

مقایسه کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های فردی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های گیلان و آزاد اسلامی واحد رشت^۱

مهرداد گودرزوند چگینی^۲

معصومه حقی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۱/۲۴

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، مقایسه کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های فردی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت بود. روش تحقیق از نوع توصیفی بود و داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های گیلان و آزاد اسلامی واحد رشت بود که تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه آماری (به نسبت اعضای هیئت علمی هر کدام از دانشگاه‌ها) انتخاب شده‌اند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه اطلاعات فردی و کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و آزمون t) استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشگاه گیلان ۵۴/۰۲

۱. این مقاله برگرفته از قراردادی پژوهشی تحت عنوان "مطالعه کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت و مقایسه آن با دانشگاه گیلان" با حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت است

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت goodarzvand@iaurasht.ac.ir

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، mehr.ch44@yahoo.com

درصد و دانشگاه آزاد اسلامی ۵۰/۴۲ درصد در میان اعضای هیئت علمی است. بین سن و سابقه تدریس اعضای هیئت علمی در هر دو دانشگاه با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معنی داری وجود دارد. در متغیر جنسیت، در بعد وابستگی اجتماعی، بین اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه تفاوت معنی داری وجود دارد. در ارتباط با وضعیت تأهل، تفاوت معنی داری در کیفیت زندگی و ابعاد آن در بین اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه وجود دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، هیئت علمی، دانشگاه، ویژگی های فردی

مقدمه

منابع انسانی، همواره به عنوان یکی از مهم ترین استراتژی های بهبود و توسعه در سازمان ها به شمار می روند. در دهه های اخیر، توجه به منابع انسانی، به عنوان رویکرد جدید در سازمان ها مدنظر قرار گرفته است. سازمان های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می آید؛ اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می شود و در مجموع با عنوان کیفیت زندگی کاری^۱ در نظر گرفته می شود (بزار جزایری و پرداختچی، ۱۳۸۶: ۱۵۲). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کار در جست و جوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (اکدیر^۲، ۲۰۰۶: ۱۷۶). تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اهم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشوری به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور

کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص نمی‌توانند پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند (مشبکی، ۱۳۷۹). اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پُراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقش بس حساس و سرنوشت‌سازی را در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد (آراسته، ۱۳۸۲: ۹۹). با عنایت به مطالب ذکرشده، تحقیق حاضر به بررسی وضعیت کنونی ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان با ویژگی‌های فردی و مقایسه آن با دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت می‌پردازد.

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان با دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان رابطه وجود دارد.
۳. بین کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت رابطه وجود دارد.

پیشینه تحقیق

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای نخستین بار در اواخر دهه ۶۰ مطرح شد (سراجی و درگاهی، ۱۳۸۶). پژوهشگران و محققان دانشگاهی در زمینه کیفیت زندگی کاری، کارهای قابل ملاحظه‌ای را در قالب برنامه‌های کیفیت زندگی کاری انجام داده‌اند. این برنامه‌ها در سال‌های اخیر جامعیت بیشتری پیدا کرده است (بیچ^۲، ۱۹۹۱). طی چند دهه گذشته تعاریف متفاوتی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است:

1. Individual Characterize
2. Beach

- طی دوره ۱۹۷۲-۱۹۶۹ کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر و واکنش کارکنان نسبت به کار، به‌ویژه پیامدهای فردی آن مورد ملاحظه قرار گرفت (کامینگز، ۱۳۷۵: ۵۲۹).
- طی دوره ۱۹۷۵-۱۹۷۲ کیفیت زندگی کاری به عنوان یک رویکرد همکارانه مورد ملاحظه قرار گرفت (مورهد و گریفین، ۱۳۷۸). در همین دوره، تعریف دیگری از کیفیت زندگی کاری به عنوان روش مورد توجه قرار گرفت. در حقیقت کیفیت زندگی کاری به عنوان مفهومی که مترادف با مفاهیمی نظیر گروه‌های کاری خودگردان، غنی‌سازی شغلی یا طراحی کارخانه‌های جدید به عنوان نظام‌های فنی و اجتماعی یکپارچه می‌بود، مورد ملاحظه قرار گرفت (کامینگز، ۱۳۷۵: ۵۳۰).
- در اواخر دهه ۱۹۷۰، کیفیت زندگی کاری به عنوان یک نهضت مورد توجه قرار می‌گیرد (دولان و شولر، ۱۳۸۱: ۳۵۴).
- بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ پژوهش‌های فراوانی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است. نتایج آنها نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با سایر متغیرهای موجود در سازمان از جمله عملکرد، بهره‌وری، تعهد سازمانی و... دارد (میرکمالی، ۱۳۸۷: ۷۸).

