مطالعه سبک‌های هویت و هوش‌های چندگانه و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد

فائزه فرقانی*[۱]، احمد زندوانیان[۲]، سیدکاظم علوی‌لنگرودی[۳]

چکیده

مقدمه: افزایش کیفیت زندگی کاری زنان شاغل به عنوان نیروهای مؤثر در تحقق اهداف سازمان‌ها اهمیت خاصی دارد زیرا آن‌ها هم‌زمان عهده‌دار مسؤولیت‌های همسری، مادری و کارمندی هستند. پژوهش حاضر با هدف مطالعه وضعیت سبک‌های هویت و هوش چندگانه و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد در سال ۱۳۹۷ انجام شد.

روش بررسی: این پژوهش از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی و از نظر هدف، بنیادی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارمندان زن دانشگاه یزد (۱۵۹ نفر) بود که از بین آن‌ها بر مبنای جدول کرجسی و مورگان ۱۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های سبک هویت برزونسکی، هوش چندگانه آرمسترانگ و کیفیت زندگی کاری والتون گردآوری و با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون کای اسکوئر، تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و آزمون بنفرونی و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد.

یافته‌ها: سبک هویت هنجاری سبک هویت غالب و هوش درون‌فردی بر انواع دیگر هوش زنان شاغل دانشگاه یزد غلبه داشت، کیفیت زندگی کاری زنان در حد متوسط بود. بین سبک‌های هویت با کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ای وجود نداشت. از بین هوش‌های چندگانه، فقط هوش منطقی- ریاضی با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری داشت.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان‌ها، افراد دارای هویت اطلاعاتی و هنجاری را در اولویت استخدام قرار داده و فرصت‌هایی را برای استفاده از توانش‌های هوشی متفاوت کارکنان برای بهبود کیفیت کاری کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: سبک‌های هویت، هوش چندگانه، کیفیت زندگی کاری، زنان شاغل، دانشگاه یزد

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۰۶

تاریخ پذیرش: ۰۰/۰۲/۱۲

ارجاع:
فرقانی فائزه، زندوانیان احمد، علوی‌لنگرودی سیدکاظم. مطالعه سبک‌های هویت و هوش‌های چندگانه و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۰; ۵(۴): ۳۶۳-۳۵۰.

[۱] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران
* (نویسنده مسئول: f.forghani@staff.yazd.ac.ir)
[۲] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران
[۳] گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

مقدمه

بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش بهره‌وری کارمندان در راستای تحقق اهداف کلان سازمانی، پژوهشگران را متوجه مطالعه عوامل فردی و عوامل سازمانی کرده است (۱). بررسی این عوامل در زنان شاغل در سازمان‌های آموزشی به ویژه دانشگاه‌ها، اهمیت دوچندان دارد. با توجه به اینکه زنان، بخش عظیمی از نیروهای سازمانی دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند توجه به کیفیت زندگی کاری آن‌ها اهمیت خاصی دارد زیرا توأمان نقش بی‌بدیلی در موفقیت خانواده و سازمان دارند. سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار متعهد برخوردار خواهد بود و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره‌وری بیشتر نیروی کار (۲). کیفیت زندگی کاری کارکنان، عاملی درون سازمانی است که می‌تواند متأثر از عوامل فردی سبک‌های هویت و هوش‌های چندگانه باشد. نادلر و لاولر (Nadler & Lawler)، کیفیت زندگی کاری را طرز تفکر پیرامون افراد، کار و اجزاء خاص سازمان یعنی توجه به تأثیر کار بر اثربخشی افراد و سازمان و دیدگاه مشارکت در حل مشکلات سازمان و اتخاذ تصمیمات می‌دانند. هدف از کیفیت زندگی کاری، بهبود محیط کار کلی سازمان بوده تا کارکنان با خشنودی از همکاری با یکدیگر از کار در سازمان لذت ببرند (۳).

شواهد پژوهشی نشان می‌دهد بهبود کیفیت زندگی کاری به افزایش کارآیی فردی و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها می‌انجامد. پژوهش کمالی سجاد و عباسی (۴) رابطه مثبت کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی را نشان داد. ارزیابی کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر در پرستاران بیمارستان‌های آدیس‌آبابا توسط (Jembere) نشان داد که پرستاران دارای مدرک کارشناسی ارشد از کیفیت زندگی بهتر کاری نسبت به سایرین برخوردارند. وضعیت آموزشی، واحد کار و حضور در آموزش، عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری پرستاران هستند (۵). مطالعه کیفیت زندگی کاری پرستاران توسط (Dudley)، نشان داد پرستاران، سطح متوسطی از رضایت کلی زندگی کاری داشتند، سطوح پایین رضایت از استرس کاری و عوامل مبتنی بر کار و زندگی، پیش‌بینی‌های مثبتی کیفیت زندگی کاری بودند. عوامل فردی، همبستگی ضعیف مثبتی را با کیفیت زندگی کاری داشتند؛ بنابراین بهترین پیش‌بینی‌های کیفیت زندگی کاری، شامل شرایط کاری و بهزیستی عمومی است (۶). پژوهش (Nigade & Bhola)نشان داد که درجه بالای کیفیت زندگی کاری به طور مثبتی با تعادل کار- زندگی زنان در صنعت و خدمات مرتبط است (۷). پژوهش (Bozgeyikli) نشان داد استقلال، رابطه و تسلط (زیرمقیاس نیازهای روان‌شناختی) پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی کاری معلمان آموزش استثنایی هستند (۸). پژوهش (Parameswaran) درباره کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در شرکت‌های پوشاک در تامیل نادو نشان داد انسان را باید به عنوان "دارایی" برای سازمان و نه "هزینه" در نظر گرفت. کیفیت بهتر زندگی کاری باعث ارتقاء کرامت انسانی، کار مشارکتی، سازگاری افراد و اهداف سازمانی می‌شود. پس ارتقای کیفیت زندگی کاری، کارکنان را راضی، با انگیزه، درگیر و متعهد می‌سازد (۹). پژوهش (Ranta Sari et al.) بر روی کارکنان هتل‌های ستاره‌دار منطقه گردشگری بالی نشان داد رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ۰/۴۰۱، رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی ۰/۵۵۴، رضایت شغلی و عملکرد کارمند ۰/۲۱۶، انگیزش شغلی و عملکرد ۰/۳۶۲ و کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارمند ۰/۲۱۷ و معنادار بود (۱۰). پژوهش (Tepekoyln et al.)، نشان داد که ارتباط ضعیف، مشکلات اداری و جو ادارات، پیش‌بین‌های منفی و معنی‌دار کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاهی هستند (۱۱). در مطالعه خواجه‌نصیری، رحیمی‌فروشانی، فراتی‌کاشانی و کثیری (۱۲)، بین کیفیت زندگی کاری و متغیرهای دفعات اضافه کاری و بخش کار پرستاران رابطه معناداری وجود داشت. گرچه جعفری، زاهدی و رمضان در سال ۲۰۲۱، ۱۵ نشانگر کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های عمومی را مشخص کردند (شرایط کار ایمن و سالم، تعارض سازمانی، پشتیبانی ناظر، تعهد سازمانی، استرس

