

مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی

یوسف یآوری^{۱*}، علی محمد امیرتاش^{**}، فریدون تندنویس^{**}

* عضو هیات علمی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم مراغه، آذربایجان
** دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی بود. تحقیق از نوع علی-مقایسه ای بود و داده های آن به صورت میدانی جمع آوری شده است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور بود که تعداد ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه های آماری انتخاب شده اند. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه اطلاعات فردی و کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس ANOVA و t در گروه های مستقل) استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان می دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ در صد و در گروه های آموزشی برابر ۴۹/۴۶ درصد است. تفاوت معنی داری در کیفیت زندگی کاری بین دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی مشاهده نشد ($p=0/176$ ، $t=1/359$) و تنها تفاوت معنی داری در بعد توسعه قابلیت های انسانی مشاهده گردید. بین سن و سابقه تدریس اعضای هیات علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معنی داری وجود دارد. تفاوت در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری بین زنان و مردان معنی دار است. در ارتباط با وضعیت تاهل، تفاوت معنی داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن وجود ندارد. در جمع بندی کلی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی تربیت بدنی در حد متوسطی است و کیفیت زندگی کاری در دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی مشابه است.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، هیات علمی، تربیت بدنی

۱. yavarif@yahoo.com

مقدمه

موقعیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم‌های ورزشی سازمان هستند و همه آنها دارای مشخصه‌های مشترکی از قبیل دارا بودن مقاصد مشخص به صورت مجموعه‌ای از مأموریت‌ها، برنامه‌ها و اهداف، تشکیل یافتن و در اختیار داشتن منابع انسانی می‌باشند (۶). امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقاء سطح توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری تبدیل شده است (۱).

کیفیت زندگی کاری و موضوعات و مسایل مرتبط با آن از دهه پنجاه میلادی (۱۹۵۹-۱۹۵۰) رواج یافته‌اند و در سال‌های اخیر توجه زیادی به آنها معطوف شده و بخش عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده (۴) و در این ارتباط مطالعات و پژوهش‌های فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه‌پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه‌های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده‌اند، ولی با وجود وجوه تمایز برداشت‌ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که بعضی از شاخص‌ها که در اغلب موارد به آن اشاره می‌شود عبارتند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل (۵). در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (۸). محب علی (۳) بیان می‌کند که اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود، این مطلب به فرد نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد. نتیجه طبیعی این فرآیند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و سازمان است و منجر به افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می‌شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تر می‌شود. همچنین تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی روی پاسخ‌های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (۹). به عقیده برخی از متخصصین بخش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری مربوط به تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره‌ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار را در بر می‌گیرد که می‌تواند در بین افراد و سازمان‌ها متفاوت بوده و نتایج متفاوتی را نیز به بار آورد. در یک جمع‌بندی دست کم سازمان‌ها به چهار دلیل زیر بایستی به کیفیت زندگی کاری اهمیت دهند (۲۲):

- 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 بالیدگی آنها متعهد باشد.
- 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 فرآیند که موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می‌نماید.
- ۴- کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروز از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است.

از سوی دیگر دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که عهده‌دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه‌اند و اعضای هیات علمی از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند. با نگاهی دقیق‌تر مشخص می‌شود که اثربخشی دانشگاه‌ها تا حد زیادی به اعضای هیات علمی و کارکنان خوب و با کیفیت بستگی دارد، لذا توجه به ویژگی‌های محیط کار آنها از اهمیت خاصی در این رابطه برخوردار است. کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به نظر می‌رسد که در سال‌های اخیر مورد بی‌توجهی قرار گرفته است و از این بابت در وضعیت و سطح مطلوبی قرار ندارد (۱۷، ۲) و برای رسیدن به حد مطلوب نیاز به کار و تلاش بیشتری از سوی دولت و مسئولین در این زمینه است. مشکل مناسب نبودن شرایط و وجود سطوح مختلف کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌ها، عدم توجه مناسب به وضعیت شرایط کاری اعضای هیات علمی، یکسان نبودن کیفیت زندگی کاری دانشکده‌های تربیت بدنی و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی وابسته به سایر دانشکده‌ها می‌تواند منجر به بروز رفتارها و عملکردهای متفاوتی از سوی اعضای هیات علمی گردد. با عنایت به مطالب ذکر شده تحقیق حاضر به بررسی وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی تربیت بدنی آنچه که تصور می‌شود و آنچه که واقعاً وجود دارد، چگونگی ارتباط آن با ویژگی‌های فردی و همچنین مسئله وجود تفاوت در میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیات دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی وابسته به سایر دانشکده‌ها می‌پردازد.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع علی - مقایسه‌ای بوده و داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی بودند، و همه ۲۸۶ عضو هیات علمی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مشخصات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، آخرین مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه تدریس، وضعیت محل تدریس) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون^۱ شامل چهار سؤال در برگیرنده هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی^۲،

