

Original Article



## Evaluating the Quality of Work Life in Urban Taxi Drivers: A Case Study in Northwest Iran

Ramin Rahmani<sup>1</sup> , Shakiba Babakhani<sup>2</sup>, Maryam Ashouri<sup>3</sup>, Edris Soltani<sup>4</sup>, Mamand Baboli Niya<sup>5,\*</sup>

<sup>1</sup> Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health and Occupational Health & Safety Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

<sup>2</sup> Department of Ergonomics, School of Public Health, Ahvaz Jundishapour University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

<sup>3</sup> Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health and Safety, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>4</sup> Student Research Committee, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

<sup>5</sup> Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

### Abstract

#### Article history:

Received: 21 February 2023

Revised: 11 April 2023

Accepted: 13 April 2023

ePublished: 18 June 2023

\*Corresponding author: Mamand Baboli Niya, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.  
Email: [mamandba65@gmail.com](mailto:mamandba65@gmail.com)

**Background and Objective:** The Quality of Working Life (QWL) is one of the most influential organizational factors, and taxi is the most common public transport system in small cities. The present study aimed to evaluate the QWL and its associated factors among urban taxi drivers.

**Materials and Methods:** This descriptive-analytical study was performed with 176 urban taxi drivers working in one of the southern cities of West Azerbaijan province, Iran. Using the census method, individuals entered into the study considering the inclusion criteria and answered a two-part questionnaire consisting of demographic characteristics and Walton's QWL questions. Finally, the collected data were analyzed in SPSS software (version 24).

**Results:** The QWL evaluation showed that 18 drivers were at a low level, 151 drivers were at a moderate level, and 7 drivers were at a high level. Weak and positive correlations were observed between QWL and age and work experience. Some individual characteristics were found to be significantly associated with some aspects of QWL; however, the mean score of QWL was not significantly associated with individual characteristics, such as education level, marital status, and body mass index (BMI).


**Conclusion:** The QWL was low and moderate in most drivers. In general, the mean score of QWL was not significantly associated with individual characteristics, such as educational level, marital status, and drivers' BMI. Further comprehensive studies are required in this regard.

**Keywords:** Driver, Quality of Working Life, Urban Taxi

Please cite this article as follows: Rahmani R, Babakhani Sh, Ashouri M, Soltani E, Baboli Niya M. Evaluating the Quality of Work Life in Urban Taxi Drivers: A Case Study in Northwest Iran. J Occup Hyg Eng. 2023; 10(2): 89-98. DOI: 10.32592/johe.10.2.89



## ارزیابی کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی‌های شهری؛ مطالعه‌ی موردی در شمال غربی ایران

رامین رحمانی<sup>۱</sup> , شکیب‌آباخانی<sup>۲</sup>، مریم عشوری<sup>۳</sup>، ادریس سلطانی<sup>۴</sup>، مامند بابلی نیا<sup>۵\*</sup>

- <sup>۱</sup> گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده‌ی بهداشت و مرکز تحقیقات بهداشت و ایمنی شغلی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران  
<sup>۲</sup> گروه ارگونومی، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران  
<sup>۳</sup> گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران  
<sup>۴</sup> کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران  
<sup>۵</sup> گروه ارگونومی، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

### چکیده

**سابقه و هدف:** کیفیت زندگی کاری یکی از مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار سازمانی است و تاکسی متداول‌ترین وسیله‌ی حمل‌ونقل در شهرهای کوچک است. این مطالعه با هدف ارزیابی کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر بر آن در رانندگان تاکسی شهری انجام شده است.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه‌ی توصیفی تحلیلی روی ۱۷۶ نفر از رانندگان تاکسی شهری یکی از شهرهای جنوب استان آذربایجان غربی صورت گرفت. افراد به روش سرشماری و با در نظر گرفتن معیارهای ورود، وارد مطالعه شدند و به پرسش‌نامه‌ی دوقسمتی حاوی اطلاعات دموگرافیک و کیفیت زندگی کاری والتون پاسخ دادند. در نهایت آنالیزهای آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24 در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

**یافته‌ها:** تعداد ۱۸ راننده در سطح پایین، ۱۵۱ راننده در سطح متوسط و ۷ راننده در سطح بالایی از کیفیت زندگی کاری قرار داشتند. هم‌بستگی ضعیف و مثبتی بین نمره‌ی کیفیت زندگی با سن و سابقه‌ی کاری برقرار بود. تفاوت معناداری در برخی از ابعاد کیفیت زندگی کاری براساس ویژگی‌های فردی رانندگان وجود داشت؛ اما به‌صورت کلی، میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری با عوامل فردی از قبیل سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و شاخص توده‌ی بدنی رانندگان، ارتباط معناداری نداشت.

**نتیجه‌گیری:** وضعیت کیفیت زندگی کاری در اغلب رانندگان در سطح پایین و متوسط قرار داشت. به‌صورت کلی، میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری با عوامل فردی از قبیل سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و شاخص توده‌ی بدنی رانندگان، ارتباط معناداری نداشت. مطالعات جامع‌تری در این زمینه نیاز است.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، راننده، تاکسی شهری

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲  
تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۲۲  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۲۴  
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۸

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

\* نویسنده مسئول: مامند بابلی نیا، دانشجوی کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.

ایمیل: mamandba65@gmail.com

**استناد:** رحمانی، رامین؛ آباخانی، شکیب‌آ؛ عشوری، مریم؛ سلطانی، ادریس؛ بابلی نیا، مامند. ارزیابی کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی‌های شهری؛ مطالعه‌ی موردی در شمال غربی ایران. مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، تابستان ۱۴۰۲؛ ۱۰(۲): ۹۸-۸۹

### مقدمه

شهری برای مردم یک شهر، به‌نوعی تسهیلگر زندگی است. مردم شهرهای مختلف، برای انجام امور روزمره‌ی خود، از تاکسی استفاده می‌کنند. این درحالی است که رانندگان تاکسی‌های شهری نیز مانند اکثر شاغلان، مستعد مواجهه با عوامل زیان‌آور شغلی و

حمل‌ونقل شهری یکی از موضوعات اساسی در دنیای امروز است. در بین سیستم‌های متنوعی (از قبیل مترو، اتوبوس و تاکسی) که برای حمل‌ونقل عمومی وجود دارد، تاکسی متداول‌ترین سیستم حمل‌ونقل در شهرهای کوچک است [۱]. استفاده از تاکسی‌های

شکاف اطلاعاتی در این زمینه موجود است؛ لذا مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عوامل فردی در رانندگان تاکسی شهری در یکی از شهرهای واقع در شمال غربی ایران طراحی شد.