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

شغلی، وضوح نقش، پشتیبانی همکار، مرجع تصمیم‌گیری، سازگاری فردی و شغلی، امنیت شغلی، مشارکت سازمانی، ارتباط تیمی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، داده به سازمان و ستادِ از سازمان)، اما بررسی سایر عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری را ضروری می‌دانند (۱۳).

کیفیت زندگی کاری در بین زنان شاغل، باید جوی صمیمی در محیط کار همراه با پیشبرد منافع فردی و سازمانی را ایجاد کرده که این مهم می‌تواند در گرو سبک‌های هویت و کارکردهای انواع هوش باشد. به نظر اریکسون، مفهوم هویت بر چهار جنبه اساسی باور داشتن خویش، خصوصیات ثابت فرد، وحدت و انسجام «من» و سازمان‌دهی ارزش‌های گروه و هویت گروهی تأکید دارد. هویت، احساسی است هشیارانه که از تبادل فرد با واقعیت اجتماعی نشأت می‌گیرد (۱۴). از نظر برزونسکی، افراد در رویارویی با مسائل، سه جهت‌گیری هویتی دارند (اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم- اجتنابی). افراد با هویت اطلاعاتی، بیشترین انطباق را با خود دارند، به طور فعال به جستجو و ارزیابی اطلاعات می‌پردازند، در برخورد با موضوعات سنجیده عمل کرده و عزت‌نفس بالایی دارند. افراد با هویت هنجاری، دیدگاه انفعالی در تصمیم‌گیری‌ها با تکیه بر نظرات و عقاید افراد مهم زندگی یا مراجع قدرت دارند. افراد با هویت سردرگم در تصمیم‌گیری تعلل می‌ورزند، خودپنداری بی‌ثبات، تعهد و عزت‌نفس پایینی دارند (۱۵). پیشینه پژوهشی نشانگر ارتباط سبک‌های هویت با متغیرهای شغلی است. صارم‌پور (۱۶) دریافت که رابطه سبک‌های هویت اطلاعاتی و هنجاری با بهره‌وری شغلی در کارکنان هلال‌احمر شیراز r=۰/۴۶ و r=۰/۶۶ بود. پژوهش اخباری (۱۷) نشان داد که سبک‌های هویت اطلاعاتی، هنجاری، اجتنابی و تعهد و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری پیش‌بینی کننده رضایت شغلی پرستاران هستند. پژوهش رضاییان و اسماعیلی شاد (۱۸) بیانگر همبستگی مثبت و قوی بین سبک‌های هویت و رفتار فرهنگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد بود. تحقیق پاک‌روان (۱۹) نشان داد هویت اطلاعاتی با β=۰/۴۳، هویت هنجاری با β=-۰/۰۸ و هویت سردرگم با β=-۰/۰۵ می‌توانند رضایت شغلی کارکنان بهداشت شهر پاسارگاد را پیش‌بینی نمایند. (Atela et al.) دریافتند بین انواع شخصیت و انتخاب شغل رابطه قوی وجود دارد (۲۰). پژوهش کریمی (۲۱) بیانگر رابطه مثبت ابعاد شخصیتی برونگرایی، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با اشتیاق شغلی و ابعاد آن بود. با این همه رابطه هویت با کیفیت زندگی کاری زنان تاکنون مطالعه نشده است.

از نظر گاردنر، انواع هوش چندگانه (هوش کلامی- زبانی، منطقی- ریاضی، دیداری- فضایی، بدنی- جنبشی، موسیقایی، درون‌فردی، بین‌فردی، طبیعت‌گرا)، مکمل یکدیگرند. پژوهش‌های موجود نشانگر ارتباط هوش‌های چندگانه با متغیرهای شغلی است. مطالعه محمدآبادی و افراسیابی (۲۲) نشان داد هوش میان‌فردی با تفکر استراتژیک مدیران و دبیران مقطع متوسطه رابطه معناداری دارد. پژوهش کشاورز و همکاران (۲۳) نشان داد بعد موسیقایی، زبانی- کلامی، منطقی- ریاضی، دیداری- فضایی، درون‌فردی با هوش هیجانی کارکنان اداره تربیت بدنی کهگیلویه و بویراحمد رابطه دارند. پژوهش شعبانی بهار و همکاران (۲۴) نشان داد که هر چه میزان هوش کلامی- زبانی مدیران هیأت‌های ورزشی استان اردبیل افزایش یابد، میزان رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. پژوهش (Mendis & Dharmasiri) بر روی ۲۹ مدیر بخش بانکداری و پوشاک در سریلانکا نشان داد هوش‌های چندگانه تأثیر مثبتی بر عملکرد فردی دارد و جنسیت مذکر سطح بالاتری از همبستگی بین هوش‌های چندگانه و عملکرد فردی را نسبت به جنسیت مؤنث نشان داد (۲۵). رحیمی و همکاران (۲۶) دریافتند هوش چندگانه با (β =۰/۷۵۳) اثربخشی سازمانی مدیران شرکت گاز استان آذربایجان شرقی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های شیخ ابوالحسنی و پرگار (۲۷) نشان داد که رابطه معنی‌داری بین هوش سازمانی، کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. لازم به ذکر است طبق پژوهش کرمی و همکاران (۲۸) بهبود پارامترهای استرس شغلی و

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

بارکاری، می‌تواند موجب رضایتمندی شغلی کارکنان و در نهایت افزایش کارآیی سازمان شود. پژوهش حاتمی تیرودی و صباحی زاده (۲۹) نشان داد هوش میان فردی قوی‌ترین قدرت پیش‌بینی مهارت‌های مدیران مؤثر و هوش زبانی کلامی قوی‌ترین قدرت پیش‌بینی مهارت‌های انسانی مدیران را دارد. با این همه رابطه هوش‌های چندگانه با کیفیت زندگی کاری زنان تاکنون مطالعه نشده است.

