



The Mediating Role of Job involvement in the Relationship between Quality of Work Life and Resilience and Creativity

Amir Abbas Nasiri ¹ , Reza Amirshkari ² 

1. Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. MSc student in Public Administration, Payame Noor University, Qeshm, Iran

Corresponding Author: Amir Abbas Nasiri

E-mail: a_nasiri@pnu.ac.ir

Received: 13 December 2025

Revised: 19 February 2026

Accepted: 21 February 2026

Published: 22 August 2026

Citation: Nasiri, A. A., & Amirshkari, R. (2026). The Mediating Role of Job involvement in the Relationship between Quality of Work Life and Resilience and Creativity. *Journal of Modern Psychological Researches*, 21(82), 112-125. DOI: [10.22034/jmpr.2026.70682.6924](https://doi.org/10.22034/jmpr.2026.70682.6924)

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Quality of work life refers to a set of conditions and factors that make the work environment satisfying, safe, and developmental for employees. Organizations that pay attention to the quality of work life of their employees not only increase their well-being and job satisfaction, but also strengthen their ability to face difficult situations and maintain effective performance.

Job involvement refers to the degree of psychological attachment of an individual to their job and is defined by job satisfaction, ability, dedication, and commitment (Saber Farzam and Reshadad Jo, 2019). Recent research shows that employees with high levels of job involvement not only perform better, but also act as ambassadors for the organization and influence the improvement of organizational culture (Albrecht et al., 2023).

Resilience also refers to the ability of individuals to effectively deal with psychological pressures, adapt to environmental changes, and quickly return to the desired

level of performance after experiencing challenges. Increasing resilience programs increases positive emotions, effective coping strategies, and reduces negative emotions, stress, and depression (Cooke et al., 2019; Wei et al., 2019).

Creativity is the process of taking a creative idea and transforming it into a new product, service, and method of operation (Paliwal et al., 2022). In an advanced view of education, teachers' creativity is regarded as one of the most valuable organizational resources for educational organizations and schools (Kazzazi et al., 2010). Since art students play a key role in training a creative and skilled workforce, understanding these relationships can lead to designing effective educational and management policies to improve the work environment and increase the efficiency of art schools.

Given the importance of these variables in the educational system and the key role of art students in improving the quality of technical and vocational

education, the present study entitled "The Mediating Role of Job involvement in the Relationship between Quality of Work Life and Resilience and Creativity" was conducted. In fact, in the present study, we sought to answer this question: Does job involvement play a mediating role in the relationship between the quality of work life with resilience and creativity of art students in Bandar Abbas District 2 art schools?

Method

To conduct the research, an applied descriptive-correlational method using the structural equation modeling was used. The statistical population of the study was all art students in Bandar Abbas District 2 art schools, 635 students, of which 240 students were selected based on Cochran's sample size formula using stratified random sampling based on gender. Participants completed the following standardized questionnaires: the Job Involvement Questionnaires (JIQ) by Kanungo (1982), Walton's Quality of Work Life (1973), Dorabji et al.'s Employee Job Creativity (1998) and Block and Kremen's Employee Resilience (1996). Confirmatory

factor analysis and structural equation modeling were used to examine the hypotheses and fit the model using SmartPLS 3 software. To examine the validity of the external model, the convergent and divergent validity criteria of Fornell and Larcker were used. The structural model was also fitted using t-values. To examine the effect of an exogenous variable on an endogenous variable, the R^2 determination coefficient method was used, and to determine the predictive power of the model, the predictive quality criterion (Q2) was used.

Results

Considering the 95% confidence level, the path coefficient between the quality of work life variable and the resilience of art students was 0.643 with a t-statistic of 7.535, the path coefficient between the job engagement variable and resilience was -0.584 with a t-statistic of 6.072, the path coefficient between the quality of work life variable and job engagement was -0.510 and also the t-statistic of -4.913, the mediating role of job engagement in the relationship between quality of work life and resilience was confirmed.

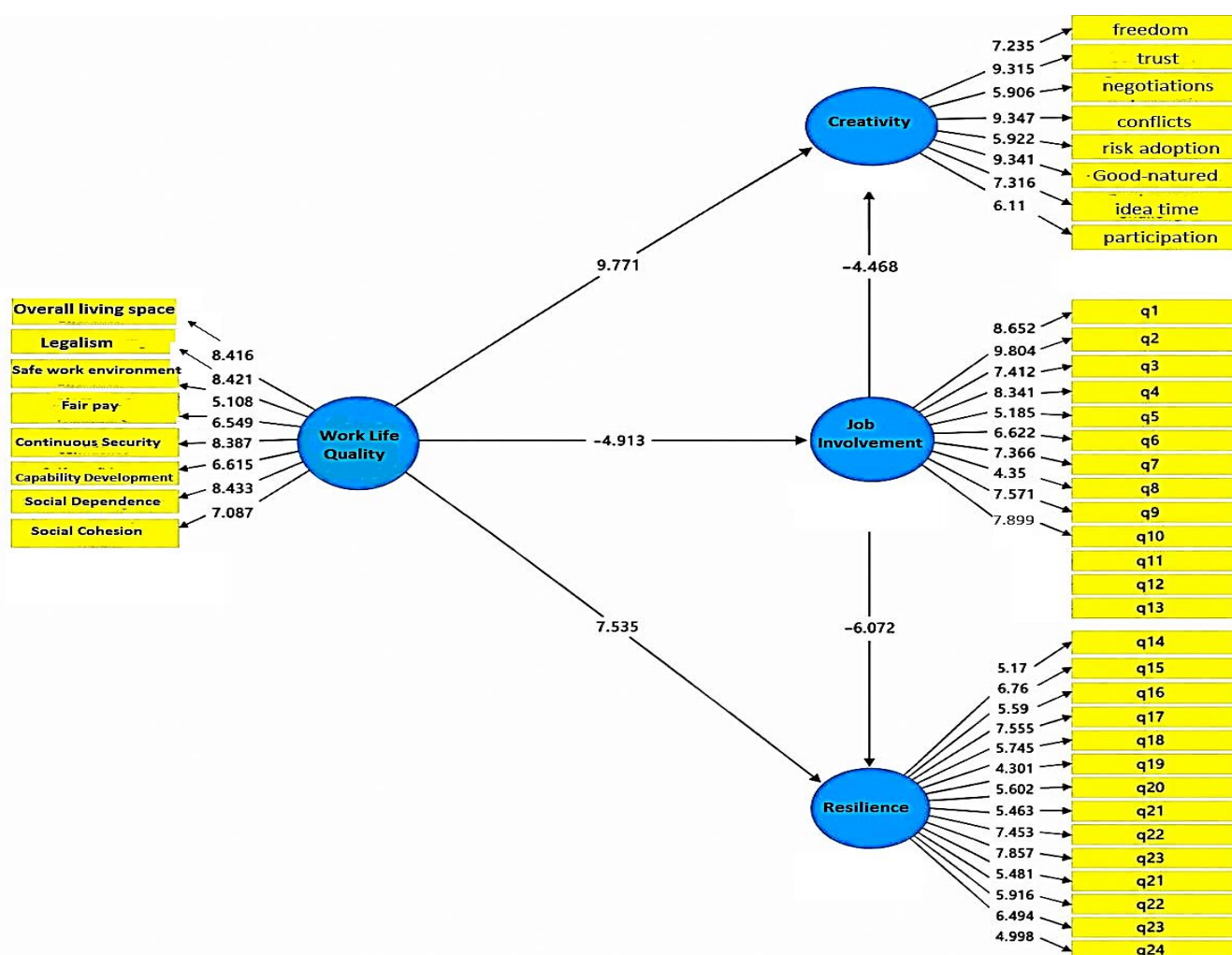


Figure 1. A Summary of the Results of the Path Analysis

Also, given that the path coefficient between the variable of job engagement and creativity was -0.450 with a t-statistic of -4.468, the path coefficient between the variable of quality of work life and job engagement was -0.510 with a t-statistic of -4.913, and the path coefficient between the variable of quality of work life and creativity was 0.710 with a t-statistic of 9.771, the mediating role of job engagement in the relationship between quality of work life and creativity was confirmed. A summary of the results of the path analysis is presented in Figure 1.

