



شناسایی مؤلفه‌های مدل کیفیت زندگی کاری بر اساس عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش

فرزانه جندقی^۱، فتح ناظم^{۲*}، صغری افکانه^۱

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲. گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: nazem@riau.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی و تبیین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش بر اساس عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی است. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و به روش تحلیل محتوای استقرایی انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت و جامعه‌شناسی بودند که به شبهه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته و بررسی اسناد و منابع علمی گردآوری شد و سپس طی مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری دارای شش ساختار اصلی است: ساختار اقتصادی (پرداخت منصفانه و به موقع)، ساختار فیزیکی (ایمنی و بهداشت محیط کار)، ساختار روان‌شناختی (رشد، امنیت شغلی و آزادی بیان)، قابلیت‌های انسانی (تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی)، ساختار مدیریتی (توانمندسازی، اعتماد و قانون‌گرایی) و ساختار اجتماعی (انسجام همکاران، اعتماد متقابل و دسترسی به منابع علمی و اطلاعاتی). این ساختارها نمایانگر ابعاد چندلایه کیفیت زندگی کاری و نقش بنیادین عدالت، تاب‌آوری و خوش‌بینی سازمانی در شکل‌گیری آن هستند. کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش مفهومی چندبعدی است که نیازمند توجه همزمان به ابعاد اقتصادی، فیزیکی، روان‌شناختی، انسانی، مدیریتی و اجتماعی می‌باشد. عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی به عنوان سه رکن اصلی می‌توانند چارچوبی جامع برای بهبود شرایط کاری و ارتقای رضایت و کارایی کارکنان فراهم سازند.

کلیدواژه‌گان: کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی، خوش‌بینی سازمانی، آموزش و پرورش

تاریخ ارسال: ۳ مرداد ۱۴۰۳

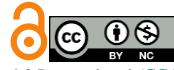
تاریخ بازنگری: ۸ آبان ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۷ آبان ۱۴۰۳

تاریخ چاپ: ۱۰ آذر ۱۴۰۳



How to cite: Jandaghi, F., Nazem, F., & Afkaneh, S. (2024). Identifying the Components of a Work Life Quality Model Based on Organizational Justice, Organizational Resilience, and Organizational Optimism in the Ministry of Education. *Training, Education, and Sustainable Development*, 2(3), 1-15.



© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Identifying the Components of a Work Life Quality Model Based on Organizational Justice, Organizational Resilience, and Organizational Optimism in the Ministry of Education

Farzaneh Jandaghi¹, Fattah Nazem^{2*}, Soghra Afkaneh¹

1. Department of Educational Management, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran
2. Department of Educational Sciences, Ro.C., Islamic Azad University, Roudehen, Iran

*Corresponding Author's Email: nazem@riau.ac.ir

Abstract

The purpose of this study is to identify and conceptualize the components of work life quality among employees of the Ministry of Education based on organizational justice, organizational resilience, and organizational optimism. This research employed a qualitative approach using inductive content analysis. Participants included 15 experts and specialists in management and sociology, selected through purposive sampling until theoretical saturation was reached. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and document analysis, and analyzed through open, axial, and selective coding. The results indicated six overarching structures of work life quality: economic structure (fair and timely compensation), physical structure (workplace safety and hygiene), psychological structure (growth, job security, and freedom of expression), human capabilities (work-life balance and social responsibility), managerial structure (empowerment, trust, and rule of law), and social structure (colleague cohesion, mutual trust, and access to scientific and informational resources). These structures highlight the multidimensional nature of work life quality and the pivotal role of justice, resilience, and optimism in shaping it. Work life quality in the Ministry of Education is a multidimensional construct that requires simultaneous attention to economic, physical, psychological, human, managerial, and social aspects. Organizational justice, resilience, and optimism constitute the core pillars that provide a comprehensive framework for improving working conditions, employee satisfaction, and organizational performance.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Justice, Organizational Resilience, Organizational Optimism, Education System*

Submit Date: 24 July 2024

Revise Date: 29 October 2024

Accept Date: 07 November 2024

Publish Date: 30 November 2024

کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در ادبیات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، طی دهه‌های اخیر توجه گسترده‌ای را به خود جلب کرده است. این مفهوم بیانگر مجموعه‌ای از شرایط و شاخص‌هایی است که سبب می‌شود کارکنان در محیط کار علاوه بر انجام وظایف شغلی، احساس رضایت، امنیت و انگیزه برای رشد فردی و حرفه‌ای داشته باشند. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری نه تنها بازتابی از شرایط اقتصادی و فیزیکی محیط کار است، بلکه ابعاد روان‌شناختی، اجتماعی و مدیریتی را نیز شامل می‌شود. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری بر پیامدهایی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، و کاهش تمایل به ترک خدمت تأثیر بسزایی دارد (Jandaghi et al., 2024). از این رو، توجه به متغیرهایی چون عدالت سازمانی، خوش‌بینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی به عنوان عوامل تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود. عدالت در سازمان به معنای ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در فرآیندها، توزیع منابع و تعاملات میان افراد است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زمانی که کارکنان احساس می‌کنند در سازمان با عدالت رفتار می‌شود، اعتماد بیشتری به مدیران و ساختار سازمانی پیدا کرده و در نتیجه، کیفیت زندگی کاری آنان بهبود می‌یابد (Darmoko, 2024). به طور خاص، عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی هر یک نقش مهمی در ارتقای احساس ارزشمندی و رضایت کارکنان دارند. برای مثال، پژوهشی در صنعت بانکداری نشان داده است که تناسب بین فرد و سازمان و ادراک عدالت سازمانی نقش مستقیمی در افزایش رضایت شغلی و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند (Yeni et al., 2022). به همین ترتیب، مطالعه‌ای دیگر در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ تأیید کرد که ابعاد عدالت سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش کلیدی داشته‌اند (Yuliyasti et al., 2022).

در کنار عدالت سازمانی، خوش‌بینی سازمانی نیز به عنوان یک سازه روان‌شناختی و سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. خوش‌بینی در سطح سازمانی به معنای انتظار برای نتایج مثبت و نگرش امیدوارانه نسبت به آینده سازمان است که می‌تواند باعث افزایش انگیزه و احساس امنیت شغلی در میان کارکنان شود (Golparvar & Parsakia, 2023). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خوش‌بینی سازمانی نه تنها منجر به افزایش رضایت و شادی کارکنان می‌شود، بلکه به تقویت تاب‌آوری در برابر فشارها و چالش‌های کاری نیز کمک می‌کند. از این منظر، خوش‌بینی سازمانی به عنوان یک عامل میانجی و تقویت‌کننده کیفیت زندگی کاری مطرح است. برای نمونه، نتایج یک پژوهش نشان داد که راهبردهای روان‌شناختی مبتنی بر خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌توانند از فرسودگی شغلی در میان متخصصان جلوگیری کنند (Golparvar & Parsakia, 2023).

