

# کیفیت زندگی کاری به عنوان تعیین کننده‌ی کلیدی سلامت روان در محیط کار

## با تمرکز بر افسردگی و استرس شغلی

سیده فروغ فتحی<sup>۱</sup>، دکتر جعفر پویا منش<sup>۲</sup>، سید محمدرضا فتحی<sup>۳</sup>

### چکیده

کیفیت زندگی کاری یکی از عوامل کلیدی در بهبود سلامت روانی کارکنان و کاهش مشکلاتی همچون افسردگی و استرس شغلی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر با هدف پیش بینی افسردگی و استرس شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان در ابهر انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر روش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۶۰ نفر می‌باشد و ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه از میان کارکنان به روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شده و به پرسشنامه های افسردگی آرون بک (BDI)، پرسشنامه استرس شغلی (HSE) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) پاسخ دادند. در این پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و رگرسیون استفاده شده و داده ها از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نهایتاً نتایج تحلیل رگرسیون خطی حاکی از این است که سطح معنی داری کیفیت زندگی کاری ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است یعنی مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده معنی دار می‌باشد و کیفیت زندگی کاری ۵۹.۳ درصد قادر به پیش بینی افسردگی کارکنان و ۳۶.۷ درصد قادر به پیش بینی استرس شغلی کارکنان است. با توجه به یافته های این پژوهش مدیران شرکت ها و سازمان ها میتوانند با توجه بیشتر به فاکتور کیفیت زندگی کاری کارکنان بیش از پیش از سلامت روان کارکنان محافظت نموده و از پیامدهای روانی ناشی از افسردگی و استرس شغلی کارکنان پیشگیری کنند.

**واژه‌های کلیدی:** افسردگی، استرس شغلی، شرکت صنایع ریلی ایرانیان، کیفیت زندگی کاری.

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مشاوره، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران. مقاله مستخرج از پایان نامه ارشد نویسنده اول است.

jaffar\_pouyamanesh@yahoo.com

<sup>۲</sup> نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد کشاورزی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران

سازمان‌ها و شرکت‌ها در دنیای امروز نقش بسیار حیاتی و کلیدی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایفا می‌کنند. این نهادها به‌عنوان موتور محرک اقتصاد، با ایجاد فرصت‌های شغلی، تولید کالاها و خدمات، و نوآوری در فناوری‌ها، به بهبود کیفیت زندگی افراد کمک می‌کنند (رسولی و حرمتی، ۱۳۹۴). از این رو سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها شناخته می‌شوند و عملکرد سازمان‌ها به طور مستقیم به سلامت جسمی و روانی کارکنان وابسته است. استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسانها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آنها است (کتبی و همکاران، ۱۴۰۰). سلامت روان یکی از ارکان اساسی برای داشتن یک نیروی کار سالم و بهره‌ور است. محیط‌های کاری که از سلامت روان کارکنان حمایت می‌کنند، معمولاً با کاهش نرخ غیبت، افزایش تعامل و کاهش ترک شغل مواجه می‌شوند. عوامل استرس‌زا در محیط کار، از جمله فشار زمانی، نبود حمایت اجتماعی و عدم تعادل بین کار و زندگی، می‌توانند منجر به مشکلات روانی مانند اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی شوند (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۳). کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مفهوم چندبعدی، شامل عواملی مانند امنیت شغلی، تعادل بین کار و زندگی، فرصت‌های رشد و توسعه، محیط کاری ایمن و حمایت‌های اجتماعی است (لیو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). برای مثال، ایجاد محیط‌های کاری حمایت‌کننده، ارائه فرصت‌های یادگیری و توسعه، و ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌تواند به بهبود سلامت روان کارکنان کمک کند. همچنین، سازمان‌هایی که به ارتقای کیفیت زندگی کاری اهمیت می‌دهند، معمولاً با افزایش رضایت شغلی و کاهش مشکلات روانی کارکنان مواجه می‌شوند (جانسون و لی، ۲۰۲۳). به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری سبب شده که کارکنان رضایت شغلی بیشتری نسبت به گذشته داشته و در محیط کاری با علاقه بیشتری به انجام امور محوله پردازند و نسبت به سازمان وفاداری بیشتری نشان دهند و بهره‌وری بیشتری را موجب گردند (گودوین، بالو و نرمن، ۲۰۱۷).

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر سلامت روان دارد. کیفیت زندگی کاری، یکی از عواملی است که میتواند در بروز یا تشدید افسردگی نقش داشته باشد. این عامل به‌عنوان مؤلفه کلیدی در سلامت روانی کارکنان شناخته می‌شود و ارتباط تنگاتنگی با افسردگی دارد (مطالعات اخیر نشان داده‌اند که بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس و افسردگی در کارکنان منجر شود. (سیگاری<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). برای مثال، کارکنانی که در محیط‌های کاری با کیفیت زندگی کاری بالا فعالیت می‌کنند، کمتر در معرض فشارهای روانی قرار می‌گیرند و احساس بهتری نسبت به شغل خود دارند این موضوع به نوبه خود می‌تواند از بروز افسردگی پیشگیری کند. تحقیقات نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری بالا علاوه بر افسردگی می‌تواند به کاهش استرس شغلی نیز کمک کند و در نتیجه، بهبود رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری را به دنبال داشته باشد (نیلسن و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین، محیط کار حمایتی با فراهم آوردن فرصت‌های رشد و توسعه برای کارکنان می‌تواند نقش مهمی در کاهش

<sup>1</sup> Liu, Y.