Discussion

Regarding the first sub-hypothesis, the results of our research are consistent with the results of the research of Riyazi & Al-Behbahani (2024), which showed that resilience affects the quality of work life of faculty members. Also, in the research of Naseri (2024), a significant relationship was reported between the quality of work life and job resilience. In foreign studies, the research of Cooke et al. (2019) showed that high-performance work systems enhance resilience and job involvement, and these are related to the quality of work life.

Regarding the second sub-hypothesis, the results of our findings are consistent with the work of Lee and Kim (2021) as well as Smith et al. (2018), which showed that the quality of work life had a direct and significant relationship with employee creativity. In the domestic research of Safarkhanloo (2019), the relationship between workplace factors, job involvement, and creativity has also been reported.

Regarding the third sub-hypothesis, our research results are consistent with the findings of Abdol-Wahabi & Rahimi (2024), who confirmed a positive and significant relationship between quality of work life and job involvement. In foreign studies, the findings of Cooke et al. (2019) showed that high-performance work systems increase job involvement, which in turn is related to quality of work life.

Regarding the fourth sub-hypothesis, our research results are consistent with the results of Saljooghi & Iranshahi (2022), who showed that resilience has a positive effect on turnover intention and this relationship is strengthened by the mediating role of job involvement. The research of Kowsari & Mazadi (2023) also reported a positive relationship between resilience and job involvement. Similarly, the findings of Cooke et al. (2019) and Meneghel et al. (2016) showed that resilience is an important predictor of job involvement.

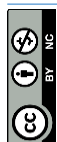
Regarding the fifth sub-hypothesis, the results of the present study are consistent with the work of Afshari et al. (2024) who showed that job involvement has a significant effect on employee creativity. Safarkhanloo (2019) also reported that job involvement plays a mediating role between empowerment and information technology with employee creativity.

Regarding the sixth sub-hypothesis, the results of our study are consistent with the results of studies such as Kowsari and Mazadi (2023) who showed that job involvement and resilience are influential constructs in the relationships between job variables and both have a mediating role in job relationships. Naseri's (2024) study also points to the existence of a relationship between quality of work life and job resilience, which can be strengthened through mediating constructs. Also, the studies of Meneghel et al. (2016) and Cooke et al. (2019) showed that job involvement and resilience, in interaction with quality of work life, improve performance and positive psychological outcomes.

Finally, regarding the seventh sub-hypothesis, the results of our research are consistent with the results of studies such as Afshari et al. (2024) who confirmed the mediating role of job involvement in the relationship between organizational factors and creativity. Also, Safarkhanloo (2019) showed that job involvement has a mediating role between empowerment and creativity. Research such as Hackney and Roth (2020) also stated that job involvement increases teachers' creativity.

KEYWORDS

job involvement, quality of work life, resilience, creativity





فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

journal homepage: <https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/>

نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری و خلاقیت

امیرعباس نصیری^۱ , رضا امیرشکاری^۲ 

۱. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، قشم، ایران

نویسنده مسئول: امیرعباس نصیری

رایانامه: a_nasiri@pnu.ac.ir

استاددهی: نصیری، امیرعباس و امیرشکاری، رضا (۱۴۰۵). نقش میانجی درگیری

شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری و خلاقیت. فصلنامه پژوهش‌های

نوین روانشناختی، ۲۱(۸۲)، ۱۱۲-۱۲۵. DOI:

[10.22034/jmpr.2026.70682.6924](https://doi.org/10.22034/jmpr.2026.70682.6924)

* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رضا امیرشکاری می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۲۲ آذر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۳۰ بهمن ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۰۲ اسفند ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۳۱ مرداد ۱۴۰۵

چکیده

مشخصات مقاله

کلیدواژه‌ها:

درگیری شغلی،
کیفیت زندگی کاری،
تاب‌آوری، خلاقیت

درگیری شغلی به میزان تعهد، مشارکت و انرژی روانی فرد در انجام وظایف شغلی اشاره دارد. معلمانی که سطح بالایی از درگیری شغلی دارند تمایل بیشتری به بهبود فرآیندها و نتایج آموزشی از خود نشان می‌دهند. تحقیق حاضر باهدف تبیین نقش درگیری شغلی به عنوان یک سازه میانجی در روابط بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری، تاب‌آوری و خلاقیت در میان هنرآموزان هنرستان‌های ناحیه ۲ بندرعباس در سال ۱۴۰۳ اجرا شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، بر اساس ماهیت، توصیفی-همبستگی و از لحاظ نحوه اجرا مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه هنرآموزان هنرستان‌های ناحیه ۲ بندرعباس به تعداد ۶۳۵ نفر (۵۳/۳ درصد مرد و ۴۶/۷ درصد زن) بود که با استفاده از فرمول کوکران با روش تصادفی طبقه‌ای بر حسب فاکتور جنسیت، ۲۴۰ نفر مرد و زن (با همان نسبت درصد جنسیت از کل جامعه) انتخاب شد و فرضیه‌های تحقیق پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی (JTIQ؛ ۱۹۸۲)، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، خلاقیت شغلی کارکنان دورابجی و همکاران (۱۹۹۸) و تاب‌آوری کارکنان بلاک و کرم (۱۹۹۶) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روش معادلات ساختاری تحلیل گردید. با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد، رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری، کیفیت زندگی کاری با خلاقیت، کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی، درگیری شغلی با تاب‌آوری، درگیری شغلی با خلاقیت نشان داده شد. همچنین نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری و نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با خلاقیت تایید شد.



مقدمه

کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از شرایط و عواملی اشاره دارد که محیط کار را برای کارکنان رضایت‌بخش، ایمن و توسعه‌بخش می‌سازد. این مفهوم شامل ابعادی همچون شرایط فیزیکی محیط کار، امکانات رفاهی، امنیت شغلی، فرصت‌های رشد و ارتقای شغلی، و ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی است. شواهد نشان می‌دهد که بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان و هنرآموزان می‌تواند پیامدهایی نظیر افزایش رضایت شغلی، ارتقای تعهد سازمانی، تقویت تاب‌آوری و کاهش فرسودگی شغلی آنان را به دنبال داشته باشد (ابراهیمی و عابدینی، ۱۴۰۲). سازمان‌هایی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه می‌کنند، نه تنها رفاه و رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهند، بلکه توانایی آن‌ها را برای مواجهه با شرایط دشوار و حفظ عملکرد مؤثر نیز تقویت می‌کنند.