## روش کار

### جمعیت مطالعه و ابزار جمع‌آوری داده‌ها

مطالعه‌ی حاضر به‌صورت مقطعی روی رانندگان تاکسی شهری شاغل در یکی از شهرستان‌های جنوبی استان آذربایجان غربی انجام شد. به‌دلیل محدودبودن حجم جامعه، از طریق سرشماری، تمامی رانندگان واجد شرایط (داشتن حداقل یک سال سابقه‌ی کاری و کار نکردن به‌صورت پاره‌وقت در شغل دیگر) به شرکت در مطالعه دعوت شدند. از آنجا که حضور در این مطالعه اختیاری بود، ۱۸۵ راننده پذیرفتند که در مطالعه شرکت کنند. اطلاعات فردی (سن، سابقه‌ی کار، قد و وزن، وضعیت مصرف سیگار، سطح تحصیلات و وضعیت تأهل) به‌همراه وضعیت کیفیت زندگی کاری افراد مطالعه شد. به این منظور پرسش‌نامه‌ای که دو بخش داشت به شرکت‌کنندگان داده شد تا به‌صورت خودگزارشی، به سؤالات آن پاسخ دهند. در بخش اول پرسش‌نامه اطلاعات فردی خواسته شده بود. در ادامه، سؤالات مربوط به پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری فهرست شده بود.

به‌منظور بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری از پرسش‌نامه‌ی ۳۵سوالی کیفیت زندگی کاری استفاده شد که Walton در سال ۱۹۷۳ آن را به‌عنوان الگویی برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی در سازمان طراحی کرده است. این پرسش‌نامه هشت بعد اصلی داشت. ابعاد مذکور به شرح ذیل تعریف شده‌اند [۱۱]:

۱. پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و همچنین تناسب آن با سایر انواع کارها؛

۲. محیط کار ایمن و بهداشتی: به وضعیت کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی اشاره می‌کند. از شرایط کلیدی و مهمی است که کارکنان می‌خواهند در ارتباط با کار برقرار باشد: محیط دل‌پذیر، آسوده و امن و فاقد هرگونه عوامل خطرناک سمی و مواد سرطان‌زا؛

۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه‌ی بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت در زمینه‌ی درآمد و اشتغال؛

۴. قانون‌گرایی در سازمان: فراهم‌بودن زمینه‌ی آزادی بیان بدون واهمه از واکنش مقام بالاتر و نافذبودن سلطه‌ی قانونی نسبت به سلطه‌ی انسانی؛

۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: اشاره می‌کند به نحوه‌ی برداشت کارکنان درباره‌ی مسئولیت اجتماعی در سازمان، احساس مسؤولیت سازمان در برابر محیط و ارج نهادن مدیران سازمان به

استرس‌زاهای متنوع هستند [۲-۳].

مطالعاتی که توسط متخصصان بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار و همچنین متخصصان ارگونومی و عوامل انسانی روی مشاغل مختلف انجام شده است، نشان می‌دهد که رانندگان یکی از گروه‌های پرخطر از نظر ایمنی و بهداشت به‌شمار می‌آیند. به این دلیل که این افراد، عموماً در معرض طیف وسیعی از عوامل زیان‌آور فیزیکی (از قبیل صدا، ارتعاش، تنش‌های حرارتی در فصول گرم و سرد و...) [۴]، عوامل زیان‌آور شیمیایی (آلودگی هوا و مواجهه با ویروس‌ها و سایر بیوآیروس‌ها از طریق ارتباط تنگاتنگ با آحاد جامعه و...) [۵]، عوامل ارگونومیک (نشستن طولانی‌مدت در وضعیت نامناسب، استرس‌های شغلی، نوبت کاری و...) [۶، ۵] و همچنین مخاطرات دیگر (از قبیل سوانح ترافیکی، نزاع اجتماعی و...) قرار دارند [۸، ۹، ۱].

از طرفی، یکی از مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار سازمانی کیفیت زندگی کاری است که نگرش افراد به کاری را که انجام می‌دهند بیان می‌کند [۱۰]. کیفیت زندگی کاری را ابتدا والتون در سال ۱۹۷۳ مطرح کرد [۱۱]. این مؤلفه‌ی سازمانی را یوسف و همکاران [۱۲] در سال ۱۹۹۶ به این صورت تعریف کردند که مؤلفه‌ای است برای پوشش عواطف فرد در برابر جنبه‌های متنوع شغل وی از قبیل امنیت، حقوق و مزایا و شرایط شغلی و سازمانی. به‌صورت کلی، کیفیت زندگی کاری، بازتابی از اثرات شغل بر فرد است و می‌تواند سایر مؤلفه‌های مرتبط با شغل از قبیل رضایت شغلی و بهره‌وری را نیز پیش‌بینی کند.

مروری بر مطالعات گذشته نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر محققان زیادی به کیفیت زندگی کاری توجه کرده‌اند. به‌طوری که این مؤلفه و عوامل مؤثر بر آن و همچنین پیامدهای کیفیت زندگی کاری مطلوب و نامطلوب در جوامع شغلی متفاوت مطالعه شده است. به‌عنوان مثال، مظلومی و همکاران [۱۳] این مؤلفه را در راهبران قطار بررسی کردند، Sanchez و همکاران [۱۴] نیز به مطالعه‌ی جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری در استادان دانشگاه پرداختند. قاسمی و همکاران [۱۰] نیز در مطالعه‌ی خود به ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری در گروهی از جراحان پرداخته‌اند، این درحالی است که کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی شهری، بسیار اندک مطالعه شده است، به‌گونه‌ای که براساس جست‌وجوی منظم صورت‌گرفته به‌وسیله‌ی تیم تحقیق مطالعه‌ی حاضر، یگانه مطالعه‌ی موجود در این زمینه، مطالعه‌ی است که Sidhu و Kumari انجام داده‌اند و در آن به عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی استان پنجاب هند پرداخته‌اند [۱۵]؛ بنابراین می‌توان گفت که علی‌رغم وجود مطالعات متعدد در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری و اهمیت موضوع، نتایج بسیار اندکی در خصوص کیفیت زندگی کاری رانندگان تاکسی وجود دارد. مروری بر متون نیز نشان داد که در خصوص رانندگان تاکسی ایرانی هنوز مطالعه‌ای انجام نشده است و به نظر می‌رسد که