تاب‌آوری سازمانی نیز یکی دیگر از عوامل مهم در تبیین کیفیت زندگی کاری است. تاب‌آوری در سطح سازمانی به معنای توانایی سازگاری با تغییرات، بازگشت به شرایط مطلوب پس از بحران‌ها و یادگیری از تجارب دشوار است. وجود تاب‌آوری در سازمان به کارکنان این امکان را می‌دهد که در شرایط عدم قطعیت و فشار کاری همچنان کارآمد باقی بمانند و احساس امنیت شغلی و روان‌شناختی خود را حفظ کنند (Faghfouriazar, 2023). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که تاب‌آوری سازمانی رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری دارد. به عنوان مثال، توانایی سازمان در ایجاد ساختارهای حمایتی و ارائه فرصت‌های رشد فردی می‌تواند احساس تاب‌آوری کارکنان را افزایش دهد (Golparvar & Parsakia, 2023).

مطالعات بین‌المللی نیز بارها تأیید کرده‌اند که عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری دارای ارتباطی دوسویه و تقویت‌کننده هستند. برای نمونه، پژوهشی در کتابخانه‌های عمومی نشان داد که کیفیت زندگی کاری کتابداران ارتباط مستقیمی با ابعاد عدالت سازمانی دارد و احساس انصاف و برابری در سازمان می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری منجر شود (Jahangiri et al., 2020). همچنین، پژوهش دیگری نشان داد که کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش میانجی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی ایفا کند (Hermanto et al., 2023).

(2024). در همین راستا، پژوهش‌هایی نیز تأکید کرده‌اند که عدالت سازمانی با کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی نقش قابل توجهی در ارتقای کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند (Sulton & Suyono, 2020; Wachyuni & Purba, 2020).

ابعاد اجتماعی کیفیت زندگی کاری نیز در پژوهش‌های گوناگون مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، پژوهشی نشان داد که تناسب میان فرد و سازمان، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی به طور مشترک بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان اثرگذار هستند (Yeni et al., 2022). همچنین، نتایج تحقیقات دیگر نشان داده‌اند که تعادل میان زندگی کاری و شخصی، رفاه ذهنی، عدالت توزیعی و خودکارآمدی نقش مهمی در رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان دارند (Arivani et al., 2023). در همین راستا، بررسی‌ها در صنایع خدماتی مانند هتل‌داری نیز نشان داده‌اند که عدالت سازمانی و اقلیم اعتماد در سازمان، کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود بخشیده و موجب افزایش تعهد و کارایی آنان می‌شود (Kaniz M. Akter et al., 2023).

از سوی دیگر، پژوهش‌ها بر اهمیت نقش رهبری و توانمندسازی کارکنان در بهبود کیفیت زندگی کاری تأکید دارند. توانمندسازی و حمایت‌های مدیریتی می‌تواند با ایجاد فضای اعتماد و تقویت روابط کاری، کیفیت زندگی کاری کارکنان را ارتقا دهد (K. M. Akter et al., 2023). همچنین، سبک‌های رهبری تحول‌آفرین با افزایش تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری، زمینه‌ساز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شوند (Hermanto et al., 2024). پژوهش‌های متعدد نیز بیان کرده‌اند که رهبری توانمند می‌تواند رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری را تقویت کرده و در کاهش غیبت کارکنان نقش مؤثری ایفا نماید (Sulton & Suyono, 2020).

از منظر بومی نیز کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش همواره موضوعی اساسی در نظام اداری و آموزشی ایران بوده است. پژوهشی در استان تهران نشان داد که کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش تحت تأثیر عدالت سازمانی، خوشبینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی قرار دارد و این عوامل می‌توانند به عنوان مؤلفه‌های کلیدی در بهبود کارایی و رضایت کارکنان ایفای نقش کنند (Jandaghi et al., 2024). همچنین، بررسی‌ها در حوزه آموزش و پرورش استان قم نشان داد که مداخلات آموزشی بر اساس مدل چندبعدی شفیع‌آبادی، توانسته است رفاه شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان را ارتقا دهد (Maarefvand & Shafiabady, 2024).

یافته‌های پژوهشی دیگر نیز اهمیت ابعاد انگیزشی و تعهد سازمانی را در بهبود کیفیت زندگی کاری تأیید کرده‌اند. به عنوان مثال، بررسی‌ها نشان دادند که کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان اثرگذار هستند (Kasim & Aldarmaki, 2019). همچنین، بررسی‌های مشابه نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش میانجی میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی یا تعهد سازمانی داشته باشد (Saraih et al., 2019). افزون بر این، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری از طریق کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تعهد، نقش مهمی در بهبود عملکرد مدیران و کارکنان ایفا می‌کند (Peymannia, 2022).

در مجموع، مرور پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری مفهومی چندبعدی است که عوامل مختلفی همچون عدالت سازمانی، خوشبینی سازمانی، تاب‌آوری سازمانی، توانمندسازی کارکنان و سبک‌های رهبری در شکل‌گیری و ارتقای آن نقش دارند. همچنین، این مفهوم نه تنها بر عملکرد فردی کارکنان بلکه بر اثربخشی سازمانی در سطح کلان تأثیرگذار است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های مدل کیفیت زندگی کاری بر اساس عدالت سازمانی، خوشبینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش طراحی شده است.

روش‌شناسی

در این پژوهش به منظور دستیابی به مؤلفه‌ها و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش بر اساس عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوشبینی سازمانی، از رویکرد کیفی با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. در بخش طراحی مطالعه و انتخاب مشارکت‌کنندگان، پژوهش به صورت کیفی و اکتشافی انجام شد و جامعه آماری شامل خبرگان، صاحب‌نظران و متخصصان دانشگاهی در حوزه‌های مدیریت و جامعه‌شناسی بود که در زمینه موضوع پژوهش دارای تجربه و آگاهی کافی بودند. نمونه‌گیری به شیوه هدفمند صورت

گرفت و انتخاب افراد تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در نهایت ۱۵ نفر از خبرگان که تجربه و دانش کافی در زمینه کیفیت زندگی کاری در بستر سازمان آموزش و پرورش و ارتباط آن با عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی داشتند، به عنوان مشارکت‌کنندگان در تحقیق انتخاب شدند. اشباع نظری بدین معنا بود که پس از مصاحبه با این تعداد از مشارکت‌کنندگان، دیگر داده جدید و معناداری به مجموعه یافته‌ها افزوده نشد و بدین ترتیب نمونه‌گیری پایان یافت.