درگیری شغلی به میزان دلبستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق و با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود (فرزام و رشادت جو، ۱۳۹۹). درگیری شغلی با وضعیت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص شده، تعریف می‌شود. قدرت مربوط به سطوح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در حین کار است. فداکاری با درگیر شدن شدید در کار، اشتیاق و چالش مشخص می‌شود. به طور کلی، کارکنان متعهد از انرژی بالایی برخوردارند و نسبت به شغل خود مشتاق هستند (پارنت-لامارچی^۱، ۲۰۲۲). معلمانی که سطح بالایی از درگیری شغلی دارند، با انگیزه و اشتیاق بیشتری در فعالیتهای آموزشی و سازمانی مشارکت می‌کنند و تمایل بیشتری به بهبود فرایندها و نتایج آموزشی از خود نشان می‌دهند (رجبی فرجاد و فرخجسته، ۱۴۰۰). در یک سیستم آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی معلمان آنها بستگی دارد. در حقیقت، هرچه معلمان در مشاغل خود از جمله احساسات، درک و غیره نمره بالاتری کسب کنند، می‌توانند به همان اندازه در فعالیتهای مدرسه مثرتر باشند. یکی از ساختارهای مربوط به این احساس معلمان به شغلشان، درگیری شغلی است (قدیمی و همکاران، ۱۴۰۲). این مفهوم گاهی با مفهوم عجین شدن با شغل مترادف در نظر گرفته می‌شود. درحالی‌که عجین شدن میزانی است که فرد هویت ذهنی و احساسی با شغلش پیدا می‌کند (شاک^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان درگیر در شغل، احتمال زیادی دارد که به کارفرمایانشان اعتماد بیشتری داشته و روابط باکیفیت‌تری را با کارفرمایانشان ایجاد کنند و کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند (آل-دالاحمه^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که کارکنان دارای سطح بالای درگیری شغلی نه تنها عملکرد بهتری دارند، بلکه به عنوان سفیران سازمان عمل کرده و بر بهبود فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارند (البرجت^۴ و همکاران، ۲۰۲۳).

تاب‌آوری کارکنان نیز یکی از مؤلفه‌های کلیدی در پایداری و بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود. تاب‌آوری به توانایی افراد در مواجهه مؤثر با فشارهای روانی، انطباق با تغییرات محیطی و بازگشت سریع به سطح مطلوب عملکرد پس از تجربه چالش‌ها اشاره دارد. والر^۵ (۲۰۰۱) تاب‌آوری را سازگاری مثبت فرد برای واکنش به شرایط نامطلوب می‌داند. افزایش برنامه‌های تاب‌آوری باعث افزایش هیجانات مثبت، راهبردهای مقابله‌ای مؤثر، کاهش هیجانات منفی و استرس و افسردگی می‌شود (کوک^۶ و همکاران، ۲۰۱۹؛ وی^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). با ارتقای تاب‌آوری، فرد می‌تواند با عوامل استرس‌زا، اضطراب و همچنین عواملی که مشکلات بسیاری را ایجاد می‌کند مقابله کند (منومندیس^۸ و همکاران، ۲۰۱۹) با کاهش مشکلات کارکنان در محل حال، شاهد افزایش خلاقیت و نوآوری آنها هستیم (رز^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری پایین می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، کاهش رضایت شغلی، کاهش تاب‌آوری و افزایش ترک شغل در میان کارکنان شود (الزمل^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۰).

خلاقیت به معنای فرایند اخذ ایده‌ی خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات می‌باشد (پالیوال^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۲). نیاز به افراد خلاق و نوآور در نظام آموزش و پرورش و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دو چندان دارد، چراکه این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند. سازمان‌های آموزشی و مدارس نقشی محوری در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه ایفا می‌کنند (معجونی و تعجبی، ۱۴۰۰). در نگاه پیشرفته به آموزش و پرورش، خلاقیت معلمان به عنوان بارزترین منبع و سرمایه برای سازمان‌های آموزشی و مدارس محسوب می‌شود (کزازی و همکاران، ۱۳۹۹). با توجه به نقش کلیدی هنرآموزان در تربیت هنرجویان حرفه‌ای و کارآفرین، بررسی عواملی که می‌تواند بر تاب‌آوری و خلاقیت آن‌ها تأثیر بگذارد، ضروری است. نتایج این تحقیق می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای در سطوح فردی و سازمانی داشته باشد. هنرجویان از طریق تعامل با هنرآموزان خلاق و تاب‌آور، در محیطی پویا تر و الهام‌بخش‌تر یادگیری را تجربه خواهند کرد که می‌تواند به افزایش مهارت‌های فنی و نوآوری آنان کمک کند. در سطح هنرستان‌ها، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا سیاست‌هایی را برای بهبود کیفیت زندگی کاری هنرآموزان تدوین کنند که در نهایت باعث ارتقای کیفیت آموزش‌های فنی و هنری خواهد شد. در سطح کلان‌تر، آموزش و پرورش می‌تواند با استفاده از این نتایج، برنامه‌های حمایتی و انگیزشی مؤثرتری برای معلمان و هنرآموزان طراحی کند. جامعه نیز از طریق پرورش نیروی انسانی خلاق و تاب‌آور که قادر به حل مسائل پیچیده و ایجاد نوآوری هستند، از این تحقیق بهره‌مند خواهد شد. در نهایت، سیاست‌گذاران آموزشی

7. Wei
8. Manomenidis
9. Rose
10. Alzamel
11. Paliwal

1. Parent-Lamarche
2. Shuck
3. Al-dalahmeh
4. Albrecht
5. Waller
6. Cooke

نقش میانجی درگیری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین رضایت شغلی و درگیری شغلی با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان و بین تاب‌آوری کارکنان و تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجی درگیری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پژوهش حاضر به دنبال آن بودیم که به این سوال پاسخ دهیم: آیا درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری و خلاقیت هنرآموزان هنرستان‌های ناحیه ۲ بندرعباس نقش میانجی دارد؟

روش

پژوهش حاضر در دسته بندی تحقیقات براساس هدف، یک تحقیق کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی، بر اساس ماهیت، همبستگی و از لحاظ نحوه اجرا مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه هنرآموزان هنرستان‌های ناحیه ۲ بندرعباس به تعداد ۶۳۵ نفر بودند که از بین آنها با استناد به فرمول کوکران ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق بصورت تصادفی طبقه‌ای بر حسب فاکتور جنسیت بود. در جدول ۱، نحوه برآورد تعداد نمونه بر اساس ترکیب جنسیتی جامعه آماری مشخص شده است. با توجه به اینکه نسبت مرد و زن در جامعه، به ترتیب ۵۳/۳ و ۴۶/۷ درصد بود، از این رو با همین نسبت از تعداد ۲۴۰ نفر نمونه برآوردی، ۱۲۸ مرد و ۱۱۲ زن به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب گردیدند.

جدول ۱: برآورد تعداد نمونه بر اساس ترکیب جنسیتی جامعه آماری

جامعه آماری			نمونه آماری		
جنسیت	تعداد	درصد	جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۳۳۸	۵۳/۳	مرد	۱۲۸	۵۳/۳
زن	۲۹۷	۴۶/۷	زن	۱۱۲	۴۶/۷
کل	۶۳۵	۱۰۰	کل	۲۴۰	۱۰۰

تحقیق نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱۳ و مقدار پایایی ترکیبی ۰/۷۱۵ برآورده شد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^۲ والتون (۱۹۷۳): این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شد و شامل موارد: پرداخت منصفانه و کافی (سوال‌های ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوال‌های ۶ تا ۸)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (سوال‌های ۹ تا ۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (سوال‌های ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوال‌های ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سوال‌های ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوال‌های ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سوال‌های ۳۰ تا ۳۲) می‌باشد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» می‌باشد، که «خیلی کم» ۱ امتیاز و «خیلی زیاد» ۵ امتیاز می‌باشد. حد

می‌تواند بر اساس یافته‌های این تحقیق، استراتژی‌هایی را برای بهبود شرایط کاری معلمان و هنرآموزان تدوین کنند که به افزایش بهره‌وری نظام آموزشی و توسعه پایدار منجر شود. از آنجایی که هنرآموزان نقش کلیدی در تربیت نیروی کار خلاق و ماهر دارند، درک این روابط می‌تواند به طراحی سیاست‌های آموزشی و مدیریتی مؤثر برای بهبود محیط کار و افزایش کارایی هنرستان‌ها منجر شود و با توجه به اهمیت این متغیرها در نظام آموزشی و نقش کلیدی هنرآموزان در ارتقای کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، پژوهش حاضر با عنوان «بررسی نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری و خلاقیت هنرآموزان» طراحی و اجرا شده است.