<sup>2</sup> Sirgy, M.

استرس و افزایش کیفیت زندگی کاری ایفا کند (واندر هجدن و همکاران، ۲۰۱۶). در این راستا، سازمان‌ها نیازمند اتخاذ راهبردهایی هستند که نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کمک کنند بلکه بتوانند استرس‌های شغلی را نیز مدیریت کنند. این راهبردها می‌توانند شامل آموزش مهارت‌های مقابله با استرس، ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی و فراهم آوردن محیط کاری انعطاف‌پذیر باشند (میلر، ۲۰۲۳). در نهایت، توجه به کیفیت زندگی کاری و مدیریت استرس شغلی نه تنها موجب بهبود سلامت روانی و جسمی کارکنان می‌شود بلکه می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در تحقق اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری کلی سازمان نیز مؤثر باشد (شافلی، ۲۰۱۷).

مطالعات و پژوهش‌های متعددی در زمینه افسردگی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری انجام گرفته است. سوتیریا<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای به بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با استرس شغلی، اضطراب و افسردگی کارگران شاغل در محیط‌های کار مراقبت‌های بهداشتی اولیه و ثانویه پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد کیفیت بالاتر زندگی کاری با کاهش سطح افسردگی در میان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی همراه است. سازمان‌ها می‌توانند با اولویت بندی رفاه کارکنان و اجرای اقدامات حمایتی، استرس، اضطراب و افسردگی را کاهش دهند. شچتینین<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای به بررسی کیفیت زندگی کاری: تجزیه و تحلیل، ارزیابی، چشم‌اندازها در کسب و کار پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد زندگی کاری بر سلامت روان تأثیر می‌گذارد؛ سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد یک محیط کار راحت، ارتقای تعادل کار و زندگی و حمایت از ابتکارات رفاه کارکنان، افسردگی را کاهش دهند. بنده<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی کیفیت زندگی کاری و تعادل کار-زندگی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد زندگی کاری بر تعادل کار و زندگی تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها می‌توانند سلامت روان کارکنان را با افزایش کیفیت زندگی کاری بهبود بخشند و به طور بالقوه خطر افسردگی را کاهش دهد. علی عمر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه پرداختند و بدین منظور ۸۰ پرستار خانم و آقا انتخاب انتخاب شدند. نتایج نشان دادند که بین ادراک از کیفیت زندگی کاری و میزان استرس شغلی کارکنان همبستگی منصفانه معنی‌داری وجود دارد. کاوسی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی عوامل مرتبط با استرس شغلی کارکنان پرداختند. نتایج حاکی از آن است که هفت متغیر با استرس شغلی کارکنان رابطه معنادار داشتند از جمله افزایش حجم کار، تعارض نقش ابهام نقش و تعارض کار خانواده و کل ساعات کار در هفته استرس شغلی کارکنان را افزایش داد و بالعکس افزایش رضایت شغلی استرس شغلی کارکنان را کاهش نگهداری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر شیراز پرداختند. ۲۶۰ نفر از کارکنان انتخاب شدند و نتایج حاکی از آن است که هرچه استرس شغلی کاهش یابد کیفیت زندگی کاری متعاقب آن افزایش می‌یابد. میر کمالی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به شناسایی عوامل استرس‌های شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند پرداختند. بدین منظور ۱۳۶ نفر انتخاب شدند. نتایج حاکی از آن است که از میان عوامل استرس‌های شغلی تقاضا و کنترل با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی همبستگی چندگانه معنادار داشتند علاوه بر این میان عوامل استرس‌های شغلی تقاضا و کنترل، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی را پیش‌بینی می‌کند.

<sup>1</sup> Sotiria, B.

<sup>2</sup> Shchetinina, L. V.

<sup>3</sup> Bhende, P.

<sup>4</sup> Ali Omar

با توجه به مرور ادبیات پژوهش و استناد به نتایج مطالعات انجام شده داخلی و خارجی که وجود رابطه میان متغیرهای استرس شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری را تایید می نمایند پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین افسردگی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان انجام شده است. این شرکت به عنوان یکی از سازمان های مهم در صنعت ریلی کشور، نقش کلیدی در توسعه زیرساخت های حمل و نقل دارد و سلامت روانی کارکنان آن می تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمان داشته باشد.

یافته های این پژوهش می تواند به درک بهتر عوامل مؤثر بر افسردگی و استرس شغلی در محیط های کاری کمک کند و راهکارهایی برای بهبود کیفیت زندگی کاری دهد. این موضوع نه تنها برای کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان در ابهر، بلکه برای سایر سازمان ها نیز می تواند مفید باشد. با توجه به اهمیت سلامت روان در سازمانها، شناسایی عوامل مرتبط با افسردگی و استرس شغلی و ارائه راهکارهای عملی برای کاهش آن، گامی مهم در جهت بهبود سلامت روانی جامعه و افزایش بهره وری در محیط های کاری است.

## روش شناسی پژوهش

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات بنیادی<sup>۱</sup> می باشد و از نظر ماهیت و روش، تحقیق حاضر از نوع همبستگی<sup>۲</sup> می باشد.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان ابهر در بر میگیرد که تعداد کارکنان آن ۱۶۰ نفر میباشد.