۱. Valtton

۲. Safe and healthy working conditions

محیط کاری ایمن و بهداشتی^۱، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم^۲، قانون گرایی در سازمان کار^۳، وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۴، فضای کلی زندگی^۵، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، توسعه قابلیت‌های انسانی^۶ با مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده گردید. ابتداء مطالعه مقدماتی به منظور تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه گیری تحقیق صورت گرفت و آلفای کرونباخ ۰/۹۵ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و ترسیم نمودارها و جداول و همچنین از آمار استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس ANOVA و t در گروه های مستقل) استفاده گردید.

یافته ها و نتایج تحقیق

حدود ۷۲ درصد از اعضای هیات علمی تربیت بدنی را مردان و ۲۸ درصد را زنان تشکیل می دهند. میانگین سنی اعضای هیات علمی ۴۲±۸/۷۰ سال می باشد و در آن سن ۴۰ سال با ۱۲/۴ درصد دارای بیشترین فراوانی است. ۹۳/۵ درصد از اعضای هیات علمی متاهل و تنها ۶/۵ درصد از آنها مجرد می باشند. تعداد ۱۰۶ نفر (۴۹ درصد) از اعضای هیات علمی دارای مدرک تحصیلی دکتری، تعداد ۹۳ نفر (۴۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و تعداد ۱۷ نفر (۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس می باشند. وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی مشخص می کند که تعداد ۱۰۰ نفر (۴۷ درصد) رسمی-قطعی، ۷۹ نفر (۳۷ درصد) رسمی-آزمایشی و ۳۴ نفر (۱۶ درصد) به صورت استخدام پیمانی در دانشگاه‌ها مشغول به خدمت می باشند. میانگین سابقه تدریس اعضای هیات علمی ۱۲/۹۴±۸/۴۳ سال می باشد و در آن سابقه تدریس ۸ سال با ۸/۸ درصد دارای بیشترین فراوانی است. اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌های برگشتی نشان می دهد که ۱۲۱ نفر (۵۶ درصد) از اعضای هیات علمی در دانشکده‌های تربیت بدنی و ۹۶ نفر (۴۴ درصد) در گروه‌های آموزشی مستقل وابسته به سایر دانشکده‌ها مشغول به خدمت هستند.

میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ درصد است (جدول ۱). در بین زیر مجموعه‌های کیفیت زندگی کاری شاخص تامین فرصت رشد و امنیت مداوم با ۶۳/۱۹ 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، قانون گرایی در سازمان کار و محیط کار ایمن و بهداشتی به ترتیب درصدهای دیگر را کسب کرده‌اند. بررسی اطلاعات توصیفی در مورد کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی نشان می دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری برابر ۴۹/۴۶ درصد است. در ضمن شاخص تامین فرصت رشد و امنیت مداوم با ۶۰/۲۰ درصد بیشترین میزان و محیط کار ایمن و بهداشتی با ۴۲/۸۰ درصد کمترین میزان را به خود اختصاص داده اند. توسعه قابلیت های انسانی، پرداخت منصفانه و

۱. Opportunity for continued growth and security
 ۲. Constitutionalism in the work organization
 ۳. The social relevance of work life
 ۴. Total life space
 ۵. Social integration in the work organization
 ۶. Developing human and personal skills and abilities

کافی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، قانون گرای در سازمان کار به ترتیب درصد های دیگر را از بیشتر به کمتر کسب کرده اند.

