

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف

سید محمد میرکمالی*

استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران، تهران

فاطمه نارنجی ثانی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، تهران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق همبستگی ۱۴۴ عضو هیئت علمی با توجه به مرتبه علمی به صورت طبقه‌ای یا نسبی انتخاب شدند. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس سؤالات تحقیق و با استفاده از روش همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه‌های مستقل و رگرسیون گام به گام تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که: ۱. استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف از نظر کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب و از نظر رضایت شغلی در سطح نسبتاً بالایی قرار دارند؛ ۲. بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد؛ ۳. بین میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی استادان دانشگاه‌های مذکور تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و تنها از بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود تفاوت اندکی وجود دارد؛ به عبارت دیگر، اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف از یکپارچگی و انسجام اجتماعی بالاتری نسبت به استادان دانشگاه تهران برخوردارند. ۴. نتایج رگرسیون گام به گام بیانگر این است که به ترتیب اولویت قانونگرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند.

کلید واژگان: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی و دانشگاه‌ها.

* مسئول مکاتبات: mkamali@ut.ac.ir

پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۳/۲۲

دریافت مقاله: ۱۳۸۶/۱/۲۳

**A Study on the Relationship between the Quality of Work Life
and Job Satisfaction among the Faculty Members of the
University of Tehran and Sharif University of Technology**

Seyed Mohammad Mirkamali
Professor
College of Psychology and Education
Tehran University, Tehran

Fatemeh Narenji Sani(M.S.)
Educational Administration
Tehran University, Tehran

This study aims at the investigation into the Quality of Work Life (QWL) and Job Satisfaction(JS); among the faculty members of the Universities of Tehran (UT) and Sharif(SUT). 144 members were randomly selected from the academic member according to their academic rank in academic groups. The collected data were analyzed by using Pearson correlation method, t Test and the step-wise regression. The findings indicate: a) The faculty member of both UT and SUT are in relative unfavorable QWL condition, but at the same they enjoy a fairly high level of job satisfaction with regard to their jobs; b) There is a positive relationship between QWL factors and JS; c) There is not a significant difference in the level of QWL and JS among the faculty members of two universities; but, however, there is a small difference in social integrity and cohesiveness between two populations. Put differently, the members of SUT hold an upper level of social integration and cohesiveness in comparison with the members of UT; d) The results of the step-wise regression indicate the fact that organizational legality, providing constant growth and security opportunities, and developing human capabilities as QWL have multifarious correlation with job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Quality of Work Life, Faculty Members, and Universities.

مقدمه

امروزه، در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری^۱ به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (Luthans, 1998)، در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می‌شد (Mohebbali, 1997). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (Akdere, 2006).

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (Filippo, 1998). لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (Shareef, 1990). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است (Gordon, 1993). از طرف دیگر، بر آورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (Shareef, 1990). امروزه، بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند (Cherose et al., 2006). اگرچه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحبنظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (Sirgy et al., 2001).

دانا و گریفین معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی [در رأس هرم]، رضایت شغلی [در اواسط آن] و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. در نتیجه،

1. Quality of Work Life

محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. بنابراین، این دو متغیر در عین ارتباط مستقیم با یکدیگر از نظر مفهومی با هم متفاوت‌اند (Danna & Griffin, 1999). بیان مسئله، اهمیت و اهداف پژوهش: در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور 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 قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند (Moshbbaki, 1999). اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد (Arasteh, 2003). توجه به عامل انسانی در سازمانها و به خصوص سازمانهای آموزشی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. در پی تلاشهایی که در دهه‌های اخیر توسط هائورن و پس از او صورت گرفت، مشکلات ناشی از عامل پیچیده انسان با عنوان کیفیت زندگی کاری مورد توجه واقع شده است (Luthans, 1998) که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد.

کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمانها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده‌ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (Saraji, 2006). گاهی اوقات عبارت کیفیت زندگی کاری مفاهیم فراوانی را در برمی‌گیرد که یکی از

آنها رضایت شغلی است. در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت شغلی کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد (Dales, 1997).

رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند. در باره رضایت شغلی نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است؛ همچنین، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت شغلی متنوع و متعددی که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگیهای شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگیهای سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (Cherose, 2006). مطالعات بسیاری در باره رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در نقاط گوناگون انجام شده است (Lawrence, 2006; Holmes, 2006; Field & Giles, 2005; Drysdale, 2005; Oshagbemi, 1997; Tu, Pluisent & Bernard, 2005). اما تحقیقات انجام شده در باره کیفیت زندگی کاری در سطح جوامع علمی بین‌المللی و به ویژه در سطح جامعه علمی داخلی و دانشگاهها بسیار محدود و انگشت شمار است.

با این اوصاف، شایسته است که در زمینه کیفیت زندگی کاری مطالعات بیشتر و جامع‌تری صورت گیرد. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت می‌یابد که مسئله بالا بردن کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و درک رابطه آن با رضایت شغلی مطرح می‌شود. از این رو، برای شناخت رابطه این دو متغیر سازمانی (رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بررسی ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مطرح می‌شود. بنابراین، سؤال اساسی که در دانشگاههای مورد مطالعه (تهران و صنعتی شریف) مطرح می‌شود این است که آیا بین ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی با رضایت شغلی آنها رابطه وجود دارد؟

سؤالات پژوهش

۱. وضعیت کیفیت زندگی کاری میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف چگونه است؟
۲. وضعیت رضایت شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف چگونه است؟
۳. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف رابطه معناداری وجود دارد؟
۴. آیا بین میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت معناداری وجود دارد؟
۵. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی همبستگی چندگانه وجود دارد؟

پیشینه تحقیق: مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در اواخر دهه ۶۰ مطرح شده است (Saraji, 2006) و این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در برمی‌گیرد (Martel & Dupuis, 2006). کیفیت زندگی کاری ساختاری پویا و چندبعدی دارد که مفاهیمی نظیر امنیت شغلی، نظام‌های پاداش، فرصت‌های پیشرفت آموزشی و شغلی و شرکت در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد.