قوانین حاکم بر جامعه؛

۶. فضای کلی زندگی: اشاره می‌کند به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است و نبود فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی در محیط کار؛

۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: به ایجاد جو و فضای کاری مناسب اشاره می‌کند که این احساس را تقویت کند که کارکنان به سازمان تعلق دارند و سازمان به آن‌ها نیاز دارد. وجود صراحت بین اشخاص و حمایت در میان کارکنان و اینکه کارکنان پیشرفت و حرکت به‌سوی بالا را حس کنند؛

۸. توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی: به فراهم‌بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده و خودکنترلی در کار، بهره‌مندشدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار اشاره می‌کند.

مجموع نمرات هشت بعد به‌عنوان نمره‌ی نهایی، بیانگر کیفیت زندگی افراد است. بر این اساس، شرکت‌کنندگان می‌توانند نمره‌ی بین ۳۵ تا ۱۴۰ کسب کنند. نمرات کمتر از ۵۸ به‌عنوان کیفیت زندگی کاری پایین در نظر گرفته می‌شود و با افزایش نمره، سطح کیفیت زندگی کاری بالاتر خواهد بود؛ به‌گونه‌ای که نمرات بین ۵۹ تا ۱۱۸ به‌عنوان کیفیت زندگی کاری متوسط و نمرات بیشتر از ۱۱۸ به‌عنوان کیفیت زندگی کاری بالا تلقی می‌شود.

پرسش‌نامه‌ی مذکور اعتبار کافی دارد و قبلاً نیز در جامعه‌ی ایرانی از آن استفاده شده است [۱۰] در این مطالعه نیز پایایی پرسش‌نامه ارزیابی شد. آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی خوب این پرسش‌نامه است.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

به کمک نسخه‌ی ۲۴ نرم‌افزار SPSS، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد. در ابتدا، توصیفی از داده‌های کمی و کیفی انجام شد و داده‌های پرت حذف شد. همچنین افرادی که اطلاعات را به‌صورت ناقص باقی گذاشته بودند، از مطالعه خارج شدند. در نهایت، به‌منظور انجام آزمون‌های تحلیلی، از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف، طبیعی بودن توزیع داده‌های کمی بررسی شد و با توجه به طبیعی بودن داده‌ها، از آزمون‌های مقایسه‌ی میانگین مناسب (تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه) و همچنین هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. تحلیل‌های این مطالعه در سطح معناداری ۰/۰۵ و با فاصله‌ی اطمینان ۹۵ درصد انجام شد.

### نتایج

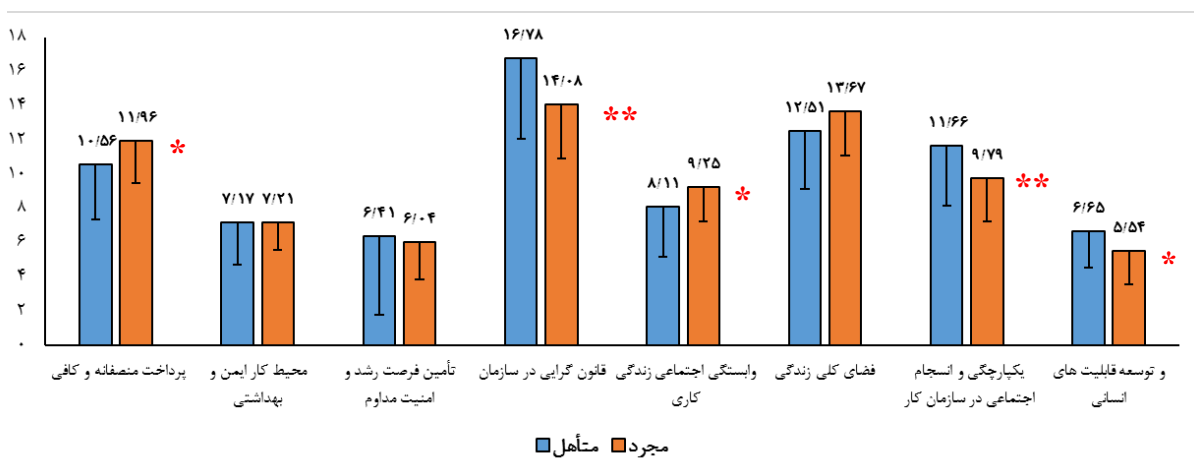
در مجموع، ۱۷۶ راننده‌ی تاکسی با میانگین سنی  $37.98 \pm$  (در محدوده‌ی ۲۱ تا ۵۲) سال در این مطالعه شرکت کردند. میانگین سابقه‌ی کار این افراد برابر با  $8.25 \pm$  (در

محدوده‌ی ۲ تا ۳۴) سال بود. بیشتر رانندگان (۸۶/۴ درصد) متأهل بودند. از نظر تحصیلات، نتایج نشان داد بیشتر از نصف رانندگان (۵۵/۷ درصد) تحصیلات زیر دیپلم، ۳۰/۷ درصد مدرک تحصیلی دیپلم و مابقی تحصیلات دانشگاهی (فوق دیپلم یا بالاتر) داشتند. همچنین، اغلب آن‌ها (۷۳/۳ درصد) سیگار مصرف نمی‌کردند. بررسی وضعیت نمایه‌ی توده‌ی بدنی رانندگان نشان داد که فقط ۱۷/۶ درصد از رانندگان از این نظر در محدوده‌ی طبیعی (نمایه‌ی توده‌ی بدنی ۱۸/۵ تا ۲۵) هستند. مقدار نمایه‌ی توده‌ی بدنی در مابقی رانندگان بیشتر از ۲۵ (در محدوده‌ی اضافه‌وزن و چاقی) بود. با توجه به مقیاس کیفیت زندگی کاری والتون، هشت بعد از کیفیت زندگی کاری سنجیده شد که این ابعاد عبارت بودند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی. نمرات کسب‌شده در مجموع این ابعاد، نمره‌ی کلی کیفیت زندگی کاری را نمایان می‌سازد. نمره‌ی کلی کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت‌گانه‌ی آن در جدول ۲ خلاصه شده است. میانگین کیفیت زندگی کاری رانندگان تاکسی شرکت‌کننده در این مطالعه  $17.92 \pm 79.02$  بود. بررسی‌های بیشتر در خصوص توزیع فراوانی رانندگان براساس سطوح کیفیت زندگی کاری نشان داد که ۱۸ نفر (۱۰/۲ درصد) در سطح پایین، ۱۵۱ نفر (۸۵/۸ درصد) در سطح متوسط و فقط ۷ نفر (۴/۰ درصد) در سطح بالا قرار داشتند.