تحقیقات متعدد اجرا شده در ارتباط با این متغیرها نوعاً شامل یک یا دو مورد از متغیرها می‌باشد. مهمترین کار معاصر مرتبط با متغیرهای تحقیق حاضر مربوط به کوثری و مزیدی (۱۴۰۲) می‌باشد که در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجی درگیری شغلی و تاب‌آوری کارکنان» با روش تحقیق توصیفی، پیمایشی و جامعه آماری شامل کارکنان شاغل در شرکت نیروگاهی ایران (سنا) به تعداد ۲۴۸ نشان دادند بین رضایت شغلی با تاب‌آوری کارکنان، درگیری شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین تاب‌آوری کارکنان با درگیری شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین درگیری شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان و بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل با توجه به

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی^۱ کانونگو (JIQ، ۱۹۸۲): برای بررسی درگیری شغلی از پرسشنامه استاندارد (JIQ) بر اساس مدل کانونگو (۱۹۸۲) بهره گرفته شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۰ گویه بود که به گونه تفکیکی و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت درگیری شغلی را می‌سنجد. کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کردند. این پرسشنامه در ایران در مطالعه تعجبی (۱۳۹۵) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: ۱ خیلی کم، ۲ کم، ۳ تا اندازه‌ای، ۴ زیاد و ۵ خیلی زیاد) است. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ کل پرسشنامه در پژوهش تعجبی (۱۳۹۵) ۰/۹۰ بدست آمده است. در این

پرسشنامه تاب‌آوری کارکنان بلاک و کرمن^۲ (۱۹۹۶): پرسشنامه تاب‌آوری کارکنان دارای ۱۴ سوال می‌باشد و براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای به سنجش تاب‌آوری کارکنان می‌پردازد که شامل ۱: کاملاً مخالف، ۲: مخالف، ۳: ممتنع، ۴: موافق و ۵: کاملاً موافق است. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۴ تا ۷۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان بیشتر تاب‌آوری کارکنان خواهد بود و بالعکس. در پژوهش ثابتیان (۱۳۹۹) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش ثابتیان (۱۳۹۹) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. در این تحقیق نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۵ و مقدار پایایی ترکیبی ۰/۷۷۹ برآورده شد.

یافته‌ها

درمجموع ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه نهایی در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند که تعداد ۱۲۸ نفر مرد و ۱۱۲ نفر زن بودند. از این تعداد ۳۳/۸ درصد ۱۶ ساله، ۴۵/۴ درصد ۱۷ ساله ۲۰/۸ درصد ۱۸ ساله بودند. از نظر سطح اشتغال نیز، ۴۰/۸ درصد در پایه اول، ۳۴/۶ درصد در پایه دوم و ۲۴/۶ درصد در پایه سوم مشغول بودند. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اندازه‌گیری شده در جدول ۲ گزارش شده است.

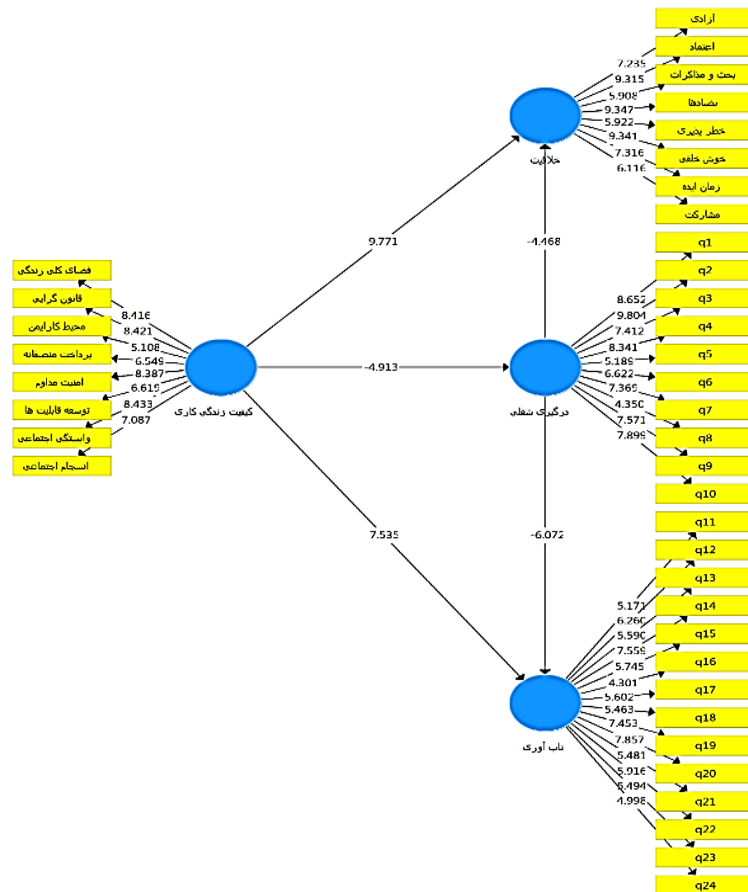
جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای اندازه‌گیری شده

تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
۲۴۰	۳/۵۳۶۶	۳/۵۵۵۶	۰/۵۲۶۵۸	۰/۲۷۷	-۰/۶۷۲	۲/۱۱۲
۲۴۰	۳/۷۲۵۶	۳/۸۰۰۰	۰/۴۵۴۴۳	۰/۲۰۷	-۱/۰۵۳	۲/۸۴۱
۲۴۰	۳/۵۷۵۰	۳/۷۵۰۰	۰/۶۵۳۳۶	۰/۴۲۷	-۰/۶۵۱	۰/۳۰۲
۲۴۰	۳/۶۴۶۴	۳/۶۹۵۷	۰/۴۳۶۱۸	۰/۱۹۰	-۰/۷۰۳	۱/۴۰۳

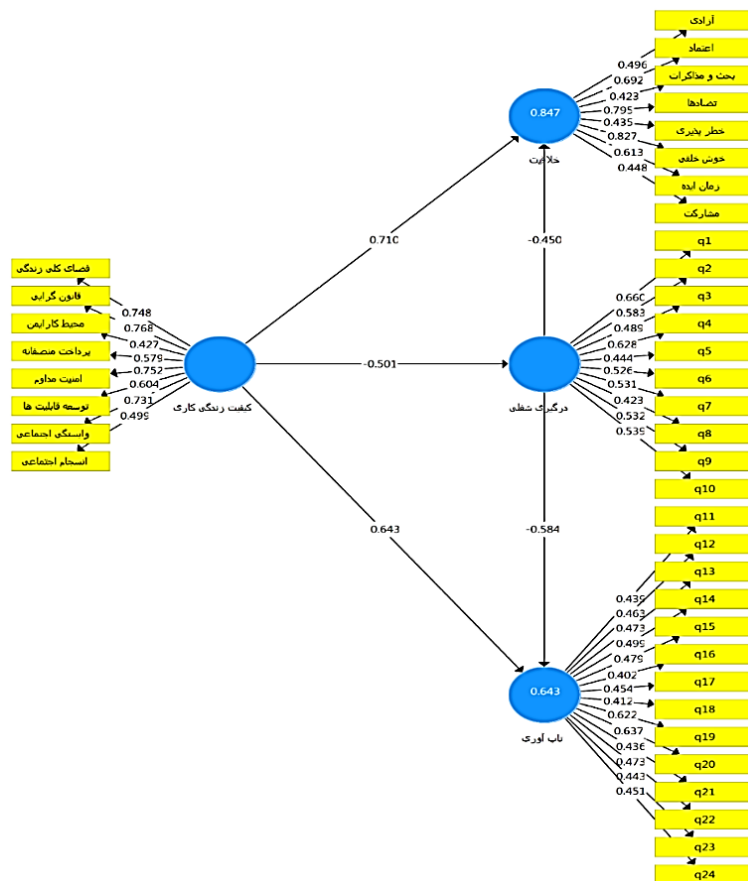
پایین نمرات ۳۲، حد متوسط نمرات ۹۶ و حد بالای نمرات ۱۶۰ بود به گونه‌ای که نمره بین ۳۲ تا ۶۴، کیفیت زندگی کاری پایین، نمره بین ۶۴ تا ۹۶، کیفیت زندگی کاری متوسط و نمره بالاتر از ۹۶، کیفیت زندگی کاری بالا را تعریف می‌کند. والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۸ اعلام کرد. همچنین رحیمی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۵ اعلام کرد (رحیمی، ۱۳۸۵). در تحقیق حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳۵ و مقدار پایایی ترکیبی ۰/۷۳۷ برآورده شد.