داچ و شرممن (Deutsch & Schurman, 1993) اخیراً اظهار داشته‌اند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری که در ایالات متحده به کار گرفته شده است، مشارکت کارمندان را در تصمیم‌گیریهایی مربوط به فناوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت‌ها افزایش می‌دهد. به معنای دقیق‌تر، کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روشها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنها و افزایش کارایی سازمان است (Saraji, 2006). مروری بر ادبیات موجود نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد و متغیرهای مختلفی از قبیل خطی‌مشی سازمانی، سبک‌های رهبری، روشها و عملیات بر روی نگرش کارکنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند (Lewis et al, 2001). در طی چند دهه گذشته دیدگاه‌های متفاوتی

درخصوص کیفیت زندگی کاری مطرح شده است، مانند کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر^۲، به عنوان یک رویکرد^۳ به عنوان مجموعه روشها^۴، به عنوان یک جنبش^۵، به عنوان همه چیز^۶، و به عنوان یک موضوع اخلاقی^۷.

کاسیو (Cassio, 1998) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آن را بدین شرح برشمرده است: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخار آمیز (Mirkamali, 2005). والتون (Waltion, 1993) نیز کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. والتون الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۸: 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^۹: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی؛
۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^{۱۰}: فراهم کردن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصتهای پیشرفت، فرصتهای به کارگیری مهارتهای کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛
۴. قانونگرایی در سازمان^{۱۱}: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی؛

2. Variable
3. Approach
4. Methods
5. Movement
6. Every Thing
7. Subject-Ethical
8. Adequate and Fair Compensation
9. Safe and Healthy Working
10. Opportunity for Continued Growth and Security

۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری^{۱۱}: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در باره مسئولیت اجتماعی در سازمان؛

۶. فضای کلی زندگی^{۱۲}: 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^{۱۳}: ایجاد جوّ و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.

۸. توسعه قابلیت‌های انسانی^{۱۴}: فراهم بودن فرصتهایی نظیر استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار (Moorhed & Griffen, 1998)

در بین سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ پژوهش‌های فراوانی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است که نتایج آنها نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با سایر متغیرهای موجود در سازمان (عملکرد، بهره‌وری، تعهد سازمانی و ...) دارد که می‌توان از جمله آنها به رضایت شغلی اشاره کرد. به طور کلی، رضایت شغلی حالتی احساسی و عاطفی و نگرشی است که چگونگی احساس کلی کارکنان را در باره شغلشان یا حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (Spector, 1997).

در باره رضایت شغلی تعاریف بسیاری ارائه شده است؛ درحالی که بعضی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده‌اند، تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند. برای مثال، سیل و نایت رضایت شغلی را به عنوان پاسخهای عاطفی مؤثر و کلی کارکنان به خود کار تعریف می‌کنند (Cheng et al., 2007)، میرکمالی نیز رضایت شغلی را نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان که با کار مناسب با استعدادها، میزان موقعیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوّ سازمانی ارتباط دارد، تعریف می‌کند (Mirkamali, 2004). محققان

-
11. Constitutionalism in the Work Organization
 12. The Social Relevance of Work Life
 13. Total Life Space
 14. Social Integration in the Work Organization
 15. Human Progress Capabilities

بسیاری تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف رضایت شغلی را مشخص کنند، زیرا اندازه‌گیری هر بعد از ابعاد رضایت شغلی و بررسی تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد (Hong Lu, 2005).

پژوهشهای اخیر در باره رضایت شغلی اغلب بر گسترش پایه‌های نظری عوامل مؤثر بر آن متمرکز شده است. از این رو، پژوهشگران مختلف نیز تقسیم‌بندیهای گوناگونی از عوامل سازنده رضایت شغلی مانند عوامل زمینه‌ای، عوامل سازمانی و واسطه‌های ادراکی ارائه کرده‌اند (Hooman, 2001).

تحقیقات کمی و کیفی انجام شده نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران بر روی عوامل زیر به عنوان عوامل اصلی رضایت شغلی توافق دارند: ۱. شرایط کاری؛ ۲. تعامل با همکار و مدیر و زیردستان؛ ۳. خود شغل؛ ۴. حقوق و مزایا؛ ۵. پیشرفت و ارتقا؛ ۶. تحسین و قدردانی؛ ۷. کنترل و پاسخگویی؛ ۸. امنیت شغلی؛ ۹. سبک رهبری؛ ۱۰. خطی مشی سازمان (Hong Lu, 2007). به طور خلاصه، پیشینه تحقیقات انجام شده به این موضوع اشاره دارد که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای مثبت و قوی برقرار است. هو (Hua, 2006) اظهار می‌دارد که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه مثبت دارند، بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت شغلی نیز تأثیر مثبتی می‌گذارد.

فدریکو (Federico, 2003) معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است. فوری (Fourie, 2004) طی اجرای تحقیقی به منظور تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های مؤثر بر رضایت شغلی به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. وی نتیجه می‌گیرد که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. کروگر و همکارانش (Krueger et al., 2002) نیز به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین پیش‌فرضها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که رضایت شغلی مفهومی چندبعدی دارد و محصول ارزیابی کلی فضا و محتوای کار است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری

ارتباط دارند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. سیرکنی و همکارانش (Sirgy et al., 2007) اعتقاد دارند که دو تئوری برجسته در ادبیات کیفیت زندگی کاری وجود دارد: ۱. تئوری تأمین نیاز^{۱۶}؛ ۲. تئوری نفوذ^{۱۷}.

محققان با استفاده از تئوری تأمین نیاز نتیجه می‌گیرند که ابعاد کیفیت زندگی کاری آن گونه در یک فضای روانشناختی مورد توجه قرار می‌گیرد که همه تجارب عاطفی وابسته به کار در آن فضا ذخیره شده‌اند. تجارب عاطفی در بعد زندگی کاری از رضایت کارکنان از ارضای نیازهایشان ناشی می‌شود و به همین دلیل، میزانی که نیازهای افراد در سازمان به طور رضایتبخش ارضا می‌شود، به مراتب وسیع‌تر و بزرگ‌تر از رضایت کلی فرد از کارش یا همان رضایت شغلی است: آنها بر طبق این نظریه نتیجه می‌گیرند که کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است (Sirgy et al. 2001).

لوئیس و همکارانش (Lewis et al., 2001) اظهار می‌دارند که در مدیریت علمی رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری به عنوان ویژگیهای بیرونی کار محسوب می‌شوند، در حالی که تئوری روابط انسانی معتقد است که تمرکز بر این عوامل به عنوان ویژگیهای درونی یا بیرونی به نگرش شخص به کار بستگی دارد. برای مثال، حقوق یا درآمد که یکی از عوامل مهم این دو متغیر (کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی) سازمانی محسوب می‌شود، اگر به عنوان فراهم‌کننده امکانات برای تفریح و زندگی خانوادگی در نظر گرفته شود، گویای بعد بیرونی است و اگر نشان‌دهنده ارزشیابی سازمان از فرد باشد، گویای بعد درونی است. در نهایت، این محققان در این پژوهش به این نتیجه می‌رسند که رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار دارد.