در بخش مربوط به ابزار گردآوری داده‌ها، دو مسیر کتابخانه‌ای و میدانی دنبال شد. در مسیر کتابخانه‌ای، پژوهشگر با بررسی کتب تخصصی، مقالات فارسی و انگلیسی منتشر شده در مجلات معتبر و نیز پایگاه‌ها و پورتال‌های علمی اینترنتی، به گردآوری مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهشی اقدام نمود. این مرحله، زیربنای نظری تحقیق را فراهم آورد و منجر به شناسایی اولیه ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری شد. در مسیر میدانی، اصلی‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته با خبرگان بود. مصاحبه‌های عمیق این امکان را فراهم کرد که پژوهشگر به ارزیابی عمیق‌تر نگرش‌ها، ادراکات، تجارب و دیدگاه‌های متخصصان بپردازد و به شناسایی مؤلفه‌هایی برسد که از دل تجربه عملی و علمی آنان استخراج می‌شود. انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انعطاف‌پذیری لازم را ایجاد کرد تا مصاحبه‌شوندگان بدون محدودیت، به شرح کامل تجارب و نگرش‌های خود بپردازند و همزمان پژوهشگر بتواند مسیر گفتگو را به سمت اهداف پژوهش هدایت کند. مصاحبه‌ها در چندین نوبت سازمان‌یافته و نیمه‌سازمان‌یافته انجام شد و تمامی داده‌ها پس از ضبط و پیاده‌سازی مکتوب مورد استفاده در فرآیند تحلیل قرار گرفت.

برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. این روش شامل چندین مرحله متوالی بود که از طریق آن داده‌های خام حاصل از مصاحبه‌ها به مضامین مفهومی تبدیل شدند. در مرحله نخست، کدگذاری داده‌ها صورت گرفت که طی آن پژوهشگر با مرور دقیق متن مصاحبه‌ها، مضامین پایه یا همان کوچک‌ترین اجزای مفهومی را شناسایی کرد. این مضامین پایه بیانگر مفاهیم پراکنده اما معناداری بودند که از دل گفته‌های مشارکت‌کنندگان استخراج شدند. در مرحله دوم، مضامین پایه با مقایسه مستمر و بر اساس وجوه شباهت و ارتباط میان آن‌ها، در طبقات کلی‌تر و انتزاعی‌تر دسته‌بندی شدند که به آن مضامین سازمان‌دهنده اطلاق می‌شود. این مرحله، مفاهیم اولیه را ساختارمند کرد و زمینه را برای تحلیل عمیق‌تر فراهم آورد. در مرحله سوم، مضامین سازمان‌دهنده در طبقات کلی‌تر و انتزاعی‌تر قرار گرفتند و بدین ترتیب مضامین فراگیر شکل گرفتند. مضامین فراگیر بیانگر هسته‌های اصلی بودند که توانستند شبکه‌ای منسجم از مفاهیم را در ارتباط با کیفیت زندگی کاری شکل دهند. در نهایت، با استفاده از مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه، شبکه مضامین تدوین شد و ارتباط میان آن‌ها مشخص گردید. از طریق این شبکه مضامین، مدل اولیه کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش کشف و طراحی شد.

به طور کلی، در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها به دو بخش روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم شد. داده‌های کتابخانه‌ای زمینه نظری و چارچوب مفهومی را فراهم کردند و داده‌های میدانی با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته امکان دستیابی به ادراکات و نگرش‌های خبرگان را فراهم نمودند. در ادامه، داده‌های به دست آمده در سه مرحله تحلیل مضمون شامل مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر مورد بررسی قرار گرفتند و با استخراج الگوها و دسته‌بندی‌های نهایی، مدل پیشنهادی کیفیت زندگی کاری مبتنی بر عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی تدوین شد.

یافته‌ها

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته و بررسی اسناد و منابع مرتبط ارائه می‌شود. داده‌های گردآوری‌شده پس از طی مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی، در سه سطح مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر دسته‌بندی شدند. جدول زیر نتایج حاصل از مضامین سازمان‌دهنده مبتنی بر مضامین پایه را نشان می‌دهد که بیانگر شناسایی شاخص‌ها و ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش با تأکید بر عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی است.

جدول ۱. نتایج مضامین سازمان‌دهنده مبتنی بر مضامین پایه

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده
۱	حقوق و مزایا	مضامین سازمان‌دهنده
۲	نظام پرداختی	پرداخت کافی و منصفانه
۳	رضایت	
۴	به موقع بودن	
۵	تأمین مخارج زندگی	
۶	شرایط فیزیکی و محیطی	محیط ایمن و بهداشتی
۷	رضایت از ایمنی و بهداشت	
۸	مناسب بودن ساعت کاری	
۹	امکان رشد ظرفیت‌ها و توانایی	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۱۰	امکان به کارگیری مهارت‌ها	
۱۱	وجود امنیت شغلی	
۱۲	برخورد منصفانه مدیران	
۱۳	امکان بیان آزاد نظرات	
۱۴	آزاداندیشی کارکنان	
۱۵	احساس مسئولیت برای حفاظت از محیط زیست	قابلیت‌های انسانی
۱۶	میزان مانع بودن شغل از انجام مسئولیت‌های خانوادگی	
۱۷	میزان مانع بودن شغل از انجام سایر نقش‌ها در زندگی	
۱۸	میزان مانع بودن شغل از گذراندن مطلوب اوقات فراغت	
۱۹	قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال	
۲۰	ریسک‌پذیری آگاهانه	توانمندی کار
۲۱	تفویض اختیار تصمیم‌گیری	
۲۲	مرزبندی‌ها و واگذاری مسئولیت	
۲۳	اعتماد و مالکیت	
۲۴	رشد و ترقی فنی و علمی شغل	قانون‌گرایی در سازمان
۲۵	وجود روش‌های مدون برای اظهار نظر یا شکایت	
۲۶	رضایت از آیین‌نامه‌ها و مقررات	
۲۷	حل مسائل و مشکلات بر اساس قانون	
۲۸	ارج نهادن مسئولین به قانون	
۲۹	میزان عمل به قانون	
۳۰	وضعیت ارتقا به رده‌های بالا	فضای کلی زندگی کاری
۳۱	میزان حمایت از همکاران	
۳۲	امکان به کارگیری مهارت‌های شغلی	
۳۳	رشد و ترقی فنی و علمی شغل	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۳۴	تسهیلات شرکت در محافل علمی و آموزشی	
۳۵	وظایف بر اساس سلسله مراتب اداری	
۳۶	میزان اعتماد میان همکاران	
۳۷	دسترسی به اطلاعات مربوط به کار	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۳۸	امکانات کتابخانه‌ای و سایت اینترنتی	

نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری در سازمان آموزش و پرورش از طریق مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌های کلیدی تبیین می‌شود. مضامین پایه که از مصاحبه با خبرگان و تحلیل اسناد به دست آمد، پس از فرایند کدگذاری در قالب مضامین سازمان‌دهنده قرار گرفتند و هر یک بازتابی از یک بعد مهم در کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شوند. برای مثال، مجموعه‌ای از مضامین پایه همچون حقوق و مزایا، نظام

پرداختی، رضایت، به موقع بودن و تأمین مخارج زندگی، ذیل مضمون سازمان‌دهنده «پرداخت کافی و منصفانه» طبقه‌بندی شدند که نشان‌دهنده اهمیت نظام پرداختی و عدالت در توزیع منابع در بهبود کیفیت زندگی کاری است. همچنین، مضامینی چون شرایط فیزیکی و محیطی، رضایت از ایمنی و بهداشت و مناسب بودن ساعت کاری در دسته «محیط ایمن و بهداشتی» جای گرفتند و بیانگر آن هستند که شرایط کاری سالم و ایمن نقشی تعیین‌کننده در ادراک کارکنان از کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند. در همین راستا، مفاهیمی مانند امکان رشد ظرفیت‌ها و توانایی، امنیت شغلی، بیان آزاد نظرات و برخورد منصفانه مدیران ذیل مضمون «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم» قرار گرفتند که نشان می‌دهد کارکنان علاوه بر امنیت مالی، به فرصت‌های توسعه فردی و شغلی نیز توجه ویژه‌ای دارند. از سوی دیگر، مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها تحت مضامین کلان‌تری همچون «قابلیت‌های انسانی»، «توانمندی کار»، «قانون‌گرایی در سازمان»، «فضای کلی زندگی کاری»، «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» و «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» دسته‌بندی شدند که هر یک نمایانگر بُعدی متفاوت از کیفیت زندگی کاری در این سازمان است. در مجموع، نتایج حاصل از تحلیل محتوای کیفی بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری در سازمان آموزش و پرورش، ابعادی چندلایه دارد و از پیوند عدالت سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و خوش‌بینی سازمانی متأثر می‌شود.

جدول ۲. مضامین فراگیر داده‌ها

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۱	حقوق و مزایا	پرداخت کافی و منصفانه	ساختار اقتصادی
۲	نظام پرداختی		
۳	رضایت		
۴	به موقع بودن		
۵	تأمین مخارج زندگی		
۶	شرایط فیزیکی و محیطی	محیط ایمن و بهداشتی	ساختار فیزیکی
۷	رضایت از ایمنی و بهداشت		
۸	مناسب بودن ساعت کاری		
۹	امکان رشد ظرفیت‌ها و توانایی	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	ساختار روانشناختی
۱۰	امکان به کارگیری مهارت‌ها		
۱۱	وجود امنیت شغلی		
۱۲	برخورد منصفانه مدیران		
۱۳	امکان بیان آزاد نظرات		
۱۴	آزاداندیشی کارکنان		
۱۵	احساس مسئولیت برای حفاظت از محیط زیست	قابلیت‌های انسانی	
۱۶	میزان مانع بودن شغل از انجام مسئولیت‌های خانوادگی		
۱۷	میزان مانع بودن شغل از انجام سایر نقش‌ها در زندگی		
۱۸	میزان مانع بودن شغل از گذراندن مطلوب اوقات فراغت		
۱۹	قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال		
۲۰	ریسک‌پذیری آگاهانه	توانمندی کار	ساختار مدیریتی
۲۱	تفویض اختیار تصمیم‌گیری		
۲۲	مرزبندی‌ها و واگذاری مسئولیت		
۲۳	اعتماد و مالکیت		
۲۴	رشد و ترقی فنی و علمی شغل	قانون‌گرایی در سازمان	
۲۵	وجود روش‌های مدون برای اظهار نظر یا شکایت		
۲۶	رضایت از آیین‌نامه‌ها و مقررات		
۲۷	حل مسائل و مشکلات بر اساس قانون		
۲۸	ارج نهادن مسئولین به قانون		
۲۹	میزان عمل به قانون		
۳۰	وضعیت ارتقا به رده‌های بالا	فضای کلی زندگی کاری	

		میزان حمایت از همکاران	۳۱
		امکان به کارگیری مهارت‌های شغلی	۳۲
ساختار اجتماعی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	رشد و ترقی فنی و علمی شغل	۳۳
		تسهیلات شرکت در محافل علمی و آموزشی	۳۴
		وظایف بر اساس سلسله مراتب اداری	۳۵
		میزان اعتماد میان همکاران	۳۶
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	دسترسی به اطلاعات مربوط به کار	۳۷
		امکانات کتابخانه‌ای و سایت اینترنتی	۳۸

نتایج تحلیل مضمون نشان داد که کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش را می‌توان در قالب پنج ساختار کلان تبیین کرد. نخست، ساختار اقتصادی که مضامینی همچون حقوق و مزایا، نظام پرداختی، به‌موقع بودن پرداخت‌ها، رضایت و تأمین هزینه‌های زندگی را در بر می‌گیرد. این ساختار بیانگر آن است که عدالت در نظام پرداخت و کفایت مالی یکی از اصلی‌ترین نیازهای کارکنان برای دستیابی به کیفیت زندگی کاری مطلوب است. دوم، ساختار فیزیکی که شامل مضامینی چون شرایط محیطی، ایمنی، بهداشت محیط کار و ساعات کاری مناسب می‌شود و نشان می‌دهد که شرایط عینی و ملموس محیط کار در ارتقای احساس امنیت و رفاه کارکنان نقشی تعیین‌کننده دارد.

سومین دسته، ساختار روانشناختی است که از مؤلفه‌هایی همچون رشد ظرفیت‌ها و توانایی‌ها، امنیت شغلی، برخورد منصفانه مدیران، امکان بیان آزاد نظرات و آزاداندیشی تشکیل می‌شود. این ساختار نشان‌دهنده آن است که کیفیت زندگی کاری صرفاً به ابعاد مادی و محیطی محدود نمی‌شود بلکه احساس عدالت، فرصت‌های رشد و امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها نیز به شدت در ارتقای آن مؤثرند. در کنار این ساختار، مضامینی همچون مسئولیت‌پذیری در قبال محیط زیست، تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی، و فرصت‌های شکوفایی فردی، به بعد قابلیت‌های انسانی اشاره دارند که بخشی از نیازهای متعالی کارکنان را پوشش می‌دهد.

