

نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد

راضیه جماعتی اردکانی^{*۱}

تاریخ پذیرش: ۱۱ مهر ۱۳۹۶

تاریخ دریافت: ۲۵ اردیبهشت ۱۳۹۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی در کشاورزان استان یزد می‌باشد که با استفاده از تحلیل همبستگی انجام گرفته است. نمونه‌ای به حجم ۳۹۰ نفر از کشاورزان روستایی استان یزد به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند و از طریق پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها از طریق روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی ارتباط مثبت معنی‌داری با رضایت از زندگی داشتند ($p < 0/01$). همچنین رضایت از زندگی توسط این متغیرها (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) پیش‌بینی شد ($p < 0/001$). در کل نتیجه گرفته شد که هر سه متغیر کیفیت زندگی کاری، امنیت و رضایت شغلی نقش مهمی در ارتباط با رضایت از زندگی در کشاورزان روستایی دارند.

کلمات کلیدی: کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی، رضایت شغلی، رضایت از زندگی.

۱ - مربی گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اردکان
(* - نویسنده مسئول: jamaati@ardakan.ac.ir)

مقدمه

رضایت از زندگی را می‌توان به‌عنوان جامع‌ترین ارزیابی افراد از شرایط زندگی خود در نظر گرفت (دینر^۱، ۲۰۰۰). رضایت از زندگی با مفاهیم بهزیستی، کیفیت زندگی و شادمانی متفاوت است. در تعریفی، رضایت از زندگی را ارزیابی ذهنی از کیفیت زندگی فردی بیان کرده‌اند که مؤلفه شناختی دارد و پیش‌بینی قدرتمندی برای سلامت روان به حساب می‌آید (لیبومیرسکی^۲، ۲۰۰۱). رضایت از زندگی در واقع رضایت از تمامی حوزه‌های زندگی است (سوسا^۳ و لیبومیرسکی، ۲۰۰۱). از جمله عواملی که ممکن است رضایت از زندگی را تحت تأثیر قرار دهند می‌توان به کیفیت زندگی کاری^۴، امنیت شغلی^۵ و رضایت شغلی^۶ اشاره کرد.

کیفیت زندگی کاری به‌معنای دادن فرصت به کارکنان برای تصمیم‌گیری درباره محصولات یا خدمات شغل، یا مکان شغلشان که می‌خواهند آن را به‌صورت اثربخش‌ترین وضعیت ارائه‌دهند، تعریف می‌شود و اگر کار در شرایط روانشناختی سالم و با کشش‌ها و همکاری متقابل انجام گیرد، به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری، رشد و نوعی احساس مثبت به کار و محیط آن به‌نام رضایت شغلی منجر می‌شود. این احساس علاوه بر تأمین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی، سبب سلامتی جسمانی و روانی و وفاداری و بالاخره بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان نیز می‌شوند (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷). نتایج کیفیت زندگی کاری علاوه بر تأمین منابع کارکنان، سازمان و جامعه نتایج متعددی در سه زمینه فردی (همدلی و هماهنگی بیشتر کارکنان با یکدیگر، حفظ عزت‌نفس، کاهش نگرانی، و اضطراب و خستگی)، سازمانی (کاهش غیبت و ترک خدمت، افزایش تولید، بهبود کیفیت محصول و در نهایت افزایش بهره‌وری و افزایش عملکرد) و نتایج اجتماعی (افزایش ارزش سرمایه‌های انسانی، مشارکت و همکاری در رفع مشکلات اجتماعی و افزایش رضایت از زندگی در جامعه) می‌باشد (جانسرود^۷، ۲۰۰۲).

امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به‌خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست‌یابند، با فراغ‌بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد، از این رو موضوع امنیت شغلی برای سازمان‌ها مهم تلقی شده و به‌عنوان یک پدیده ذهنی تعریف می‌شود، یعنی احساس و ادراک فرد امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده وجود نداشته‌باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته‌باشد ولی فرد احساس خطر نکند (مور و پاک^۸، ۲۰۰۷). از این رو سازمان‌ها در تلاش‌اند با افزایش امنیت شغلی و تأمین نیازهای کارکنان به آن

1 - Diener

2 - Lybomirsky

3 - Sousa

4- Quality of work life

5- Job security

6- Job satisfaction

7 - Johnsrud

8 - Mouhr and Puck

بازدهی لازم برسند. ادراک امنیت شغلی بالا توسط کارکنان تأثیر چشمگیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه، هم‌چون قصد ترک‌شغل دارد (سنوبر و رحیمی اقدام، ۱۳۹۳).