نمونه و روش نمونه گیری: در پژوهش حاضر بر طبق جدول مورگان تعداد افراد نمونه ۱۱۳ نفر در نظر گرفته شده است که از میان کارکنان به روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش ۱۶۰ نفر بودند تعداد افراد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۱۳ نفر برآورد شد. روش جمع آوری اطلاعات به این صورت بود که پس از انجام مطالعات کتابخانه ای به شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان در ابهر مراجعه شد و پس از انجام هماهنگی های لازم با این شرکت و دریافت مجوزهای لازم جهت انجام کار پژوهشی، کارکنان به صورت تصادفی منظم انتخاب شده و هدف پژوهش به منظور ترغیب کارکنان به پاسخگویی صادقانه به سوالات توضیح داده شد و سه پرسشنامه پرسشنامه استرس شغلی (HSE)<sup>۳</sup> و رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)<sup>۴</sup> و کیفیت زندگی کاری والتون (QWL)<sup>۵</sup> در میان کارکنان توزیع شد و در نهایت پرسشنامه ها پس از پاسخگویی جمع آوری شد که ۸ پرسشنامه بدلیل عدم پاسخگویی به تمام سوالات و مخدوش بودن کنار گذاشته شد و در نهایت ۱۰۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت گردآوری داده ها در اسفند ۱۴۰۲ انجام گرفت.

<sup>1</sup> Basic research

<sup>2</sup> Correlational research

<sup>3</sup> Health and Safety Executive

<sup>4</sup> Minnesota

<sup>5</sup> Walton

## ابزارهای پژوهش

پرسشنامه افسردگی آرون بک (BDI) : جهت سنجش افسردگی از پرسشنامه افسردگی بک استفاده گردید که شامل ۲۱ گروه سوال است و برای نخستین بار در سال ۱۹۶۱ توسط آرون بک، بکوارد، مندلسون، مارک و ارباف تدوین شد، روایی محتوا و سازه آن تایید شده و پایایی بالای آن که توسط آلفای کرونباخ سنجیده شده (۰.۹۳-۰.۸۵) نشان دهنده قابلیت اطمینان آن است و به عنوان ابزار استاندارد در پژوهشهای بالینی و روانشناسی استفاده میشود.

پرسشنامه استرس شغلی (HSE) : جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی (HSE) استفاده گردید این پرسشنامه توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان در اواخر دهه ۱۹۹۰ ساخته شد و شامل ۳۵ سوال بوده و از مقیاس لیکرت در آن بهره گرفته شده است، نمرات سؤالات هر آیتم دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ میباشند که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب است

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) : جهت سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده گردید که در سال ۱۹۷۳ تدوین شد که شامل ۳۱ سوال بوده و از مقیاس لیکرت در آن بهره گرفته شده است، روایی محتوا با تایید متخصصان و تطابق با آیتم های نظری مورد تایید قرار گرفته است و این پرسشنامه به عنوان ابزاری استاندارد و معتبر در حوزه کیفیت زندگی کاری شناخته شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها : به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> جهت بررسی نرمال بوده داده ها واز تحلیل رگرسیون خطی برای پیش بینی افسردگی و استرس شغلی بر اساس مولفه کیفیت زندگی کاری استفاده شد و داده ها توسط نرم افزار SPSS 27 تحلیل شدند.

## یافته های پژوهش

### آمار توصیفی

در این پژوهش ۹.۵۲ درصد (۱۰ نفر) از شرکت کنندگان زن و ۹۰.۴۷ درصد (۹۵ نفر) از شرکت کنندگان مرد میباشند، ۸.۵۷ درصد (۹ نفر) از شرکت کنندگان ۲۵ سال یا کمتر و ۴۹.۵۲ درصد (۵۲ نفر) از آنها ۲۶-۳۵ سال سن و ۳۴.۲۸ درصد (۳۶ نفر) از آنها ۳۶-۴۵ سال سن ۷.۶۱ درصد (۸ نفر) از آنها ۴۶-۵۵ سال سن دارند، ۱۳.۳۳ درصد (۱۴ نفر) از شرکت کنندگان زیر دیپلم و ۴۰.۹۵ درصد (۴۳ نفر) از آنها دیپلم ۲.۸۵ درصد (۳ نفر) از آنها کاردانی و ۳۱.۴۲ درصد (۳۳ نفر) از آنها کارشناسی و ۶.۶۶ درصد (۷ نفر) از شرکت کنندگان کارشناسی ارشد و ۴.۷۶ درصد (۵ نفر) از آنها ۲۶ مدرک دکتری دارند، ۲۳.۸۰ درصد (۲۵ نفر) از شرکت کنندگان کمتر از ۵ سال سابقه شغلی و ۵۱.۴۲ درصد (۵۴ نفر) از آنها ۱۵-۵ سال سابقه کاری و ۱۹.۰۴ درصد (۲۰ نفر) از آنها ۲۵-۱۵ سال سابقه کاری و ۵.۷۱ درصد (۶ نفر) از آنها بیشتر از ۲۵ سال سابقه کاری دارند.