چهارمین دسته، ساختار مدیریتی است که مضامینی همچون توانمندی کار، ریسک‌پذیری آگاهانه، تفویض اختیار، واگذاری مسئولیت و اعتماد را شامل می‌شود. این ساختار نشان می‌دهد که سبک مدیریت و میزان اعتماد به کارکنان نقش مهمی در احساس رضایت و کیفیت زندگی کاری دارد. همچنین، وجود قانون‌گرایی در سازمان و پایبندی به آیین‌نامه‌ها و مقررات، همراه با فرصت ارتقا و حمایت همکاران، بیانگر اهمیت نظام‌های رسمی و فضای کلی سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری است.

در نهایت، ساختار اجتماعی از مضامینی مانند یکپارچگی و انسجام اجتماعی، اعتماد میان همکاران، مشارکت در محافل علمی و آموزشی و دسترسی به اطلاعات تشکیل می‌شود. این ساختار بر اهمیت سرمایه اجتماعی در محیط کار تأکید دارد و نشان می‌دهد که تعاملات مثبت، اعتماد متقابل و انسجام جمعی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را به شکل قابل توجهی ارتقا بخشد. به طور کلی، نتایج حاصل از مضامین فراگیر نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری در سازمان آموزش و پرورش، مفهومی چندبعدی است که ابعاد اقتصادی، فیزیکی، روانشناختی، انسانی، مدیریتی و اجتماعی را در هم می‌آمیزد و برای بهبود آن لازم است سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات عملی در تمامی این حوزه‌ها صورت گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش مفهومی چندبعدی است که در قالب مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر قابل تبیین می‌باشد. نتایج تحلیل داده‌ها بیانگر آن بود که کیفیت زندگی کاری از ابعاد اقتصادی، فیزیکی، روان‌شناختی، مدیریتی، انسانی و اجتماعی تشکیل شده است. این ساختار نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری نه تنها به شرایط عینی مانند میزان حقوق و مزایا و امکانات محیط کار وابسته است، بلکه به مؤلفه‌های ذهنی و روان‌شناختی همچون احساس عدالت، فرصت رشد، خوش‌بینی و تاب‌آوری نیز پیوند خورده است. در واقع، یافته‌ها تأیید می‌کند که عدالت سازمانی، خوش‌بینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی

سه مؤلفه بنیادین هستند که می‌توانند مدل کیفیت زندگی کاری را در محیط‌های آموزشی شکل دهند. چنین نتایجی همسو با پژوهش‌های پیشین است که نشان داده‌اند عدالت سازمانی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود و کارکنان زمانی که احساس می‌کنند در سازمان با عدالت رفتار می‌شود، رضایت و انگیزه بیشتری برای تداوم فعالیت‌های شغلی دارند (Darmoko, 2024; Yeni et al., 2022; Yuliyasti et al., 2022).

نتایج پژوهش حاضر در بخش مربوط به ساختار اقتصادی نشان داد که پرداخت کافی و منصفانه، به‌موقع بودن نظام پرداختی و توانایی تأمین هزینه‌های زندگی کارکنان از عوامل تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری هستند. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی که بر نقش عدالت توزیعی در ارتقای کیفیت زندگی کاری تأکید کرده‌اند، همخوان است. برای نمونه، پژوهش جدیدی نشان داده است که عدالت سازمانی و تناسب میان فرد و سازمان نقش مؤثری در بهبود رضایت شغلی و عملکرد کارکنان دارد (Yeni et al., 2022). همچنین، در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ نیز ابعاد عدالت سازمانی به ویژه عدالت توزیعی و رویه‌ای به طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار بوده‌اند (Yuliyasti et al., 2022). این موضوع در محیط‌های آموزشی نیز مصداق دارد، چرا که کارکنان آموزش و پرورش با توجه به محدودیت منابع مالی، بیش از پیش به نظام پرداختی منصفانه و کارآمد حساس هستند.

در بُعد ساختار فیزیکی، نتایج نشان داد که شرایط ایمنی و بهداشتی محیط کار و ساعات کاری مناسب از عوامل کلیدی در ارتقای کیفیت زندگی کاری هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌هایی همخوان است که نشان داده‌اند محیط کار ایمن و بهداشتی می‌تواند احساس رضایت و امنیت کارکنان را تقویت کند و در نتیجه موجب افزایش تعهد سازمانی شود (Saraih et al., 2019). پژوهش‌های بین‌المللی نیز بارها تأیید کرده‌اند که شرایط فیزیکی محیط کار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مستقیم دارد و سرمایه‌گذاری در بهبود این شرایط می‌تواند به کاهش استرس شغلی و بهبود رفاه کارکنان بینجامد (Mert et al., 2021).

در حوزه ساختار روان‌شناختی، یافته‌ها نشان دادند که فرصت رشد و امنیت مداوم، امکان بیان آزاد نظرات و برخورد منصفانه مدیران از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری هستند. این نتایج با پژوهش‌های متعددی همسو است که بیان کرده‌اند کیفیت زندگی کاری تنها به شاخص‌های مادی محدود نمی‌شود بلکه احساس مشارکت، استقلال و فرصت‌های یادگیری نیز نقش کلیدی دارند (Arivani et al., 2023; Hermanto et al., 2024). همچنین پژوهشی در صنعت هتل‌داری نشان داد که عدالت سازمانی و اقلیم اعتماد در سازمان به شکل مستقیم بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر گذاشته و موجب بهبود تعهد و کارایی آنان می‌شود (Kaniz M. Akter et al., 2023).

یافته‌ها در بخش قابلیت‌های انسانی نشان داد که عواملی همچون احساس مسئولیت در قبال محیط زیست، تعادل میان نقش‌های خانوادگی و شغلی و فرصت شکوفایی فردی، بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند. این نتایج همسو با پژوهش‌هایی است که بر اهمیت توازن کار و زندگی و رفاه ذهنی در ارتقای عملکرد کارکنان تأکید داشته‌اند (Arivani et al., 2023; Syahrul et al., 2024). همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارکنانی که از تعادل میان زندگی شخصی و کاری برخوردارند، نه تنها کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند بلکه در برابر استرس‌ها و فشارهای شغلی تاب‌آوری بیشتری از خود نشان می‌دهند (Golparvar & Parsakia, 2023).