نظریه‌های کیفیت زندگی کاری

صاحب‌نظران در زمینه کیفیت زندگی کاری، در دوره‌های مختلف نظریات خود را در این مورد ابراز داشته‌اند که به طور خلاصه در ادامه بدان اشاره شده است: دیوید نادلر^۱، کیفیت زندگی را شیوه‌ای برای تفکر در مورد افراد، کار و سازمان‌ها، تعریف کرده است (هاروی و براون، ۱۳۷۷، ۶۶۸). هارولد کنتز^۲، برنامه کیفیت زندگی کاری را روشی برای برانگیختن کارکنان ابراز داشته و آن را به عنوان یک نگرش در مورد توسعه شغلی می‌داند (کنتز و دیگران، ۱۳۷۰). گودمن^۳، کیفیت زندگی کاری را تلاش برای بازسازی ایجاد چندگانه سازمان و تشکیل یک سازوکار که تغییرات را در طی زمان معرفی و حفظ می‌کند می‌داند

1. Nudler
2. Harold Kentz
3. Goodman

(فرنچ، اچ بل، ۱۳۸۱، ۲۵۳). میتزبرگ^۱ تأکید بر کیفیت زندگی کاری را سبب رفاه روزافزون و بالا رفتن سطح آموزش و پرورش و در نهایت برآورده شدن نیاز فزاینده به خودیابی از طریق طراحی مشاغل گسترش یافته می‌داند (قاسمی، ۱۳۷۹، ۲۹). رابینز^۲، لاولر^۳، میلز^۴، مارک الوین^۵، دوبرین^۶، فلرمن^۷، و آرنولد^۸ و دسلر^۹ هر کدام به ابعادی از کیفیت زندگی کاری اشاره داشته‌اند. ریچارد والتون^{۱۰} (۱۹۷۳) الگویی نظری را برای تعیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده که این تحقیق از الگوی فوق بهره برده است. والتون در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری به هشت عامل توجه کرده است:

(۱) پرداخت منصفانه و کافی^{۱۱}: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار؛
(۲) محیط کار ایمن و بهداشتی^{۱۲}: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی؛

(۳) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^{۱۳}: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛

(۴) قانون‌گرایی در سازمان^{۱۴}: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واهمه از واکنش مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی؛

(۵) وابستگی اجتماعی زندگی کاری^{۱۵}: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان؛

1. Mitezberg
2. Rabinaz
3. Lawler
4. Milz
5. Mark Elewin
6. Dobrin
7. Feleman
8. Arnold
9. Desler
10. Richard Walton
11. Adequate and Fair Compensation
12. Safe and Healthy Working
13. Opportunity for Continued Growth and Security
14. Constitutionalism in the Work Organization
15. The Social Relevance of Work Life

۶) فضای کلی زندگی: ^۱ برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت تحصیلات و زندگی خانوادگی است.

۷) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ^۲ ایجاد جوّ و فضای کاری که مناسب احساس تعلق کارکنان به سازمان باشد و این مطلب را که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.

۸) توسعه قابلیت‌های انسانی: ^۳ فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهرمند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار (مورهد و گریفین، ۱۳۸۷، ۵۵).

الدولان^۴ در سال ۲۰۰۸ پژوهشی را جهت بررسی رابطه نیازهای شغلی، انگیزش، عوامل حمایتی و سطح سلامتی کارکنان با کیفیت زندگی کاری آنها انجام داد. نتایج نشان داد بهبود عوامل حمایتی در محیط کار سبب کاهش سطح سلامتی و کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شود (دولان^۵ و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۰۵). کریستین در سال ۲۰۰۸ پژوهشی را در اروپا در ارتباط با سلامت و بهره‌وری مدیریت انجام داد. نتایج نشان داد سبک زندگی به عنوان یک عامل روانشناختی در محیط کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد (کریستین^۶، ۲۰۰۷، ۱۳۸). در سال ۲۰۰۷ کانکلین و دسله در پژوهش خود به بررسی کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری اعضای هیئت علمی داروسازی پرداختند. نتایج نشان داد برنامه‌های پایش رسمی به‌ویژه برای زنان و اعضای هیئت علمی داروسازی تأثیر بسزایی بر روی بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری آنها دارد (کانکلین و دسله^۷، ۲۰۰۷: ۵۵) و گودوین در سال ۲۰۰۷ پژوهشی را در ۱۰۰ سازمان به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری انجام داد. نتایج نشان داد کارکنان راضی در محیط کار با علاقه بیشتری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند و موجب افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان می‌شوند