پرسشنامه خلاقیت شغلی کارکنان، دورابجی و همکاران^۱ (۲۰۰۸): پرسشنامه خلاقیت شغلی کارکنان توسط دورابجی و همکاران (۲۰۰۸) طراحی گردید. این پرسشنامه ۳۵ سوال دارد و شامل ابعاد چالش/مشارکت (۱ الی ۵)، آزادی (۶ الی ۹)، اعتماد (۱۰ الی ۱۲)، زمان ایده (۱۳ الی ۱۶)، خوش خلقی (۱۷ الی ۲۰)، تضادها (۲۱ الی ۲۷)، بحث و مذاکرات (۲۸ الی ۳۱)، خطرپذیری (۳۲ الی ۳۵) می‌باشد. نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» می‌باشد. که «کاملاً مخالفم» ۱ امتیاز و «کاملاً موافقم» ۵ امتیاز می‌باشد. نمره بین ۳۵ تا ۸۲، کیفیت زندگی کاری پایین، نمره بین ۸۲ تا ۱۲۸، کیفیت زندگی کاری متوسط و نمره بالاتر از ۱۲۸، کیفیت زندگی کاری بالا است. دورابجی و همکاران (۲۰۰۸) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۷۸ اعلام کردند. در تحقیق حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷۸ و مقدار پایایی ترکیبی ۰/۸۶۶ برآورده شد.

اولین و اساسی‌ترین معیار بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. در این حالت می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد.



شکل ۱. ضرایب معناداری t-value در مدل مفهومی



شکل ۲. ضرایب مسیر در مدل مفهومی

معیار (Q^2) نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند.

معیار (R^2) میزان تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می‌کند و تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳: مقدار ضریب تعیین R^2 و کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی (Q^2)

متغیر وابسته	Q^2	R^2	شدت
تاب‌آوری	۰/۳۲۵	۰/۶۴۳	قوی
خلاقیت	۰/۳۰۹	۰/۸۴۷	قوی
میانگین	۰/۳۱۷	۰/۷۴۵	قوی

می‌شود. چنانچه عدد معناداری به دست آمده از این طریق بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد فرض صفر رد و فرض مقابل صفر تأیید می‌شود. خلاصه نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

در بررسی روابط میان متغیرها با وجود نقش متغیر میانجی بایستی اثرات مستقیم و غیر مستقیم مورد بررسی قرار گیرند. در صورتی که اثر غیر مستقیم بیشتر از اثر مستقیم باشد، نقش واسطه‌ای متغیر میانجی پذیرفته

جدول ۴: نتایج آزمون سوبل و بوت استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم

بوت استرپ						
داده	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	فرضیه
۰/۲۰۱۰	۰/۲۰۲۱	۰/۰۰۱۱	۰/۰۳۱۴۴	۰/۱۰۴۲	۰/۲۹۳۶	فرضیه ۶
۰/۲۰۱۴	۰/۲۰۱۹	۰/۰۰۰۵	۰/۰۳۶۸۹	۰/۱۱۴۰	۰/۲۸۹۷	فرضیه ۷
آزمون سوبل						
ضریب تخمین غیراستاندارد	ضریب تخمین استاندارد	خطای استاندارد مربوط به مسیر اول	خطای استاندارد مربوط به مسیر دوم	Z	نتیجه	فرضیه
۰/۷۱	۰/۶۹	۰/۰۷۱	۰/۰۶۹	۶/۱۰	تایید	فرضیه ۶
۰/۷۱	۰/۶۶	۰/۰۷۱	۰/۰۶۶	۶/۰۷	تایید	فرضیه ۷

زندگی کاری است. در مطالعات خارجی نیز تحقیق کوک و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، تاب‌آوری و درگیری شغلی را تقویت می‌کنند و این موارد با کیفیت زندگی کاری مرتبط هستند. این فرضیه بر این مبنا است که کیفیت زندگی کاری، فضایی مناسب برای بروز خلاقیت هنرآموزان فراهم می‌کند. خلاقیت نیازمند محیطی است که در آن افراد احساس امنیت، آرامش ذهنی، آزادی عمل، حمایت سازمانی و فرصت تجربه‌گری داشته باشند. زمانی که هنرآموزان از کیفیت زندگی کاری مطلوب برخوردارند، یعنی در محیط کار احساس ارزشمندی و عدالت می‌کنند، نگرانی‌های شغلی آنان کاهش یافته و ذهنشان برای تفکر نوآورانه آزادتر می‌شود. احساس رضایت از محیط کار موجب افزایش انگیزه درونی می‌شود که یکی از مهم‌ترین عوامل تقویت خلاقیت است. از سوی دیگر، مشارکت در تصمیم‌گیری و داشتن فرصت رشد و یادگیری باعث می‌شود هنرآموزان خود را بخشی از فرآیندهای سازمان بدانند و ایده‌های جدید و خلاقانه را با جسارت بیشتری ارائه دهند. روابط مثبت میان همکاران و ارتباط سالم با مدیران نیز فضای امنی برای تبادل نظر و خلق ایده‌های نو ایجاد می‌کند. در چنین محیطی، هنرآموزان کمتر دچار ترس از شکست یا قضاوت منفی می‌شوند و تمایل بیشتری برای آزمون راه‌حل‌های جدید دارند. کیفیت زندگی کاری

با توجه به جدول، حد بالا و پایین فاصله اطمینان نقش میانجی‌گری (فرضیه‌های ۶ و ۷) صفر را در بر نمی‌گیرد سطح اطمینان این فاصله اطمینان ۰/۹۵ درصد و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۱۰۰۰ می‌باشد با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله قرار می‌گیرد، رابطه غیرمستقیم متغیرها معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته نخست مطالعه حاضر این بود که بین کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌های پژوهشی متعددی همسو است؛ از جمله پژوهش ریاضی و آل‌بهیانی (۱۴۰۳) که نشان داد تاب‌آوری بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی تأثیر دارد. همچنین در پژوهش ناصری (۱۴۰۳) رابطه معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری شغلی گزارش شد. در مرور سیستماتیک طهمورسی و همکاران (۱۴۰۳) نیز بیان شد که تاب‌آوری یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم کیفیت

مطلوب همچنین با افزایش انگیزه، انرژی و احساس تعهد شغلی، شرایطی را به وجود می‌آورد که خلاقیت بیشتر به صورت طبیعی و بدون فشار بیرونی بروز می‌کند. بنابراین کیفیت زندگی کاری، بستر مناسبی برای رشد خلاقیت فراهم می‌آورد و می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی و نوآوری در کلاس‌های هنرستان‌ها منجر شود.