آندراک (Ondrack, 1986) بیان می‌کند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد؛ به عبارت دیگر، وی نتیجه می‌گیرد که افراد در سازمانهایی که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری دارند نسبت به سازمانهایی که این برنامه‌ها را ندارند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

16. Need Satisfaction
17. Spill Over

نتایج به دست آمده از تحقیقات بروس (Bruce, 1989) نشان داد که بسیاری از عوامل کیفیت زندگی کاری به توانایی کارکنان در برقراری توازن بین خانه و محیط کار وابسته است. همچنین، وی نتیجه می‌گیرد که بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از سوی دیگر، در خصوص ارتباط بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری که در این پژوهش استفاده شده است نیز تحقیقات بسیاری انجام شده است که از آن جمله می‌توان به تحقیق گودال (Goodall, 2003) اشاره کرد. وی اظهار می‌دارد که درآمد اندک دستیاران اعضای هیئت علمی تأثیر بسیار زیادی بر نارضایتی آنها از شغلشان دارد و بنابراین، حقوق و دستمزد رابطه‌ای مستقیم با رضایت شغلی دارد. نتایج تحقیقات لیلیداهی و سینگل (Lillydahi & Singell, 2002) نیز نشان می‌دهد که میزان درآمد، حقوق و دستمزد یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی است.

درمقابل، اوشاگبمی (Oshagbemi, 1997) نتیجه می‌گیرد که افزایش حقوق برای اعضای هیئت علمی رضایت شغلی به ارمغان نمی‌آورد. همچنین، ایکانس و روزل (Igalens & Rousel, 1999) نیز بعد از تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از تحقیقاتشان اظهار می‌کنند که بین پرداخت حقوق و افزایش رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود ندارد. یکی دیگر از عوامل کیفیت زندگی کاری به کار گرفته شده در این پژوهش، شرایط کاری ایمن و بهداشتی است. در خصوص ارتباط این مؤلفه با رضایت شغلی نیز تحقیقاتی انجام شده است. برای مثال، جوریک و هالمبا (Jurik & Habemba, 1984) ادعا می‌کنند که شرایط و محیط کاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. نتایج تحقیقات تاريفا و لکوپ (Kloep & Tarifa, 2005) نیز نشان می‌دهد که مطلوب نبودن شرایط محیطی معلمان باعث کاهش رضایت شغلی آنها می‌شود. دراک (Dvorak, 1993) نیز طی اجرای تحقیقی نتیجه می‌گیرد که وجود شرایط مطلوب کاری بین معلمان باعث افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود و در نهایت، این محقق با استناد به تحقیق انجام یافته مطرح می‌کند که بین شرایط و محیط کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

از عوامل مهم دیگر کیفیت زندگی تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم است. دینهارت (Dienhart, 1993) اظهار می‌کند که امنیت مداوم رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. همچنین، ایستاری و همکارانش (Intyre et al., 2002) نگرشهای عادلانه و ایجاد فرصتهای مساوی را در ارتباط مستقیم با رضایت شغلی فرض کرده‌اند. نتایج تحقیق کولی و تدروراکس (Koali & Theodorakis, 2003) نیز نشان می‌دهد که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. آنها به ویژه بر این مطلب تأکید می‌ورزند که امنیت مداوم در شغل با متغیرهایی از قبیل حقوق و دستمزد، تشویق و خود شغل که از ابعاد رضایت شغلی نیز هستند، رابطه مستقیمی دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف است که در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ به تدریس مشغول بوده‌اند. با توجه به اطلاعات به دست آمده از دانشگاههای مذکور، تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران ۲۵۲۶ نفر و تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف ۴۱۸ نفر است که در مجموع ۲۹۴۴ نفر تعداد جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. در جدول ۱ توزیع اعضای هیئت علمی به تفکیک عنوان دانشگاهی ارائه شده است.

جدول ۱- تعداد نمونه آماری به تفکیک عنوان دانشگاهی

عنوان دانشگاهی	نوع دانشگاه	دانشگاه تهران	دانشگاه صنعتی شریف	جمع کل
۱- استاد		۳۴۶	۷۸	۴۲۴
۲- دانشیار		۵۱۳	۹۱	۶۰۳
۳- استادیار		۱۲۵۳	۲۰۲	۱۴۵۵
۴- مربی آموزشیار		۴۱۴	۴۷	۴۶۱
جمع کل		۲۵۲۶	۴۱۸	۲۹۴۴

با توجه به اینکه جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش در دانشکده‌های مختلف پراکنده بوده‌اند، برای انتخاب تعداد نمونه آماری هر دانشگاه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای یا نسبی استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به تعداد جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است (Saraee, 2003):

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2} = \frac{2944(1.96)^2(0/5)^2}{2944(0/08)^2 + (1.96)^2(0/5)^2} = \frac{2827.41}{19.8} = 142.78 \approx 144$$

در جدول ۲ تعداد نمونه انتخاب شده برای دانشگاه‌های مذکور ارائه شده است. همان گونه که ملاحظه می‌شود، تعداد استادان برای دانشگاه تهران به نسبت تعداد کل (۲۵۲۶)، ۱۲۲ نفر و برای دانشگاه صنعتی شریف به نسبت تعداد کل (۴۱۸)، ۲۲ نفر انتخاب شدند که در مجموع ۱۴۴ نفر هستند.

جدول ۲- تعداد نمونه آماری به تفکیک عنوان دانشگاهی

جمع کل	دانشگاه صنعتی شریف	دانشگاه تهران	نوع دانشگاه
			عنوان دانشگاهی
۲۱	۴	۱۷	۱- استاد
۳۰	۵	۲۵	۲- دانشیار
۷۰	۱۰	۶۰	۳- استادیار
۲۳	۳	۲۰	۴- مربی آموزشیار
۱۴۴	۲۲	۱۲۲	جمع کل

ابزار جمع آوری داده‌ها: داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه که بر اساس مؤلفه‌های والتون (Walton, 1973) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است، با کمی تغییرات برای اعضای هیئت علمی توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسشنامه شامل موارد پرداخت منصفانه و کافی (سؤالهای ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤالهای ۶ تا ۸)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤالهای ۹ تا ۱۱)، قانونگرایی در سازمان (سؤالهای ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤالهای ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سؤالهای ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سؤالهای ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سؤالهای ۳۰ تا ۳۲) است.