<sup>۱</sup> Kolmogorov-Smirnov

متغیرها	درصد
جنسیت	مرد ۹۰.۴۷
	زن ۹.۵۲
سن	۲۵ سال یا کمتر ۸.۵۷
	۲۶-۳۵ سال ۴۹.۵۲
	۳۶-۴۵ سال ۳۴.۲۸
	۴۶-۵۵ سال ۷.۶۱
میزان تحصیلات	زیر دیپلم ۱۳.۳۳
	دیپلم ۴۰.۹۵
	کاردانی ۲.۸۵
	کارشناسی ۳۱.۴۲
	کارشناسی ارشد ۶.۶۶
	دکتری ۴.۷۶
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال سابقه ۲۳.۸۰
	۵-۱۵ سال سابقه ۵۱.۴۲
	۱۵-۲۵ سال سابقه ۱۹.۰۴
	بیشتر از ۲۵ سال ۵.۷۱

ماخذ: یافته های تحقیق

### بررسی فرضیات

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع مولفه های پژوهش که عبارتند از افسردگی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده می شود که نتایج آن در جدول انشان داده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون جدول کلموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن توزیع مولفه های پژوهش

مولفه	آماره کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
افسردگی	۰.۰۸۵	۰.۰۵۷
استرس شغلی	۰.۰۷۹	۰.۱۰
کیفیت زندگی کاری	۰.۰۵۸	۰.۲۰

ماخذ: یافته های تحقیق

در جدول فوق مقادیر آماره کلموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی داری آن مشاهده می شود. مشاهده میشود که در همه مولفه های پژوهش، مقدار سطح معنی داری بیشتر از خطای آماری (۰.۰۵) است. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع مولفه ها پذیرفته می شود.

فرضیه اول پژوهش: افسردگی براساس کیفیت زندگی کاری کارکنان قابل پیش بینی است. به منظور بررسی این فرضیه از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین استفاده می شود که نتایج آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۲ نتایج تحلیل واریانس رگرسیون افسردگی، کیفیت زندگی کاری

متغیر	آزمون	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	رگرسیون	۴۰۳۶.۹۰۸	۱	۴۰۳۶.۹۰۸	۱۵۲.۸۲۱	۰.۰۰۱
	باقیمانده	۲۷۲۰.۸۳۷	۱۰۳	۲۶.۴۱۶		
	کل	۶۷۵۷.۷۴۶	۱۰۴			

ماخذ: یافته های تحقیق

در جدول بالا نتایج تحلیل واریانس مدل رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات، F و سطح معنی داری مدل نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود سطح معنی داری مدل ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است. یعنی مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده معنی دار می باشد و به عبارتی کیفیت زندگی کاری میتواند پیش بینی کننده افسردگی کارکنان باشد.

جدول ۳ خلاصه الگوی رگرسیون افسردگی، کیفیت زندگی کاری

متغیر	شاخص	R	R <sup>2</sup>	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۰.۷۷۳	۰.۵۹۷	۰.۵۹۳	۵.۱۴۰

ماخذ: یافته های تحقیق

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار مجذور R برابر ۰.۵۹۳ است و این بدین معناست که ۵۹.۳ درصد افسردگی کارکنان با استفاده از مولفه کیفیت زندگی کاری آنها قابل پیش بینی است.

جدول ۴ ضرایب رگرسیونی مدل

سطح معنی داری	T	ضریب بتا	ضرایب غیر استاندارد		مدل
			خطای استاندارد	بتا	
۰.۰۰۱	۱۸.۱۴۲		۲.۵۷۲	۴۶.۶۶۳	عرض از مبدا
۰.۰۰۱	-۱۲.۳۶۲	-۰.۷۷۳	۰.۰۳۵	-۰.۴۳۳	کیفیت زندگی کاری

ماخذ: یافته های تحقیق

در جدول فوق مشاهده میشود که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است و نشان میدهد که مولفه کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی نقش دارد و از آنجا که این مولفه دارای ضریب رگرسیون منفی میباشد میتوان گفت که این مولفه یعنی کیفیت زندگی کاری نقش معکوس در افسردگی کارکنان دارد یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری افسردگی کارکنان کاهش می یابد و بالعکس. در نهایت نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون حاکی از این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح معنی داری (۰.۰۵) در حدود ۵۹.۳ درصد افسردگی کارکنان را پیش بینی می کند.

فرضیه دوم پژوهش: استرس شغلی براساس کیفیت زندگی کاری کارکنان قابل پیش بینی است. به منظور بررسی این فرضیه از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین استفاده می شود که نتایج آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری

متغیر	آزمون	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	رگرسیون	۱۲۲۱۵.۷۳۷	۱	۱۲۲۱۵.۷۳۷	۶۱.۳۰۱	۰.۰۰۱
	باقیمانده	۲۰۵۲۵.۲۱۰	۱۰۳	۱۹۹.۲۷۴		
	کل	۳۲۷۴۰.۹۴۷	۱۰۴			

ماخذ: یافته های تحقیق

در جدول بالانتهای تحلیل واریانس مدل رگرسیون خطی با در نظر گرفتن استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات، F و سطح معنی داری مدل نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود سطح معنی داری مدل ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است. یعنی مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده معنی دار می باشد و به عبارتی کیفیت زندگی کاری میتواند پیش بینی کننده استرس شغلی کارکنان باشد.

جدول ۶: خلاصه الگوی رگرسیون استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری

متغیر	شاخص	R	R <sup>2</sup>	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۰.۶۱۱	۰.۳۷۳	۰.۳۶۷	۱۴.۱۱۶

ماخذ: یافته های تحقیق

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار مجذور R برابر ۰.۳۶۷ است و این بدین معناست که ۳۶.۷ درصد استرس شغلی کارکنان با استفاده از مولفه کیفیت زندگی کاری قابل پیش بینی است.