مقایسه‌ی میانگین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در بین رانندگان متأهل و مجرد از طریق آزمون تی مستقل بررسی شد. نتایج نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری در رانندگان متأهل و مجرد به‌ترتیب برابر با  $18.54 \pm 79.25$  و  $13.55 \pm 77.54$  بود که تفاوت موجود، از نظر آماری معنادار نبود ( $P=0.07$ ). در خصوص ابعاد کیفیت زندگی کاری، نتایج نشان داد که بین رانندگان از نظر وضعیت تأهل در ابعاد «پرداخت منصفانه و کافی»، «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» و «توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی» در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود داشت. شایان ذکر است که به‌جز گزینه‌ی «توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی»، در این ابعاد رانندگان مجرد نمره‌ی بالاتری نسبت به رانندگان متأهل کسب کرده بودند. همچنین در ابعاد «قانون‌گرایی در سازمان» و «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار» نیز در سطح ۰/۰۱ تفاوت معناداری بین رانندگان متأهل و مجرد وجود داشت. شایان ذکر است که در این ابعاد، رانندگان متأهل نمره‌ی بالاتری نسبت به رانندگان مجرد کسب کرده بودند. در سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری، تفاوت‌های معناداری بین دو گروه مشاهده نشد ( $P>0.05$ ). توصیف نمرات ابعاد کیفیت زندگی کاری در دو گروه در نمودار شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نمرات مربوط به کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در رانندگان تاکسی مطالعه‌شده

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
کیفیت زندگی کاری	۷۹/۰۲	۱۷/۹۲	۴۲	۱۳۹
پرداخت منصفانه و کافی	۱۱/۹۵	۲/۴۵	۵	۱۶
محیط کار ایمن و بهداشتی	۷/۲۰	۱/۶۴	۳	۱۲
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۶/۰۴	۲/۱۹	۳	۵۰
قانون‌گرایی در سازمان	۱۴/۰۸	۳/۱۴	۶	۲۴
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۹/۲۵	۱/۹۸	۳	۱۵
فضای کلی زندگی	۱۳/۶۶	۲/۵۶	۶	۲۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	۹/۷۹	۲/۵۵	۴	۱۹
توسعه قابلیت‌های انسانی	۵/۵۴	۱/۹۷	۳	۱۲



شکل ۱: میانگین ابعاد کیفیت زندگی کاری در رانندگان متأهل و مجرد، علامت \* به معنی معنادار بودن تفاوت در سطح ۰/۰۵ و علامت \*\* به معنی معنادار بودن تفاوت در سطح ۰/۰۱ است.

رانندگان دارای مدرک زیر دیپلم و رانندگان دارای مدرک فوق دیپلم یا بالاتر در میانگین بعد «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار» تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ دیده شد. مقادیر ابعاد کیفیت زندگی کاری رانندگان به تفکیک سطوح تحصیلات در نمودارهای شکل ۲ مشاهده می‌شود.

میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری در رانندگانی که سیگار مصرف نمی‌کردند برابر با  $۱۸/۱۳ \pm ۷۵/۴۶$  و در رانندگانی که سیگار مصرف می‌کردند برابر با  $۱۳/۲۲ \pm ۸۸/۷۶$  بود. مقایسه‌ی مقادیر میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری رانندگان به تفکیک وضعیت مصرف سیگار از طریق آزمون تی مستقل انجام شد. براساس این آزمون، بین دو گروه رانندگانی که سیگار مصرف می‌کردند و رانندگانی که سیگار مصرف نمی‌کردند تفاوت معناداری در میانگین کیفیت زندگی کاری مشاهده شد ( $P < ۰/۰۰۱$ ). همچنین در خصوص ابعاد کیفیت زندگی کاری نیز نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که به جز درباره‌ی بعد «پرداخت منصفانه و کافی»، در سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری، بین میانگین نمره‌ی کسب‌شده توسط دو گروه رانندگان تفاوت معناداری وجود داشت (جدول ۲).

میانگین کیفیت زندگی کاری در گروهی از رانندگان که تحصیلات زیر دیپلم داشتند برابر با  $۱۶/۴۱ \pm ۸۱/۰۵$  بود. این مقدار در رانندگانی که تحصیلات دیپلم و رانندگانی که تحصیلات فوق دیپلم یا بالاتر داشتند، به ترتیب برابر با  $۱۹/۸۳۲۵$  و  $۷۶/۲۴ \pm ۱۹/۰۲$  بود. به منظور بررسی میانگین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به تفکیک سطوح تحصیلات و شاخص توده‌ی بدنی رانندگان، از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که تفاوت معناداری در میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری رانندگان در گروه‌های سه‌گانه‌ی تحصیلات مشاهده نشد ( $P > ۰/۰۵$ ). با این حال، مقادیر میانگین «محیط کار ایمن و بهداشتی» بین رانندگان دارای سطح تحصیلات زیر دیپلم و رانندگان دارای سطح تحصیلات دیپلم تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵ داشت. همچنین، در ابعاد «قانون‌گرایی در سازمان» و «فضای کلی زندگی»، بین دو گروه رانندگان دارای تحصیلات زیر دیپلم و رانندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم یا بالاتر تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ مشاهده شد. علاوه بر این، بین رانندگان دارای مدرک زیر دیپلم و رانندگان دارای مدرک دیپلم و همچنین بین



شکل ۲: میانگین ابعاد کیفیت زندگی کاری در رانندگان به تفکیک سطح تحصیلات، علامت\* به معنی معنادار بودن تفاوت در سطح ۰/۰۵ و علامت\*\* به معنی معنادار بودن تفاوت در سطح ۰/۰۱ است.