گاهی اوقات عبارت کیفیت زندگی کاری، مفاهیم فراوانی را در بر می‌گیرد که یکی از آن‌ها رضایت شغلی است (دالز^۱، ۱۹۹۷). اگرچه در برخی از متون، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، اما بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند و تفاوت آن‌ها در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است و این دو متغیر اثری متقابل بر روی یکدیگر دارند (سیرگای و همکاران^۲، ۲۰۰۱). پیرامون مفهوم رضایت شغلی، تعاریف بسیاری ارائه شده است. برخی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده‌اند و برخی دیگر نیز به عوامل وابسته به شغل توجه کرده‌اند. برخی رضایت شغلی را به‌عنوان پاسخ‌های عاطفی مؤثر و کلی کارکنان به خود کار تعریف می‌کنند (تی سائی و همکاران^۳، ۲۰۰۷). بعضی نیز رضایت شغلی را نوعی خشنودی و رضایت‌خاطر فرد از شغل خود در سازمان تعریف می‌کنند، که با کار مناسب، استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (میرکمالی، ۱۳۸۳). به‌طور کلی، رضایت شغلی حالتی احساسی و عاطفی و نگرشی است که چگونگی احساس کلی کارکنان را درباره شغلشان یا حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور^۴، ۱۹۹۷). به باور تونتز^۵ (۲۰۰۵) رضایت شغلی یک عامل مهم در نگه‌داشت جمعیت در نواحی روستایی و عدم مهاجرت روستائیان می‌باشد. لو و همکاران^۶ (۲۰۰۸) در مطالعات خود دریافتند که بین افزایش مشارکت اجتماعی و کاهش میزان تعارضات در بین روستائیان با افزایش رضایت شغلی آنان به دلیل توفیق و کامیابی شغلی و بهبود عوامل محیطی کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پارسا و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود بر روی کارکنان بیمارستان نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری با رضایت از زندگی ارتباط معنی‌داری داشته است. نتایج یافته‌های یک پژوهش نشان‌داد که امنیت شغلی و امنیت اقتصادی بیش‌ترین تأثیر را بر روی رضایت از زندگی در میان دانشجویان داشتند (حیدری و محسنی تبریزی، ۱۳۹۱). هم‌چنین نتایج نشان‌داد که رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان داشت (شفیع‌زاده و کامروا، ۱۳۹۳). در یک تحقیق بر روی معلمان نشان‌داد که رضایت شغلی با کیفیت زندگی رابطه معنی‌دار و مثبتی داشته است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴). خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی دریافتند که بین رضایتمندی شغلی، کیفیت زندگی و رضایتمندی زناشویی رابطه مثبت معنی‌داری در پزشکان وجود دارد. به‌علاوه نتایج مطالعه‌ای بر روی پرستاران ترکیه نشان‌داد که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت (سیمت و همکاران^۷، ۲۰۰۳). نتایج تحقیقی که توسط هوآ^۱ (۲۰۰۶) انجام گرفته نشان-

1 - Dales
2 - Sirgay et al
3 - Tsai et al
4 - Spector
5 - Tonts
6 - Lu et al
7 - Cimete et al

داده است که کیفیت زندگی بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت شغلی، تأثیر مثبتی دارد.