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی مدل

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضریب بتا	T	سطح معنی داری
	بتا	خطای استاندارد			
عرض از مبدا	۶۳.۳۵۶	۷.۰۶۴		۸.۹۵۴	۰.۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۰.۷۵۳	۰.۰۹۵	۰.۶۱۱	۷.۸۳۰	۰.۰۰۱

ماخذ: یافته های تحقیق

در جدول فوق مشاهده میشود که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است و نشان میدهد که مولفه کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی نقش دارد. در نهایت نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون حاکی از این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح معنی داری (۰.۰۵) در حدود ۳۶.۷ درصد استرس شغلی کارکنان را پیش بینی می کند.

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر پیش بینی افسردگی و استرس شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان بود. به منظور بررسی فرضیه اول از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین استفاده شد نتایج حاکی از این است که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است و نشان میدهد که مولفه کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی نقش دارد و از آنجا که این مولفه دارای ضریب رگرسیون منفی میباشد میتوان گفت که این مولفه یعنی کیفیت زندگی کاری نقش معکوس در افسردگی کارکنان دارد یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری افسردگی کارکنان کاهش می یابد و بالعکس. علاوه بر این مشاهده میشود که مقدار مجذور R برابر ۰.۵۹۳ است که بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح معنی داری (۰.۰۵) در حدود ۵۹.۳ درصد افسردگی کارکنان را پیش بینی میکند. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون فرضیه دوم در پژوهش حاضر تایید میشود بدین معنی که افسردگی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان قابل پیش بینی است. نتایج پژوهش های انجام شده توسط سوتریا و همکاران (۲۰۲۳)، گودا و

همکاران (۲۰۲۲)، اختر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱)، بخشی و همکاران (۲۰۱۸)، کسانی و همکاران (۱۳۹۳)، توکلی زاده و همکاران (۲۰۱۵)، بهمنی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) با نتایج این پژوهش همسو می باشد. به عنوان مثال اختر (۲۰۲۱) در پژوهشی عنوان میکند که کیفیت زندگی کاری به طور موثری افسردگی را پیش بینی میکند و کارکنان زن کیفیت زندگی کاری پایین تر و افسردگی، اضطراب و استرس بیشتری را نسبت به کارکنان مرد تجربه می کنند. بخشی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی عنوان میکنند افزایش QWL می تواند منجر به کاهش میزان افسردگی، اضطراب و استرس در بین کارکنان شود، همانطور که در محیط های مراقبت های بهداشتی نشان داده شده است که در آن همبستگی های منفی قابل توجهی یافت شده است. افسردگی از اختلالات شایع روانپزشکی است، و یکی از شایعترین مسائلی است که امروزه دیده می شود، افسردگی نشانگر احساس کسالت روان، کمبود انرژی، از دست رفتن توان، ناامیدی، بی فایده بودن، بی علاقهگی و بدبینی است (کسانی و همکاران، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری به معنای دادن فرصت به کارکنان برای تصمیم گیری درباره محصولات یا خدمات شغل، یا مکان شغل شان که می خواهند آن را با اثربخش ترین وضعیت ارائه دهند می باشد و اگر کار در شرایط روان شناختی سالم و با کشش ها و همکاری متقابل انجام گیرد، بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و رشد و نوعی احساس مثبت به کار و محیط آن به نام رضایت شغلی منجر می شود. این احساس علاوه بر تامین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی سبب سلامت جسمی و روانی و وفاداری و بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان نیز می شود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). به منظور عملیاتی کردن مفهوم کیفیت زندگی کاری و یافتن تعبیر عملی آن میتوان گفت که این مفهوم زمانی به بهترین وجه قابل درک خواهد بود که آن را به عنوان یک هدف، به عنوان فرآیندی که آن هدف را محقق می نماید و به عنوان فلسفه های که تعیین کننده روش مدیریت کارکنان است در نظر بگیریم (گودرزی و رشیدی، ۱۴۰۰).

بررسی عواملی از جمله استرس، اضطراب<sup>۳</sup> و افسردگی<sup>۴</sup> و همچنین رضایت شغلی<sup>۵</sup> کارکنان برای بررسی میزان بهره وری کارکنان در همه سازمانها و کارخانه های دولتی و خصوصی از ضروریات است (خضرای و همکاران، ۱۳۹۹). از این رو در پژوهش حاضر به بررسی این مهم در کارکنان حوزه حمل و نقل پرداخته شد از آن جهت که کشور ایران به دلیل وسعت زیاد، دسترسی به آبهای آزاد، برخورداری از بندر اقیانوسی و استراتژیک چابهار، قرار گرفتن در مسیر چهارراه ریلی دنیا و البته دسترسی به بازار بزرگ ترانزیت ریلی کشورهای آسیای میانه در جابجایی کالاها توسط راه آهن، توان بسیار بالایی دارد، از این رو بخش حمل و نقل به ویژه حمل و نقل ریلی جایگاه ویژه ای در برنامه ریزی های ملی به خود اختصاص داده است و به دلیل داشتن نقش زیربنایی تأثیر فراوانی بر فرآیند رشد اقتصادی کشور دارد (مجیدی و احمدی، ۱۳۹۸). نتایج این پژوهش بر اهمیت توجه به عوامل سازمانی مانند کیفیت زندگی کاری در پیش بینی و پیشگیری از افسردگی تأکید می کند، مدیران شرکت ها از جهت بهبود بخشیدن هر چه بیشتر سلامت روان کارکنان خود باید بیش از پیش به این مهم تأکید ورزیده و از حضور مشاورین و روانشناسان به منظور کاهش آثار سوء این مشکلات بر جسم و روان کارکنان بهره گیرند. بهبود شرایط کاری، افزایش حمایت سازمانی و ایجاد تعادل بین کار