در حوزه ساختار مدیریتی، یافته‌ها بیانگر آن بود که توانمندسازی کارکنان، تفویض اختیار و اعتماد از مؤلفه‌های اصلی کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شوند. این نتایج با پژوهش‌هایی مطابقت دارد که بر نقش توانمندسازی در افزایش احساس ارزشمندی و بهبود کیفیت زندگی کاری تأکید کرده‌اند (K. M. Akter et al., 2023; Hermanto et al., 2024). همچنین، عدالت سازمانی و قانون‌گرایی در سازمان از عوامل کلیدی بودند که موجب افزایش رضایت کارکنان و ارتقای کیفیت زندگی کاری شدند؛ نتایجی که با پژوهش‌هایی در حوزه‌های مختلف صنعتی و خدماتی نیز همسو هستند (Sulton & Suyono, 2020; Wachyuni & Purba, 2020).

در ساختار اجتماعی، نتایج نشان داد که انسجام و یکپارچگی میان همکاران، امکان مشارکت در محافل علمی، اعتماد متقابل و دسترسی به منابع اطلاعاتی، به ارتقای کیفیت زندگی کاری کمک می‌کنند. این یافته‌ها با پژوهش‌هایی همخوانی دارد که تأکید کرده‌اند سرمایه اجتماعی

در محیط کار و روابط حمایتی میان کارکنان، بر کیفیت زندگی کاری و پیامدهای آن همچون تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است (Salman Al-Oda et al., 2024; Syahrul et al., 2024). افزون بر این، پژوهش‌های داخلی نیز نشان داده‌اند که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس جنسیت و دیگر متغیرهای فردی متفاوت بوده و انسجام اجتماعی یکی از شاخص‌های برجسته در این زمینه است (Sojoodi et al., 2023).

یافته‌های این پژوهش در مجموع با نتایج تحقیقات گذشته سازگاری دارد و بر اهمیت عدالت سازمانی، خوش‌بینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی به عنوان سه رکن اصلی کیفیت زندگی کاری تأکید می‌کند. برای مثال، پژوهشی در میان کارکنان آموزش و پرورش استان تهران تأیید کرده است که این سه عامل نقش مهمی در ارتقای کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کنند (Jandaghi et al., 2024). همچنین، مطالعات دیگری در سطح ملی نشان داده‌اند که مداخلات آموزشی و مدیریتی می‌توانند کیفیت زندگی کاری معلمان را به طور معناداری بهبود بخشند (Maarefvand & Shafiabady, 2024). بر اساس این نتایج، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های آموزشی، مفهومی چندبعدی و پیچیده است که برای ارتقای آن باید سیاست‌های اقتصادی، مدیریتی، روان‌شناختی و اجتماعی همزمان مدنظر قرار گیرند. این پژوهش نیز همانند دیگر تحقیقات با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است. نخست آنکه پژوهش حاضر تنها در محدوده سازمان آموزش و پرورش اجرا شده و نتایج آن ممکن است قابلیت تعمیم به سایر سازمان‌ها یا صنایع را نداشته باشد. دوم، به دلیل استفاده از روش کیفی و نمونه‌گیری هدفمند، امکان تعمیم آماری نتایج وجود ندارد. سوم، مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها به صورت دستی و با تکیه بر قضاوت پژوهشگر انجام شد و هرچند تلاش شد از روش‌های علمی برای افزایش اعتبار و پایایی استفاده شود، اما احتمال سوگیری در تحلیل‌ها به طور کامل قابل حذف نیست. همچنین محدودیت زمانی و دسترسی به برخی از خبرگان باعث شد که دامنه مصاحبه‌ها محدودتر از آنچه پیش‌بینی شده بود باقی بماند.

پژوهش‌های آتی می‌توانند با استفاده از روش‌های کمی یا ترکیبی، یافته‌های این مطالعه را مورد آزمون قرار دهند و از طریق تحلیل‌های آماری، میزان تأثیر عدالت سازمانی، خوش‌بینی سازمانی و تاب‌آوری سازمانی بر کیفیت زندگی کاری را به طور دقیق‌تر بررسی کنند. همچنین انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای میان سازمان‌های مختلف یا میان صنایع گوناگون می‌تواند درک عمیق‌تری از تفاوت‌های زمینه‌ای در شکل‌گیری کیفیت زندگی کاری ارائه دهد. علاوه بر این، پژوهش‌های آینده می‌توانند نقش متغیرهای میانجی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی یا فرهنگ سازمانی را در این مدل مورد بررسی قرار دهند. همچنین، مطالعات طولی می‌توانند تغییرات کیفیت زندگی کاری در طول زمان و تحت شرایط مختلف اقتصادی و اجتماعی را تحلیل کنند.

یافته‌های این پژوهش برای مدیران و سیاست‌گذاران حوزه آموزش و پرورش پیامدهای کاربردی مهمی دارد. نخست آنکه توجه به عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی می‌تواند موجب افزایش اعتماد کارکنان و بهبود کیفیت زندگی کاری آنان شود. دوم، ایجاد فرصت‌های رشد فردی و شغلی و فراهم کردن شرایطی برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند احساس ارزشمندی و انگیزه آنان را افزایش دهد. سوم، ارتقای تاب‌آوری سازمانی از طریق آموزش، حمایت روانی و ایجاد شبکه‌های حمایتی می‌تواند توانایی کارکنان را در مواجهه با فشارهای شغلی و تغییرات محیطی افزایش دهد. در نهایت، توجه به ابعاد اجتماعی کیفیت زندگی کاری از جمله انسجام میان همکاران و سرمایه اجتماعی درون سازمانی می‌تواند به افزایش بهره‌وری و پایداری سازمانی کمک شایانی نماید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

The concept of quality of work life (QWL) has emerged as a multidimensional construct encompassing not only the economic and physical aspects of employment but also the psychological, managerial, and social dimensions that determine employees' overall well-being and effectiveness in organizations. QWL refers to the degree to which employees can satisfy their personal needs through their experiences in the workplace, encompassing fairness in compensation, job security, opportunities for growth, participative decision-making, safe working conditions, and work-life balance. As organizations have become increasingly complex and employees' expectations have shifted toward more holistic and meaningful work environments, QWL has gained renewed scholarly and practical attention (Darmoko, 2024).