1. Total Life Spece
2. Social Integration in the Work Organization
3. Human Progress Capabilites
4. Aldolen
5. Dolan
6. Kirstian
7. Conklin and Desselle

(گودوین^۱؛ ۲۰۰۷). کاوایی و توماس در سال ۲۰۰۷ پژوهشی تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان در هشت سازمان در شانگهای چین انجام دادند. نتایج نشان داد برآورده کردن نیاز قدر و منزلت کارکنان از مهم‌ترین عوامل و برآورده کردن سه نیاز دیگر شامل اقتصادی، بهداشتی و دانش به عنوان عوامل مهم دیگر در رضایت شغلی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. همچنین شناخت افراد و قدردانی از کار آنها به عنوان یک شاخص قوی در جهت افزایش رضایت کارکنان در زندگی شخصی آنها شناخته شد (چون و وایت^۲، ۲۰۰۷: ۵۰۳).

پژوهشی توسط چی رز و همکارانش در سال ۲۰۰۶ روی ۴۷۵ مدیر در مناطق آزاد تجاری مالزی به منظور بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با ابعاد شغل نشان داد که سه متغیر رضایت شغلی، موفقیت شغلی و تعادل در شغل در کیفیت زندگی کاری مؤثر است. (رز^۳ و همکارانش، ۲۰۰۶: ۶۲). همچنین پژوهش‌های دیگری انجام دادند که بیشتر به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کارکنان در سازمان‌ها و مؤسسه‌های آموزشی و صنعتی پرداخته‌اند. پژوهش‌های «مرکز بهداشت بلو واتر»^۴ کانادا (۲۰۰۵) دانشگاه جورج میسون (۲۰۰۵) کسیدن و کارلوس (۲۰۰۳) و وایت و واه^۵ (۲۰۰۱) الگوهای را برای بررسی کیفیت زندگی کاری یا بررسی ادراک کارکنان نسبت به برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد دادند. سایر پژوهش‌ها به بررسی رابطه یا تأثیر کیفیت زندگی کاری روی بهره‌وری، رضایت شغلی، کار تیمی و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند (بزار جزایری و پرداختچی، ۱۳۸۶: ۱۶۱). در یک جمع‌بندی دست کم سازمان‌ها به چهار دلیل باید به کیفیت زندگی کاری اهمیت دهند:

۱. کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگ، سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسعه آن و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنها متعهد باشد.

1. Goodwin
2. Chan and Wyatt
3. Rose
4. Kisdian and Karloues
5. Wati and Wall

۲. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف که بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی‌کننده‌تر و مؤثرتر برای افراد در کلیه سطوح سازمانی فراهم می‌کند.

۳. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرایند که موجبات تحقیق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می‌کند.

۴. کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروز از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است (یاوری و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۱). از سوی دیگر دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که عهده‌دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد محسوب می‌شوند و اعضای هیئت علمی از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند؛ بنابراین اثربخشی دانشگاه‌ها تا اندازه زیادی به اعضای هیئت علمی و کارکنان با کیفیت بستگی دارد. بررسی وضعیت کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با توجه به ویژگی‌های فردی آنان می‌تواند معیاری برای ارتقا و تعالی در اختیار مسئولان قرار دهد تا دولت و مسئولان امر، زمینه‌ای در مورد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی فراهم آورند که نقش مولد و تولید را در این قشر جامعه به صورت برجسته و الگو فراهم آورد.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع مطالعه توصیفی است. در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت است که در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ به تدریس مشغول بوده‌اند. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از سایت اینترنتی دانشگاه‌های مذکور، تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان ۴۴۱ نفر و تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت ۲۰۸ نفر است که در مجموع ۶۴۹ نفر تعداد جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. از آنجاکه جامعه آماری متجانس بوده لذا با توجه به

جدول کهن^۱، مورگان^۲ و کرجسای^۳، حجم نمونه مورد نیاز به نسبت درصدهای جامعه آماری بر اساس نمونه سهمیه‌ای (سکاران، ۱۳۸۵: ۳۳۳) که به ترتیب دانشگاه گیلان ۶۸ درصد و دانشگاه آزاد اسلامی ۳۲ درصد را تشکیل می‌دهند ۲۴۲ نفر تعیین شد.