<sup>1</sup> Akhtar

<sup>2</sup> Behmani

<sup>3</sup> Anxiety

<sup>4</sup> Depression

<sup>5</sup> Job satisfaction

و زندگی شخصی می‌تواند به کاهش سطح افسردگی و ارتقای سلامت روان کارکنان کمک کند. سازمان‌ها باید با اجرای برنامه‌های آموزشی، مشاوره‌های روان‌شناختی و سیاست‌های حمایتی، به بهبود رفاه کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. پیشنهاد میشود پژوهش‌های آتی در سازمان‌ها و صنایع مختلف انجام شود تا تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد و مداخلات سازمانی برای بهبود رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان طراحی و تأثیر آن‌ها بر کاهش افسردگی کارکنان ارزیابی شود.

به منظور بررسی فرضیه دوم از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن استرس شغلی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین استفاده شد نتایج حاکی از این است که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰.۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰.۰۵) است و نشان می‌دهد که مولفه کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی نقش دارد. علاوه بر این مشاهده میشود که مقدار مجذور R برابر ۰.۳۶۷ است که بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح معنی داری (۰.۰۵) در حدود ۳۶.۷ درصد استرس شغلی کارکنان را پیش بینی میکند. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون فرضیه دوم در پژوهش حاضر تایید میشود بدین معنی که استرس شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان قابل پیش بینی است. نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط عظیم پور و همکاران (۱۴۰۰)، بودیارتی و ستیاوان (۲۰۱۸)، مخلص<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، نگهداری و همکاران (۲۰۱۹)، علی عمر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، مصدق راد و همکاران (۲۰۱۱)، حاجلو (۱۳۹۱)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، قلعه ای و همکاران (۱۳۹۴) با نتایج این پژوهش همسو میباشد. استرس شغلی به صورت عدم هماهنگی بین نیازهای شغلی و تواناییها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد تعریف میشود (عباسی اسفجیر و امیری موسوی، ۱۳۹۷). و در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است کیفیت زندگی کاری می‌کوشد تا کیفیت زندگی شاغل را بهبود بخشد (گودرزی و رشیدی، ۱۴۰۰). امروزه، بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم انداز جدیدی از استرسها شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته اند، زیرا یکی از عوامل موثر بر عملکرد افراد سازمانها، استرس در سازمان است که سلامت و بهداشت بسیاری از افراد را در معرض خطر قرار داده است بدین لحاظ در دهه ی اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است، طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظامها و برنامه‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان میشود یک برنامه ی کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله آن همه ی اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که به این منظور ایجاد شده است، در تصمیمهایی که بر شغلشان به طور خاص و بر محیط

<sup>1</sup> Budiarti & Setiawan

<sup>2</sup> Mukhlis

<sup>3</sup> Ali Omar

کارشان به طور عام اثرمیگذارد به نوعی شرکت کنند. در نتیجه ی این مشارکت، خشنودی آنها از کار بیشتر میشود و استرس ناشی از کار کاهش میابد. (ایمنی و همکاران، ۱۳۹۲).

## منابع

- افروز، جواد (۱۴۰۰). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر افسردگی و موفقیت تحصیلی دانشجویان، مجله روانشناسی، شماره ۴، ۳۶۰-۳۷۰.
- تفرشی، علی (۱۳۹۸). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی. فصلنامه آموزش مشاوره و روان درمانی دوره ۸ بهار ۹۸.
- حاجلور، نادر. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی* ۱۶۹-۱۸۴.
- خضرایبی، تورج، رعیت پیشه، علی، حیدری، زینب، جانی زاده، سوسن (۱۳۹۹). بررسی میزان استرس اضطراب و افسردگی در محیط کار و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان سلامت شهرستان فسا. *مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا* سال دهم شماره ۳ پاییز ۹۹ صفحات ۲۶۱-۲۶۲.
- رسولی، رضا، حرمتی، سمیه (۱۳۹۴). بررسی نقش منابع انسانی به عنوان سرمایه اجتماعی در توسعه کشور. *دومین همایش بین المللی مدیریت اقتصاد و توسعه* ۳ دی ۹۴.
- عباسی اسفجیر، علی اصغر؛ موسوی امیری، سیده سمیه (۱۳۹۷). رابطه ی استرس شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری زناشویی در بین پزشکان زن شهرستان آمل، *مجله زن و جامعه*، پاییز ۱۳۹۷، سال نهم - شماره ۳ رتبه a دانشگاه آزاد صفحه - از ۲۷۱ تا ۲۸۸.
- کتبی، فرشته، نقیلو، زینب، نامور، مجید (۱۴۰۰). کیفیت زندگی کاری نقش آن در بی تفاوتی سازمانی معلمان ورزش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی* دوره ۱۰ شماره ۲ تابستان ۱۴۰۰ صفحات ۲۴۵ - ۲۶۰.
- کسانی، عزیز، نیازی، محسن، منتی، رستم، علی محمدی، یوسف، و منتی، والیه. (۱۳۹۳). ارتباط افسردگی و کیفیت زندگی در پرستاران: کاربرد مدل تحلیل مسیری. *مدیریت پرستاری*، ۳(۲)، ۶۱-۶۹.
- گودرزی، محمد، رشیدی، اسماعیل، (۱۴۰۰)، بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره وری سازمان با مدل والتون (مطالعه ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج) فصلنامه علمی نگرشهای نوین بازرگانی، دوره ۱، شماره ۴، پاییز ۱۴۰۰.