بر این اساس، سؤالات پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

۱- وضعیت سبک‌های هویت زنان شاغل در دانشگاه یزد چگونه است؟

۲- وضعیت هوش‌های چندگانه زنان شاغل در دانشگاه یزد چگونه است؟

۳- وضعیت کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد چگونه است؟

۴- آیا بین سبک‌های هویت و کیفیت زندگی کاری در زنان شاغل در دانشگاه یزد رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین هوش‌های چندگانه و کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد رابطه وجود دارد؟

روش بررسی

پژوهش حاضر، از نظر هدف بنیادی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق، شامل تمامی کارکنان زن شاغل در دانشگاه یزد (۱۵۹ نفر) در سال ۱۳۹۷ است که از این تعداد، ۱۲۰ نفر (۱۱۳ نفر نمونه پیشنهادی جدول کرجسی و مورگان) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

الف) پرسشنامه سبک‌های هویت: این پرسشنامه اولین بار (۳۰) توسط برزونسکی (۱۹۸۹)، طراحی شد ولی در سال ۱۹۹۲ مورد تجدیدنظر قرار گرفت. پرسشنامه سبک هویت (با ۴۰ سؤال)، سه سبک هویتی اطلاعاتی (۱۱ سؤال)، هنجاری (۹ سؤال)، سردرگم (۱۰ سؤال) و تعهد (۱۰ سؤال) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. البته تعهد برای تحلیل ثانویه استفاده می‌شود و یک سبک هویتی نیست. روایی ابزار از طریق همبستگی با مقیاس وضعیت هویت بنیون و آدامز (۳۱) تأیید شده است. غضنفری (۳۲) ضریب پایایی تعهد ۰/۷۵، هنجاری ۰/۷۲، سردرگم ۰/۸۲، اطلاعاتی ۰/۷۶ و مقیاس کل ۰/۸۳ و اردو (۳۳) ضریب آلفای کرانباخ خرده مقیاس‌های اطلاعاتی، هنجاری، سردرگم و تعهد را به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۴۴، ۰/۵۱ و ۰/۶۲ بیان کرده‌اند.

ب) پرسشنامه هوش چندگانه: این پرسشنامه دارای ۵۶ سؤال، ۸ خرده مقیاس و برای هر خرده مقیاس،۷ سؤال است و توسط تری آرمسترانگ (۳۴) ساخته شده است. این پرسشنامه توسط پژوهشگران پژوهش حاضر از انگلیسی به فارسی ترجمه شد و صحت ترجمه توسط چند تن از صاحب‌نظران بررسی و به نحو صحیح اصلاح شد. خرده مقیاس‌های این پرسشنامه در جدول شماره ۱ مشخص شده‌اند. فرم پاسخنامه به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت و مجموع نمرات هر هوش از ۷ تا ۳۵ می‌باشد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی مقوله‌های هوشی به روش آلفای کرونباخ به دست آمد و روایی این مقیاس به روش تحلیل عاملی مرتبه اول انجام شد و نتایج (جدول شماره ۱ و نمودار ۱) نشان داد این پرسشنامه از پایایی و روایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۱: پایایی هریک از هوش‌های چندگانه آرمسترانگ

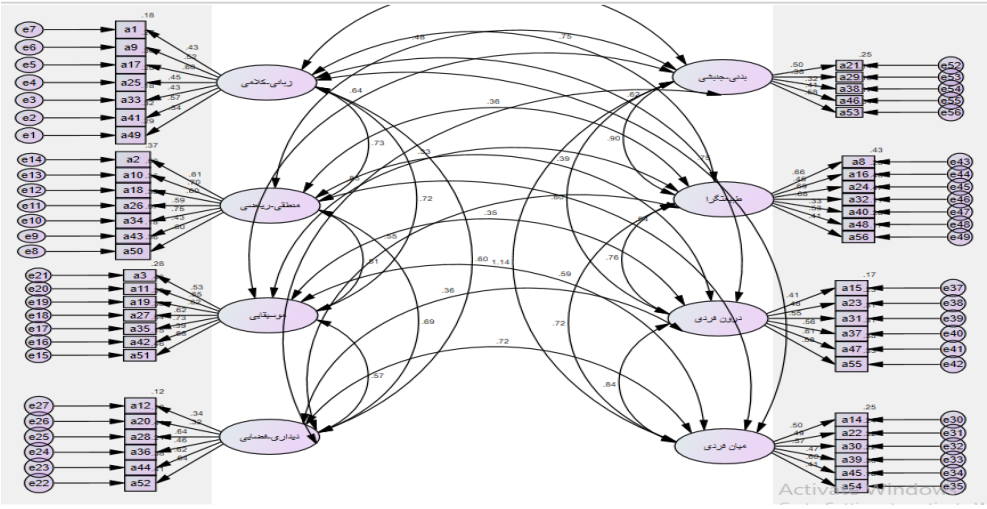
مؤلفه	آلفای کرونباخ	مؤلفه	آلفای کرونباخ
زبانی	۰/۷۰	بدنی	۰/۷۱
ریاضی	۰/۸۱	طبیعت‌گرا	۰/۷۳
موسیقایی	۰/۸	درون‌فردی	۰/۷۰
فضایی	۰/۷۰	میان‌فردی	۰/۷۱

لازم به ذکر است که بعد از انجام تحلیل عاملی تأییدی، ۵ سؤال پرسشنامه به دلیل نداشتن روایی مناسب (۴،۵،۶،۷،۱۳) حذف شدند؛ بنابراین در پژوهش حاضر داده‌های پرسشنامه ۵۱ سؤالی استفاده شد.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

ج) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (۱۹۷۳)، ۳۲ گویه در مقیاس لیکرت دارد. سهراب‌زهی (۳۵) پایایی پرداخت منصفانه (۰/۷۰)، محیط کار ایمن (۰/۷۲)، تأمین فرصت رشد مداوم (۰/۷۷)، قانون‌گریزی در سازمان (۰/۸۶)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۰/۸۸)، فضای کلی زندگی کاری (۰/۴۸)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۰/۸۶) و توسعه قابلیت‌های انسانی (۰/۷۶) را گزارش کرده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمد.

جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از شاخص‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، آزمون‌های t تک نمونه‌ای، کای اسکوئر و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر (و تعقیبی بنفرونی) استفاده شد.



نمودار ۱: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول پرسشنامه هوش چندگانه آرمسترانگ (۲۰۰۳)

یافته‌ها

از مجموع ۱۲۰ کارمند زن، ۸ نفر (۶/۷ درصد) بین ۳۰-۲۰ سال، ۵۱ نفر (۴۲/۵ درصد) بین ۴۰-۳۱ سال، ۵۶ نفر (۴۶/۷ درصد) بین ۵۰-۴۱ سال و ۳ نفر (۲/۵ درصد) بالای ۵۱ سال بودند. همچنین ۱۲ نفر (۱۰ درصد) مجرد و ۱۰۲ نفر (۸۵ درصد) متأهل بوده‌اند. از نظر تحصیلات، بیش از ۸۰ درصد کارمندان زن، تحصیلات لیسانس و بالاتر دارند. سابقه کاری ۱۳ نفر (۱۰/۸ درصد) کمتر از ۵ سال، ۸ نفر (۶/۷ درصد) ۵-۱۰ سال، ۲۹ نفر (۲۴/۲ درصد) ۱۱-۱۵ سال، ۳۱ نفر (۲۵/۸ درصد) ۱۶-۲۰ سال، ۱۸ نفر (۱۵ درصد) ۲۱-۲۵ سال و ۱۵ نفر (۱۲/۵ درصد) بیشتر از ۲۵ سال بود.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های هویت و هوش چندگانه در کارمندان زن

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد گویه	میانگین/ تعداد گویه	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد گویه	میانگین/ تعداد گویه
اطلاعاتی	۳۸/۷	۴/۴	۱۱	۳/۵	موسیقایی	۱۷/۶	۵/۱	۷	۲/۵
هنجاری	۳۲/۵	۳/۶	۹	۳/۶	فضایی	۱۷/۳	۳/۷	۶	۲/۸
سردرگم	۲۸/۵	۵/۱	۱۰	۲/۸	بدنی	۱۷/۰۵	۲/۶	۵	۳/۴
تعهد	۳۶/۳	۴/۶	۱۰	۳/۶	طبیعت‌گرا	۲۳	۴/۳	۷	۳/۳
زبانی	۲۲/۱	۳/۹	۷	۳/۲	درون‌فردی	۲۱/۵	۳/۲	۶	۳/۵
ریاضی	۲۰/۱	۵/۲	۷	۲/۸	میان‌فردی	۱۹/۴	۳/۳	۶	۳/۲

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

با توجه به جدول ۲ مشخص شد که هویت هنجاری بالاترین میانگین و هویت سردرگم پایین‌ترین میانگین را در بین کارمندان زن دانشگاه یزد دارد. همچنین هوش درون‌فردی بالاترین میانگین و هوش موسیقایی پایین‌ترین میانگین را در بین کارمندان زن دارد. جدول ۳ میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار متغیر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد گویه	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد گویه
پرداخت منصفانه و کافی	۱۳/۹۵	۳/۲۹	۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۹/۲۷	۱/۸۷	۳
محیط کار ایمن	۹/۲۳	۲/۲۲	۳	فضای کلی زندگی کاری	۱۴/۸۸	۳/۱۶	۵
تأمین فرصت رشد مداوم	۹/۲۱	۲/۳۳	۳	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۱/۴۷	۲/۵۹	۴
قانون‌گریزی در سازمان	۱۶/۷۸	۳/۹۳	۶	توسعه قابلیت‌های انسانی	۹/۶۵	۱/۹۱	۳
نمره کل کیفیت زندگی کاری	۹۴/۴۷	۱۴/۷۷	۳۲	-	-	-	-

جهت پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی اول، درباره وضعیت سبک‌های هویت در زنان شاغل در دانشگاه یزد، با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، میانگین هر مؤلفه با میانگین فرضی مقایسه شد. جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین هویت اطلاعاتی و هنجاری به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است، اما میانگین هویت سردرگم در زنان شاغل در دانشگاه یزد به طور معناداری پایین‌تر از حد متوسط است و تعهد در زنان شاغل در دانشگاه یزد، به طور معنادار ($p<۰/۰۱$) بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۴: آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های هویت و تعهد

مؤلفه‌ها	t	df	sig	میانگین فرضی	تفاوت میانگین‌ها
اطلاعاتی	۱۴/۱۱	۱۱۹	۰/۰۰۱	۳۳	۵/۷۵
هنجاری	۱۶/۵	۱۱۹	۰/۰۰۱	۲۷	۵/۵۴
سردرگم	-۳/۰۸	۱۱۹	۰/۰۰۳	۳۰	-۱/۴۵
هویت	۱۴/۸۱	۱۱۹	۰/۰۰۱	۳۰	۶/۳۴

در ادامه جهت بررسی معناداری تفاوت‌های بین سه نوع هویت، از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. معناداری آزمون اثر پیلایی و آزمون ماچلی در جدول ۵ نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین سه نوع هویت در زنان شاغل در دانشگاه یزد وجود دارد. در ادامه با استفاده از آزمون بنفرونی این تفاوت‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۵: اثر پیلایی و آزمون ماچلی جهت واریانس با اندازه‌گیری مکرر هویت

آزمون پیلایی					آزمون ماچلی				
اثر پیلایی	F	Df فرضیه	Df خطا	sig	آماره	x^2	df	sig
۰/۶۱	۹۰/۹۶	۲	۱۱۸	۰/۰۰۱	۰/۸	۲۶/۱۶	۲	۰/۰۰۱

جدول ۶: آزمون تعقیبی بنفرونی جهت مقایسه میانگین هویت اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم

گروه	گروه	تفاوت میانگین‌ها	sig
سردرگم	اطلاعاتی	-۰/۶۶	۰/۰۰۱
	هنجاری	-۰/۷۶	۰/۰۰۱
هنجاری	اطلاعاتی	۰/۰۹	۰/۰۵۵

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

نتایج آزمون تعقیبی بنفرونی در جدول ۶ نشان داد بین میانگین هویت اطلاعاتی و هنجاری در زنان شاغل در دانشگاه یزد تفاوت معناداری وجود ندارد، اما میانگین هویت اطلاعاتی و هنجاری به طور معنادار بالاتر از هویت سردرگم است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت زنان شاغل در دانشگاه یزد به طور معنادار دارای هویت هنجاری و اطلاعاتی هستند.