Among the many factors influencing QWL, organizational justice has consistently been recognized as a critical determinant. Organizational justice refers to employees' perceptions of fairness in distributive outcomes, procedural mechanisms, and interpersonal treatment within organizations. Employees who perceive their organizations as just and equitable are more likely to exhibit higher satisfaction, stronger commitment, and lower turnover intention, all of which contribute positively to QWL (Yeni et al., 2022; Yuliyasti et al., 2022). The fairness of organizational processes, particularly in salary distribution, promotions, and performance evaluations, plays an essential role in shaping employees' experiences and perceptions of their workplace. Previous research confirms that organizational justice significantly mediates employees' satisfaction with their professional and personal lives (Sulton & Suyono, 2020; Wachyuni & Purba, 2020).

Another vital dimension of QWL is organizational resilience, which reflects an organization's ability to adapt to challenges, recover from disruptions, and sustain performance during crises. Resilience at the organizational level fosters employees' sense of stability and psychological safety, thereby enhancing their confidence in the future of their institution. In environments where employees perceive their organizations as resilient, they are more likely to experience reduced stress and improved psychological well-being, which in turn strengthens QWL (Golparvar & Parsakia, 2023). This perspective resonates with the broader literature suggesting that resilience not only mitigates burnout and stress but also empowers individuals and teams to flourish even in dynamic or adverse circumstances (Faghfouriazar, 2023).

A further determinant of QWL is organizational optimism, defined as employees' collective belief in positive organizational outcomes and opportunities. Optimism at the organizational level functions as a motivational resource that fosters hope, enhances engagement, and strengthens collective efficacy. Employees in optimistic organizational climates are more likely to maintain high levels of satisfaction and engagement, which are central components of QWL (Jandaghi et al., 2024). This is aligned with the growing body of research indicating that positive organizational psychology constructs, such as optimism, are associated with improved work satisfaction, reduced stress, and enhanced performance outcomes (Golparvar & Parsakia, 2023).

International and national research supports the integration of these three components—organizational justice, resilience, and optimism—into comprehensive models of QWL. For example, studies in diverse contexts have shown that distributive justice, work–life balance, subjective well-being, and self-efficacy collectively influence employee performance and organizational citizenship behaviors (Arivani et al., 2023). Similarly, empowerment and trust climates have been found to mediate the relationship between fairness and QWL, illustrating how fairness perceptions interact with organizational dynamics to shape employees' experiences (Kaniz M. Akter et al., 2023). In educational contexts, investigations reveal that justice, optimism, and resilience serve as crucial predictors of teachers' and staff members' occupational well-being and quality of life (Maarefvand & Shafiabady, 2024; Sojoodi et al., 2023). These findings underscore the need for context-specific models that reflect the unique dynamics of education systems and their workforces.

Despite the growing evidence, gaps remain in understanding the complex interrelationships between justice, optimism, resilience, and QWL, particularly within the education sector. Teachers and administrative staff face significant occupational stressors such as workload, limited resources, and societal expectations, which make QWL a pressing issue. Addressing this gap, the present study seeks to identify and systematize the components of a QWL model for employees in the education system based on organizational justice, resilience, and optimism. In doing so, the research provides an integrated framework that reflects both global insights and local realities (Hermanto et al., 2024; Jandaghi et al., 2024; Syahrul et al., 2024).

Methods and Materials

This study adopted a qualitative content analysis approach to explore the dimensions of QWL in the education sector. Participants were selected using purposive sampling, comprising 15 experts in management and sociology with substantial knowledge of organizational behavior, education administration, and workforce well-being. The sample size was determined by theoretical saturation, ensuring that no new themes emerged after the fifteenth participant. Data collection relied on in-depth semi-structured interviews and a comprehensive review of academic literature, policy documents, and organizational reports. Interviews were designed to elicit participants' insights regarding the components of QWL, with a specific focus on the roles of organizational justice, resilience, and optimism.

The interviews were transcribed verbatim and analyzed through an inductive coding process. Data were coded into basic themes, which were subsequently grouped into organizing themes and, finally, synthesized into overarching global themes. This three-stage thematic analysis provided a structured framework to identify patterns, relationships, and hierarchies among the emergent concepts. To enhance validity, findings were triangulated with data from document reviews and existing literature. The analysis followed established qualitative research procedures, emphasizing iterative comparison and continuous refinement of themes until a coherent model emerged.

Findings

The analysis revealed that QWL in the education sector can be explained through six overarching structures: economic, physical, psychological, managerial, human, and social.

The economic structure encompassed themes related to fair and sufficient compensation, punctuality in payment, and employees' ability to meet living expenses. Participants consistently emphasized that timely and equitable compensation was fundamental to their perception of justice and fairness in the workplace.

The physical structure referred to working conditions, particularly safety, hygiene, and reasonable working hours. Respondents noted that safe and healthy environments significantly improved their job satisfaction and overall well-being, highlighting the necessity of organizational investment in workplace infrastructure.

The psychological structure involved continuous opportunities for growth, fairness in managerial treatment, freedom of expression, and job security. Employees indicated that beyond financial incentives, the ability to grow professionally and express opinions freely was critical for maintaining motivation and engagement.

The human capability structure incorporated responsibility toward the environment, balancing work and family roles, and opportunities for personal flourishing. Participants linked QWL with their ability to integrate work demands into broader life responsibilities without undue conflict.

The managerial structure highlighted the importance of trust, empowerment, delegation, and adherence to rules and regulations. Employees perceived managerial support and fairness in organizational processes as vital for building confidence and reducing occupational stress.

Finally, the social structure emphasized workplace cohesion, trust among colleagues, opportunities for academic participation, and access to information resources. Respondents underscored the role of social capital and collective support in creating a positive and engaging work environment.

Discussion and Conclusion

The findings illustrate that QWL in the education sector is a multidimensional phenomenon that integrates material, psychological, and social elements. Consistent with prior studies, fairness in compensation and distributive justice emerged as central to employees' perceptions of QWL (Yeni et al., 2022; Yuliyasti et al., 2022). This finding supports existing evidence from public sector and service industries, where justice has been identified as a key determinant of satisfaction and commitment (Jahangiri et al., 2020; Kasim & Aldarmaki, 2019).

The results further affirm the significance of psychological and managerial factors such as empowerment, fairness, and participative decision-making. These findings align with research emphasizing the role of trust climates, transformational leadership, and empowerment in enhancing QWL (K. M. Akter et al., 2023; Hermanto et al., 2024). Moreover, the study highlights that organizational resilience is essential in supporting employees during periods of stress or instability, a conclusion consistent with literature demonstrating resilience as a protective factor against burnout (Faghfouriazar, 2023; Golparvar & Parsakia, 2023).