مظفري، محمد، مهدی مقدم، ناهید (۱۳۹۵). تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی. کنفرانس بین المللی مدیریت تغییر و تحول تهران ۹۵.

میر کمالی، سید محمد، مزاری، ابراهیم، خباره، کبری، ذوقی پور، سودابه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری مورد مطالعه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند مجله مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۳ شماره ۴ زمستان ۹۴ صفحات ۱۱۱۳-۱۱۳۳.

نگهداری، ابوذر، جدید میالنی، مریم، آلمحمد، سیده نفیسه، پیشگوی، سید امیرحسین (۱۳۹۷). بررسی رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر شیراز. نشریه پژوهش پرستاری ایران دوره ۷۹ شماره ۶ بهمن و اسفند ۹۷.

نوری، محمد حسین (۱۴۰۲). تاثیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی بر خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر.

Akhtar ,Andleep (2021). Quality Of Work-Life And Internalizing Psychological Problems Among Industrial Employees. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 18(3) Volume 18, Number 3, 2021.

Adamopoulos, I. P. and Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113

Ali Omar, Naglaa, Ahmed Abood , Sahar, Abdel Razik Mohamed ,Awatef (2018). relationship between Quality of Work Life and Job Stress among Nurses in Critical Care Units .*Scientific Nursing Journal (Print) (ISSN 2537-012X) Vol. (3) No. (1) July 2018*

Ansari S, Bashirpor A, Varmazyar S, Alizade E(2018). Structural Equation Modeling of Occupational Stress Effect on Job Satisfaction in Military Personnel. *J Occup Hyg Eng*2018; 5(1): 16-24. DOI: 10.21859/johe-5.1.16

Bakhshi E, Moradi A, Naderi MR Kalantari R. Associations of the Quality of Work Life and Depression, Anxiety, and Stress in the Employees of Healthcare Systems. *Patient Saf Qual Improv*. 2018; 6(1):662-667.

Bhende ,Pravin., Mekoth ,Nandakumar., Ingalhalli ,Varsha., Reddy ,Y.V.. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance:. *Journal of Human Values*, doi: 10.1177/0971685820939380

Behmani,Rakesh, Kumar.,Kaushik, Nirmala.,Mehta, Sarah (2010). A study of qualiyyu of worke life, mental health and burnout among the employee, Amity university rajathan(ISSN:2230-7230).

Budiarti, Isniar, Setiawan, Dani (2018). Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 225

Chadi ,Adrian,. Hetschko, Clemens,. (2018). The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. *Journal of Economics and Management Strategy*, 27(1):23-39

Choi ,Soo-Chan,. Lee, Ji-Sun,. Sim, Se-Yeon,. Lee, Ji-Hye,. Park, Ji-Hye,. (2017). The Effect of Job Stress and Depression on Job Satisfaction among Workers in Small and Medium Sized Enterprises. *Journal of Convergence Information Technology*, 7(1):1-9.

Crawford, Ericka L. (2019) *Examining the Effects of Brain Education on Employee Stress Management, Work Performance, Relationships, and Well-being*. Brandman University.

Crisci, A., Sepe, E., & Malafronte, P. (2019). What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them. *Quality & Quantity*, 53(5), 2403-2419.

Cocker F, Sanderson K, LaMontagne AD(2017) .Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2017;59(1):12-7

Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26, 871-892

Goda, Amal Mahmoud, Mahmoud El Hossiney, Doaa, Alsayed Ghanem, Eman (2022) .Associations Between Quality of Work Life and Depression, Anxiety, and Perceived Fatigue among Teaching Staff of Faculty of Medicine .*Egyptian Journal of Community Medicine*, 2023;41(2): 93-100

Givaki ,Ebrahim. Davoudi, Hossein,. Manzari, Ali, Reza,. , Alipour, Katigarie, Shiva. (2018). Job Satisfaction Prediction based on Job Motivation and Emotional Intelligence of Managers and Employees. 1(7):112-118.

Givehchi ,Saeed. (2023). Workforce safety culture, job stress and job satisfaction in an automotive industry. *Sigurnost*, 65(1):25-37

Goodwin NH, Ballou B, Norman H. (2017). Quality of Work Life. *Strategic Finance*, 4(8): 56-59.

Goswami ,Indrajit. Dsilva, Nigel, Raylyn. (2019). Impact of job satisfaction and job stress on employees' life in Mumbai's hospitality sector: An empirical study using SEM. *Journal of Strategy and Management*, 12(3):330-346.

Hout ,Hanadi, Alieh. (2024). The Relationship between Teacher's Job Satisfaction and Symptoms of Depression. doi: 10.62811/th.0074"

Jaafar,Syaiful,Hassan, Hasmida, Zamb,Noraihan(2021) The Relationship between Stress and Job Satisfaction . International Journal of Business and Management, 1(5) 2021, Pages: 08-12

Johnson, R., & Lee, K. (2023). Occupational Stress and Its Impact on Employee Performance. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 78-95.

Kawada, Tomoyuki. Yoshimura, Miwako. (2012). Results of a 100-point scale for evaluating job satisfaction and the Occupational Depression Scale questionnaire survey in workers.. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(4)

Khan ,Farah. Ali, Uzma. (2013). A Cross-Cultural Study: Work Stress as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Quit.

Kim ,Hye, Kyung., Kim ,Sung-Soo,. (2019). A Study on Influence Factors of the Job Stress on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of health informatics*, 44(1):41-52.