در جدول ۷ هویت غالب هر کارمند زن دانشگاه یزد مشخص شده است. از بین زنان شاغل در دانشگاه یزد، ۵۳ نفر هویت اطلاعاتی، ۶۱ نفر هویت هنجاری و ۶ نفر هویت سردرگم دارند. میزان کای اسکوئر (۴۴/۱۵) با درجه آزادی ۲ در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد؛ بنابراین سبک هویت غالب در زنان شاغل در دانشگاه یزد، ابتدا هویت هنجاری و سپس اطلاعاتی است.

جهت پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی دوم، درباره وضعیت هوش‌های چندگانه در زنان شاغل در دانشگاه یزد، با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، میانگین هر مؤلفه با میانگین فرضی مقایسه شد.

جدول ۷: فراوانی مشاهده‌شده و مورد انتظار سبک‌های هویت

سبک هویت	فراوانی مشاهده‌شده	فراوانی مورد انتظار		
اطلاعاتی	۵۳	۴۰	کای اسکوئر	۴۴/۱۵
هنجاری	۶۱	۴۰	df	۲
سردرگم	۶	۴۰	sig	۰/۰۰۱

جدول ۸: آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های هوش چندگانه

نوع هوش	میانگین فرضی	t	df	sig	تفاوت میانگین‌ها
زبانی کلامی	۲۱	۳/۰۲	۱۱۹	۰/۰۰۳	۱/۰۹
ریاضی	۲۱	-۱/۸۴	۱۱۹	۰/۰۷	-۰/۸۹
موسیقایی	۲۱	-۷/۱۱	۱۱۹	۰/۰۰۱	-۳/۳۲
فضایی	۱۸	-۱/۸۴	۱۱۹	۰/۰۶	-۰/۶۲
بدنی	۱۵	۸/۴۹	۱۱۹	۰/۰۰۱	۲/۰۵
طبیعت‌گرا	۲۱	۵/۰۹	۱۱۹	۰/۰۰۱	۲/۰۱
درون‌فردی	۱۸	۱۱/۹۴	۱۱۹	۰/۰۰۱	۳/۵۳
میان‌فردی	۱۸	۴/۹۳	۱۱۹	۰/۰۰۱	۱/۴۹

نتایج آزمون‌های t در جدول ۸ نشان می‌دهد که میانگین هوش‌های کلامی، بدنی، طبیعت‌گرا، درون‌فردی و میان‌فردی به طور معناداری بالاتر از حد متوسط، میانگین هوش موسیقایی به طور معنادار پایین‌تر از حد متوسط و میانگین هوش منطقی- ریاضی و فضایی در حد متوسط است. در ادامه جهت بررسی تفاوت بین انواع هوش، از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد.

معناداری آزمون اثر پیلایی و آزمون ماچلی در جدول ۹ نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین انواع هوش در زنان شاغل در دانشگاه یزد وجود دارد. در ادامه با استفاده از آزمون بنفرونی این تفاوت‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۹: اثر پیلایی و آزمون ماچلی جهت واریانس با اندازه‌گیری مکرر هوش چندگانه

آزمون پیلایی					آزمون ماچلی				
اثر پیلایی	F	Df فرضیه	Df خطا	sig	آماره	X2	df	sig
۰/۷۵	۴۸/۸	۷	۱۱۳	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۱۴۲/۹۶	۲۷	۰/۰۰۱

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

جدول ۱۰: آزمون تعقیبی بنفرونی جهت مقایسه میانگین هوش‌های چندگانه

هوش	هوش	sig	هوش	هوش	sig	هوش	هوش	sig	هوش	هوش	sig
زبانی	ریاضی	۰/۰۱	درون-فردی	زبانی	۰/۰۱	ریاضی	زبانی	۰/۰۱	میان فردی	زبانی	۰/۰۱
	موسیقایی	۰/۰۱		ریاضی	۰/۰۱		موسیقایی	۰/۰۱		ریاضی	۰/۰۱
	فضایی	۰/۰۱		موسیقایی	۰/۰۱		فضایی	۱		موسیقایی	۰/۰۱
	بدنی	۰/۰۱		فضایی	۰/۰۱		بدنی	۰/۰۱		فضایی	۰/۰۱
	طبیعت‌گرا	۰/۳		بدنی	۰/۰۱		طبیعت‌گرا	۰/۰۱		بدنی	۰/۰۱
	درون‌فردی	۰/۰۱		طبیعت‌گرا	۰/۰۱		درون‌فردی	۰/۰۱		طبیعت‌گرا	۱
	میان‌فردی	۱		میان‌فردی	۰/۰۱		میان‌فردی	۰/۰۱		درون‌فردی	۰/۰۱
فضایی	زبانی	۰/۰۱	موسیقی	زبانی	۰/۰۱	بدنی	زبانی	۰/۰۱	طبیعت-گرا	زبانی	۰/۳۱
	ریاضی	۱		ریاضی	۰/۰۱		ریاضی	۰/۰۱		ریاضی	۰/۰۱
	موسیقایی	۰/۰۱		فضایی	۰/۰۱		موسیقایی	۰/۰۱		موسیقایی	۰/۰۱
	بدنی	۰/۰۱		بدنی	۰/۰۱		فضایی	۰/۰۱		فضایی	۰/۰۱
	طبیعت‌گرا	۰/۰۱		طبیعت‌گرا	۰/۰۱		طبیعت‌گرا	۰/۴		بدنی	۰/۴
	درون‌فردی	۰/۰۱		درون‌فردی	۰/۰۱		درون‌فردی	۰/۰۱		درون‌فردی	۰/۰۱
	میان‌فردی	۰/۰۱		میان‌فردی	۰/۰۱		میان‌فردی	۰/۰۱		میان‌فردی	۱

نتایج آزمون تعقیبی بنفرونی در جدول ۱۰ نشان داد میانگین هوش درون‌فردی به طور معناداری از سایر هوش‌ها بالاتر است. نتایج همچنین نشان داد میانگین هوش موسیقایی به طور معناداری از سایر هوش‌ها پایین‌تر است.