جدول ۱. توصیف کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی

توسعه قابلیت های انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	قانون گرای در سازمان کار	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	محیط کاری ایمن و بهداشتی	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری کل	کیفیت شاخص	محیط کار اعضای هیات علمی
۵۸/۹۳	۵۵/۳۶	۵۳/۵۴	۵۰/۰۴	۴۹/۴۳	۶۳/۱۹	۴۴/۴۱	۵۴/۶۲	۵۱/۷۸	میانگین (درصد)	دانشکده تربیت بدنی
۱۳/۶۳	۱۵/۲۰	۱۴/۹۴	۲۰/۷۲	۱۶/۶۵	۱۶/۶۶	۱۶/۱۳	۱۵/۸۰	۱۲/۲۱	انحراف استاندارد	
۵۴/۶۲	۵۳/۴۳	۵۰/۳۲	۴۹/۲۸	۴۷/۳۷	۶۰/۲۰	۴۲/۸۰	۵۴/۵۷	۴۹/۶۴	میانگین (درصد)	گروه تربیت بدنی
۱۳/۵۸	۱۴/۵۳	۱۳/۰۵	۱۸/۳۱	۱۵/۶۷	۱۴/۸۸	۱۳/۶۶	۱۲/۵۶	۱۰/۶۲	انحراف استاندارد	

بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در دانشکده های تربیت بدنی (جدول ۲) نشان می دهد که ترتیب دانشکده ها بر حسب میانگین کیفیت زندگی کاری آنها به صورت نزولی به قرار زیر است: رازی کرمانشاه، فردوسی مشهد، مازندران، شهید چمران اهواز، اصفهان، گیلان، تهران، شهید بهشتی، الزهرا(س)، شهید رجایی، شهید باهنر کرمان، تربیت معلم تهران.

جدول ۲. توصیف کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در دانشکده های تربیت بدنی

توسعه قابلیت های انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	قانون گرای در سازمان کار	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	محیط کاری ایمن و بهداشتی	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری کل	ابعاد کیفیت دانشکده
۶۳/۶۱	۵۵/۲۳	۵۸/۷۵	۵۴/۱۶	۵۰/۰۰	۶۳/۳۳	۴۰/۸۳	۷۰/۰۰	۵۴/۴۳	اصفهان
۵۶/۲۵	۵۳/۷۹	۵۷/۸۱	۵۱/۵۶	۴۵/۳۱	۶۷/۵۰	۳۸/۵۴	۴۶/۸۷	۴۹/۵۸	الزهرا(س)
۵۳/۴۳	۵۰/۲۱	۴۷/۰۵	۴۰/۰۷	۳۵/۶۶	۴۵/۸۸	۲۶/۲۲	۴۴/۱۱	۴۱/۷۸	تربیت معلم تهران
۶۰/۴۰	۵۱/۴۳	۵۳/۳۱	۴۰/۶۲	۴۷/۷۶	۶۹/۷۵	۵۲/۴۳	۵۷/۴۴	۵۲/۱۸	تهران
۶۶/۶۶	۷۳/۴۶	۶۷/۸۵	۶۷/۸۵	۷۰/۵۳	۷۲/۸۵	۶۲/۵۰	۵۹/۸۲	۶۵/۷۶	رازی کرمانشاه
۴۵/۲۳	۴۹/۴۸	۳۸/۳۹	۴۹/۱۰	۴۵/۶۴	۶۳/۲۲	۴۱/۶۶	۴۴/۷۷	۴۵/۴۰	شهید باهنر کرمان
۵۷/۲۹	۵۴/۴۶	۴۶/۸۷	۴۳/۷۵	۵۰/۰۰	۶۶/۲۵	۴۵/۸۳	۴۸/۴۳	۵۰/۰۰	شهید بهشتی
۶۳/۴۴	۵۷/۱۶	۵۶/۷۹	۵۶/۸۴	۵۷/۵۰	۷۲/۰۰	۴۵/۲۰	۵۳/۱۲	۵۵/۳۰	شهید چمران اهواز
۵۲/۵۰	۵۲/۱۴	۴۷/۵۰	۴۶/۲۵	۴۸/۷۵	۶۲/۰۰	۴۱/۲۸	۵۳/۷۵	۴۸/۵۴	شهید رجایی
۶۵/۷۸	۶۱/۴۸	۶۰/۹۳	۵۶/۲۵	۵۷/۸۱	۶۶/۵۶	۵۱/۵۶	۵۶/۰۷	۵۷/۵۳	فردوسی مشهد
۶۲/۰۳	۵۲/۳۸	۵۳/۷۵	۵۰/۶۹	۴۶/۵۲	۶۰/۵۵	۵۳/۷۰	۵۶/۹۴	۵۳/۰۷	گیلان
۶۰/۹۳	۶۴/۲۸	۵۷/۰۳	۵۹/۳۷	۵۴/۶۸	۶۲/۵۰	۵۲/۰۸	۶۰/۱۵	۵۷/۱۶	مازندران

بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی نشان می دهد که اعضای هیات علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه محقق اردبیلی دارای بیشترین میزان کیفیت زندگی کاری و اعضای هیات علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه بیرجند دارای کمترین میزان کیفیت زندگی کاری هستند.

جدول ۴. توصیف کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در گروه های آموزشی تربیت بدنی

توسعه قابلیت های انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کار	قانون گرایی در سازمان کار	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	محیط کاری ایمن و بهداشتی	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری کل	ابعاد کیفیت گروه
۴۸/۶۱	۴۴/۰۴	۴۳/۷۵	۳۶/۴۵	۴۰/۶۲	۵۷/۰۹	۳۶/۸۰	۴۷/۹۱	۴۲/۶۸	اراک
۵۵/۸۱	۵۴/۲۵	۴۶/۲۵	۵۰/۰۰	۵۰/۷۵	۵۶/۰۰	۴۵/۸۳	۶۱/۹۶	۵۰/۹۹	ارومیه
۶۴/۵۸	۵۲/۹۷	۵۰/۰۰	۵۶/۲۵	۵۶/۲۰	۷۵/۰۰	۴۲/۳۶	۵۵/۸۰	۵۴/۲۲	بوعلی سینای همدان
۴۵/۵۹	۴۲/۸۵	۴۲/۸۵	۴۷/۳۲	۳۸/۳۹	۵۱/۴۲	۳۸/۰۹	۵۲/۶۷	۴۲/۶۴	پیرچند
۵۲/۵۰	۵۵/۰۰	۴۳/۷۵	۴۳/۷۵	۴۸/۷۵	۶۴/۰۰	۴۵/۰۰	۴۶/۲۵	۴۸/۴۱	پیام نور
۵۴/۶۵	۵۶/۱۶	۵۱/۷۰	۴۵/۴۵	۵۱/۷۰	۶۰/۴۵	۳۵/۶۰	۴۸/۲۹	۴۸/۶۲	تبریز
۶۴/۵۸	۵۹/۱۰	۵۶/۲۵	۵۷/۸۱	۵۴/۶۸	۷۰/۰۰	۵۲/۰۸	۵۳/۱۲	۵۶/۴۳	تربیت مدرس
۵۶/۲۵	۵۵/۳۵	۵۹/۳۷	۴۶/۸۷	۴۳/۷۵	۶۱/۶۶	۴۳/۷۵	۵۳/۱۲	۵۰/۷۱	تربیت معلم آذربایجان
۵۵/۵۵	۶۰/۷۱	۵۰/۰۰	۵۲/۰۸	۵۳/۱۲	۶۵/۸۳	۵۰/۰۰	۶۸/۷۵	۵۴/۹۷	تربیت معلم سیزوار
۵۵/۲۰	۴۱/۹۶	۴۳/۷۵	۳۷/۵۰	۳۵/۹۳	۵۱/۷۲	۳۶/۴۵	۵۶/۲۵	۴۳/۰۴	سیستان و بلوچستان
۴۷/۹۱	۴۸/۲۱	۵۰/۰۰	۵۲/۰۸	۴۷/۹۱	۵۱/۶۶	۴۵/۸۹	۵۲/۶۸	۴۷/۳۲	شیراز
۵۹/۱۶	۵۷/۸۵	۵۲/۵۰	۴۳/۷۵	۴۰/۲۰	۶۱/۰۰	۴۳/۳۳	۴۸/۷۵	۴۹/۷۷	شهرکرد
۵۸/۵۶	۵۹/۳۲	۶۰/۰۰	۵۶/۲۵	۵۲/۵۰	۷۰/۰۰	۵۵/۱۵	۶۵/۷۱	۵۷/۳۲	صنعتی شاهرود
۴۵/۸۳	۵۰/۰۰	۵۲/۰۸	۵۲/۰۸	۴۵/۸۳	۵۸/۳۳	۳۸/۸۸	۶۰/۴۱	۴۷/۵۶	قم
۴۶/۹۸	۵۳/۵۷	۴۶/۲۵	۴۰/۰۰	۳۲/۵۰	۴۳/۰۰	۴۳/۳۳	۴۶/۲۵	۴۳/۲۱	کردستان
۶۲/۵۰	۵۸/۵۷	۵۵/۰۰	۶۲/۵۰	۵۳/۷۵	۷۱/۰۰	۵۸/۳۳	۵۷/۵۰	۵۷/۸۰	محقق اردبیلی
۵۵/۹۵	۵۶/۶۳	۵۲/۶۷	۵۹/۸۲	۵۲/۶۷	۵۷/۱۴	۳۰/۳۵	۵۹/۸۲	۵۰/۶۰	یزد