تحقیقات ذکر شده در بالا نشان دادند که کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی در نمونه‌های آماری مختلف، با یکدیگر مرتبط هستند، اما ارتباط بین این متغیرها هنوز در جامعه کشاورزان روستایی انجام نشده است و پژوهش حاضر برای اولین بار به بررسی رابطه بین این متغیرها در جامعه روستائیان یزدی پرداخت. البته توسعه روستایی، مستلزم توجه اساسی به عوامل اصلی تولید در بخش نیروی انسانی است و از سوی دیگر روستائیان به‌عنوان نیروی انسانی مهم در بخش کشاورزی از عوامل اساسی و سهم‌دار در بخش توسعه روستایی هستند و با توجه به این که رضایت شغلی به‌عنوان بخشی از فرایند ارزیابی نیازها برای برنامه‌ریزی بهسازی نیروی انسانی در نواحی روستایی مطرح است، پس سهم بسزایی در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در نواحی روستایی خواهد داشت. بنابراین با توجه به آن چه گفته شد پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال کلی بود که آیا بین کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کشاورزان روستایی رابطه معناداری وجود دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال کلی چهار فرضیه مورد بررسی قرار گرفت: ۱- بین کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در کشاورزان رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بین امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کشاورزان رابطه معناداری وجود دارد. ۳- بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی در کشاورزان رابطه معناداری وجود دارد. ۴- امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی رضایت از زندگی کشاورزان نقش معنی‌داری دارند.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل همبستگی انجام گرفته بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی روستائیان (۱۲۵۸۹۴ نفر) استان یزد بود که با استفاده از جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۱) نمونه‌ای به حجم ۳۹۰ نفر از روستاهای شهرستان‌های مختلف استان یزد به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای (مرحله اول انتخاب روستاهایی در استان یزد و در مرحله دوم انتخاب نمونه کشاورز در هر روستا) انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی و درصد فراوانی برای توصیف جمعیت شناختی پژوهش و میانگین و انحراف معیار برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد. همچنین از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسشنامه امنیت شغلی

این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده که توسط نیسی و همکاران (۱۳۷۹) تهیه شده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان) می‌باشد. طیف پاسخ‌دهی آن از نوع لیکرت ۵ سطحی می‌باشد. این پرسشنامه در ابتدا توسط کمالی (۱۳۷۵) مورد استفاده قرار گرفت و

پایایی آن از روش آلفای کرونباخ تأیید گردید. هم‌چنین توسط نیسی (۱۳۷۹) نیز مورد استفاده قرار گرفت که ضریب روایی آن از طریق همبسته‌کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۳۳ به دست آمد، ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد (سقایان، ۱۳۹۰).

پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه توسط دانت^۱ (۱۹۶۶) در قالب نظریه دو عاملی هرزبرگ (عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی) تهیه شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ گویه است که از نوع لیکرت ۷ سطحی می‌باشد. جهانی (۱۳۸۳) اعتبار این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کرده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ گویه است که توسط والتون^۲ (۱۹۷۳) بر مبنای طیف پنج رتبه‌ای لیکرت ساخته شده است. ۸ مؤلفه کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. سطوح کیفیت زندگی کاری در این مقیاس در سه سطح پایین، متوسط و بالا مشخص شده است. ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمده است.

پرسشنامه رضایت از زندگی

این مقیاس از ۵ گزاره که مؤلفه احساس ذهنی بهزیستی را در مقیاس ۵ سطحی لیکرت اندازه‌گیری می‌کند، تشکیل شده است. این پرسشنامه توسط دینر و همکاران^۳ (۱۹۸۵) ساخته شده است. اعتبار این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و روایی آن با محاسبه همبستگی نمره هر سؤال با نمره کل مقیاس در دامنه ۰/۷۰ تا ۰/۸۳ به دست آمده است.

نتایج

طبق این پژوهش از مجموع ۳۹۰ نفر آزمودنی، ۵۹ نفر (۱۵/۱ درصد) از شهرستان اردکان، ۵۹ نفر (۱۵/۱ درصد) از شهرستان اشکذر، ۴۷ نفر (۱۲/۰۵ درصد) از شهرستان بافق، ۵۹ نفر (۱۵/۱ درصد) از شهرستان تفت، ۴۸ نفر (۱۲/۳۰ درصد) از شهرستان خاتم، ۵۹ نفر (۱۵/۱ درصد) از شهرستان مهریز و ۵۹ نفر (۱۵/۱ درصد) از شهر یزد بودند. یافته‌های توصیفی نشان داد که بالاترین میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری مربوط به کشاورزان شهرستان یزد (۸۱/۷۵) و پایین‌ترین میانگین مربوط به کشاورزان شهرستان خاتم (۷۲/۸۶) بود. از لحاظ امنیت شغلی بهترین