این پرسشنامه در برگرنده ۳۲ گویه است و به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت کیفیت زندگی کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0/926$ گزارش شده است.

ب. پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه قبلاً توسط میرکمالی ساخته و اجرا شده است. این پرسشنامه نیز با کمی تغییرات برای اعضای هیئت علمی توسط پژوهشگران بازنویسی شده که شامل موارد کار (سؤالهای ۱ تا ۱۲)، روابط [مافوق، همکار و دانشجوی] (سؤالهای ۱۳ تا ۱۹)، ارتقا، پیشرفت و موفقیت (سؤالهای ۲۰ تا ۳۲)، حقوق و مزایا (سؤالهای ۳۳ تا ۳۵)، جو سازمانی (سؤالهای ۳۶ تا ۴۲)، منزلت، مسئولیت و احترام (سؤالهای ۴۳ تا ۵۴) و عوامل محیطی کار (سؤالهای ۵۵ تا ۶۲) است و در مجموع، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را با ۶۲ سؤال مورد سنجش قرار می‌دهد.

این پرسشنامه نیز در برگرنده ۶۲ گویه است و به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با یک پیش آزمون روی تعداد کافی از پاسخ‌دهندگان $\alpha = 0/952$ محاسبه شده است.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در چارچوب پرسشهای مطرح شده بررسی شده است:

۱. وضعیت کیفیت زندگی کاری میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف چگونه است؟

در جدول ۳ عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف نشان داده شده است.

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به تفکیک دانشگاه‌های تهران و

صنعتی شریف

میانگین خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد (N)	آماره‌ها	
				کیفیت زندگی کاری	
۰/۲۹	۲/۱۹	۱۴/۹۶	۱۱۴	دانشگاه تهران	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۷۵	۳/۳۷	۱۴/۹۰	۲۰	صنعتی شریف	
۰/۲۱	۲/۳۱	۹/۳۸	۱۲۰	دانشگاه تهران	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۳۴	۱/۵۹	۹/۵۴	۲۲	صنعتی شریف	
۰/۲۱	۲/۳۶	۹/۹۱	۱۱۸	دانشگاه تهران	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۳۶	۱/۷۰	۱۰/۸۱	۲۲	صنعتی شریف	
۰/۴۳	۴/۶۹	۱۷/۴۰	۱۱۵	دانشگاه تهران	قانونگرایی در سازمان
۰/۶۶	۲/۸۹	۱۸/۹۴	۱۹	صنعتی شریف	
۰/۲۳	۲/۵۲	۹/۴۳	۱۱۴	دانشگاه تهران	وابستگی اجتماعی کاری
۰/۴۸	۲/۰۷	۹/۴۷	۱۸	صنعتی شریف	
۰/۳۲	۳/۴۹	۱۴/۸۱	۱۱۴	دانشگاه تهران	فضای کلی زندگی
۰/۶۲	۲/۹۱	۱۴/۹۵	۲۲	صنعتی شریف	
۰/۲۸	۲/۹۸	۱۲/۳۸	۱۱۳	دانشگاه تهران	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۵۹	۲/۷۹	۱۳/۷۷	۲۲	صنعتی شریف	
۰/۲۱	۲/۳۳	۹/۴۷	۱۱۷	دانشگاه تهران	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۲۷	۱/۲۴	۹/۶۱	۲۱	صنعتی شریف	
۱/۶۷	۱۶/۶۹	۹۷/۶۶	۹۹	دانشگاه تهران	کیفیت زندگی کاری
۲/۸۲	۱۰/۹۳	۱۰۴/۲۰	۱۵	صنعتی شریف	

جدول ۴- طبقه‌بندی میزان کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف

طبقه مقیاس شاخص	نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
کیفیت زندگی کاری	۱۶	۱۱/۱	۵۲	۳۶/۱	۴۱	۲۸/۵	۵ ۳/۵

میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف به ترتیب ۹۷/۶۶ و ۱۰۴/۲۰ و انحراف استاندارد آن نیز به ترتیب ۱۶/۶۹ و ۱۰/۹۳ است که در جدول ۳ آمده است. با توجه به سطح‌بندی نمرات کیفیت زندگی کاری در جدول ۴ چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سطح کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مذکور در ۳/۵ درصد از کل موارد مطلوب، ۲۸/۵ درصد موارد نسبتاً مطلوب و ۳۶/۱ درصد موارد نسبتاً نامطلوب است و در نهایت، در ۱۱/۱ درصد از کل موارد مورد مطالعه در سطح نامطلوب قرار دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از نمونه مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد. با توجه به میانگین به دست آمده از نمونه مورد مطالعه و بر اساس فرمول برآورد میانگین جامعه $(M \pm Z(\frac{S}{\sqrt{n}}))$ چنین استنباط می‌شود که میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف با ۹۵ درصد اطمینان به ترتیب بین ۹۶/۰۶-۱۰۱/۰۳ قرار دارد.

۴. وضعیت رضایت شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف چگونه است؟

در جدول ۵ عوامل رضایت شغلی و وضعیت آنها در دانشگاه‌های تهران و شریف نشان داده شده است.

جدول ۵- میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های رضایت شغلی به تفکیک دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف

میانگین انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد (N)	رضایت شغلی	
				آماره‌ها	
۰/۴۱	۴/۵۵	۴۷/۹۳	۱۲۲	دانشگاه تهران	کار
				صنعتی شریف	
۰/۷۱	۳/۳۴	۴۸/۵۹	۲۲	دانشگاه تهران	روابط
				صنعتی شریف	
۰/۵۰	۵/۵۸	۲۰/۳۱	۱۲۲	دانشگاه تهران	ارتقا
				صنعتی شریف	
۰/۹۲	۴/۳۲	۲۲/۴۰	۲۲	دانشگاه تهران	حقوق
				صنعتی شریف	
۰/۸۰	۸/۹۰	۳۸/۸۰	۱۲۲	دانشگاه تهران	جو سازمانی
				صنعتی شریف	
۱/۴۱	۶/۶۴	۴۰/۱۳	۲۲	دانشگاه تهران	منزلت
				صنعتی شریف	
۰/۱۷	۱/۸۹	۸/۳۴	۱۲۲	دانشگاه تهران	عوامل محیطی
				صنعتی شریف	
۰/۳۲	۱/۵۰	۸/۰۹	۲۲	دانشگاه تهران	رضایت شغلی
				صنعتی شریف	
۰/۳۱	۳/۵۰	۲۲/۲۶	۱۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۰/۵۰	۲/۳۶	۲۱/۷۷	۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۰/۶۶	۷/۳۸	۴۲/۴۳	۱۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۱/۲۱	۵/۶۹	۴۲/۲۲	۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۰/۶۲	۶/۹۳	۲۳/۵۴	۱۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۰/۹۲	۴/۳۴	۲۱/۶۳	۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۲/۵۰	۲۶/۰۶	۲۰۵/۷۲	۱۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	
۴/۱۵	۱۷/۴۰	۲۰۵/۸۶	۲۲	دانشگاه تهران	
				صنعتی شریف	