ح- روابط کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با ویژگی های فردی در آزمودنی های تحقیق

۱- بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سن اعضای هیات علمی تربیت بدنی

به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با سن اعضای هیات علمی تربیت بدنی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون بین کیفیت زندگی کاری و بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی با سن رابطه معنی داری قوی ($r = -0/199$, $p < 0/01$) را نشان داد. همچنین بین سن اعضای هیات علمی با ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار در سطح $\alpha = 0/05$ رابطه معنی دار مشاهده شد.

۲- بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با سابقه تدریس اعضای هیات علمی تربیت بدنی

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با سابقه تدریس رابطه معنی داری در سطح $\alpha = 0/01$ را نشان داد. همچنین بین سابقه تدریس اعضای هیات علمی با ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی در سطح $\alpha = 0/05$ رابطه معنی دار مشاهده شد.

جدول ۵. ارتباط بین ویژگی های فردی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه ها

توسعه قابلیت های انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی کاری	قانون گرایی در سازمان کار	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	محیط کاری ایمن و بهداشتی	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی و ویژگی های فردی	
									ضریب همبستگی	سن
۰/۱۰۲-	۰/۱۷۹-	۰/۱۴۳-	۰/۱۷۴-	۰/۱۴۰-	۰/۱۱۳-	۰/۱۹۹-	۰/۱۷۷-	۰/۲۰۱-	ضریب همبستگی	سن
۰/۱۵۰	۰/۰۱۱	۰/۰۴۴	۰/۰۱۳	۰/۰۴۸	۰/۱۱۰	۰/۰۰۵	۰/۰۱۲	۰/۰۰۴	سطح معنی داری	
۰/۰۳۹-	۰/۱۹۷-	۰/۱۵۰-	۰/۱۸۴-	۰/۱۶۳-	۰/۱۷۳-	۰/۲۳۴-	۰/۱۶۸-	۰/۲۱۳-	ضریب همبستگی	سابقه تدریس
۰/۰۵۶۹	۰/۰۰۴	۰/۰۲۷	۰/۰۰۷	۰/۰۱۶	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	

۳- بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با جنسیت اعضای هیات علمی تربیت بدنی

به منظور مطالعه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با جنسیت اعضای هیات علمی تربیت بدنی از آزمون t استفاده شد. بر اساس نتایج تنها تفاوت معنی داری در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری بین زنان و مردان مشاهده شد و در این میان میزان وابستگی اجتماعی زندگی کاری زنان با (۵۴/۱۶ در صد) بیشتر از مردان با (۴۸/۰۰درصد) است.