1 - Dunnette

2 - Walton

3 - Diener et al

میانگین نمرات مربوط به کشاورزان شهر یزد (۶۶/۸۶) و پایین‌ترین میانگین مربوط به کشاورزان شهرستان اشکذر (۵۸/۰۰) بود. بالاترین میانگین در متغیر رضایت شغلی مربوط به کشاورزان شهرستان تفت (۶۱/۵۵) و پایین‌ترین میانگین برای کشاورزان شهرستان اشکذر (۴۰/۸۳) بود. از لحاظ رضایت از زندگی بهترین میانگین نمرات مربوط به کشاورزان شهرستان اردکان (۲۱/۶۸) و پایین‌ترین میانگین مربوط به کشاورزان شهرستان تفت (۱۷/۱۶) بود. در جدول ۱ نمرات مربوط به هر روستا به تفکیک ذکر گردیده است.

جدول ۱- میانگین نمرات متغیرهای کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی به تفکیک روستاها

متغیر روستا	میانگین کیفیت زندگی کاری	میانگین امنیت شغلی	میانگین رضایت شغلی	میانگین رضایت از زندگی
روستاهای شهرستان یزد	۸۱/۷۵	۶۶/۸۶	۶۱/۱۹	۲۱/۳۹
روستاهای شهرستان مهریز	۷۸/۲۷	۶۰/۵۱	۵۱/۴۸	۱۷/۷۹
روستاهای شهرستان تفت	۷۷/۳۷	۶۰/۴۱	۶۱/۵۵	۱۷/۱۶
روستاهای شهرستان اردکان	۷۵/۶۳	۶۰/۵۳	۵۲/۶۱	۲۱/۶۸
روستاهای شهرستان بافق	۷۵/۰۷	۶۴/۱۱	۵۳/۴۶	۲۰/۲۶
روستاهای شهرستان اشکذر	۷۳/۹۳	۵۸/۰۰	۴۰/۸۳	۱۸/۲۱
روستاهای شهرستان خاتم	۷۲/۸۶	۶۳/۵۶	۵۱/۶۸	۱۷/۴۲

جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده گردیده که طبق جداول ذیل گزارش گردیده است.

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در روستاییان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین امنیت شغلی و رضایت از زندگی در روستاییان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی در روستاییان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این سه فرضیه از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲- همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی

متغیرها	رضایت از زندگی	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۷	۰/۰۱
امنیت شغلی	۰/۴۱	۰/۰۱
رضایت شغلی	۰/۳۷	۰/۰۱

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی در جدول ۲ ارائه شده است. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری ($r=0/37, p < 0/01$)، امنیت شغلی ($r=0/41, p < 0/01$) و رضایت شغلی ($r=0/37, p < 0/01$) با رضایت از زندگی در روستاییان ارتباط مثبت معنی داری وجود داشت، بنابراین با توجه به نتیجه به دست آمده فرضیه اول تا سوم مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه چهارم: امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در پیش بینی رضایت از زندگی روستاییان نقش معنی داری دارند.

برای بررسی رابطه چندگانه بین متغیرهای مستقل (پیش بین) امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با متغیر وابسته (ملاک) رضایت از زندگی روستاییان، به روش گام به گام در جامعه مورد بررسی قرار می گیرد:

جدول ۳- تحلیل واریانس رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	p-مقدار
رگرسیون	۲۴۲۴/۰۸۸	۱	۲۴۲۴/۰۸۸	۷۷/۲۰۸	۰/۰۰۰
مانده	۱۲۱۸۱/۹۸۶	۳۸۸	۳۱/۳۹۷		
مجموع	۱۴۶۰۶/۰۷۴	۳۸۹			
رگرسیون	۲۷۶۴/۷۱۵	۱	۲۷۶۴/۷۱۵	۴۵/۱۷۸	۰/۰۰۰
مانده	۱۱۸۴۱/۳۶۰	۳۸۷	۳۰/۵۹۸		
مجموع	۱۴۶۰۶/۰۷۴	۳۸۹			
رگرسیون	۲۹۵۸/۹۷۹	۱	۲۹۵۸/۹۷۹	۳۲/۶۸۸	۰/۰۰۰
مانده	۱۱۶۴۷/۰۹۵	۳۸۶	۳۰/۱۷۴		
مجموع	۱۴۶۰۶/۰۷۴	۳۸۹			