شاخص توده‌ی بدنی بین ۱۸/۵ تا ۲۴/۹، بین ۲۵ تا ۲۹/۹ و ۳۰ یا بیشتر قرار گرفتند. به منظور مقایسه‌ی وضعیت کیفیت زندگی کاری

یکی دیگر از عوامل فردی بررسی شده در این مطالعه، شاخص توده‌ی بدنی بود. بر این اساس، رانندگان در سه دسته‌ی دارای

جدول ۲: میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن براساس مصرف سیگار و شاخص توده‌ی بدنی

P	شاخص توده‌ی بدنی			P	مصرف سیگار		متغیر/گروه
	میانگین (انحراف معیار)				میانگین (انحراف معیار)		
	۳۰ یا بیشتر (۲۲ نفر)	۲۵ - ۲۹/۹ (۱۲۳ نفر)	۱۸/۵ - ۲۴/۹ (۳۱ نفر)		ندارد (۱۲۹ نفر)	دارد (۴۷ نفر)	
۰/۶۶۶	۷۶/۸۱ (۱۷/۹۸)	۷۹/۴۰ (۱۸/۲۹)	۷۹/۰۳ (۱۶/۷۸)	<۰/۰۰۱	۷۵/۴۶ (۱۸/۱۳)	۸۸/۷۶ (۱۳/۲۲)	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۷۲	۹/۳۶ (۳/۲۷)	۱۰/۸۷ (۳/۱۹)	۱۱/۲۲ (۲/۵۳)	۰/۱۵۹	۱۰/۶۰ (۳/۵۲)	۱۱/۱۴ (۱/۵۶)	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۰۰۶	۵/۹۱ (۲/۸۴)	۷/۲۰ (۲/۱۹)	۷/۹۶ (۲/۱۹)	۰/۰۱۷	۶/۹۲ (۲/۳۳)	۷/۸۷ (۲/۲۳)	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۴۵۵	۵/۵۰ (۲/۷۳)	۶/۳۵ (۳/۰۳)	۷/۰۳ (۳/۲۴)	۰/۰۰۱	۵/۸۰ (۴/۶۵)	۷/۹۱ (۳/۰۱)	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۰۵۳	۱۷/۷۷ (۵/۴۱)	۱۵/۸۵ (۴/۵۳)	۱۴/۷۱ (۳/۶۳)	<۰/۰۰۱	۱۵/۰۵ (۴/۴۶)	۱۸/۱۹ (۴/۰۱)	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۸۵۱	۸/۰۴ (۲/۲۱)	۸/۲۴ (۳/۰۲)	۸/۴۸ (۲/۴۶)	<۰/۰۰۱	۷/۷۳ (۲/۶۳)	۹/۷۰ (۲/۸۵)	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۶۲۷	۱۲/۲۲ (۱/۹۲)	۱۲/۸۲ (۳/۵۴)	۱۲/۳۵ (۳/۰۰)	۰/۰۳۹	۱۲/۳۵ (۳/۲۴)	۱۳/۵۱ (۳/۲۸)	فضای کلی زندگی
۰/۴۸۹	۱۱/۶۸ (۳/۶۴)	۱۱/۵۲ (۳/۴۰)	۱۰/۷۴ (۳/۵۳)	<۰/۰۰۱	۱۰/۸۵ (۳/۵۰)	۱۲/۹۴ (۲/۸۲)	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار
۰/۹۱۳	۶/۳۱ (۲/۲۷)	۶/۵۲ (۲/۱۶)	۶/۵۱ (۱/۹۸)	<۰/۰۰۱	۶/۱۴ (۲/۲۱)	۷/۴۹ (۱/۵۱)	توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی

داد که کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی، بسیار اندک مورد توجه قرار گرفته است؛ در نتیجه امکان مقایسه‌ی نظریه‌نظیر یافته‌های این مطالعه با مطالعات دیگر مقدور نیست.

یگانه مطالعه‌ی بسیار مرتبط که یافت شد، مطالعه‌ای بود که Sidhu و Kumari روی رانندگان تاکسی استان پنجاب (پاکستان) انجام دادند. تمرکز اصلی این مطالعه بر امتیاز و وضعیت کیفیت زندگی کاری نبود، بلکه بر عوامل مؤثر بر آن تاکید شد و نتایج نشان داد که به‌طور کلی عوامل مختلفی بر کیفیت زندگی کاری رانندگان تاکسی اثرگذار هستند. این عوامل عبارت بودند از: مخاطرات محیطی و ترافیکی، ایمنی و بهداشت، مخاطرات ارگونومیکی، مخاطرات مربوط به خستگی و کمبود خواب، امنیت شغلی و اجتماعی. همچنین در این مطالعه مشخص شد که تنش‌ها در روابط بین فردی با همکاران و استرس شغلی از جمله عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی است [۱۵]. استرس شغلی به‌عنوان معضلی اساسی در اغلب مشاغل مطرح است که به‌خودی‌خود، مشکلات فیزیولوژیک در افراد ایجاد می‌کند [۴]. علاوه‌بر این، استرس شغلی با گذاشتن اثر منفی بر برخی دیگر از مؤلفه‌های سازمانی از قبیل رضایت شغلی، می‌تواند بر زندگی کاری و شخصی فرد اثرات نامطلوبی بگذارد [۱۶] اضطراب و استرس با عوارض روان‌شناختی دیگری از قبیل تأثیر بر سلامت روان و فرسودگی شغلی نیز در ارتباط است [۱۸، ۱۷] مواجهه با انواع مخاطرات فیزیکی از قبیل صدا و ارتعاش و همچنین کار در پوسچرهای نامناسب به‌صورت طولانی‌مدت در بین رانندگان شایع است که ممکن است به ایجاد استرس شغلی و افزایش شدت درد و شکایات آن‌ها منجر شود [۱۹، ۶]. براساس نتایج یک پژوهش، مشکلات ارگونومیکی و شکایات مربوط به دردهای سیستم اسکلتی عضلانی با کیفیت زندگی کاری در ارتباط است [۱۰]. بنابراین به نظر می‌رسد یکی از راهکارهای مؤثر بر ارتقای کیفیت زندگی کاری، طراحی مداخلاتی در راستای کنترل عوامل

و ابعاد آن در این سه گروه، از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری در میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری بین سه گروه رانندگان وجود نداشت ( $P > 0/05$ ). علاوه‌بر این، به‌جز درباره‌ی بعد «محیط کار ایمن و بهداشتی»، در سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری نیز تفاوت معناداری بین رانندگان گروه‌های سه‌گانه‌ی شاخص توده‌ی بدنی مشاهده نشد ( $P > 0/05$ ). این اطلاعات در جدول ۲ خلاصه شده است.