از میان حجم نمونه ۲۴۲ نفری، ۱۶۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و ۷۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی که از نسبت‌های تشکیل‌دهنده جامعه آماری به‌دست آمده، در تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

داده‌ها به صورت میدانی جمع‌آوری شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مشخصات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، آخرین مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه تدریس) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون شامل ۲۹ گویه دربرگیرنده هشت بُعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمنی و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، توسعه قابلیت‌های انسانی با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت استفاده شد. روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد بررسی قرار گرفت که در نتیجه پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۹۴ درصد مورد سنجش قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و ترسیم جداول و نمودار و همچنین از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس ANOVA و t) استفاده شد.

یافته‌ها

حدود ۷۹ درصد از حجم نمونه اعضای هیئت دانشگاه گیلان را مردان و ۲۱ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان ۴۴ سال است و در آن سن ۴۱ سال با ۲۵ درصد دارای بیشترین فراوانی است. ۹۴/۵ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان متأهل و تنها ۵/۵ درصد از آنها مجرد هستند. ۷۴ درصد از اعضای هیئت علمی

1. Cohen
2. Morgan
3. Krejcie

دانشگاه گیلان دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۲۶ درصد مدرک تحصیلی فوق لیسانس هستند. وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان مشخص می‌کند که ۵۳ درصد رسمی - قطعی، ۳۴ درصد رسمی - آزمایشی و ۱۳ درصد به صورت استخدام پیمانی مشغول خدمت هستند. میانگین سابقه تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان ۱۵/۹۰ سال است و در آن سابقه تدریس ۱۴ سال با ۱۹ درصد دارای بیشترین فراوانی است.

در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ۸۲ درصد اعضای هیئت علمی را مردان و ۱۸ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی اعضای هیئت علمی ۳۸ سال است و در آن سن ۳۵ سال با ۳۸ درصد دارای بیشترین فراوانی است. ۹۳/۵ درصد از اعضای هیئت علمی متأهل و تنها ۷/۵ درصد مجرد هستند، ۵۷ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۴۳ درصد از اعضای هیئت علمی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس هستند. وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ۴۱ درصد رسمی - قطعی، ۳۸ درصد رسمی - آزمایشی و ۲۱ درصد به صورت استخدام پیمانی مشغول خدمت هستند. میانگین سابقه تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ۸/۷۵ سال است و در آن سابقه تدریس ۹ سال با ۲۹ درصد دارای بیشترین فراوانی است (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد

رشت برحسب درصد

سابقه خدمتی	وضعیت استخدامی			وضعیت مدرک		وضعیت تأهل		میانگین سنی	جنسیت		دانشگاه
	پیمانی	آزمایشی	رسمی	فوق لیسانس	دکتری	مجرد	متأهل		مرد	زن	
۱۵/۹۰	۱۳	۳۴	۵۳	۲۶	۷۶	۵/۵	۹۴/۵	۴۴	۲۱	۷۹	دانشگاه گیلان
۸/۷۵	۲۱	۳۸	۴۱	۴۳	۵۷	۶/۵	۹۳/۵	۳۸	۱۸	۸۲	دانشگاه آزاد اسلامی

میانگین کیفیت زندگی کاری در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان ۵۴/۰۲ است (جدول شماره ۲). در بین زیرمجموعه‌های کیفیت زندگی کاری شاخص تأمین فرصت رشد

و امنیت مداوم با ۶۴/۷۲ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. همچنین توسعه قابلیت‌های انسانی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، پرداخت منصفانه و کافی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان کار و محیط کار ایمن و بهداشتی به ترتیب درصدهای دیگر را کسب کرده‌اند.

بررسی اطلاعات توصیفی در مورد کیفیت زندگی کاری در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری برابر ۵۰/۴۲ درصد بیشترین میزان و پرداخت منصفانه و کافی با ۴۱/۸۰ درصد کمترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان، محیط کاری ایمنی و بهداشتی و فضای کلی زندگی کاری به ترتیب درصدهای دیگر را از بیشتر به کمتر کسب کرده‌اند.

جدول شماره ۲. توصیف کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی
دانشگاه گیلان و آزاد اسلامی واحد رشت

توسعه قابلیت‌های انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	فضای کلی زندگی کاری	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	قانون‌گرایی در سازمان کار	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	محیط کاری ایمنی و بهداشتی	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری کلی	کیفیت شاخص	
۵۵/۰۲	۵۳/۰۱	۴۷/۹۰	۴۹/۲۵	۴۹/۰۳	۶۴/۷۲	۴۸/۸۲	۴۸/۰۱	۵۴/۰۲	میانگین درصد	گیلان
۱۴/۶۲	۱۵/۲۰	۱۴/۷۱	۱۲/۲۰	۱۴/۳۰	۱۷/۰۴	۱۵/۰۲	۱۵/۰۸	۱۵/۱۲	انحراف استاندارد	گیلان
۶۳/۴۲	۵۲/۰۷	۴۵/۰۹	۵۰/۱	۴۸/۰۳	۵۴/۳۰	۴۷/۰۴	۴۱/۸۰	۵۰/۴۲	میانگین درصد	آزاد اسلامی
۱۶/۱۴	۱۵/۰۲	۱۶/۷۱	۱۶/۰۱	۱۶/۰۷	۱۴/۳۳	۱۵/۹۰	۱۳/۸۰	۱۶/۰۴	انحراف استاندارد	آزاد اسلامی