در ادامه، هوش غالب هر کارمند (جدول ۱۱) مشخص شد. از بین زنان شاغل در دانشگاه یزد، در ۷ نفر هوش زبانی- کلامی، در ۱۰ نفر هوش منطقی- ریاضی، در ۳ نفر هوش موسیقایی، در ۵ نفر هوش دیداری- فضایی، در ۲۲ نفر هوش بدنی- جنبشی، در ۱۵ نفر هوش طبیعت‌گرا، در ۴۸ نفر هوش درون فردی و در ۱۰ نفر هوش غالب میان‌فردی هوش غالب بود.

جدول ۱۱: فراوانی مشاهده‌شده و مورد انتظار هوش چندگانه

هوش	fo	fe	هوش	fo	fe	کای اسکوئر	۹۹/۷۳
کلامی	۷	۱۵	بدنی	۲۲	۱۵	df	۷
ریاضی	۱۰	۱۵	طبیعت‌گرا	۱۵	۱۵		
موسیقایی	۳	۱۵	درون‌فردی	۴۸	۱۵	sig	۰/۰۰۱
فضایی	۵	۱۵	میان‌فردی	۱۰	۱۵		

میزان کای اسکوئر (۹۹/۷۳) با درجه آزادی ۷ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ نشان می‌دهد در زنان شاغل در دانشگاه یزد، هوش درون‌فردی دارای بیشترین فراوانی است و بعد از آن هوش بدنی- جنبشی، طبیعت‌گرا، منطقی- ریاضی و میان‌فردی قرار دارد.

برای پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی سوم، درباره وضعیت کیفیت زندگی کاری در زنان شاغل در دانشگاه یزد، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. گرچه میانگین کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد (جدول ۳)، ۹۴/۴۷ و کمتر از میانگین فرضی (۹۶) است، اما این تفاوت معنادار نیست. پس کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد، در حد متوسط است.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

جدول ۱۲: آزمون t تک نمونه‌ای برای تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری

t	df	sig	تفاوت میانگین‌ها
-۱/۱۳	۱۱۹	۰/۲۶	-۱/۵۲

درباره سؤال پژوهشی چهارم، محاسبه همبستگی (جدول ۱۳) نشان می‌دهد بین سبک‌های هویت و کیفیت زندگی کاری، رابطه معناداری وجود ندارد. برای پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی پنجم، محاسبه همبستگی بین هوش‌های چندگانه و کیفیت زندگی کاری نشان داد (جدول ۱۳)، تنها هوش منطقی- ریاضی با کیفیت زندگی کاری (r=۰/۲۱ و α<۰/۰۵) رابطه مثبت و معناداری دارد.

جدول ۱۳: همبستگی بین سبک‌های هویت، هوش‌های چندگانه و کیفیت زندگی کاری

سبک	کیفیت زندگی کاری	هوش	کیفیت زندگی کاری	هوش	کیفیت زندگی کاری
اطلاعاتی	-۰/۰۲	زبانی	۰/۰۳	بدنی	۰/۰۶
هنجاری	-۰/۰۱	ریاضی	۰/۲۱*	طبیعت‌گرا	-۰/۰۰۹
سردرگم	۰/۰۰۷	موسیقایی	۰/۰۲	درون‌فردی	-۰/۰۰۶
-	-	فضایی	۰/۰۹	میان‌فردی	-۰/۰۲

بحث

پژوهش حاضر نشان داد هویت هنجاری، سبک هویت غالب زنان کارمند دانشگاه یزد است، اما علی‌رغم غلبه هویت هنجاری در بین زنان کارمند یعنی ۶۱ نفر از ۱۲۰ نفر، میزان همبستگی ۰/۰۱، رابطه معناداری را بین هویت هنجاری و کیفیت زندگی کاری نشان نداد. در تبیین می‌توان گفت افرادی که هویت هنجاری دارند سعی در حفظ موجودیت قبلی خود داشته، با انتظارات و دستورات افراد مهم در زمینه تصمیم‌گیری‌های هویتی همنوایی می‌کنند. لذا تقلید از دیگران، عدم استقلال در کار و انجام کارها بدون ارزیابی آگاهانه درونی، منجر به تغییر اساسی در کیفیت زندگی کاری نخواهد شد. نتایج این پژوهش با نتایج صارم‌پور (۱۶) و پاکروان (۱۹) ناهمخوان است. دو پژوهش مذکور، رابطه سبک هنجاری را با متغیرهای مختلف از جمله بهره‌وری و رضایت شغلی، معنادار یافتند.

همچنین علیرغم میزان بالای هویت اطلاعاتی یعنی ۵۳ نفر از ۱۲۰ نفر کارمند زن دانشگاه یزد، میزان همبستگی ۰/۰۲، بین هویت اطلاعاتی و کیفیت زندگی کاری، رابطه معناداری را نشان نداد. افرادی که هویت اطلاعاتی دارند، خودشان را به صورت شخصی (ارزش‌های من و اهداف من) تعریف می‌کنند، به طور فعال در جستجوی اطلاعات و ارزیابی آن‌ها هستند و اطلاعات مناسب خود را مورد استفاده قرار می‌دهند. عدم رابطه بین هویت اطلاعاتی با کیفیت زندگی کاری را می‌توان به این صورت تبیین کرد که در بین مشاغل مختلف، تأثیر سبک‌های هویت، ثابت نیست و بسته به شغل، تأثیرات هویتی متفاوت است. با توجه به آمار پایین هویت سردرگم در بین زنان کارمند یعنی ۶ نفر از ۱۲۰ نفر، میزان همبستگی ۰/۰۰۷، رابطه معناداری را بین هویت سردرگم و کیفیت زندگی کاری نشان نداد. در این راستا می‌توان گفت افرادی که هویت سردرگم دارند سعی دارند از موضوعات هویت و تصمیم‌گیری بپرهیزند، معمولاً تصمیم‌گیری‌شان با ترس و اضطراب همراه است و در مورد خود، جهت‌گیری روشنی ندارند. به عبارتی نداشتن هدف و بر اساس تقاضاهای محیط واکنش نشان دادن، منجر به تغییر اساسی در کیفیت زندگی کاری نخواهد شد چراکه وقتی افراد در زندگی و کار، هدف مشخصی نداشته باشند، دارای سطح پایینی از اعتمادبه‌نفس و بی‌ثباتی خودپنداره هستند.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

همچنین با توجه به نتایج، تنها بین هوش منطقی- ریاضی با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هوش منطقی- ریاضی با مسائل و امور کاری در دانشگاه، ارتباط بیشتری نسبت به هوش‌های چندگانه دیگر دارد و افرادی که تفکر انتقادی دارند در این محیط موفق‌ترند که این نشان از روابط و قوانین منطقی ریاضی حاکم بر محیط است. حال آن که بیشترین آمار، مربوط به هوش غالب درون‌فردی است که توانایی تأثیر بر کیفیت زندگی کاری را ندارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های تقی‌نیا (۳۶) و رحیمی، نوروزی و سریع‌القلم (۲۶)، در زمینه ارتباط بین هوش منطقی- ریاضی با کیفیت زندگی کاری همخوان است. لازم به ذکر است پژوهش کاملاً مشابه در مورد این موضوع برای مقایسه وجود نداشت.