جدول ۶- طبقه‌بندی میزان رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف

طبقه مقیاس شاخص	نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
رضایت شغلی	۴/۹	۷	۹/۷	۱۴	۳۶/۸	۵۳	۴۷	۳۲/۶

میانگین نمرات رضایت شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف به ترتیب ۲۰۵/۷۲ و ۲۰۵/۸۶ و انحراف استاندارد آن نیز به ترتیب ۲۶/۰۶ و ۱۷/۴۰ است که در جدول ۵ آمده است. با توجه به سطح بندی نمرات رضایت شغلی مندرج در جدول ۶ چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مذکور در ۳۲/۶ درصد از کل موارد مطلوب، ۳۶/۸ درصد موارد نسبتاً مطلوب و ۹/۷ درصد موارد نسبتاً نامطلوب است و در نهایت در ۴/۹ درصد از کل موارد مورد مطالعه در سطح نامطلوب قرار دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از نمونه مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. با توجه به میانگین به دست آمده از نمونه مورد مطالعه و بر اساس فرمول برآورد میانگین جامعه $(M \pm Z(\frac{S}{\sqrt{n}}))$ چنین استنباط می‌شود که میانگین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف با ۹۵ درصد اطمینان بین ۲۳۲/۶-۲۱۹/۳۲ قرار دارد.

۳. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف رابطه مثبتی وجود دارد؟

در جدول ۷ رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف نشان داده شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن با میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه همبستگی مثبت ($\text{sig} = ۰/۰۱$ ، $r = ۱۴۴$) و معنی‌داری در سطح آلفای ۰/۰۱ وجود دارد. در این زمینه قانونگرایی با ضریب همبستگی ۰/۷۶، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۰/۶۹ و یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۰/۶۸ بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه داشته است.

۴. آیا بین میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۷- رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف

توسعه قابلیت‌های انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	نقضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	قانونگرایی در سازمان	تأمین فرصت رشد	محیط کار ایمن	حقوق منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی کاری شاخص رضایت شغلی
۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۱۹	۰/۵۵	۰/۷۶	۰/۶۹	۰/۵۱	۰/۴۷	۰/۷۷	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P
۰/۳۲	۰/۱۲	۰/۳۳	۰/۵۱	۰/۳۲	۰/۳۸	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۳۸	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	P
۰/۵۱	۰/۶۶	۰/۶۰	۰/۶۰	۰/۹۰	۰/۷۶	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۸۶	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P
۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۹۰	۰/۸۲	۰/۷۴	۰/۶۴	۰/۴۵	۰/۳۶	۰/۸۶	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P
۰/۱۱	۰/۱۷	۰/۲۱	۰/۱۵	۰/۲۵	۰/۱۶	۰/۲۹	۰/۵۸	۰/۲۸	r
۰/۱۷۱	۰/۰۴۸	۰/۰۱۱	۰/۰۷۸	۰/۰۰۳	۰/۰۴۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	P
۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۰۷۶	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۲۷	۰/۰۶۸	۰/۳۱	r
۰/۰۶۸	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۱۲۷	۰/۰۸۷	۰/۰۵۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	P
۰/۵۱	۰/۶۴	۰/۶۰	۰/۷۴	۰/۶۰	۰/۵۸	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۷۷	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P
۰/۶۰	۰/۴۴	۰/۵۴	۰/۴۳	۰/۵۶	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۴۲	۰/۶۱	r
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P

در جدول ۸ عوامل کیفیت زندگی کاری به طور مقایسه‌ای بین دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف نشان داده شده است.

جدول ۸- نتایج آزمون آماری t استودنت

آزمون t			آزمون لوین		آزمونهای آماری مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری		
تفاوت خطای استاندارد	تفاوت میانگینها	Sig(2tailed)	df	t		Sig	F
۰/۷۸۱	۰/۰۶۴	۰/۹۳۴	۱۳۲	۰/۰۸۳	۰/۹۲۳	۰/۰۰۹	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۵۱۶	۰/۱۶۲	۰/۷۵۴	۱۴۰	۰/۳۱۴	۰/۰۱۷	۵/۷۸۰	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۵۲۸	۰/۹۰۲	۰/۹۰۰	۱۳۸	۱/۷۰۰	۰/۱۸۷	۱/۷۶۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۱/۱۱۰	۱/۵۴	۰/۱۶۷	۱۳۲	۱/۳۹۰	۰/۰۶۴	۳/۴۹۰	قانونگرایی در سازمان
۰/۴۸۴	۰/۴۹۳	۰/۳۱۰	۱۳۷	۱/۰۱۸	۰/۰۶۶	۳/۴۲۷	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۹۵۱	۰/۱۰۸	۰/۹۰۹	۱۳۲	۰/۱۱۴	۰/۱۷۲	۱/۸۸۳	فضای کلی زندگی
۰/۶۷۹	۱/۳۸۰	۰/۰۴۷	۱۳۳	۲/۰۰۶	۰/۸۶۷	۰/۰۲۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۵۲۳	۰/۱۴۹	۰/۷۷۷	۱۳۶	۰/۲۸۴	۰/۰۰۸	۷/۱۸۷	توسعه قابلیت‌های انسانی
۴/۹۹۰	۶/۵۸۰	۰/۱۹۱	۱۰۹	۱/۳۱۷	۰/۰۸۵	۳/۰۲۹	کیفیت زندگی کاری

در جدول ۸ با توجه به مقادیر t به دست آمده برای مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در سطح آلفای ۰/۰۵، که از مقدار **B** جدول (۱,۹۸) کوچک‌تر هستند، نتیجه‌گیری می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت معناداری وجود ندارد، همچنان که مقادیر سطح معناداری (Sig 2-tailed) به دست آمده برای مؤلفه‌های هفت‌گانه کیفیت زندگی کاری شامل 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 و توسعه قابلیت‌های انسانی از سطح آلفای ۰/۰۵ بیشتر هستند. پس با ۹۵ درصد اطمینان تفاوت بین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف رد می‌شود، در حالی که از مؤلفه‌های هشت‌گانه بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت معناداری دیده می‌شود.

اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف از میزان یکپارچگی و انسجام اجتماعی بیشتری نسبت به اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران برخوردارند، چرا که مقدار t به دست آمده (۲/۰۰۶) در سطح آلفای ۰/۰۵، از مقدار t جدول (۱،۹۸) بزرگ‌تر است. در جدول ۹ عوامل رضایت شغلی به طور مقایسه‌ای بین دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف نشان داده شده است.

جدول ۹- نتایج آزمون آماری t استودنت

آزمون t				آزمون لوین		آزمونهای آماری مؤلفه‌ها	
تفاوت خطای استاندارد	تفاوت میانگینها	Sig(2tailed)	df	t	Sig		F
۱/۰۱۸	۰/۶۵۶	۰/۵۲۰	۱۴۲	۰/۶۴۴	۰/۵۹۲	۰/۲۸۸	کار
۱/۲۵۴	۲/۰۹۷	۰/۰۹۷	۱۴۲	۱/۶۷۲	۰/۲۸۸	۱/۱۳۵	روابط
۱/۹۹۳	۱/۳۳۳	۰/۵۰۵	۱۴۲	۰/۶۶۹	۰/۲۸۲	۱/۱۶۶	ارتقا، پیشرفت و موفقیت
۰/۴۲۸	۰/۲۵۰	۰/۵۵۹	۱۴۰	۰/۵۸۶	۰/۲۷۴	۱/۲۰۴	حقوق
۰/۷۷۸	۰/۴۸۹	۰/۵۳۱	۱۴۲	۰/۶۲۹	۰/۱۴۵	۲/۱۴۶	جو سازمانی
۱/۶۵۸	۰/۲۰۷	۰/۹۰۱	۱۴۲	۰/۱۲۵	۰/۶۱۲	۰/۲۵۸	منزلت، مسئولیت و احترام
۱/۵۳۲	۱/۹۱۲	۰/۲۱۴	۱۴۲	۱/۲۴۸	۰/۰۲۴	۵/۲۲۰	عوامل محیطی
۶/۱۲۳	۱/۷۶۲	۰/۷۷۴	۱۴۰	۰/۲۸۸	۰/۲۰۸	۲/۷۴۵	رضایت شغلی کلی

باتوجه به مقادیر t به دست آمده برای مؤلفه‌های رضایت شغلی در سطح آلفای ۰/۰۵، که از مقدار t جدول (۱،۹۸) کوچک‌تر هستند، می‌توان گفت که بین مؤلفه‌های رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت معناداری وجود ندارد.

همچنان که مقادیر سطح معناداری (Sig 2-tailed) به دست آمده برای مؤلفه‌های هفت‌گانه رضایت شغلی از سطح آلفای ۰/۰۵ بیشتر هستند، پس با ۹۵ درصد اطمینان تفاوت بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف رد می‌شود. پس بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت وجود ندارد.

۵. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی همبستگی چندگانه وجود دارد؟

در جدول ۱۰ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از روش مرحله‌ای (گام به گام) بین خرده مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف ارائه شده است.

جدول ۱۰- نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به روش مرحله‌ای (گام به گام)

ضرایب رگرسیون			F	RS	MR	شاخصهای آماری متغیر پیش‌بینی
۳	۲	۱	p			
		$\beta = ۰/۷۴$ $T = ۱۱/۶۳$ $P = ۰/۰۰۰$	$۱۳۵/۳۴$ $۰/۰۰۰$	۰/۵۴	۰/۷۴	قانونگرایی در سازمان
	$\beta = ۰/۳۶$ $T = ۴/۳۰$ $P = ۰/۰۰۰$	$\beta = ۰/۴۸$ $T = ۵/۷۹$ $P = ۰/۰۰۰$	$۸۷/۵۴$ $۰/۰۰۰$	۰/۶۱	۰/۷۸	قانونگرایی در سازمان و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
$\beta = ۰/۱۸$ $T = ۲/۷۰$ $P = ۰/۰۰۸$	$\beta = ۰/۲۹$ $T = ۳/۵۴$ $P = ۰/۰۰۱$	$\beta = ۰/۳۳$ $T = ۵/۱۵$ $P = ۰/۰۰۰$	$۶۴/۱۲$ $۰/۰۰۰$	۰/۶۳	۰/۷۹	قانونگرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیتهای انسانی

طبق نتایج حاصل از رگرسیون با روش مرحله‌ای که در جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود، قانونگرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی همبستگی چندگانه معنی‌داری دارند؛ به بیان دیگر، متغیرهای مستقل یاد شده با همدیگر ۰/۷۹۸ از واریانس متغیر وابسته رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه را پیش‌بینی کرده‌اند. آزمون F بر معنی‌دار بودن همبستگی متغیر وابسته Y (میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه) و متغیرهای مستقل دلالت دارد. بنابراین، از میان هشت متغیر پیش‌بینی به ترتیب متغیرهای قانونگرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف بوده است. در خصوص ارتباط بین کیفیت زندگی کاری کلی و رضایت شغلی تحقیق حاضر یافته‌های هانگ لو (Hong Lu, 2007)، هو (Hua, 2006)، فوری (Fourie, 2003)، کروگر و همکارانش (Krueger et al., 2002)، سیرگی و همکارانش (Sirgy et al., 2001)، لوئیس (Lewis, 2001)، بروس (Bruce, 1989) و آندراک (Ondrack, 1986) را تأیید می‌کند. پی بردن به عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری استادان اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا به دلیل رابطه مثبت و معنی‌داری که با رضایت شغلی دارد، می‌توان با تغییر و دستکاری مؤلفه‌های آن رضایت شغلی را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت.

در ارتباط بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نیز نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی همبستگی بالایی وجود دارد. برای مثال، در خصوص ارتباط بین شرایط کاری ایمن و بهداشتی با رضایت شغلی نتایج تحقیق حاضر با مطالعات انجام شده توسط تاريفا و لکوپ (Kloep & Tarifa, 2005)، درای

(Dvorak, 1993) و جوریک و هالمبا (Jurik & Halemba, 1984) کاملاً مطابقت دارد.

یافته‌های به دست آمده از ارتباط بین فرصت رشد و امنیت مداوم با رضایت شغلی نیز نتایج پژوهش‌های دینهارت (Dienhart, 1993)، ایتاری و همکارانش (Inyvre et al., 2002) و کولی و تدوراکس (Koali & Theodorakis, 2003) را تأیید می‌کند.

