2003; 46: 127-141.
12. Wang Y. & Hsieh, H. Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: a multilevel analysis. *J Bus Ethics*, 2012; 105(4): 535-545.
13. Filipova A. Relationship among ethical climates, perceive organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled

nursing facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 2009; 20 (10): 1-23.
14. Victor B. & Cullen J. B. A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 1987; 9: 51-71.
15. Alqarni S. A. Quality of work life as a predictor of work engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University, *International Journal of Humanities and Social Science*, 2016; 6 (8): 118-136.
16. Sahni J. Exploring what constitutes 'quality' in quality of work life for female employees? *International Journal for Quality Research*, 2019; 11 (4): 785-798.
17. Jaharuddin N. S. & Zainol L. N. The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *South East Asian Journal of Management*, 2019; 13: 106.
18. Filippo E. B. *Personal management*, MC Graw-Hill publishing. 1998.
19. Srivastava S. & Kanpur R. A. study on quality of work life: key elements & its implications, *IOSR Journal of Business and Management*, 2014; 16: 54-59.
20. Kanten S. & Sadullah O. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012; 62: 360-366.
21. Gupta M. & Sharma P. Factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu Region. *Sri Krishna International Research & Educational Consortium*, 2011; 2(1): 79-89.
22. Mirhashemi M. & Sharifi H. Relationship between perceived work environment factors (job roles, job characteristics, supervisory style and organizational structure) with job involvement in Faculty Members of University. *Journal of Psychological Studies*, 2010; 6(4): 57-84. [Persian].
23. Fereyduni M., Asadi H. & Jalali Farahani M. modeling relationship between perceived organizational justice and job involvement in the Staff of Sport and Youth Ministry. *Contemporary Studies on Sport Management*, 2015; 5(10): 85-95. [Persian].
24. Müjdelen Y., Miray Y. & Sinem E. The effect of ethical climate on work engagement. *Social and Behavioral Sciences*. 2012; 58(12): 724-733.
25. Lau P., Terpstra T., Lien B., Hsu Y. & Chong C. Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 2017; 11 (4): 251-270.
26. Hasanzadeh M. S., Hasanzadeh T. & Fonun Hasani B. The effect of organizational ethical climate on silence of employees with the mediating role of understanding organizational support. *Public Administration Perspaective*, 2018; 9(2): 87-110. [Persian].
27. Walton R. E. Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, 1973; 15 (1): 11-21.
28. Ahvazian Z., Ghayyumi A. & Kavousi E. The role of organizational culture components in improving employee's quality of work life. *Journal of Cultural Management*, 2016; 10(3): 85-107. [Persian].
29. Rahimi H. & Baharlooei F. The effect of ethical climate on trust in teamwork with the meditating role of ethical behavior. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 2018; 7(2): 129-158. [Persian].
30. Borhani F., Hosseini H., Abbaszadeh A., Abbasi M. & Fazljoo E. Nurses' perception of the ethical climate in teaching hospitals affiliated to Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd, *Medical Ethics*, 8(29), 41-65. [Persian].
31. Koushki M. S., Akbari Sari A., Arab M. & Ahmadi Engali K. Quality of working life and its relation with productivity of nurses' performance in Shahid Beheshti University of Medical Sciences hospitals. *SJSPH*, 2013; 10 (4): 81-90. [Persian].
32. Zakerian S., Teymouri G., AhmadNejad I., AbbasiNia M., Rahmani A. & Asghari M. Evaluation and effect dimension of quality of work life on job satisfaction in the automotive industry. *Iran J Ergon.* 2014; 1 (3): 36-46. [Persian].
33. Imani B., Karamporian A. & Hamidi Y. The relationship between quality of work life and job stress in employees the foundation of Martyrs and Veterans Affairs of Hamadan. *J Mil Med*. 2014; 15 (4): 253-257. [Persian].
34. Ziaei M., Rezaei G., Yarmohammadi H., Khoshboo E. & Gharagozlou F. The relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Dalahou (Kermanshah) secondary schools in 2013. *Iran J Ergon*. 2015; 3 (1): 59-64. [Persian].
35. Khalesi N., Salehi M., Moradi F., Ahadi Nejad B., Mohamadi R. & Rohani B. The relationship between servant leadership and job involvement in teaching Hospitals Affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences: 2011. *JHA*, 2012; 15 (47): 23-32. [Persian].
36. Shafique I. discovering the effect of organizational ethical climate on knowledge management, *Management and Administrative Sciences Review*, 2013; 2(3): 304-321.
37. Shabgoo Monsef M., Fadaei M. & Afshin Pour H. The impact of organizational ethical climate on employee participation in knowledge management process, in Guilan organization of economic affairs and finance, and tax department. *Journal of Business Economics & Management Studies*, 2014; 2 (6): 8-19.
38. Mitonga- Monga J. & Cilliers F. Ethic's culture and ethics climate in relation to employee engagement in a developing country setting. *Journal of Psychology in Africa*. 2015; 25(3): 242-249.

39. Taajobi M., Abbaszadeh M., Hasani M. & Ghalavandi H. The role of perceived organizational justice on job involvement; mediating organizational identification test. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 2016; 5(12): 153-174. [Persian].
40. Roshanbin S. & Pahlavan M. the relationship between quality of life and Job involvement at exceptional schools in Sari. *J Except Educ*. 2015; 2 (130): 23-30. [Persian].
41. Farhangi A., Fotovat B., Abdarzadeh P. & Sarhadi Nezhad M. The role of personality traits on job involvement with considering quality of work life as mediator. *Management Researches*, 2017; 10(37): 5-28. [Persian].
42. Lambert E. G., Hogan N. L., Cheeseman K. & Barton-Bellessa S. M. The relationship between job stressors and job involvement among correctional staff: a test of the job strain model. *Howard J Crim Justice*, 2013; 52: 19-38.