دومین یافته این پژوهش رابطه مثبت و معنی‌دار بین کیفیت زندگی کاری با خلاقیت را نشان داد. این یافته همسو با پژوهش لی و کیم (۲۰۲۱) و همچنین اسمیت و جانسون (۲۰۱۸) بود که نشان دادند کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان رابطه مستقیم و معنادار دارد. در پژوهش داخلی صفرخانلو (۱۳۹۸) نیز ارتباط میان عوامل محیط کار، درگیری شغلی و خلاقیت گزارش شد. همچنین افشاری و همکاران (۱۴۰۳) تأکید کردند که عوامل سازمانی و شغلی می‌توانند از طریق درگیری شغلی، خلاقیت را افزایش دهند. این یافته‌ها نقش محیط حمایتی و کیفیت مطلوب زندگی کاری را در افزایش خلاقیت تأیید می‌کند. این فرضیه بر این مبنا است که کیفیت زندگی کاری، فضایی مناسب برای بروز خلاقیت هنرآموزان فراهم می‌کند. خلاقیت نیازمند محیطی است که در آن افراد احساس امنیت، آرامش ذهنی، آزادی عمل، حمایت سازمانی و فرصت تجربه‌گری داشته باشند. زمانی که هنرآموزان از کیفیت زندگی کاری مطلوب برخوردارند، یعنی در محیط کار احساس ارزشمندی و عدالت می‌کنند، نگرانی‌های شغلی آنان کاهش یافته و ذهنشان برای تفکر نوآورانه آزادتر می‌شود. احساس رضایت از محیط کار موجب افزایش انگیزه درونی می‌شود که یکی از مهم‌ترین عوامل تقویت خلاقیت است. از سوی دیگر، مشارکت در تصمیم‌گیری و داشتن فرصت رشد و یادگیری باعث می‌شود هنرآموزان خود را بخشی از فرآیندهای سازمان بدانند و ایده‌های جدید و خلاقانه را با جسارت بیشتری ارائه دهند. روابط مثبت میان همکاران و ارتباط سالم با مدیران نیز فضای امنی برای تبادل نظر و خلق ایده‌های نو ایجاد می‌کند. در چنین محیطی، هنرآموزان کمتر دچار ترس از شکست یا قضاوت منفی می‌شوند و تمایل بیشتری برای آزمون راه‌حل‌های جدید دارند. کیفیت زندگی کاری مطلوب همچنین با افزایش انگیزه، انرژی و احساس تعهد شغلی، شرایطی را به وجود می‌آورد که خلاقیت بیشتر به صورت طبیعی و بدون فشار بیرونی بروز می‌کند. بنابراین کیفیت زندگی کاری، بستر مناسبی برای رشد خلاقیت فراهم می‌آورد و می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی و نوآوری در کلاس‌های هنرستان‌ها منجر شود.

یافته سوم تحقیق حاضر، رابطه مثبت و معنی‌دار بین کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی را نشان داد. این یافته با نتایج کار عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳) همسو است که رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی را تأیید کردند. در سطح خارجی، یافته‌های کوک و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد سیستم‌های کاری با عملکرد بالا سبب افزایش درگیری شغلی می‌شوند که خود با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد. فرضیه سوم بیان می‌کند که میان درگیری شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. درگیری شغلی به عنوان یک حالت روان‌شناختی شامل سرزندگی، وقف‌شدگی و جذب در کار، ارتباط نزدیکی با کیفیت زندگی کاری دارد. زمانی که هنرآموزان از شرایط کاری خود رضایت دارند و احساس می‌کنند سازمان نسبت به نیازها، رشد حرفه‌ای و رفاه آنان توجه نشان می‌دهد، انگیزه

و انرژی بیشتری برای مشارکت فعال در کار دارند. این رضایت از محیط کار می‌تواند منجر به افزایش سطح درگیری شغلی شود، زیرا افراد در فضایی که عدالت، احترام، حمایت و فرصت پیشرفت وجود دارد، با اشتیاق بیشتری در کارشان غرق می‌شوند. از سوی دیگر، درگیری شغلی نیز می‌تواند برداشت افراد از کیفیت زندگی کاری را بهبود دهد. زمانی که هنرآموزان احساس می‌کنند کارشان برایشان معنادار است و در اجرای وظایف خود غرق می‌شوند، نگاه مثبت‌تری به محیط کاری، روابط حرفه‌ای و ساختار سازمان پیدا می‌کنند. انرژی و سرزندگی حاصل از درگیری شغلی، باعث می‌شود افراد به جنبه‌های مثبت محیط کار توجه بیشتری نشان دهند و چالش‌ها را بهتر مدیریت کنند. ارتباط دوسویه میان این دو متغیر نشان می‌دهد که افزایش کیفیت زندگی کاری، درگیری شغلی را تقویت می‌کند و درگیری شغلی نیز به نوبه خود باعث درک بهتر و رضایت بیشتر از کیفیت زندگی کاری می‌شود. این تعامل پویا نقش مهمی در بهبود انگیزه، رضایت و عملکرد حرفه‌ای هنرآموزان دارد.

چهارمین یافته نشان داد که بین درگیری شغلی با تاب رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج کار سلجوقی و ایرانشاهی (۱۴۰۱) همسو است که نشان دادند تاب‌آوری تأثیر مثبت بر عدم قصد ترک شغل دارد و این رابطه با نقش میانجی درگیری شغلی تقویت می‌شود؛ همچنین تاب‌آوری مستقیماً درگیری شغلی را افزایش می‌دهد. پژوهش کوثری و مزیدی (۱۴۰۲) نیز رابطه مثبت بین تاب‌آوری و درگیری شغلی را گزارش کردند. در مطالعات خارجی، یافته‌های کوک و همکاران (۲۰۱۹) و منگل و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که تاب‌آوری پیش‌بینی‌کننده مهمی برای درگیری شغلی است. بنابراین رابطه بین درگیری شغلی و تاب‌آوری در پیشینه علمی کاملاً تأیید شده است. درگیری شغلی می‌تواند به طور مستقیم سطح تاب‌آوری هنرآموزان را تحت تأثیر قرار دهد. درگیری شغلی به معنای اشتیاق، انرژی و توجه کامل به وظایف حرفه‌ای است و شامل سه مؤلفه سرزندگی، وقف‌شدگی و جذب در کار می‌باشد. هنرآموزانی که سطح بالایی از درگیری شغلی دارند، معمولاً احساس می‌کنند کارشان معنادار است و انرژی روانی بیشتری برای مواجهه با چالش‌های شغلی دارند. این انگیزش درونی و احساس تعلق به کار، آن‌ها را در برابر فشارهای محیطی مقاوم‌تر می‌کند و موجب می‌شود در مواجهه با مشکلات، کمتر دچار درماندگی شوند. همچنین درگیری شغلی باعث افزایش احساس کارآمدی، اعتمادبه‌نفس و توان مدیریت مشکلات می‌شود؛ عواملی که در شکل‌گیری تاب‌آوری نقش مهمی دارند. وقتی فرد در کار خود غرق است و از انجام وظایفش لذت می‌برد، در برابر ناکامی‌ها و موانع واکنش‌های سنجیده‌تری نشان می‌دهد و سریع‌تر به حالت تعادل بازمی‌گردد. علاوه بر این، افراد درگیر در کار، معمولاً انگیزه بیشتری برای یادگیری و رشد دارند و این ویژگی به آن‌ها کمک می‌کند تا هنگام مواجهه با چالش‌ها، راه‌حل‌های جایگزین را جست‌وجو کنند. بنابراین رابطه میان درگیری شغلی و تاب‌آوری بر این اساس است که درگیری شغلی، انرژی روانی و هیجانی لازم برای مقابله با دشواری‌ها را فراهم کرده و منجر به تقویت ظرفیت سازگاری می‌شود.

یافته پنجم کار پژوهشی حاضر نشان داد که بین درگیری شغلی با خلاقیت رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج کار افشاری و

درگیری شغلی زمینه روان‌شناختی لازم برای تاب‌آوری را فراهم می‌آورد. در نتیجه، اثر کیفیت زندگی کاری بر تاب‌آوری به‌طور کامل یا بخشی از مسیر خود را از طریق افزایش درگیری شغلی طی می‌کند.