۴- بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با وضعیت تاهل اعضای هیات علمی تربیت بدنی

به منظور مطالعه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با تاهل اعضای هیات علمی تربیت بدنی از آزمون t استفاده شد. بر اساس نتایج آزمون t تفاوت معنی داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت تاهل مشاهده نشد، به عبارت دیگر میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در اعضای هیات علمی تربیت بدنی مجرد و متاهل از نظر آماری متفاوت نیست.

۵- بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با مدرک تحصیلی اعضای هیات علمی تربیت بدنی

به منظور مطالعه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با آخرین مدرک تحصیلی اعضای هیات علمی تربیت بدنی از آزمون F استفاده شد. نتایج آزمون آنووا در مورد وجود تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با میزان تحصیلات اعضای هیات علمی تربیت بدنی نشان داد که فقط تفاوت معنی داری در دو بعد پرداخت منصفانه و کافی و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیات علمی در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ موجود است. میانگین بعد پرداخت منصفانه و کافی برای اعضای هیات علمی با مدرک دکتری ۵۶/۰۰ درصد، اعضای هیات علمی با مدرک فوق لیسانس ۵۵/۴۰ درصد، اعضای هیات علمی با مدرک لیسانس ۴۱/۰۷ درصد است. در مورد بعد تامین فرصت رشد و امنیت مداوم میانگین در صد اعضای هیات علمی با مدرک دکتری ۶۴/۰۳ درصد، اعضای هیات علمی با مدرک فوق لیسانس ۶۱/۷۵ درصد، اعضای هیات علمی با مدرک لیسانس ۴۸/۸۲ درصد است.

۶- بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی تربیت بدنی به منظور مطالعه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی تربیت بدنی از آزمون F^۲ استفاده شد. نتایج آزمون آنووا در مورد وجود تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی تربیت بدنی نشان داد که فقط تفاوت معنی داری در بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیات علمی در سطح $\alpha=0/05$ موجود است. میانگین بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی برای اعضای هیات علمی با وضعیت استخدامی پیمانی ۴۷/۶۹ درصد، اعضای هیات علمی با وضعیت استخدامی رسمی- آزمایشی ۴۵/۵۲ درصد، اعضای هیات علمی با وضعیت استخدامی رسمی-آزمایشی ۴۰/۷۷ درصد است.

خ- تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در بین دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی به منظور مقایسه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی از آزمون t^۲ استفاده شد و تنها در بعد توسعه قابلیت های انسانی در بین دو گروه در سطح $\alpha=0/05$ تفاوت معنی داری مشاهده گردید. لازم به توضیح است که میانگین بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار برای اعضای هیات علمی دانشکده ها ۵۸/۹۳ درصد و برای گروه ها ۵۴/۶۲ درصد است.

جدول ۶. نتایج آزمون مجرای کیفیت زندگی کاری

شاخص	t	df	معنی داری (۲ دامنه)	انحراف متوسط
کیفیت زندگی کاری کل	۱/۳۵۹	۲۱۵	۰/۱۷۶	۲/۱۴۴
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۰۲۷	۲۱۴	۰/۹۷۸	۰/۰۵۲
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۷۷۹	۲۱۵	۰/۴۳۷	۱/۶۰۶
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱/۳۷۷	۲۱۵	۰/۱۷۰	۲/۹۹۲
قانون گرایی در سازمان کار	۰/۹۲۹	۲۱۵	۰/۳۵۴	۲/۰۶۰
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۲۸۴	۲۱۵	۰/۷۷۶	۰/۷۶۵
فضای کلی زندگی	۱/۶۶۸	۲۱۵	۰/۰۹۷	۳/۲۲۳
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	۰/۹۵۰	۲۱۵	۰/۳۴۳	۱/۹۳۷
توسعه قابلیت های انسانی	۲/۳۱۹	۲۱۵	۰/۰۲۱	۴/۳۱۴