اگر چه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری دارند، بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی و رضایت شغلی همبستگی چندان بالایی وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات اوشاگیمی (Oshagbemi, 1997) مطابقت دارد. وی معتقد است که بر خلاف تصور عامه که حقوق و مزایا عامل اصلی ایجاد انگیزه در اعضای هیئت علمی است، افزایش حقوق و مزایا رضایت شغلی را برای استادان به ارمغان نمی‌آورد، بلکه فقط به عنوان عامل نگهدارنده، تا حدی که اعضای هیئت علمی ناراضی نباشند، عمل می‌کند.

از اهداف دیگر این تحقیق مشخص کردن وضعیت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف است. نتایج نشان می‌دهد که استادان در دانشگاه‌های مذکور از کیفیت زندگی کاری نسبتاً نامطلوب و رضایت شغلی اکثریت نسبتاً مطلوبی برخوردارند. اعضای هیئت علمی از داشتن چنین شغلی بر خود می‌بالند و اظهار می‌کنند که از شغل خود بسیار راضی‌اند و فعالیت‌های شغلیشان را بسیار مهم تلقی می‌کنند و انجام دادن این فعالیت‌ها به افزایش رضایت شغلی آنها منجر می‌شود.

در خصوص تفاوت میزان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف می‌توان نتیجه گرفت که بین میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. از بین مؤلفه‌های هشت گانه کیفیت زندگی کاری فقط بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی در میان استادان دانشگاه‌های مذکور تفاوت محسوسی دیده می‌شود. اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف از نظر انسجام اجتماعی نیز از جایگاه بالاتری برخوردارند و این در حالی است که در خصوص مؤلفه‌های رضایت

شغلی می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان ادعا کرد که بین میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوتی وجود ندارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نیز به منظور پیش‌بینی رضایت شغلی از روی مؤلفه‌های کیفیت زندگی نشان می‌دهد که به ترتیب ابعاد قانونگرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی شناخته شده‌اند و این در حالی است که نتیجه به دست آمده با نتایج حاصل از تحقیق فوری (Fourie, 2004) مطابقت ندارد. به طور خلاصه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که: الف. استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف از نظر کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب و رضایت شغلی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

ب. بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد.

ج. بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف تفاوت معناداری وجود ندارد.

د. قانونگرایی در سازمان به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی به شمار می‌آید.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود عوامل کیفیت زندگی کاری و جلوگیری از نارضایتی شغلی اعضای هیئت علمی ارائه می‌شود:

- با توجه به اهمیت پاداشهای غیر مادی، رؤسای دانشگاهها باید از اثرهای این پاداشها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب استادان، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کارکردن، قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

- براساس نتایج این تحقیق محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری استادان است. بدین منظور، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار

نظیر روشنایی، وسایل برودتی و حرارتی به تناسب فصول سال و نیز توجه به نظرهای استادان در برنامه‌ریزی ساعات برگزاری کلاسها می‌تواند به این مهم کمک کند.

- با توجه به عوامل فرصت رشد، دانشگاهها باید بیش از پیش از تواناییها، تجربه‌ها و مهارتهای استادان بهره‌گیرند تا آنها ضمن رشد به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیتهای خود در راه اعتلای دانشگاه استفاده کنند.

- وابستگی اجتماعی در کار به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری تعیین شده است که با کار گروهی، احترام، مشارکت در فکر و تصمیم‌گیری به وجود می‌آید. دانشگاهها با توجه به اینکه استادان صاحبان فکر و اندیشه هستند و انتظار دارند به افکار، اندیشه‌ها و نظریه‌های آنان توجه شود، می‌توانند زمینه‌های مشارکت آنها در تصمیم‌گیریها و امور دانشگاه را فراهم کنند.

- در زمینه فضای کلی زندگی پیشنهاد می‌شود که عوامل مؤثر بر افزایش این عامل بررسی و تقویت شود و عوامل برون سازمانی که بر بهبود رضایت شغلی استادان تأثیر دارد، شناسایی و به آنها توجه شود؛ بدین منظور، دانشگاهها می‌توانند با تشویق و ترغیب استادان در به روز کردن اطلاعات رشته تخصصی خود از طریق در اختیار قرار دادن منابع اطلاعاتی، بورسها و فرصتهای مطالعاتی این مهم را انجام دهند. همچنین، برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم کننده برای استادان و خانواده‌های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسئولیتهای خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری استادان شود.

- انسجام اجتماعی نیز یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری استادان است که از طریق فراهم کردن امکانات لازم برای تدریس و حمایت از آنان توسط همکارانشان و مسئولان دانشگاه می‌توان در جهت بهبود این عامل گامی مهم برداشت.

- به منظور بهبود و توسعه قابلیت‌های انسانی بهتر است مدیران و مسئولان دانشگاه امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه طراحی و برنامه‌ریزی و اختیار تصمیم‌گیری در حوزه عملیاتی مربوط را برای استادان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند.

References

1. Akdere, Mesut (2006); "Improving Quality of Work-Life Implications for Human Resources"; *Business Rivew*, Vol .1, P. 173.
2. Arasteh, H. R. (2003); "Job Satisfaction of Faculty Members who Graduated Abroad"; *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education* ,Vol.27 & 28, No. 122, pp. 97-125 (in Persian).
3. Bruce, Willa (1989); "The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction A: Study of the Nation's Municipal Clerks"; *Eric, Reports Research*.
4. Cassio Wayne, F. (1998); *Managing Human Resource*; Boston: Mc Graw. Hill.
5. Che Rrose, 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.
6. Cheng ,Philip – Fei Tsai, Yu-Fang Yen, liang – Chih Hung & Ing – Chung Huang(2007); "A Study on Motivating Employees Learning Commitment in the Post-Downsizing Aera: Job Satisfaction Perspective"; *Journal of World Busines*, Vol. 42, P. 157.
7. Dales, Beach (1991); *Personnel, The Management of Pepole at Work*; Fifth Edition, Max Well Macmillan International Edition.
8. Danna, K. & R.W. Griffin (1999); "Health and Well Being in the Work Place. A Review and Synthesis of the Literature"; *Journal of Management*, Vol 25, pp. 357-384.
9. Deutsch, S. Schurman (1993); "Labor Initiatives for Worker Participation and Quality of Work Life"; *Economic and Industrial Democracy*; Vol. 14, pp. 345-54.
10. Dienhart, John R. (1993); "Job Satisfaction , Job Involvement : Security and Customer Focus of Service Restaurant Employees"; *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 16, No. 2.