Organizational optimism also emerged as a vital contributor, reinforcing the notion that positive organizational expectations improve motivation, satisfaction, and well-being. This aligns with prior findings that optimism fosters higher organizational commitment and improved performance (Jandaghi et al., 2024; Maarefvand & Shafiabady, 2024). The recognition of optimism as a structural component of QWL reflects the increasing relevance of positive organizational psychology in management scholarship.

In conclusion, this study contributes to the literature by providing an integrated model of QWL that incorporates justice, resilience, and optimism within the education sector. The findings confirm that QWL cannot be reduced to economic compensation alone but must be understood as a holistic construct involving equitable practices, supportive management, psychological growth opportunities, and strong social connections. By addressing these multiple dimensions, education organizations can create healthier and more sustainable workplaces that not only enhance employees' well-being but also improve organizational performance and service delivery. This integrated approach underscores the necessity for policymakers and administrators in the education system to prioritize justice, resilience, and optimism as foundational pillars of employees' quality of work life.

References

- Akter, K. M., Tang, S. M., & Adnan, Z. (2023). Organizational Justice and Quality of Work Life in Hotels: The Mediating Effect of Trust Climate. *Society & Sustainability*, 5(1), 26-42. <https://doi.org/10.38157/ss.v5i1.533>
- Akter, K. M., Tang, S. M., Adnan, Z., Aldaihani, S. G., Duan, Y., Chen, Y., Liu, S., Wong, C. S., Yang, M., Mu, C., Ekowati, V. M., Sabran, S., Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., Masyhuri, M., Elgamel, M., & Haile, A. (2023). Impact of empowerment and ICT on quality of work life: The mediating effect of trust climate Administrative empowerment among Kuwait University staff and its effect on their job satisfaction The moderating effect of leadership empowerment on relational capital and firms' innovation performance in the entrepreneurial ecosystem: Evidence from China Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology Dynamic organizational capabilities: the joint effect of agility, resilience and empowerment Leadership Styles at Haramaya University and Implications for Corporate Success. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2176412-2176229. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2176412>
- Arivani, M. P., Mujanah, S., & Sumiati, S. (2023). The Effect of Work Life Balance, Subjective Well Being, Distributive Justice and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance at Pt Zaman Group. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(02). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i2-38>
- Darmoko, R. (2024). The Effect of Organizational Justice and Work Stress: The Quality of Work Life Through Career Development in Greater Jakarta Metropolitan Regional Police. *International Journal of Research and Review*, 11(6), 551-557. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240661>
- Faghfouriazar, M. (2023). The Effectiveness of Selected Perceptual-Motor Exercises on Working Memory and Quality of Life of Elderly Women. *Aging Psychology*, 9(3), 310-293. <https://doi.org/10.22126/jap.2023.9426.1719>
- Golparvar, M., & Parsakia, K. (2023). Building Resilience: Psychological Approaches to Prevent Burnout in Health Professionals. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 1(1), 159-166. <https://doi.org/10.61838/kman.psychnexus.1.1.18>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Jahangiri, P., Hashempour, L., & Heshmati, B. (2020). Predicting the Quality of Work Life of Librarians in Public Libraries Based on Organizational Justice Dimensions. *Library and Information Science Research E-Journal*, 30(2). <https://doi.org/10.32655/libres.2020.2.2>
- Jandaghi, F., Nazem, F., & Afkaneh, S. (2024). Developing a Model of Quality of Work Life Based on Organizational Justice, Organizational Optimism, and Organizational Resilience Among Employees of the Education Departments in Tehran Province. *Dmbaj*, 3(1), 69-85. <https://doi.org/10.61838/dmbaj.3.1.5>
- Kasim, N. b., & Aldarmaki, O. (2019). Organizational Justice and Turnover Intention: The Mediating Role of Quality of Working Life. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(11), 3299-3303. <https://doi.org/10.35940/ijitee.k2120.0981119>
- Maarefvand, A., & Shafiabady, A. (2024). Effectiveness of Shafie-Abadi's Multidimensional Model Training on Enhancing Occupational Well-being and Quality of Work Life among Teachers in Qom City. *International Journal of Education and Cognitive Sciences*, 4(4), 21-30. <https://doi.org/10.61838/kman.ijecs.4.4.3>
- Mert, İ. S., Şen, C., & Alzghoul, A. (2021). Organizational Justice, Life Satisfaction, and Happiness: The Mediating Role of Workplace Social Courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232. <https://doi.org/10.1108/k-02-2021-0116>
- Peymannia, B. (2022). Matrix Model Effectiveness in Job Burnout and Organizational Commitment of Managers of Ahvaz electric Power Distribution Company. *Psychological Achievements*, 29(2), 171-188. <https://doi.org/10.22055/psy.2022.40620.2837>
- Salman Al-Oda, A. H., Sadeghi, M., Al-Murshidi, R. H. A., & Sharifi, S. (2024). Investigating the Relationship Between Talent Management Implementation Categories in the Basra Province Education Organization [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.1>
- Saraih, U. N., Zaki, M., Karim, K. M., Sakdan, M. F., & Amlus, M. H. (2019). The Influences of Job Performance, Work-Life Balance and Organizational Justice on Employees' Career Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 442-447. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7549>
- Sojoodi, A., Niazi, M., & Aghiqi, M. (2023). Ranking of Quality of Work Life components of secondary school teachers in Rasht based on gender (hierarchical analysis approach). *Positive Behavior in Educational Organizations*, 1(1), 1-16. https://pbeo.uma.ac.ir/article_1876.html
- Sulton, M., & Suyono, J. (2020). The Mediating Role of Organizational Justice in the Relationship Between Transformational Leadership on Quality of Work Life and Absenteeism. *International Journal of Education and Social Science Research*, 03(05), 173-181. <https://doi.org/10.37500/ijessr.2020.3514>

- Syahrul, H., Nurjanah, S., & Parimita, W. (2024). The Effect of Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work-Life on Turnover Intention With Job Satisfaction as a Mediation: Study in Indonesian Aircraft Maintenance Industry PT GMF Aeroasia TBK. *Journal of Ecohumanism*, 3(8). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.5302>
- Wachyuni, I., & Purba, C. B. (2020). The Reactions Over Employee Engagement That Viewed From Compensation, organizational Justice and Work-Life Balance and Mediated by Job Satisfaction Variable at Bri Bank Kemayoran Branch. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(6), 878-892. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i6.396>
- Yeni, M., Situngkir, S., Amin, S., & Edward. (2022). The Effect of Person-Organization Fit, Quality of Work-Life and Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Jambi Regional Development Bank in Jambi West Region. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 241-251. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1950>
- Yuliyasti, R., Adif, R. M., & Saputra, S. E. (2022). The Impact of Organizational Justice Dimensions on the Quality of Work Life During the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i3.307>