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن و برخی از ویژگی های فردی روابطی مشاهده شد. بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه و کافی، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با سن رابطه معنی دار مشاهده شد. همبستگی به دست آمده منفی بود، یعنی با افزایش سن از میزان کیفیت زندگی کاری کاسته می شود و افراد جوان تر از سطح کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردار بودند. دلیل این امر می تواند انگیزه های بالای اعضای هیات علمی جوان تر، تازه و نو بودن شغل، چالشی و خاصیت تحریک کنندگی شغل به

فعالیت باشد. یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های مطالعات سنسیدینی و کالوس (۱۰) در سال ۲۰۰۱ میلادی هم‌خوانی دارد و متفاوت از یافته‌های مطالعات نارانگریت و تانگسری (۱۱) در سال ۲۰۰۱، وانگ و جین بی (۲۳) در سال ۲۰۰۴ است.

نتایج همبستگی ارتباط منفی بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، پرداخت منصفانه و کافی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی با سابقه تدریس نشان داد. به عبارت دیگر با افزایش سابقه تدریس اعضای هیات علمی از میزان کیفیت زندگی کاری آنها کاسته می‌شود. دلیل توجیهی این موضوع شاید کاهش انگیزه‌های اعضای هیات علمی، ایجاد شرایط یکنواخت در کار و محیط کاری و همچنین افزایش توقعات اعضای هیات علمی باشد.

بر اساس نتایج تنها تفاوت معنی‌داری در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری بین زنان و مردان مشاهده شد و در این میان زنان در مقایسه از میانگین وابستگی اجتماعی زندگی کاری بالاتری برخوردار بودند. مشاهده می‌شود که جنسیت اعضای هیات علمی عامل مهمی در ایجاد تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به شمار نمی‌رود به عبارت دیگر میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در بین زنان و مردان مشابه است. نتایج تحقیق با یافته‌های گالی (۱۴)، نارانگریت و تانگسری (۱۱)، براون (۱۱)، گاسپل (۱۵)، وانگ و جین بی (۱۲)، لویس (۱۸) و رضانی ژاد (۴) متفاوت و با یافته‌های سنسیدینی و کالوس (۱۰)، کارایون و همکارانش (۱۲)، فیلیس (۲۰)، شوپکه، هوناکر و کارایون (۲۱) یکسان است.

تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت تاهل مشاهده نشد، به عبارت دیگر میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در اعضای هیات علمی تربیت‌بدنی مجرد و متاهل از نظر آماری متفاوت نیست و تاهل تفاوتی در میزان کیفیت زندگی کاری ایجاد نمی‌کند. این مساله نشان دهنده اهمیت یکسان کیفیت زندگی کاری برای اعضای هیات علمی تربیت‌بدنی مجرد و متاهل است.

در مورد تفاوت‌های حاصل از آخرین مدرک تحصیلی باید گفت که فقط تفاوت معنی‌داری در دو بعد پرداخت منصفانه و کافی و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیات علمی موجود است. مشاهده می‌شود که در هر دو بعد میانگین به دست آمده برای اعضای هیات علمی با مدرک تحصیلی دکتری بیشتر است این موضوع بیانگر آن است که 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 هیات علمی می‌گردد، لذا شایسته است در مورد ادامه تحصیل اعضای هیات علمی مرئی و ارتقاء آنها برنامه‌هایی را تدارک دید. نتایج با یافته‌های مشاوران هارت (۱۶)، سنسیدینی و کالوس (۱۳)، نارانگریت و تانگسری (۱۹) و آبروموف (۱۰) مطابقت دارد و متفاوت از یافته‌های گاسپل (۱۵) و عرضه، حیدری، عسگریان، جعفری و رحیمی (۷) است.

نتایج در مورد وجود تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی تربیت بدنی اختلاف زیادی را نشان نداد و فقط تفاوت معنی داری در بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی از ابعاد کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیات علمی مشاهده شد. در تفسیر این مطلب می توان چنین عنوان کرد که وضعیت استخدامی افراد تفاوت زیادی را در کیفیت زندگی کاری آنها ایجاد نمی کند، یعنی آنچه که برای یک هیات علمی رسمی- قطعی مهم است برای یک هیات علمی با وضعیت استخدامی رسمی- آزمایش و پیمانی هم دارای اهمیت است.