Kim ,Sukil. Gil, Minji,. Min, Eun-Jeong. (2023). Machine learning models for predicting depression in Korean young employees. *Frontiers in Public Health*.

Liu ,Yixuan., Yang, Xinyan., Wu ,Ying, Jhen., Xu, Yanling., Zhong ,Yiwei., Yang Shujuan. (2023). The Relationship between Job Satisfaction and Depressive Symptoms among Chinese Adults Aged 35–60 Years: The Mediating Role of Subjective Well-Being and Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3):2023-2023. doi: 10.3390/ijerph20032023"

Matud ,M., Pilar., Tovar ,Ligia, Sánchez., Hernández-Lorenzo, D., Estefanía., Sanchíz, David, Cobos,. (2024). Job Satisfaction, Mental Symptoms, and Well-Being in Adult Workers: A Gender Analysis. *Psychiatry international*, 5(2):253-267. doi: 10.3390/psychiatryint5020018

Miller, T. (2023). Balancing Work and Life: Effective Strategies for Stress Management. *Journal of Business and Management*, 18(5), 67-89.

Moon ,Nazmun, Nessa,. Mariam, Asma,. Sharmin, Shayla,. Islam, Mohammad, Monirul,. , Nur, Fernaz, Narin. Debnath, Nabadita,. (2021). Machine learning approach to predict the depression in job sectors in Bangladesh. 2:100058-

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120

Salma, Umma. , Hasan, Mahmudul. (2020). Relationship between Job Satisfaction and Depression, Anxiety and Stress among the Female Nurses of Dhaka Medical College and Hospital, Bangladesh. *Public Health Research*, 10(3):94-102.

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132

Shchetinina ,L., V., Rudakova, Svetlana., Danylevych ,Nataliia., Tsiopa ,A., R. (2022). Quality of Working Life: Analysis, Evaluation, Prospects. *Business Inform*, doi: 10.32983/2222-4459-2022-2-126-131

Sotiria , Barbagianni., Ioannis, Moisoglou., Meimeti, Evangelia., Dimitriadou, Ioanna., Marilena, Gialama., Galanis, Petros. (2023). Quality of working life in relation to occupational stress, anxiety and depression of workers in primary and secondary healthcare workplaces.. doi: 10.21203/rs.3.rs-3407001/v1

Tatsuse ,Takashi. , Sekine, Michikazu., , Yamada ,Masaaki. (2019). The Contributions Made by Job Satisfaction and Psychosocial Stress to the Development and Persistence of Depressive Symptoms: A 1-Year Prospective Study.. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(3):190-196

Tavakolizadeh J, jamali Z, safarzade S. Role of Depression, Anxiety and Demographical Factors in Predicting the Quality of Life of Retired Elderly of Gonabad City. *Intern Med Today* 2015; 21 (4) :129-135

Thompson, H., & Green, J. (2023). The Impact of Work-Life Quality on Organizational Success. *Journal of Business Strategy*, 21(6), 34-50.

Van der Heijden, B. I. J. M., Gorgievski, M. J., & De Lange, A. H. (2016). Learning at the workplace and sustainable employability: A multi-source model moderated by age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 13–30.

Yaacob ,Mardhiah., Long, Choi, Sang. (2015). Role of Occupational Stress on Job Satisfaction. *Mediterranean journal of social sciences*, 6:81-81.

Yigit ,Songul. (2015). Stress in the Health Sector and Effect of Optimism on the Job Satisfaction. *Russian Academic Journal*, 31(1):363-.

YeongKyong ,Oh. (2019). Mediating Effect of Job Satisfaction in the Impact of Depression on Life Satisfaction of the Working Elderly. *The Journal of the Korea Contents Association*, doi: 10.5392/JKCA.2019.19.06.271.

## Quality of work life as a key determinant of mental health in the workplace with a Focus on Depression and Job Stress

Seyedeh Forough Fathi<sup>1</sup>, Dr. Jafar Puya Manesh <sup>2</sup>,Seyed Mohammad Reza Fathi<sup>3</sup>

### Review

The quality of work life is one of the key factors in improving the mental health of employees and reducing problems such as depression and job stress. This research is fundamental in terms of purpose and correlational in terms of method. The statistical population of this study is 160 people and 113 people were selected as a sample from among the employees by systematic random sampling method and answered the Aron Beck Depression Questionnaire (BDI), Job Stress Questionnaire (HSE) and Walton Quality of Work Life Questionnaire (QWL). In this study, Kolmogorov-Smirnov test and regression were used and the data were analyzed through SPSS software, and finally, the results of linear regression analysis indicate that the significance level of quality of work life is 0.001 and less than the statistical error (0.05), i.e., the considered regression model is significant and the quality of work life is 59.3% able to predict depression in employees and 36.7% Able to predict employee job stress. According to the findings of this study, managers of companies and organizations can pay more attention to the quality of work life factor of employees to protect the mental health of employees and prevent the psychological consequences of depression and job stress of employees

**Keywords:** Depression, Job Stress, Iranian railway industrial company, Quality of Work Life.

---

<sup>1</sup>M.A, Department of Counseling , Abhar branch, Islamic Azad university, Abhar, Iran

<sup>2</sup> Corresponding author, Assistant Professor, Department of Psychology , Abhar branch, Islamic Azad university, Abhar, Iran

jaffar\_pouyamanesh@yahoo.com

<sup>3</sup> M.A, Department of Agricultural, Abhar branch, Islamic Azad university, Abhar, Iran