هم‌بستگی سن و سابقه‌ی کار با میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن از طریق ضریب هم‌بستگی پیرسون بررسی شد. نتایج در این خصوص حاکی از وجود هم‌بستگی ضعیف و مثبت بین هر دو متغیر سن و سابقه‌ی کاری با میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری بود که این هم‌بستگی‌ها از نظر آماری نیز معنادار بودند (به ترتیب  $r = 0/216$ ،  $P = 0/004$  و  $r = 0/220$ ،  $P = 0/003$ ).

## بحث

کیفیت زندگی کاری یکی از مؤلفه‌های مهم سازمانی است که بر عملکرد شغلی، بهره‌وری و همچنین سلامتی شاغلان تأثیرگذار است. شواهد موجود نشان می‌دهد که این مؤلفه در بین رانندگان تاکسی به‌ندرت مورد توجه قرار گرفته است. این درحالی است که مطالعات صورت‌گرفته روی دیگر مشاغل، نشان‌دهنده‌ی اهمیت این مؤلفه است (۱۵-۱۳). از این رو، مطالعه‌ی حاضر با هدف ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی شهری در یکی از شهرستان‌های شمال غرب کشور انجام شد.

میانگین کیفیت زندگی کاری رانندگان تاکسی شرکت‌کننده در این مطالعه  $79/02 \pm 17/92$  بود. بررسی‌های بیشتر در خصوص توزیع فراوانی رانندگان براساس سطوح کیفیت زندگی کاری نشان داد که در ۹۶ درصد رانندگان حاضر در این مطالعه، کیفیت زندگی کاری در سطح پایین و متوسط قرار داشت. مروری بر متون نشان

استرس‌زای شغلی در رانندگان تاکسی و همچنین مداخلات ارگونومی شغلی باشد.

از اهداف این مطالعه این بود که ارتباط کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی با ویژگی‌های فردی آن‌ها بررسی شود. در این راستا مشخص شد که بین میانگین نمره کلی کیفیت زندگی کاری رانندگان براساس وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و شاخص توده‌ی بدنی آن‌ها تفاوت معناداری وجود نداشت. این نتایج با مطالعه‌ی مظلومی و همکاران که در خصوص کیفیت زندگی کاری راهبران قطار انجام شد، هم‌سو است [۱۳]. با این حال، براساس نتایج مطالعه‌ی حاضر، وضعیت رانندگان مجرد از نظر برخی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از قبیل «پرداخت منصفانه و کافی» و «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» نسبت به رانندگان متأهل، بهتر بود. این مسئله می‌تواند به دلیل تفاوت در نیازمندی‌های دو گروه در جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی از کار باشد. رانندگان مجرد از نظر مخارج زندگی، نیازمندی‌های کمتری نسبت به رانندگان متأهل دارند؛ بنابراین ممکن است درآمد آن‌ها نسبت به رانندگان متأهل، کمی بهتر پاسخ‌گوی نیازهای زندگی باشد. در سال ۱۹۸۰، Hackman و Oldhams بیان کردند که نیازهای فردی زمانی برطرف می‌شوند که حقوق و مزایای دریافتی افراد از طرف سازمان، مطابق با انتظارات آن‌ها باشد و در این صورت، افراد کیفیت زندگی کاری مطلوبی خواهند داشت [۲۰]. این مسئله توسط تئوری معروف توازن تلاش‌پاداش نیز توجیه‌پذیر است. در صورتی که پاداش افراد متناسب با تلاش آن‌ها باشد، آن‌ها وضعیت بهتری دارند و برخی عوارض شغلی از قبیل استرس و نارضایتی، کمتر در آن‌ها مشاهده می‌شود [۲۱].

از طرفی، در ابعاد «توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی»، «قانون‌گرایی در سازمان» و «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار» رانندگان متأهل نمره‌ی بالاتری نسبت به رانندگان مجرد کسب کرده بودند. این مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، به‌صورت کلی، به جو سازمانی و ارتباطات بین همکاران اشاره می‌کند. معمولاً رانندگان متأهل سن و تجربه‌ی بیشتری نسبت به رانندگان مجرد دارند و در تسلط بر هیجانات و تعاملات با دیگران، رفتار سنجیده‌تری دارند؛ در نتیجه نگرش آن‌ها به این مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، می‌تواند به‌علت ویژگی‌های فردی آن‌ها باشد. براساس نتایج این مطالعه، بین هر دو متغیر سن و سابقه‌ی کاری با میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری هم‌بستگی ضعیف و مثبت مشاهده شد که نشان می‌دهد افراد مسن‌تر و با تجربه‌ی کاری بیشتر، تعلق خاطر بیشتری به شغل خود دارند و در رویارویی با چالش‌های موجود، بهتر از افراد جوان و کم‌تجربه عمل می‌کنند.

در خصوص سطح تحصیلات نیز نتایج نشان داد که مقادیر میانگین مؤلفه‌های «محیط کار ایمن و بهداشتی»، «قانون‌گرایی در سازمان» و «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار» برای رانندگان دارای سطح تحصیلات زیر دیپلم، وضعیت بهتری نسبت

به رانندگان دو گروه دیگر داشت. این مسئله، به‌ویژه در خصوص مؤلفه‌ی «محیط کار ایمن و بهداشتی» ممکن است به دلیل پایین‌تربودن سطح آگاهی این رانندگان نسبت به همکاران تحصیل‌کرده‌ی خود باشد. مؤلفه‌ی مدنظر به مخاطرات شغلی و عوامل زیان‌آوری اشاره می‌کند که رانندگان تاکسی به‌واسطه‌ی شغل خود به‌صورت روزانه با آن مواجه می‌شوند. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که رانندگان در معرض انواع مخاطرات محیطی و ارگونومیکی هستند. به نظر می‌رسد افراد دارای تحصیلات بالاتر، نسبت به وجود این مخاطرات در محیط کار خود آگاه‌تر هستند و بر این اساس، امتیاز کمتری به این مؤلفه از کیفیت زندگی کاری داده‌اند. این مسئله می‌تواند بیانگر نیاز آموزشی در رانندگان تاکسی باشد؛ به‌عبارتی، ضرورت طراحی آموزش‌های مدون در خصوص آشنایی با مخاطرات شغلی و نحوه‌ی مقابله با آن‌ها را برای رانندگان تاکسی روشن می‌کند.