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های فردی

الف) به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با سن اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون بین کیفیت زندگی کاری و بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی با سن رابطه معنی‌داری قوی را نشان داد. همچنین بین سن اعضای هیئت علمی با ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار در سطح آلفای پنج درصد معنی‌دار مشاهده شد.

در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رابطه بین کیفیت زندگی کاری با سن رابطه معنی‌داری قوی‌ای را نشان داد. همچنین بین سن اعضای هیئت علمی با ابعاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام، محیط کاری ایمن و بهداشتی در سطح آلفای پنج درصد رابطه معنی‌دار مشاهده شد.

ب) بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سابقه تدریس اعضای هیئت علمی در دانشگاه گیلان، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری، محیط کاری ایمن و بهداشتی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با سابقه تدریس رابطه معنی‌داری در سطح آلفای یک درصد را داشته است. همچنین بین سابقه تدریس اعضای هیئت علمی با ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی کاری در سطح آلفای پنج درصد رابطه معنی‌دار مشاهده شد.

در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد محیط کاری ایمنی و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با سابقه تدریس رابطه معنی‌داری در سطح آلفای یک درصد را داشته است. همچنین بین سابقه تدریس اعضای هیئت علمی با ابعاد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی کاری در سطح آلفای پنج درصد معنی‌دار مشاهده شد.

جدول شماره ۳. ارتباط بین ویژگی‌های فردی (سن و سابقه تدریس) و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

دانشگاه	ویژگی‌های فردی	کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی کاری	پروداخت منصفانه و کافی	محیط کاری ایمنی و بهداشتی	امنیّت ملازم	تأمین فرصت رشد و	قانون‌گرایی در سازمان کار	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	فضای کلی زندگی کاری	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	توسعه قابلیت‌های انسانی
گیلان	سن	ضریب همبستگی	۰/۲۰۳-	۰/۱۷۹-	۰/۲۰۱-	۰/۱۱۵-	۰/۱۵۰-	۰/۱۷۵-	۰/۱۴۴-	۰/۱۸۰-	۰/۱۰۴-	
		سطح معنی دار	۰/۰۰۵	۰/۰۱۲	۰/۰۰۵	۰/۱۲۰	۰/۰۴۹	۰/۰۱۴	۰/۰۴۵	۰/۰۱۲	۰/۱۵۵	
	سابقه تدریس	ضریب همبستگی	۰/۲۱۳-	۰/۱۶۷-	۰/۱۹۷-	۰/۱۷۲-	۰/۱۶۲-	۰/۱۸۳-	۰/۱۴۹-	۰/۳۳۴-	۰/۰۴۰-	
		سطح معنی دار	۰/۰۰۲	۰/۰۱۲	۰/۰۰۴	۰/۰۱۰	۰/۰۱۵	۰/۰۰۶	۰/۰۳۶	۰/۰۰۰	۰/۵۷۰	
آزاد اسلامی واحد رشت	سن	ضریب همبستگی	۰/۱۹۹-	۰/۱۹۷-	۰/۱۹۵-	۰/۱۱۲-	۰/۱۴۰-	۰/۱۷۳-	۰/۱۴۲-	۰/۱۷۹-	۰/۱۰۱-	
		سطح معنی دار	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۰۴	۰/۱۱۰	۰/۰۴۸	۰/۰۱۳	۰/۰۴۴	۰/۰۱۲	۰/۱۵۲	
	سابقه تدریس	ضریب همبستگی	۰/۲۱۰-	۰/۱۶۸-	۰/۳۳۵-	۰/۱۷۴-	۰/۱۶۴-	۰/۱۸۵-	۰/۱۵۵-	۰/۱۹۸-	۰/۰۴۰-	
		سطح معنی دار	۰/۰۰۲۲	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۰۱۷	۰/۰۰۸	۰/۰۲۸	۰/۰۰۵	۰/۵۷۰	

ج) بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با جنسیت اعضای هیئت علمی

به منظور مطالعه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با جنسیت اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت از آزمون T استفاده شد. در هر دو دانشگاه بر اساس نتایج تنها تفاوت معنی داری در بُعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری بین زنان و مردان مشاهده شد و در این میان میزان وابستگی اجتماعی زندگی کاری زنان در دانشگاه گیلان (۵۵/۱۵ درصد) بیشتر از مردان با (۴۷ درصد) است و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت زنان (۵۶/۲۱ درصد) بیشتر از مردان با (۴۸ درصد) است.