با توجه به جدول ۳، p-مقدار تحلیل واریانس رگرسیونی در هر سه متغیر مستقل (پیش بین) امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری، برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ است، لذا، مدل رگرسیون فوق معنی دار است و فرض صفر رد می شود. بنابراین می توان یک مدل رگرسیون خطی بر مبنای متغیرهای مستقل برازش کرد.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	p-مقدار
	B	خطای معیار	بتا		
ثابت	۷/۱۷۳	۱/۳۵۵		۵/۲۹۳	۰/۰۰۰
امنیت شغلی	۰/۱۸۹	۰/۰۲۱	۰/۴۰۷	۸/۷۸۷	۰/۰۰۰
ثابت	۳/۶۸۹	۱/۶۹۸		۲/۱۶۸	۰/۰۳۱
امنیت شغلی	۰/۱۳۴	۰/۰۲۷	۰/۲۸۹	۴/۹۸۲	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۹۰	۰/۰۲۷	۰/۱۹۳	۳/۳۳۷	۰/۰۰۱
ثابت	۲/۴۱۲	۱/۷۵۹		۱/۳۷۱	۰/۱۷۱
امنیت شغلی	۰/۰۹۹	۰/۰۳۰	۰/۲۱۴	۳/۳۰۳	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۷۶	۰/۰۲۷	۰/۱۶۳	۲/۷۷۱	۰/۰۰۶
رضایت شغلی	۰/۰۲۹	۰/۰۱۱	۰/۱۵۱	۲/۵۳۷	۰/۰۱۲

همچنین نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که p- مقدار ضرایب رگرسیون به روش گام‌به‌گام در هر سه متغیر مستقل (پیش‌بین) امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری موردانتظار کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا هر سه متغیر مستقل (پیش‌بین) امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری قدرت پیش‌بینی متغیر وابسته (ملاک) رضایت از زندگی را دارند.

جدول ۵- شاخص‌های مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	مربع ضریب همبستگی	مربع ضریب همبستگی	خطای استاندارد
	چندگانه	تصحیح شده	چندگانه	برآورد
۱	۰/۴۰۷	۰/۱۶۴	۰/۱۶۶	۵/۶۰۳
۲	۰/۴۳۵	۰/۱۸۵	۰/۱۸۹	۵/۵۳۲
۳	۰/۴۵۰	۰/۱۹۶	۰/۲۰۳	۵/۴۹۳

با توجه به جدول ۵، در تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام در مجموع طی سه گام، سه مؤلفه امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با رضایت از زندگی دارای همبستگی چندگانه بوده‌اند. بر اساس ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، در اولین گام امنیت شغلی با رضایت از زندگی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۰۷ بوده است. در گام دوم با افزوده شدن متغیر رضایت شغلی ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۴۳۵ رسیده است. میزان ضریب همبستگی چندگانه افزوده شده برای رضایت شغلی ۰/۰۲۸ بوده است. درنهایت در گام سوم با افزوده شدن متغیر کیفیت زندگی کاری ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۴۵۰ رسیده است. میزان ضریب افزوده شده برای کیفیت زندگی کاری ۰/۰۱۵ بوده است. در مجموع این سه متغیر قادر به تبیین ۲۰/۳ درصد واریانس رضایت از زندگی بوده‌اند که ۱۶/۶ درصد مربوط به امنیت شغلی، ۲/۸ درصد مربوط به رضایت شغلی و ۱/۵ درصد مربوط به کیفیت زندگی کاری بوده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون خطی به روش گام‌به‌گام بین متغیرهای مستقل (پیش‌بین) امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با متغیر وابسته (ملاک) رضایت

از زندگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ معنی‌دار است و فرض تحقیق تأیید می‌شود. لذا می‌توان برای متغیر رضایت از زندگی یک مدل رگرسیون خطی بر مبنای متغیرهای امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری برآزش کرد. به عبارت ساده‌تر می‌توان از روی متغیرهای امنیت شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کشاورزان میزان رضایت از زندگی آن‌ها را پیش‌بینی کرد.