و در نهایت یافته هفتمین یافته تحقیق حاضر نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با خلاقیت را نشان داد. این یافته با نتایج کار افشاری و همکاران (۱۴۰۳) همسو است که نشان دادند درگیری شغلی در رابطه بین عوامل سازمانی و خلاقیت نقش میانجی دارد. همچنین صفرخانلو (۱۳۹۸) نشان داد درگیری شغلی نقش واسطه‌ای بین توانمندسازی و خلاقیت دارد. این فرضیه مطرح می‌کند که درگیری شغلی می‌تواند نقش واسطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری و خلاقیت هنرآموزان داشته باشد. کیفیت زندگی کاری مطلوب با ایجاد امنیت شغلی، عدالت سازمانی، حمایت اجتماعی و فرصت رشد حرفه‌ای، احساس آرامش، اعتماد و انگیزه درونی را در هنرآموزان تقویت می‌کند. این شرایط باعث می‌شود افراد به‌طور طبیعی تمایل بیشتری به حضور فعال و درگیر شدن در کار خود پیدا کنند. درگیری شغلی که شامل اشتیاق و غرق شدن در فعالیت‌های کاری است، یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد خلاقیت در محیط‌های آموزشی و حرفه‌ای محسوب می‌شود. هنرآموزانی که در کارشان درگیر هستند، ذهنشان آمادگی بیشتری برای تولید ایده‌های نو دارد، زیرا انگیزه بالا و احساس تعلق، تفکر خلاق را فعال می‌کند. بنابراین کیفیت زندگی کاری، ابتدا با افزایش درگیری شغلی زمینه ایجاد انگیزه، انرژی روانی و اشتیاق را فراهم می‌کند و سپس این حالت روانی منجر به بروز خلاقیت می‌شود. از این منظر، بخش مهمی از تأثیر کیفیت زندگی کاری بر خلاقیت، از طریق افزایش سطح درگیری شغلی منتقل می‌شود. به عبارت دیگر، محیط کاری حمایت‌گر و مثبت، از طریق برانگیختن احساس مشارکت و اشتیاق، رفتارهای خلاقانه هنرآموزان را تقویت می‌کند و نقش واسطه‌ای درگیری شغلی، این فرآیند را توضیح می‌دهد.

با در نظر گرفتن تحلیل‌های مستند در بالا می‌توان پیشنهاداتی به مدیران جامعه آماری در مسیر بهبود روابط علی مطرح شده در فرضیه‌ها ارائه نمود: مواردی مانند بهبود کیفیت زندگی کاری از طریق توسعه حمایت سازمانی، برگزاری دوره‌های توانمندسازی روان‌شناختی، ایجاد سیاست‌های تشویقی برای تعادل کار-زندگی، فراهم کردن آزادی عمل در تدریس، برنامه‌های تقویت معنا و ارزش شغل، بهبود فرایند بازخورد و ارزیابی، ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای مبتنی بر مشارکت فعال، ایجاد چرخه حمایت، تشویق و بازخورد نوآورانه.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از همه افراد، به دلیل مشاوره و راهنمایی علمی و مشارکت آنها در این مقاله تشکر و قدردانی می‌نمایند.

تعارض منافع

نویسندگان صراحتاً اعلام می‌دارد که هیچ تعارض منافع، اعم از مالی و غیرمالی، در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع مالی

این مقاله حامی مالی نداشته است.

همکاران (۱۴۰۳) همسو است که نشان دادند درگیری شغلی بر خلاقیت کارکنان تأثیر معنادار دارد. صفرخانلو (۱۳۹۸) نیز گزارش کرد که درگیری شغلی نقش میانجی بین توانمندسازی و فناوری اطلاعات با خلاقیت کارکنان ایفا می‌کند. درگیری شغلی، حالت روانی مثبتی است که در آن فرد با انرژی، علاقه و تعهد بالا در فعالیت‌های شغلی مشارکت می‌کند. هنرآموزانی که درگیر کار هستند، معمولاً تمایل بیشتری به کشف روش‌های جدید، ارائه ایده‌های تازه و آزمون راه‌حل‌های مختلف برای مسائل آموزشی دارند. درگیری در کار باعث می‌شود فرد در فعالیت‌های حرفه‌ای غرق شود و توجه بیشتری به جزئیات و جنبه‌های مختلف کار داشته باشد؛ این تمرکز و اشتیاق، بستر مهمی برای شکل‌گیری خلاقیت است. علاوه بر این، افراد درگیر در کار دارای انگیزه درونی بالایی هستند که یکی از نیروهای اصلی تقویت رفتارهای خلاقانه محسوب می‌شود. انگیزه درونی موجب می‌شود که هنرآموزان بدون فشار بیرونی و صرفاً به دلیل علاقه و لذت از کار، ایده‌های نو ارائه دهند. همچنین درگیری شغلی موجب افزایش انرژی روانی و احساس توانمندی می‌شود که این دو عامل نیز زمینه‌ساز خلاقیت هستند. وقتی فرد احساس می‌کند توانایی ایجاد تغییر و تأثیرگذاری دارد، با اعتمادبه‌نفس بیشتری به نوآوری می‌پردازد. در نتیجه، هنرآموزانی که در کارشان درگیر می‌شوند، علاوه بر اجرای دقیق وظایف، قادر خواهند بود در فرآیند تدریس و عملکرد حرفه‌ای خود رویکردهای جدید و مبتکرانه ارائه دهند.

یافته ششم پژوهش حاضر نقش میانجی درگیری شغلی در رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری را نشان داد. این یافته با نتیجه کار کوثری و مزیدی (۱۴۰۲) همسو است که نشان دادند درگیری شغلی و تاب‌آوری سازهایی تأثیرگذار در روابط میان متغیرهای شغلی هستند و هر دو نقش میانجی‌گرانه در روابط شغلی دارند. مطالعه ناصری (۱۴۰۳) نیز به وجود ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری شغلی اشاره دارد که می‌تواند از طریق سازه‌های واسطه‌ای تقویت شود. در سطح خارجی، پژوهش‌های منگل و همکاران (۲۰۱۶) و کوک و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان می‌دهد که درگیری شغلی و تاب‌آوری در تعامل با کیفیت زندگی کاری باعث بهبود عملکرد و پیامدهای مثبت روان‌شناختی می‌شوند. این شواهد نقش میانجی‌گری درگیری شغلی را قابل انتظار می‌سازد. این فرضیه بیان می‌کند که درگیری شغلی می‌تواند به‌عنوان واسطه میان کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری هنرآموزان عمل کند. به این معنا که کیفیت مطلوب زندگی کاری از طریق افزایش درگیری شغلی، تاب‌آوری را در هنرآموزان تقویت می‌کند. کیفیت زندگی کاری با ایجاد محیط کاری امن، حمایت‌گر و عادلانه، منابع روانی و اجتماعی لازم را برای افزایش انگیزه و احساس تعلق فراهم می‌کند. این شرایط باعث می‌شود هنرآموزان انرژی بیشتری برای مشارکت فعال در کار داشته باشند و در پاسخ به این احساس مثبت، سطح درگیری شغلی آنها افزایش یابد. درگیری شغلی موجب شکل‌گیری سرزندگی و اشتیاق در کار می‌شود که این موارد خود از عوامل مهم در تقویت تاب‌آوری هستند. افراد درگیر در کار هنگام مواجهه با چالش‌ها بیشتر احساس کنترل و توانایی حل مسئله دارند و همین امر موجب افزایش توان مقابله با فشارهای شغلی می‌شود. بنابراین کیفیت زندگی کاری ابتدا از طریق تقویت انگیزه، احساس ارزشمندی و امنیت روانی، درگیری شغلی را افزایش می‌دهد و سپس این

ملاحظات اخلاقی

این تحقیق با پایبندی و تعهد به کلیه اصول اخلاق در پژوهش انجام شد و به جهت رعایت اصول اخلاقی، جمع‌آوری داده‌ها پس از کسب رضایت شرکت‌کنندگان جهت حضور در تحقیق و بررسی انجام گردید. همچنین، به کلیه شرکت‌کنندگان در خصوص محرمانگی اطلاعات شخصی اطمینان داده شد.