د) بررسی کیفیت زندگی کاری در رابطه با وضعیت تأهل اعضای هیئت علمی نتایج حاصل از آزمون t نشان داد که تفاوت معنی داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت تأهل در هر دو دانشگاه مشاهده نشد، بعبارت دیگر از نظر آماری میزان کیفیت زندگی کاری مجرد و متأهل متفاوت نیست.

ه) بررسی کیفیت کاری در ارتباط با مدرک تحصیلی اعضای هیئت علمی به منظور مطالعه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با آخرین مدرک تحصیلی اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت از آزمون F استفاده شد. نتایج آزمون ANOVA در مورد وجود تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با میزان تحصیلات اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه نشان داد که فقط تفاوت معنی دار در دو بُعد پرداخت منصفانه و کافی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیئت علمی در سطح آلفای پنج درصد موجود است. میانگین بُعد پرداخت منصفانه و کافی برای اعضای هیئت علمی با مدرک فوق لیسانس در دانشگاه گیلان ۵۳/۲۵ درصد، اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ۵۱/۳۵ درصد است. در مورد بُعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم میانگین درصد اعضای هیئت علمی با مدرک دکتری در دانشگاه گیلان ۶۶/۲۳ درصد و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت ۶۶/۰۲، اعضای هیئت علمی با مدرک فوق لیسانس در دانشگاه گیلان ۶۲/۵۵ و در دانشگاه آزاد اسلامی ۶۲/۴۳ درصد است.

بررسی کیفیت زندگی کاری در رابطه با وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی

به منظور مطالعه رابطه فوق، از آزمون ANOVA استفاده شد. نتایج آزمون ANOVA نشان داد که فقط تفاوت معنی داری در هر دو دانشگاه در بُعد محیط کاری ایمنی و بهداشتی از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیئت علمی در سطح آلفای پنج درصد موجود است. میانگین بُعد محیط کاری ایمن و بهداشتی برای اعضای هیئت علمی با وضعیت استخدامی پیمان در دانشگاه گیلان ۴۸/۶۲ درصد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت ۴۹/۲۵ درصد، اعضای هیئت علمی با وضعیت استخدامی رسمی - آزمایشی در دانشگاه گیلان ۴۷/۱۲ درصد، در دانشگاه

آزاد اسلامی ۶/۵۵ درصد، اعضای هیئت علمی با وضعیت استخدامی رسمی به قطعی در دانشگاه گیلان ۲/۸۲ درصد و در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ۲/۲۵ درصد است.

تفاوت در کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های گیلان و آزاد اسلامی واحد رشت

به منظور مقایسه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در دو دانشگاه فوق از آزمون T (گروه‌های مستقل) استفاده شد و تنها در بُعد توسعه قابلیت‌های انسانی در بین دو دانشگاه در سطح $\alpha=0/05$ تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. لازم به توضیح است میانگین بُعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار برای اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان ۵۹/۰۲ درصد و برای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت ۵۷/۲۶ درصد است.

جدول شماره ۴. نتایج آزمون T برای کیفیت زندگی کاری

انحراف متوسط	معنی‌داری (۲ دامنه)	df	t	شاخص کیفیت زندگی کاری
۲/۱۳۳	۰/۱۷۲	۲۴۱	۱/۳۵۲	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۵۱	۰/۹۷۲	۲۴۱	۰/۰۲۵	پرداخت منصفانه و کافی
۱/۶۰۱	۰/۴۲۳	۲۴۱	۰/۷۷۲	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۲/۹۸۹	۰/۱۶۸	۲۴۱	۱/۳۷۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۲/۰۵۰	۰/۳۵۱	۲۴۱	۰/۹۲۷	قانون‌گرایی در سازمان کار
۰/۷۱۵	۰/۷۷۱	۲۴۱	۰/۲۸۲	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۳/۲۱۲	۰/۰۹۱	۲۴۱	۱/۶۶۱	فضای کلی زندگی
۱/۹۲۷	۰/۳۳۵	۲۴۱	۰/۹۴۵	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار
۴/۳۰۸	۰/۰۱۸	۲۴۱	۲/۳۱۵	توسعه قابلیت‌های انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای رابطه کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت بوده است. یافته‌های هانگ لو (۲۰۰۷)، هو (۲۰۰۶)، فوری (۲۰۰۳)، کروگر و همکارانش (۲۰۰۲)، سیرگی و همکارانش (۲۰۰۱)، بروس (۱۹۸۹)، و آندراک (۱۹۸۶)، نتایج این تحقیق را تأیید می‌کند. بر