در خصوص مؤلفه‌ی «فضای کلی زندگی»، رانندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم یا بالاتر نسبت به دو گروه دیگر از وضعیت بهتری برخوردار بودند. این مؤلفه از کیفیت زندگی کاری اشاره می‌کند به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی و فقدان فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی در محیط کار است. به نظر می‌رسد رانندگانی که تحصیلات بالاتر دارند، بهتر می‌توانند بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی خود تعادل برقرار کنند. این مسئله در محیط‌های شغلی با اصطلاحی به‌نام تعارض کارخانواده بیان می‌شود [۲۲]. تعارض کارخانواده به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی و رضایت کارکنان شناخته شده است و می‌تواند به افزایش استرس شغلی و دیگر پیامدهای مرتبط با آن منجر شود [۲۳، ۲۴].

بین دو گروه رانندگان سیگاری و رانندگان غیرسیگاری تفاوت معناداری در میانگین کیفیت زندگی کاری مشاهده شد. به این صورت که رانندگان سیگاری کیفیت زندگی کاری بهتری را نسبت به همکاران خود گزارش کرده بودند. این یافته با نتایج اغلب مطالعات پیشین متناقض است. در مطالعات پیشین قید شده است که سیگاری بودن با پایین‌بودن کیفیت زندگی در ارتباط است و همچنین در مطالعه‌ی که Sanchez و همکاران روی معلمان انجام داده‌اند، نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری در معلمان غیرسیگاری از معلمان سیگاری بالاتر است [۱۴]. در توجیه این تفاوت می‌توان به نسبت کم افراد سیگاری به غیرسیگاری اشاره کرد. اغلب رانندگان شرکت‌کننده در مطالعه‌ی حاضر غیرسیگاری بودند و فقط ۲۶٪ درصد از رانندگان سیگار مصرف می‌کردند.

مطالعه‌ی حاضر را می‌توان یکی از اولین تلاش‌ها برای مطالعه‌ی کیفیت زندگی کاری در رانندگان تاکسی دانست. از این رو، نتایج این مطالعه می‌تواند پایه‌ای برای مطالعات جامع‌تر و همچنین مداخلات مرتبط با این موضوع باشد. با این اوصاف، این مطالعه با



تحصیلات، وضعیت تأهل و شاخص توده‌ی بدنی رانندگان، ارتباط معناداری نداشت.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان از همکاری رانندگان تاکسی و همچنین کارکنان واحد تاکسی‌رانی و خدمات شهری استان آذربایجان غربی نهایت تقدیر و تشکر را دارند.

### تضاد منافع

مطالعه‌ی حاضر هیچ‌گونه تضادی با منافع نویسندگان نداشته است.

### ملاحظات اخلاقی

شرکت در این مطالعه کاملاً اختیاری بود و از افراد رضایت آگاهانه‌ی شرکت در مطالعه اخذ شد. همچنین اطلاعات مشارکت‌کنندگان بدون نام و با حفظ حریم شخصی جمع‌آوری شد و تلاش شد تا از هرگونه سوگیری در گزارش نتایج جلوگیری شود.

### سهم نویسندگان

مطالعه‌ی حاضر حاصل طراحی و نگارش آقای رامین رحمانی و شکیبا باباخانی بوده است. رامین رحمانی نسخه‌ی اولیه‌ی مقاله را تنظیم کرده است و مانند بابلی نیا و ادیس سلطانی نیز داده‌ها را جمع‌آوری و استخراج کردند و نقش درخور توجهی در انجام مطالعه داشتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها و تفسیر نتایج را خانم‌ها مریم عشوری و شکیبا باباخانی انجام دادند. علاوه بر این، تمامی نویسندگان نسخه‌ی نهایی مقاله را مطالعه و تأیید کرده‌اند و مسئولیت پاسخ‌گویی در تمام جنبه‌های پژوهش را پذیرفته‌اند.

### حمایت مالی

پژوهش حاضر با بودجه‌ی شخصی نویسندگان انجام شده است.

محدودیت‌هایی نیز مواجه بود که می‌توان به‌عنوان مهم‌ترین محدودیت، به حجم نمونه اشاره کرد. با توجه به دسترسی تیم تحقیق به جامعه‌ی رانندگان در شهر مدنظر و محدودبودن حجم جامعه در آن شهر، حجم نمونه‌ی پژوهش اندک بود. محدودیت دیگر مرتبط با متغیر جنسیت است. با توجه به اینکه تمام رانندگان حاضر در این مطالعه مرد بودند، امکان بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با جنسیت وجود نداشت. همچنین از آنجاکه هدف از این مطالعه ارزیابی خود کیفیت زندگی کاری بود، روابط این مؤلفه با دیگر مؤلفه‌های سازمانی بررسی نشد؛ لذا توصیه می‌کنیم در طراحی مطالعات آتی، به این مسائل نیز توجه شود.

### نتیجه‌گیری

وضعیت کیفیت زندگی کاری در اغلب رانندگان تاکسی شهری شرکت‌کننده در این مطالعه در سطح پایین و متوسط قرار داشت. هم‌بستگی ضعیف و مثبتی بین سن و سابقه‌ی کاری و نمره‌ی کیفیت زندگی کاری مشاهده شد و نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری در گذر زمان و با کسب تجربه ارتقا می‌یابد. رانندگان دارای تحصیلات بالاتر، در برخی از جنبه‌های کیفیت زندگی کاری از قبیل محیط کار ایمن و بهداشتی، نگرانی‌های بیشتری داشتند و از نظر برخی از مؤلفه‌ها از قبیل فضای کلی زندگی کاری، نسبت به رانندگان با تحصیلات کمتر، وضعیت بهتری داشتند. به‌صورت مشابه، وضعیت رانندگان متأهل در برخی از ابعاد کیفیت زندگی کاری نسبت به رانندگان مجرد بهتر بود و در برخی دیگر از ابعاد نیز رانندگان مجرد وضعیت مطلوب‌تری داشتند. اما به‌صورت کلی، میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری با عوامل فردی از قبیل سطح