کمبود پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی و عدم امکان مقایسه با آن پژوهش‌ها و عدم همکاری برخی از زنان شاغل دانشگاه به علت ازدحام کاری از محدودیت‌های این پژوهش است. در مورد راهکارهای بهبود سازمان، باید به هویت و هوش‌های مسلط هر فرد در زمان استخدام توجه شود، سنجش و ارزیابی هوش چندگانه زنان شاغل دانشگاه برای ارتقاء و تغییر وضعیت شغلی، در برنامه سازمان لحاظ شود و جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری زنان، تمهیداتی اندیشیده شود. با توجه به عدم غنای پژوهشی در این حوزه، نتیجه‌گیری و تبیین بهتر یافته‌ها نیازمند انجام پژوهش‌های بیشتر است.

نتیجه‌گیری

مدیران سازمان‌ها، افراد دارای هویت اطلاعاتی و هنجاری را در اولویت استخدام قرار داده و فرصت‌هایی را برای استفاده از توانش‌های هوشی متفاوت کارکنان برای بهبود کیفیت کاری کارکنان زن و در نهایت افزایش بهره‌وری فراهم کنند.

تقدیر و تشکر

این طرح با شناسه اخلاق IR.YAZD.REC.1399.030 در تاریخ ۱۳۹۹/۹/۱ در کمیته اخلاق دانشگاه یزد مصوب شده است. لازم است نویسندگان از همکاری زنان شاغل دانشگاه یزد به خاطر تکمیل پرسشنامه‌ها تشکر نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ا.ز، س.ک.ع.ل

جمع‌آوری داده‌ها: ف.ف

تحلیل داده‌ها و بررسی نتایج آماری: ف.ف، ا. ز.

نگارش و اصلاح مقاله: ف.ف، ا.ز. س.ک.ع.ل.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان پژوهش بیان نشده است.

منابع

1. Mondalizadeh Z, Shakeri E. Explaining the Relationship of Organizational Health and Employee Depression with Productivity of Personnel) A case study: Sporting and Youth Organizations Personnel in Isfahan Province). Occupational Hygiene and Health Promotion Journal. 2021; 5(1): 94-105. [Persian]
2. Rahimi M. Prediction of the quality of work life based on emotional intelligence and moral intelligence of Jam health network employees. M.A. Dissertation. Islamic Azad University. Marvdasht Branch; 2016. [Persian]
3. Kandalkar VJ. Management with a quality of work life approach. Translated by M. Taheri & Sh. Nemati. Tehran. Termeh Publication; 2018. [Persian]
4. Kamali Sajjad N, Abbasi B. Studying the Relationship between Quality of work life and

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

Organizational Commitment. Research Journal of Recent Sciences. 2014; 3(2): 92-99.

5. Jembere WB. Assessment of Quality of Work Life and Associated Factors Among Nurses Working in Public Hospitals of Addis Ababa. Master Thesis, Addis Ababa, Ethiopia University. 2015.
6. Dudley, D. B. The Influence of Work-Based Factors, Non-Work Life Factors, and Individual Factors on The Overall Quality of Working Life of United States Medical Surgical Registered Nurses Working in Acute Care Hospitals. Doctoral Dissertation: Louisiana State University Health Science Center. 2015.
7. Nigade JJ, Bhola SS. Relation Between Work Life Balance, Quality of Work Life & Quality of Life Women Working in Services Industry, PRAVARA Management Review. 2016; 15(1): 30-45.
8. Bozgeyikli, H. Psychological Needs as the Working-Life Quality Predictor of Special Education Teachers. Universal Journal of Educational Research. 2018; 6(2): 289-295.
9. Parameswaran, M. Quality of work life practices of women employees in the garment companies in Tamil Nadu. Journal of Management Research and Analysis. 2018; 5(2): 178-183.
10. Ranta Sari NP, Gde Bendesa IK & Antara M. The Influence of Quality of Work life on Employee`s Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. Journal of Tourism and Hospitality Management. 2019; 7(1): 74-83.
11. Tepekoyln O, Soyturk M & Gokce H. Investigation of Relationship between Communication in Academic Environment and Quality of Work Life among Academic Staff. Asian Journal of Education and Training. 2019; 5(1): 280-286.
12. Khajehnasiri F, Foroushani AR, Kashani BF, et al. Evaluation of the quality of working life and its effective factors in employed nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. Journal of Education and Health Promotion. 2021; 10: 112-118. [Persian]
13. Zahedi MR, Jafari SA, Ramezan M. Examining the quality of work life: empirical testing indicators in the public organization. Annals of Human Resource Management Research (AHRMR). 2021; 1(2): 99-111. [Persian]
14. Rabbani R & Kajbaf MB. Social Psychology. Isfahan University Publication. 2007. [Persian]
15. Jan Khani Z. Relationship between Irrational Thoughts and Identity Styles with Moral Development. M.A. Dissertation. Islamic Azad University. Central Tehran Branch. 2014. [Persian]
16. Sarempoor M. Relationship between Identity Styles and Job Satisfaction with Job Productivity among Shiraz Red Crescent Society Employees. M.A. Dissertation. Islamic Azad University. Marvdasht Branch. 2013. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