اساس نتایج حاصل از آزمون، کیفیت زندگی کاری و سن در دانشگاه گیلان در بُعد محیط کاری ایمنی و بهداشتی رابطه قوی وجود دارد و سایر ابعاد در رتبه‌های بعدی قرار دارند. به عبارت دیگر ایجاد شرایط بهتر محیط کاری از نظر ابعاد بهداشتی و فیزیکی می‌تواند اثربخشی آموزشی را ارتقا بخشد. در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت در این ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و پرداخت منصفانه رابطه منفی وجود دارد و به عبارت دیگر، به منظور تناسب حقوق و مزایا و سایر مزایای مادی اعضای هیئت دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت لازم است بازنگرگی صورت گیرد تا از این طریق شرایط بالا بردن کیفیت زندگی کاری فراهم شود. ابعاد وابستگی اجتماعی زندگی، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام، محیط کاری ایمن و بهداشتی با سن رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در ارتباط با کیفیت زندگی کاری با سابقه تدریس در هر دو دانشگاه، رابطه منفی بین ابعاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری و محیط کاری ایمنی و بهداشتی و سابقه تدریس مشاهده شد. به عبارت دیگر افزایش سابقه تدریس اعضای هیئت علمی در هر دو دانشگاه از میزان وابستگی اجتماعی و ارتباط با محیط کاری کاسته شده است. به نظر می‌رسد عدم برآورده شدن توقعات اعضای هیئت علمی یکی دلایل این رابطه منفی می‌تواند باشد.

تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت تأهل در هر دو دانشگاه مشاهده نشد؛ به عبارت دیگر از نظر آماری، میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در اعضای هیئت علمی متفاوت نیست. متأهل و یا مجرد بودن تفاوتی در میزان کیفیت زندگی کاری ایجاد نمی‌کند؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری در وضعیت مجرد و یا متأهل، دارای اهمیت یکسان است.

بر اساس نتایج در مورد ارتباط کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جنسیت، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، تنها در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری زنان در مقایسه با مردان در هر دو دانشگاه از میانگین بالاتری برخوردار بودند. با توجه به نتیجه حاصله، به نظر می‌رسد جنسیت اعضای هیئت علمی، عامل مهمی در ایجاد تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به شمار نمی‌رود. به عبارت دیگر میزان کیفیت و ابعاد آن در بین زنان و

در مورد تفاوت‌های حاصل از آخرین مدرک تحصیلی در هر دو دانشگاه به طور یکسان است. نتایج حاصله نشان می‌دهد فقط تفاوت معنی‌داری در دو بُعد پرداخت منصفانه و کافی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه وجود دارد. در هر دو بُعد، میانگین به دست آمده برای اعضای هیئت علمی با مدرک تحصیلی دکتری بیشتر از دارندگان مدرک فوق لیسانس است. این موضوع نشان می‌دهد مدرک تحصیلی بالاتر باعث افزایش درآمد شده و امکان رشد و ترقی را برای افراد فراهم می‌آورد و از سوی دیگر باعث ایجاد امنیت و آرامش در اعضای هیئت علمی می‌شود. لذا پیشنهاد می‌گردد در مورد ادامه تحصیل اعضای هیئت علمی با درجه فوق لیسانس و ارتقای آنان برنامه‌های لازم تدارک دیده شود.

نتایج در مورد تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی هر دو دانشگاه، اختلاف زیادی وجود ندارد. فقط تفاوت معنی‌داری در بُعد محیط کاری ایمن و بهداشتی از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیئت علمی مشاهده شد. به بیان دیگر می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که کیفیت زندگی کاری برای همه اعضای هیئت علمی با هر نوع وضعیت استخدامی، مهم است.

با بررسی اختلاف‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت مشخص شد که اختلاف‌های حاصله از نظر آماری نشان می‌دهد، به رغم بالا بودن حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان نسبت به اعضای هیئت علمی مشابه در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، تفاوت معناداری وجود ندارد؛ شاید به دلیل عوامل و شرایط اقتصادی، حقوق و مزایای دریافتی اعضای هیئت علمی با توجه به تفاوت دریافت‌ها در دو دانشگاه تأثیری در توان خرید و... نداشته باشد؛ به همین لحاظ در کیفیت زندگی کاری تأثیری مشابه دارند. همچنین در بُعد توسعه قابلیت‌های انسان در هر دو دانشگاه، به دلیل شرایط اعضای هیئت علمی از لحاظ داشتن خودکترلی، اختیار تصمیم‌گیری در حیطه وظایف در وضعیت مطلوب‌تری نسبت به سایر ابعاد کیفیت در هر دو دانشگاه قرار دارند.