11. Drysdale, Scott (2005); "Faculty Job Satisfaction Retaining Faculty in The New Millennium"; *Dissertation in Montana State University*.
12. Dvorak, Jack (1993); "Job Satisfaction and Working Conditions of Today's High School Journalism Educator"; *Journal Journalism Education Today*, Vol. 26.
13. Federico, Rich (2003); "Vander Bilt Making Study to Improve Quality of Work Life"; *Vander Bilt University Medical Center for More Information Journal*; Available at: www.mc.vanderbilt.edu.
14. Field, Hubert S. & William F. Gills (2005); "Dimensions of Faculty Members Sensitive To Job Satisfaction", *Journal Research In Higher Education*, Vol. 6, No. 3. .
15. Filippo, Edwin B. (1998); *Personal Management*; McGraw-Hill Publishing.
16. Fourie, Anna Sophia (2004); *Predicting Satisfaction with Quality of Work Life*; Master's Thesise, University of South Africa.
17. Goodall, Donetta (2003); *The Effects of Salary on Job Satisfaction among College Adjunct Faculty*; Doctoral Dissertation, the University of Texas at Austin.
18. Gordon, Judith R. (1993); *A Diagnostic Approach to organizational Behavior*; Forth Edition, Allyn and Bacon.
19. Holmes, Deadre R.(2006); "Understanding Black Faculty Job Satisfaction"; *Dissertation of PHD*, In University of Missouri-Columbia.
20. Hong Lu, E. Alison, K. While & Barriball Louise (2007); "Job Satisfaction and its Related Factors"; *International Journal of Studies*, Vol. 44, P. 575.
21. Hooman, H. (2001); "Preparing and Standardization of Job Satisfaction Scale"; *Magazine of Governmental Management*, Vol, 53, 54(in Persian).

44. _____ بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای ...
22. Hua, Jian (2006); *A Study of Relationship on Bureau of Investigation Officials, Quality of work life, Work Pressure and Job Satisfaction*; Master's Thesis, Public Affairs Management.
23. Igalens, Jacques & Patrice Roussel (1999); "A Study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction"; *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20.
24. Intyre, Robert M. & et al. (2002); "The Effects of Equal Opportunity Fairness Ahitades on Job Satisfaction, Organizational Commitment"; *Journal Military Psychology*, Vol .14, No. 4.
25. Jurik, Nancy C. & Gregory Y. Halemba (1984); "Gender, Working Conditions and the Job Satisfaction of Woman in a Non – Traditional Occupation"; *Journal the Sociological Quarterly*, Vol. 25.
26. Kloep, Marion & Fatos Tarifa (2005); "Working Conditions, Work Style and Job Satisfaction among Albanian Teachers"; *Journal in International Review of Education*, Vol. 40.
27. Koali, O. & A. Theodorakis(2003); *Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors*; University of Thessaly.
28. Kóustelios, A. O. Kouli & N. Theodorakis (2003); *Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors*; Doctoral Dissertation, University of Thessaly.
29. Krueger, Paul & et al. (2002); "Organization Specific Predictors of Job Satisfaction Findings from a Canadian Multi Sit Quality of Work Life"; *Health Service Research*, Vol. 2.
30. Lawrence, Lio & Lung Chuan(2006);*The Relationship Between Presidents Leadership Style and Job satisfaction at Upgraded Universities of Technology inTaiwan*; Dissertation in Montana University.
31. Lewis, David & et al. (2007); "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life"; *International Journal of Health Care Quality Assurance*; Vol. 14,

32. Lillydahi, Jane H. & Larry D. Singell (2002); *Job Satisfaction, Salaries and Unions: the Determination of University Faculty Compensation*; Doctoral Dissertation; University of Colorado at Boulder.
33. Luthans, Fred (1998); *Organizational Behavior*; Eighth Edition; MC Graw-Hill, P. 205.
34. Martel, Jean -Pierre & Gilles Dupuis (2006); "Quality of Work Life : Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model and Measuring Instrument"; *Social Indicators Research*, Vol. 11.
35. Mirkamali, Seyed-Mohammad (2004); *Behavior and Relations in Organization and Management*; 3rd ed., Tehran: Yastoroon Publication (in Persian).
36. Mirkamali, Seyed-Mohammad (2005); "The Increase of Teacher's Job Satisfaction with the Meaningfulness of Teaching Career"; *Quarterly Journal of Educational Management*, Vol. 37, 38, 39, 40 (in Persian).
37. Mohebbali, D.(1997); "The Better Work Life: A Factor in Increasing Productivity"; *Quarterly Journal of Management Studies*, Vol, 13 & 14, pp. 54 (in Persian).
38. Moorhed, Gregory & Ricky, Griffen (1998); *Organizational Behavior*; Fifth Edition, Houghton, Mifflin Company, P. 550.
39. Moshbbaki, A. (1999); *The Relationship between Work Ethic & Commitment and Administrative Evolution*; Articles Collection of Review of Scientific Method of Work Ethic Authority and Social Siscipline, Tehran: Science and Research Unit (in Persian).
40. Ondrack, Daniel A. (1986); "Job Enrichment and Job Satisfaction in Quality of Working Life and Non Quality Working Life"; *Journal Human Relations*, Vol. 39.
41. Oshagbemi, Titus (1997); "Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education"; *Journal Education + Training*, Vol .39, P. 354.
42. Sarace, H. (2003): *An Introduction to Sampling in Research*; Vol. 3, Tehran Samt Publication (in Persian).

- - - -

43. Saraji Nasl & H. Dargahi (2006); "Study of Quality of Work Life (QWL)"; *Iranian J. Public Health*, Vol .35.
44. Shareef, Reginald (1990); "QWL Programs Facilitate Change"; *Personnel Journal*, Vol. 69, pp. 50-67.
45. Sirgy, M. Joseph, David E. Fraty, Philip Siegel and Bong – Jin Lee (2001); "A New Mesure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction And Spillover Theories"; *Social Indicators Research*, Vol .55, P. 247.
46. Spector, P. E. (1997); *Job Satisfaction*; Sage Publications Thousand Oaks London New Delhi.
47. Tu, Leafy, Michel Plaisent & Prosper Bernanard(2005); " Comparative Age Differences of Job Satisfaction on Faculty at Higher Education level.China and Taiwan"; *International Journal of Educational Management*, Vol. 19.
48. Walker, James W. (1980); *Human Resource Planning*; MC Graw-Hill.
49. Walton, Richard E. (1973); "Quality of Work Life :What Is It ?"; *Sloan Management Review Journal*, Fall, pp. 11-21.

Received: 20. 2. 2008

Accepted: 11. 6. 2008