دسترسی به داده‌ها

با عنایت به اختصاصی بودن فرایند پژوهشی، علاقه‌مندان در صورت تمایل برای تسهیم داده‌ها، می‌توانند به صورت رسمی با ایمیل نویسنده مسئول مکاتبه کنند.

نقش نویسندگان

امیرعباس نصیری: تحلیل داده‌ها و تنظیم مقاله.
رضا امیرشکاری: جمع‌آوری داده‌ها و مبانی نظری.

References

- Abdol-Wahabi, S., & Rahimi, H. (2014). Explanation of teachers' job involvement based on the school's moral climate and the quality of their work life: Case study of teachers in Kashan city. *Educational Strategies in Medical Sciences*, 17(2), 149–158. <http://edcbmj.ir/article-1-2846-fa.html>
- Afshari, R., Saebnia, S., & Amanollahi, Z. (2024). Investigating the effect of transformational leadership on employee creativity with the mediating role of job involvement and job adaptability. In *The First National Conference on Management in the Era of Transformations with an Emphasis on Technology, Science and Practice*. <https://civilica.com/doc/2114765/>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Al-Dalameh, M., Khalaf, R., & Obeidat, B. (2018). The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: The case of IT employees in the Jordanian banking sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17–29. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: The mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95, Article 20. <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68. <https://doi.org/10.1037/a0034508>
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349–361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Carillo, K., & Cachat-Rosset, G. (2024). Reimagining quality of work life in the digital age: The QWL 4.0 framework. *Human Resource Management Review*, 34(1), Article 100987.
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239–1260. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137618>
- Dorabjee, S., Lumley, C. E., & Cartwright, S. (1998). Culture, innovation and successful development of new medicines: An exploratory study of the pharmaceutical industry. *Leadership & Organization Development Journal*, 19(4), 199–210. <https://doi.org/10.1108/01437739810217188>
- Ebrahimi, T., & Abedini, E. (2023). Investigating the relationship between teachers' lifestyle components and the quality of work life and self-efficacy of teachers in Qaen city. In *The 6th International Conference on Jurisprudence, Law, Psychology and Educational Sciences in Iran and the Islamic World*. <http://noo.rs/4R2Lq>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kazzazi, Z., Ebrahimi, S., Seifi, A., & Esfahani Zadeh, A. (2010). The relationship between teachers' creativity and the effectiveness of teaching sixth-grade mathematics in elementary school. *Quarterly Journal of Progress in Basic Science Education*, 6(20), 20–35. <https://www.magiran.com/p2206257>
- Kowsari, E., & Mazidi, [initial unavailable]. (2023). Investigating the relationship between job satisfaction and intention to leave the job with regard to the mediating role of job involvement and employee resilience: Case study of Iran Power Company (SANA). In *The First National Conference on Creative Tourism: Opportunities and Challenges*. <https://civilica.com/doc/2064242/>
- Lee, H. J., & Kim, M. Y. (2022). Does grit matter to employees' quality of work life and quality of life? The case of the Korean public sector. *Public Personnel Management*, 51(1), 009102602110127. <https://doi.org/10.1177/00910260211012713>
- Majouni, H., & Tajjebi, M. (2022). The effect of successful intelligence on creative performance with the mediating role of teachers' self-efficacy. *New Educational Approaches*, 17(1). <https://doi.org/10.22108/nea.2022.134628.1808>
- Manomenidis, G., Panagopoulou, E., & Montgomery, A. (2019). Resilience in nursing: The role of internal and external factors. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 172–178. <https://doi.org/10.1111/jonm.12662>
- Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2016). Job-related antecedents of team resilience and improved team performance. *Personnel Review*, 45(3), 505–522. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2014-0094>
- Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), 197–212. <https://doi.org/10.1002/job.4030050304>
- Naseri, S. (2024). Investigating the relationship between media literacy and quality of work life with regard to the mediating role of teachers' job resilience in Sandrak region. In *The 10th International Conference on Educational Sciences, Psychology, Counseling, Education and Research*. <https://civilica.com/doc/2189282/>
- Paliwal, M., Rajak, B. K., Kumar, V., & Singh, S. (2022). Assessing the role of creativity and motivation to measure entrepreneurial education and entrepreneurial intention. *International Journal of Educational Management*, 36(5), 854–874. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2021-0178>

- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, work engagement, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: Same storm, different boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1267. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Rahimi, H. (2006). The quality of work life of faculty members of public universities in Isfahan. *Quarterly Journal of Research in Curriculum Planning*, 1(12). <https://civilica.com/doc/464605/>
- Qadimi, J., Ahmadi, R., Ahmadzadeh, R., & Hajimolla, P. (2023). Teachers' job involvement and improving their performance. In *The First International Conference on New Horizons in Education in the Third Millennium*. <https://civilica.com/doc/2024417/>
- Rajabi, F. H., & Farrokhjasteh, V. (2017). The effect of transformational leadership on job performance with the roles of identity and job involvement. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 13(3), 91–110. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.100626>
- Riyazi, R., & Al-Behbahani, M. (2024). Investigating the quality of work life of faculty members of Islamic Azad University, Shiraz Branch based on moral intelligence and psychological resilience. In *International Conference on Educational Sciences*. <https://sanad.iau.ir/fa/Article/1121174>
- Rose, H., Miller, L., & Martinez, Y. (2009). "FRIENDS for life": The results of a resilience-building, anxiety-prevention program in a Canadian elementary school. *Professional School Counseling*, 12(6), 400–407. <https://doi.org/10.1177/2156759X0901200612>
- Saber, F. H., & Reshadat Jo, H. (2019). A model for improving the job performance of faculty members with an emphasis on psychological capital: Case study of Jihad Daneshgahi. *Journal of Educational Management Research*, 10(38). <https://sanad.iau.ir/Journal/jeaq/Article/1112686>
- Safarkhanloo, J. (2019). The effect of information technology and empowerment on employee creativity with the mediating role of job involvement. *Mazandaran Law Enforcement Science Journal*, 10(37). <https://civilica.com/doc/1731840/>
- Saljooghi, K., & Iranshahi, R. (2022). The effect of resilience on the intention to leave the job with the mediating role of job involvement among contract workers in private bank branches in Lorestan province. In *The 13th International Conference on Management, Finance, Business, Banking, Economics and Accounting*. <https://civilica.com/doc/1596279/>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G., Jr. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & 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. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Smith, J. K., Johnson, L. M., & Williams, J. L. (2018). The effects of an intervention on academic self-efficacy and achievement in college students. *Journal of Applied Psychology*, 103, 997–1008
- Tahmoursi, L., Mesbahi, M., & Sharifi, S. (2014). Determining the effect of working conditions on the quality of work life with the moderating role of resilience and self-efficacy. In *The 17th International Conference on Management and Humanities Research in Iran*. <https://civilica.com/doc/2141899/>
- Thabetian, N. (2019). *Investigating the effect of employee resilience on service quality: A study of the mediating variables of employee empowerment and job satisfaction* [Master's thesis, Kharazmi University].
- Tajjabi, M. (2016). *The causal model of organizational justice perception with job involvement: Testing the mediating role of organizational identity and optimism* [Doctoral dissertation, Urmia University]. <https://elmnet.ir/doc/1577067-11697>
- Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71(3), 290–297. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.71.3.290>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 11–21.
- Wei, H., Roberts, P., Strickler, J., & Corbett, R. W. (2019). Nurse leaders' strategies to foster nurse resilience. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 681–687. <https://doi.org/10.1111/jonm.12736>