منابع

- ❖ آراسته، حمیدرضا، (۱۳۸۲)، «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزشی عالی»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، جلد ۲۷ و ۲۸، شماره ۱۲۲، صص ۹۷-۱۲۵.
- ❖ بزار جزایری، سید احمد و پرداختچی، محمدحسین، (۱۳۸۶)، «تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صص ۱۵۱-۱۲۳.
- ❖ سراجی نسل و درگاهی، (۱۳۸۶)، «مطالعه کیفیت زندگی کاری»، مجله سلامت عمومی، جلد ۳۵.
- ❖ سکاران، اوما، (۱۳۸۵)، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ چهارم، تهران.
- ❖ دولان شیمون و شولر، زندال اس، (۱۳۷۶)، مدیریت امور کارکنان منابع انسانی، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، چاپ دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- ❖ طبیبی، سید جمال‌الدین و همکاران، (۱۳۸۷)، «رابطه کیفیت زندگی کاری با میزان بهره‌وری مدیریت بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان تهران»، فصلنامه سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳۴، صص ۲۷-۲۱.
- ❖ فرنچ وندل، اچ بل سیسل، (۱۳۸۱)، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسین دانایی‌فرد، انتشارات صفار، تهران.
- ❖ قاسمی، محمد، (۱۳۷۹)، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مجتمع آموزشی عالم تم.
- ❖ کامینگز، توماس جی، (۱۳۷۵)، توسعه، سازمان و تحول، ترجمه عباس محمدزاده، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- ❖ کنتز، هارولد و دیگران، (۱۳۷۰)، اصول مدیریت، جلد دوم، ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و دیگران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- ❖ مشبکی، اصغر، (۱۳۷۹)، «تعهد و جبران کاری و تحول کاری»، مجله فرهنگ و تعادل، شماره ۱۲.
- ❖ مورهد گریگوی و گریفین ریکی، (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، تهران.
- ❖ میرکمالی، سید محمد و نارنجی ثانی، فاطمه، (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۷۱-۱۰۱.
- ❖ هاروی، دونالد اف و براون دونالد ار، (۱۳۷۷)، رویکرد تجربی به توسعه سازمان، ترجمه عباس محمدزاده، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

❖ یآوری و همکاران، (۱۳۸۸)، «مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی»، نشریه علوم حرکتی و ورزشی، سال هفتم، جلد اول، شماره ۱۲، صص ۹۹-۱۰۹.

- ❖ Akdere, Mestu, (2006), "Improving Quality of Work-life Implications for Human Resources", *Business Review*, Vol. 1, p. 173.
- ❖ Beach, Dales, (1991), Personnel, *The Management of People At Work*, Fifth Edition, Max Well Macmillan International Edition.
- ❖ Che Rose, Raduan Et Al, (2006), "An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career Related Variables", *American Journal of Applied Sciences*, Vol. 12, pp. 2151-2159.
- ❖ Chan, KW., Wyatt, Ta, (2007), "Quality of Work Life", *Asia Pacific Business Review*, Vol 13, No. 4, pp. 501-514.
- ❖ Conklin, MH & Desselle SP., (2007), "Snapshout of Pharmacy Faculty Quality of Work Life and Productivity", *Pharmacy Teaching*, Vol. 14, No. 1, pp. 53-77.
- ❖ Dolan SL., Garcia S., Cabezas C. Tzafirir SS., (2008), "Predictors of Quality of Work and Poor Health Among Primary Health Eare Personnel in Catalonia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 21, No. 2, pp. 203-218.
- ❖ Goodwin El Al, (2007), *Quality of Work Life Strategic Finance*, Vol. 89, No. 4. www.imanet.org/publications-sfm-bi
- ❖ Kirsten, W. (2008), "Health and Productizing Management, *International Journal of Work Place Health Management*, Vol. 1, No. 2, pp. 136-144.
- ❖ Lawler, Nadler, David, A. et al, (1983), *Quality of Work Life: Perspectives and Directions*, Organizational Dynamics.
- ❖ Walton, Richard E., (1973), "Quality of Work Life, What Is It?", *Sloan Management Review Journal*, Fall, pp. 11-21.