نتیجه‌گیری و بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی در روستائیان استان یزد بود. نتایج این پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی‌داری با رضایت از زندگی داشتند و توانستند رضایت از زندگی را به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کنند. این نتایج با یافته‌های پیشین (پارسا و همکاران، ۱۳۹۳؛ حیدری و محسنی تیریزی، ۱۳۹۱؛ شفیع‌زاده و کامروا، ۱۳۹۳؛ قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴؛ خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۴؛ سیمت و همکاران، ۲۰۰۳؛ هوا، ۲۰۰۶) همسو بودند.

کیفیت زندگی کاری، یکی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی آن‌ها می‌باشد؛ به طوری که تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری در ارتباط هستند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد (کروگر و همکاران^۱، ۲۰۰۲). رسالت کیفیت زندگی کاری، ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است. در کل می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از روش‌ها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارکنان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آن‌ها و افزایش کارایی سازمان است که در نهایت به برآورده شدن نیازهای کارکنان و بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶). و در نتیجه می‌تواند به افزایش رضایت از زندگی در کارکنان منجر شود. کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته‌اند. به‌طور کلی نتایج کیفیت زندگی کاری علاوه بر تأمین منابع کارکنان، سازمان و جامعه پیامدهای متعددی در سه زمینه فردی (همدلی و هماهنگی بیشتر کارکنان با یکدیگر، حفظ عزت نفس، کاهش نگرانی، اضطراب و خستگی)، سازمانی (کاهش غیبت و ترک خدمت، افزایش تولید، بهبود کیفیت محصول و در نهایت افزایش بهره‌وری و افزایش عملکرد) و اجتماعی (افزایش ارزش سرمایه‌های انسانی، مشارکت و همکاری در رفع مشکلات اجتماعی و افزایش رضایت از زندگی در جامعه دارد (لیندا و جان^۲، ۲۰۰۲).

در تحقیق حاضر، امنیت شغلی یکی از متغیرهای مرتبط با رضایت از زندگی در روستائیان بود. امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (خالقی سروش، ۱۳۷۶). تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی، و یا به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که

واقعاً شغل خود را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (سی و همکاران^۱، ۲۰۰۶). بنابراین عدم امنیت شغلی می‌تواند باعث فشار روانی بر روی فرد شده و سطح کیفیت و رضایت از زندگی را به حد پایینی برساند. از سوی دیگر احساس و داشتن واقعی امنیت شغلی می‌تواند باعث رضایت فرد از شغل و برآورده شدن نیازهای مادی و معنوی زندگی و در نتیجه رضایت و کیفیت بالای زندگی می‌شود.

برای روستاییان امنیت شغلی به مثابه قیمت مناسب برای محصولات کشاورزی، خرید به موقع محصولات، بیمه محصولات کشاورزی، حمایت به هنگام خسارت رسیدن به محصولات در نتیجه حوادث طبیعی، ارائه خدمات تکنولوژی و مهندسی و غیره می‌باشد. اگر روستاییان در این حیطه‌ها رضایت داشته باشند، امنیت شغلی بالایی نیز احساس خواهند کرد و در نتیجه زندگی و معاش و هزینه‌های زندگی آنان که در نتیجه این شغل تأمین می‌شود، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و از شغل و متعاقباً زندگی خود رضایت خواهند داشت. هم‌چنین می‌توان گفت به احتمال زیاد مهم‌ترین وجه امنیت شغلی در روستائیان به امنیت مالی و اقتصادی ختم می‌شود. وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و عدم امنیت با حالات هیجانی نامطبوع همراه است و با بروز اختلال همراه خواهد شد که باعث می‌شود مقداری از توان زیست‌شناختی و روان‌شناختی فرد صرف مبارزه با آن شود. وجود ناامنی هیجان نامطلوبی است که در ردیف فشارهای روانی آسیب‌زننده قرار می‌گیرد و فرد را از زندگی شاد و سالم و رضایتمند دور می‌کند. نداشتن ترس و بیم در زندگی و وجود امنیت مالی برای بشر از چنان جایگاهی برخوردار است که بدون آن هیچ فعالیتی ممکن نخواهد بود. هم‌چنان که مازلو (۱۹۵۴) وقتی می‌خواهد نیازهای انسان را در یک هرم بیان کند نیاز به امنیت را بعد از نیازهای فیزیولوژیک می‌آورد و به‌عنوان دومین نیاز بیان می‌کند.

در این پژوهش رضایت شغلی با رضایت از زندگی در روستائیان مرتبط بود. اهمیت رضایت شغلی از آن‌جا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی به‌عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی افراد ایفا می‌کند. در مقابل نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۷).