## REFERENCES

- Khanlari P, Khosravipour M, Abdi H, Rahmani R, Gharagozlou F. Factors affecting traffic accidents in Kermanshah city taxi drivers-focusing on the role of fatigue and sleep quality. *J Occup Hyg Eng*. 2022;9(3):143-52. DOI: 10.52547/johe.9.3.143
- Ziaei M, Izadpanah S, Sharafi K, Barzegar Shangol A. Prevalence and risk factors of musculoskeletal disorders in inside and outside-city taxi drivers Andisheh city, 2011. *RJMS*. 2014;21(118):41-50.
- Funakoshi M, Taoda K, Tsujimura H, Nishiyama K. Measurement of whole-body vibration in taxi drivers. *J occup Health*. 2004;46(2):119-24. PMID: 15090686 DOI: 10.1539/joh.46.119
- Rahmani R, Aliabadi M, Golmohammadi R, Babamiri M, Farhadian M. Body physiological responses of city bus drivers subjected to noise and vibration exposure in working environment. *Heliyon*. 2022;8(8):e10329. PMID: 36060995 DOI: 10.1016/j.heliyon.2022.e10329
- Leong ST, Laortanakul P. Benzene and lead exposure assessment among occupational bus drivers in Bangkok traffic. *J Environ Sci*. 2004;16(1):61-6. PMID: 14971454
- Aliabadi M, Darvishi E, Farhadian M, Rahmani R, Shafiee Motlagh M, Mahdavi N. An investigation of musculoskeletal discomforts among mining truck drivers with respect to human vibration and awkward body posture using random forest algorithm. *Hum Factors Ergon Manuf*. 2022;32(6):482-93. DOI: 10.1002/hfm.20965
- Tabrizi R, Moosazadeh M, Razzaghi A, Akbari M, Heydari ST, Kavari SH, et al. Prevalence of sleep quality disorder among Iranian drivers: a systematic review and meta-analysis. *J inj violence Res*. 2018;10(1):53. PMID: 29362294 DOI: 10.5249/jivr.v10i1.993
- Hassen A, Godesso A, Abebe L, Girma E. Risky driving behaviors for road traffic accident among drivers in Mekele city, Northern Ethiopia. *BMC Res Notes*. 2011;4(1):1-6. DOI: 10.1186/1756-0500-4-535
- Hu L, Bao X, Wu H, Wu W. A study on correlation of traffic accident tendency with driver characters using in-depth traffic accident data. *J Adv Transp*. 2020;2020:1-7. DOI: 10.1155/2020/9084245
- Ghasemi F, Rahmani R, Behmaneshpour F, Fazli B. Quality of work life among surgeons and its association with musculoskeletal complaints. *Cogent Psychol*. 2021;8(1):1880256. DOI: 10.1080/23311908.2021.1880256
- Walton RE. Quality of working life: what is it. *Sloan Manag Rev*. 1973;15(1):11-21.
- Yousuf A. Evaluating the quality of work life. *Manag Labour Stud*. 1996;21(1):5-15.
- Mazloui A, Kazemi Z, Nasl-Saraji G, Barideh S. Quality of working life assessment among train drivers in keshes-h section of Iran Railway. *Int J Occup Hyg*. 2014;6(2):50-5.
- Sanchez HM, Sanchez EGdM, Barbosa MA, Guimarães EC, Porto CC. Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge. *Cien Saude Colet*. 2019;24:4111-23. PMID: 31664384 DOI: 10.1590/1413-812320182411.28712017
- Kumari L, Sidhu AS. Factors affecting quality of work life

- of private taxi drivers. *Manag Labour Stud.* 2016;**41**(4):331-54. DOI: [10.1177/0258042x16676669](https://doi.org/10.1177/0258042x16676669)
16. Rahmani R, Ebrazeah A, Zandi F, Rouhi R, Zandi S. Comparison of job satisfaction and job stress among nurses, operating room and anesthesia staff. *Iran J Ergon.* 2021;**8**(4):103-14. DOI: [10.30699/jergon.8.4.103](https://doi.org/10.30699/jergon.8.4.103)
  17. Rahmani R, Sargazi V, Shirzaei Jalali M, Babamiri M. Relationship between COVID-19-caused Anxiety and Job Burnout among Hospital Staff: A Cross-sectional Study in the Southeast of Iran. *JOHE.* 2021;**7**(4):61-9. DOI: [10.52547/johe.7.4.61](https://doi.org/10.52547/johe.7.4.61)
  18. Almasi Z, Hashemi Habib-abadi R, Rahmani R. The study of mental health status and its effective factors among Zahedan City's Welders. *Pajouhan Sci J.* 2020;**18**(2):30-8. DOI: [10.52547/psj.18.2.30](https://doi.org/10.52547/psj.18.2.30)
  19. Rahmani R, Aliabadi M, Golmohammadi R, Babamiri M, Farhadian M. Evaluation of cognitive performance of city bus drivers with respect to noise and vibration exposure. *Acoust Aust.* 2021;**49**(3):529-39. DOI: [10.1007/s40857-](https://doi.org/10.1007/s40857-021-00248-z)  
[021-00248-z](https://doi.org/10.1007/s40857-021-00248-z)
  20. Hackman JR, Hackman RJ, Oldham GR. *Work redesign:* Reading, Mass.: Addison-Wesley; 1980
  21. Babamiri M, Heydari B, Mortezaipoor A, Tamadon TM. Investigation of Demand–Control–Support Model and Effort–Reward Imbalance Model as Predictor of Counterproductive Work Behaviors. *Saf Health Work.* 2022;**13**(4):469-74. PMID: [36579002](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36579002/) DOI: [10.1016/j.shaw.2022.08.005](https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.08.005)
  22. Su Z, Zabilski A. What is the relationship between quality of working life, work–life balance and quality of life? *Worldw Hosp Tour Themes.* 2022;**14**(1). DOI: [10.1108/WHATT-02-2022-0024](https://doi.org/10.1108/WHATT-02-2022-0024)
  23. Adnan Bataineh K. Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *Int Bus Res.* 2019;**12**(2):99-112. DOI: [10.5539/ibr.v12n2p99](https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99)
  24. Jaharuddin NS, Zainol LN. The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *SEAM.* 2019;**13**(1):7. DOI: [10.21002/seam.v13i1.10912](https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912)