17. Akhbari S. The role of identity styles and personality traits in nurses' job satisfaction. M.A. Dissertation. Hekmat Razavi Institute of Higher Education. 2020. [Persian]
18. Rezaeiyan N, Esmaeili Shad B. The investigation of relationship between Economic - social Status and identity styles and cultural behavior in staff of Health Department of Bojnourd Medical University. Quarterly Professional Journal of Social Sciences. 2018; 12(41): 271-286. [Persian]
19. Pakravan B. The relationship between identity styles and emotional intelligence with job satisfaction among health workers in Pasargad. M.A. Dissertation. Islamic Azad University. Marvdasht Branch. 2014. [Persian]
20. Atela RJ, Othuon L, Agak JO. Relationship Between Types of Intelligence and Career Choice Among Undergraduate Students of Maseno University, Kenya. Journal of Education and Practice. 2019; 10(33): 87-110.
21. Karimi J. The Relationship between the Big Five Personality Factors and Work Engagement in Malayer University Staff. Occupational Hygiene and Health Promotion Journal. 2019; 3(2): 178-187. [Persian]
22. Mohammad Abadi M, Afrasiabi R. Relationship between multiple intelligences and strategic thinking skills of high school principals and teachers in Maneh and Samolghan. Journal of Modern Management Engineering. 2014; 3(3 & 4): 57-66. [Persian]
23. Keshavarz L, Farahani A, Khajehpour P. Designing Relationship Model of Emotional Intelligence and Multiple Intelligence in Kohgloyah and Boyer-Ahmad Province, General Administration of Youth and Sport. Applied Research in Sport Management. 2014; 3(2): 89-99. [Persian]
24. Shabani Bahar Gh, Keshavarz L & Poor Irani A. Relationship between multiple intelligence and organizational citizenship behavior and political behavior of managers (Case study: Ardabil sports delegations). Monthly of Labor and Society. 2018; 315. [Persian]
25. Mendis SA & Dharmasiri A. The Impact of Multiple Intelligences on Individual Work Performance and the Role of Generations. Seri Lankan Journal of Management. 2019; 24(1).
26. Rahimi Gh, Nowrozi MR & Sarie Al-Ghalam N. Relationship between managers' multiple intelligence and organizational effectiveness of Azerbaijan Province Gas Company. Journal of Industrial Strategic Management. 2012; 9(25): 21-34. [Persian]
27. Sheikh Abolhasani R, Pargar F. The Relationship between Organizational Intelligence, Quality of Work Life and Job Motivation with Job Burnout in Fatemeh Al-Zahra Hospital Staff in Naja Ahvaz. Archeves of Pharmacy Practice. 2020; 11(S1):133-139.
28. Karami M, Karami Z, Sahranavard Y. The Effect of Job Stress and Work Load on Job Satisfaction among Employees of Sarcheshmeh

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

Copper Mine. Occupational Hygiene and Health Promotion Journal. 2017; 1(2): 104-110. [Persian]

29. Hatami Tiroudy E & Sabahizadeh M. The relationship between Gardner's multiple intelligences and the skills of principals in primary schools in Minab city. First International Conference on Management and Entrepreneurship. 2015. [Persian]
30. Berzonsky, M. D. Identity Style and Coping Strategies. Journal of Personality. 1992; 60(4): 771-788.
31. Bennion LD & Adams R. A Revision of the Extended Version of the Objective Measure of Ego Identity Status Instrument for Use with Late Adolescents. Journal of Adolescent Research. 1986; 1(2): 183–197.
32. Ghazanfari A. A study of the reliability and validity of identity style questionnaire (ISI- 6G). Studies in Education & Psychology. 2004; 5(1): 81-94. [Persian]
33. Ordoo M. Relationship between Identity Styles and Emotional Intelligence with Happiness in High School Students in Yazd. M.A. Dissertation. Yazd University. 2011. [Persian]
34. Armstrong T. The multiple intelligences of reading and writing: Making the words come alive. Washington D.C: Association for Supervision & Curriculum Development. 2003.
35. Sohrab Zehi MA. The relationship between spiritual intelligence and quality of work life with the teaching style of first grade high school teachers in Iranshahr. M.A. Dissertation. Yazd University. 2016. [Persian]
36. Taghi Nia M. Relationship between multiple intelligence and communication skills in female sports coaches in Mashhad. M.A. Dissertation. Ferdowsi University of Mashhad. 2016. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]

Study of Identity Styles and Multiple Intelligences, and Their Relationship with the Quality of Working Life among Female Employees of Yazd University

Faezeh FORGHANI[1*], Ahmad ZANDVANIAN[2], Seyed Kazem ALAVI LANGEROODI[3]

Abstract

Introduction: Improving the quality of the female employees' working life as an influential work force in meeting the organizations' goals is of particular importance because they are a wife, a mother and an employee at the same time. The present study aimed to investigate the identity styles and multiple intelligences, and their relationship with female employees' quality of working life at Yazd university, in 2019.

Method: This study was descriptive- survey in terms of data collection, and basic in terms of purpose. The statistical population of this study consisted of 159 female employees of Yazd University, among whom 120 were selected based on the Krejcie and Morgan table using simple random sampling method. Data were collected through Berzonsky's identity style, Armstrong's multiple intelligence, and Walton's quality of wor ing life questionnaires. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient, chi- square test, one- sample t- test, analysis of variance with repeated measures, and Bonferroni test.

Results: Intrapersonal intelligence and normative identity style dominated other types of intelligences among female employees of Yazd University. The quality of their working life was average. There was no significant relationship between identity styles and the quality of working life. Also, among multiple intelligences, only logical- mathematical intelligence had a positive and significant relationship with the quality of working life.

Conclusion: Regarding employment, the managers of organizations should give priority to people with informational and normative identity styles, and also, provide opportunities to use multiple intelligences of the employees to improve the quality of working life in order to increase productivity.

Keywords: Identity Styles, Multiple Intelligences, Quality of Working Life, Female Employees, Yazd University.

Original Article

Received: 2020/12/26

Accepted: 2021/05/02

Citation:
FORGHANI F, ZANDVANIAN A, ALAVI LANGEROODI SK. Study of Identity Styles and Multiple Intelligences, and Their Relationship with the Quality of Working Life among Female Employees of Yazd University. Occupational Hygiene and Health Promotion 2021; 5(4): 350-363.

[1] Department of Education, Faculty of Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran
[*] (Corresponding Address: f.forghani@staff.yazd.ac.ir)
[2] Department of Education, Faculty of Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran
[3] Department of Education, Faculty of Educational Sciences, Yazd University, Yazd, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i4.8460]