رضایت شغلی به‌عنوان یکی از شاخصه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و به‌عنوان یکی از عواملی است که می‌توان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرارداد. نگرش افراد در مورد شغلشان، در نحوه زندگی‌شان مؤثر بوده و تعیین‌کننده بخش عمده‌ای از مفهوم رضایت از زندگی می‌باشد (مامی‌زاده، ۱۳۷۹). رضایت شغلی می‌تواند از طریق مکانیسم‌های گوناگونی موجب بهبود سلامت و رضایت از زندگی گردد. در اینجا می‌توان به این موضوع اشاره نمود که افزایش حمایت‌های شغلی (مالی، عاطفی) در سطح سازمان و در بین کارکنان منجر به افزایش رضایت شغلی شده و می‌تواند به‌عنوان یک سازوکاری علی، سلامت و رضایت از زندگی را تحت تأثیر قرار دهد؛ چراکه فرد همواره خود را در شبکه‌ای از روابط اطمینان‌بخش شغلی با همکاران هم‌سطح و یا بالاتر از خود دیده و این مسئله

سبب کاهش سطح اضطراب، افسردگی و سوء بهداشت می‌شود (مارو^۱، ۲۰۰۶).

با توجه به تأیید رابطه بین کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کشاورزان در پژوهش حاضر، و با توجه به اهمیت بالای وظیفه‌ای که روستائیان در جهت رشد و شکوفایی اقتصادی و غذایی بر عهده آنان است، طراحی و اجرای برنامه‌های مدون و هدفمند از سوی دولت‌ها، برای تأثیرگذاری مثبت بر کیفیت زندگی، امنیت شغلی و رضایت شغلی آن‌ها در جهت بهبود رضایت از زندگی و نتیجتاً افزایش بهره‌وری آن‌ها، امری ضروری است. بدین معنی که کاهش میزان خوشنودی، رضایت و امنیت شغلی آن‌ها باید هشدار برای مسئولین باشد که این امر باعث مهاجرت هرچه بیشتر روستائیان به شهرها می‌شود. درحالی‌که باید سیاست‌گذاری دولت‌ها به گونه‌ای صورت گیرد که منجر به مهاجرت معکوس از شهرها به روستاها گردد. همچنین با توجه به این که کشاورزی در جامعه روستایی مهم‌ترین رکن زندگی است، بنابراین شناسایی مشکلات و مسائل مربوط به این بخش خصوصاً در زمینه امنیت شغلی، بیش از هر مسئله‌ای ضروری است. اختلاف سطح درآمد و رفاه در مناطق شهری و روستایی، به عنوان بزرگ‌ترین عامل مهاجرت از روستا به شهر می‌شود که مسئولین با کاهش این نابرابری‌ها می‌توانند نقش مؤثری در توسعه کشاورزی روستایی ایفا نمایند.

منابع

- پارسا، ش.، کسرائی، ش.، عبدی، ر.، رادمنش، م. و قاسم زاده، ا. ۱۳۹۳. رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه. رفاه اجتماعی، ۱۴ (۵۴): ۸۳-۶۱.
- جهانی، ز. ۱۳۸۳. بررسی رابطه رضایت شغلی معلمان با انگیزه پیشرفت و مهارت‌های تدریس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حیدری، م. و محسنی تبریزی، ع. ۱۳۹۱. بررسی تأثیر امنیت اجتماعی بر رضایت از زندگی در میان دانشجویان (مطالعه موردی: دانشجویان دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد تهران شمال). فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۰ (۳): ۱۳۶-۱۰۳.
- خالقی‌سروش، ف. ۱۳۷۶. بررسی سیستماتیک نظام امنیت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- خدابخشی‌کولایی، آ.، آزاد، م.، نویدیان، ع.، فلسفی‌نژاد، م. و رحمتی‌زاده، م. ۱۳۹۴. رابطه رضایت شغلی پزشکان مرد با رضایتمندی زناشویی و کیفیت زندگی همسران آن‌ها. پژوهش پرستاری، ۱۰ (۳): ۹۹-۸۹.
- سقایان، ر. ۱۳۹۰. رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران در

- شهرستان اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- شفیع آبادی، ع. ۱۳۸۷. نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی، رشد، تهران، ۳۴۰ ص.
- شفیع‌زاده، ح. و کامروا. ه. ۱۳۹۳. بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۲۴ (۸): ۸۹-۷۹.
- صنوبر، ن. و رحیمی اقدم، ص. ۱۳۹۳. رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی. *مجله راهبرد فرهنگ*، ۲۶: ۲۰۷-۱۷۹.
- قاسمی، س. ر.، رجبی‌گیلان، ن.، رشادت، س. و احمدیان، م. ۱۳۹۴. سنجش رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب در سال ۱۳۹۲. *مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۱۳ (۱): ۱۳-۲۶.
- مامی‌زاده، ج. ۱۳۷۹. غیبت کارکنان در سازمان. مرکز آمار ایران. نشریه داخلی. ۱۵۸.
- میرکمالی، س. م. ۱۳۸۳. رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. چاپ سوم، انتشارات یسطرون، تهران، ۴۷۲ ص.
- میرکمالی، س. م. و نارنجی‌ثانی، ف. ۱۳۸۷. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۴ (۲): ۱۰۱-۷۱.
- Cimete, G., Gencalp, N. S., and Keskin, G. 2003. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2): 151-158.
- Dales, B. 1997. Personnel, the management of people at work. Max Well Macmillian International Edition.
- Diener, E. 2000. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55: 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., and Griffin, S. 1985. The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Hua, J. 2006. A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction. Master thesis: Public Affairs Management.
- Johnsrud, L. K. 2002. Measuring the quality of faculty and administrative worklife: Implications for college and university campuses. *Research in Higher Education*, 43(3): 379-395.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D. and Tjam, E. 2002. Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work

- life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 2(1): 2- 6.
- Linda, K. and John, S. 2002. Measuring the quality faculty and administrative work life: implication for college and university campuses. *Journal of Research S. H. Higher Education*. 43 (3): 380-395.
- Lu, H., While, A. and Barriball, I. 2008. Job satisfaction among rural peoples. A literature review. *Jouranal of Agricultural Development*. 3: 140-145.
- Lyubomirsky, S. 2001. Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3): 239.
- Mohr, A. T. and Puck, J. F. 2007. Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European Management Journal*, 25 (1): 25-35.
- Morrow, V. 2006. Conceptualising social capital in relation to children and young people: is it different for girls? pp. 127-150.
- Saraji, G. N. and Dargahi, H. 2006. Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4): 8-14.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. J. 2001. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3): 241-302.
- Sousa, L. and Lybomirsky, S. 2001. Life Satisfaction. Inj. Wovell, (Ed) Encyclopedia at Women And Gender. Sex Similaties And Differences.
- Spector, P. E. 1997. Job satisfaction. London: Sage publications thousand Oaks.
- Sy, T., Tram, S. and O'Hara, L. A. 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 461-473.
- Tonts, M. 2005. Government policy and rural sustainability. In C. Cocklin. & J. Dibden, (Eds).
- Tsai, P. C. F., Yen, Y. F., Huang, L. C. and Huang, C. 2007. A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of World Business*, 42(2): 157-169.
- Walton, R. F. 1973. Quality of Work life: what is it? Sloan Management Review, fall.

The role of job variables (work life quality, job security and job satisfaction) in life satisfaction of farmers in the Yazd province

Razieh Jamaati Ardakani^{1*}

Submitted: 15 May, 2017

Accepted: 3 October, 2017

Abstract

The present study aims to investigate the role of job variables (work life quality, job security and job satisfaction) in the life satisfaction of villagers in the Yazd province and it is done using correlation analysis. A sample of 390 rural farmers in the Yazd province was selected by the two-stage cluster sampling method and tested by questionnaires on the quality of work life, job security, job satisfaction and life satisfaction. The data was analyzed by Pearson correlation coefficient and stepwise regression. The results showed that the quality of work life, job security and job satisfaction have a significant positive correlation with life satisfaction ($p < .01$). Life satisfaction is also predicted by these variables (quality of work life, job security and job satisfaction) ($p < .001$). Overall, it is concluded that all three variables of quality of work life, job security, and job satisfaction play important roles in terms of satisfaction with life for rural farmers.

Keywords: Quality of work life, Job security, Job satisfaction, Satisfaction with life.