با بررسی اختلاف های کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن در بین اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی مشخص شد که اختلاف های حاصل از نظر آماری معنی دار نیستند و تنها تفاوت معنی داری در بعد توسعه قابلیت های انسانی در بین دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی وجود دارد. بر این اساس مشاهده می شود که با وجود بالا بودن کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن در دانشکده ها، دانشکده یا گروه آموزشی بودن باعث ایجاد تفاوت زیادی در کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن در بین اعضای هیات علمی نمی شود، بنابراین می توان استنباط کرد که نوع فعالیت، محیط کاری و شرایط و ویژگی های حاکم بر آن در دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی تقریباً یکسان و مشابه است. بررسی تفاوت ایجاد شده در بعد توسعه قابلیت های انسانی نشان می دهد که میانگین این بعد در دانشکده ها بالاتر از میانگین گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی است، به عبارت دیگر دانشکده های تربیت بدنی از لحاظ توسعه قابلیت های انسانی شاید به دلیل برخورداری از امکانات، دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، امکان طراحی و برنامه ریزی و داشتن خود کنترلی و اختیار تصمیم گیری بیشتر در وضعیت مطلوب تری نسبت به گروه های آموزشی تربیت بدنی قرار دارند.

منابع و ماخذ:

۱. اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی صنایع پتروشیمی. (۱۳۸۳). خلاصه ای از طرح میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل موثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی. واحد پژوهش های موردی.
۲. امیرتاش، علی محمد (۱۳۷۸). مقایسه نظرات کارکنان و مدیران دانشگاه تربیت معلم تهران درباره انگیزه های کاری کارکنان این دانشگاه. دانش مدیریت، شماره ۴۷.
۳. داودی، سید محمد (۱۳۷۷). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد تهران.
۴. رمضانی ژاد، رحیم (۱۳۷۹). بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور. پژوهش در علوم رفتاری، ۴.
۵. سلمانی، داود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۶. سید جوادین، سید رضا؛ سخدری، کمال (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری در سازمان های کارآفرین بر اساس الگوی والتون (گزارش). تهران: مؤلفین.

۷. عرضه، کیوان؛ حیدری، سوران؛ عسگریان، فریبا؛ جعفری، افشار؛ رحیمی، محمد (۱۳۸۵). بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان تربیت بدنی استان کردستان. هفتمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز.
۸. علامه، محسن (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی (با تأکید بر نهج البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
۹. محب علی، داود (۱۳۷۳). زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره وری. فصل نامه مطالعات مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۱۴ و ۱۳.

۱۰. Abromoff, J. (۲۰۰۶). Faculty consider their quality of work life. *The Ithacan*, ۷۳(۲۷)
۱۱. Brown, A.J. (۲۰۰۳). Women in academic medicine: A report of focus groups and questionnaires with cojoint analysis. *Journal of Women's Health*, ۱۲ (۱۰).
۱۲. Carayon, P., Hoonakker, P., Marchand, S., Schwarz, J. (۲۰۰۳). Job characteristics and quality of work life in the IT work force. *ACM press, New York*.
۱۳. Censidine, G., Callus, R. (۲۰۰۱). The quality of work life of Australian employees—the development of an index. University of Sydney.
۱۴. Gallie, D. (۲۰۰۱). The quality of working life: Is Scandinavia different?. *European Sociological Review*, ۱۹ (۱).
۱۵. Gospel, H. (۲۰۰۳). Conditions of work and employment. International labour organization, Geneva.
۱۶. Hart Associates. (۲۰۰۰). Quality of work life survey: Detailed findings. Financial planners standards council, Toronto University, Canada.
۱۷. Johnsrud, L.K., Surla, J.M. (۲۰۰۲). Quality of faculty work life, The University of Hawaii. Office of the vice president of planning and policy.
۱۸. Louis, T.A. (۲۰۰۶). Faculty quality of work life survey. Johns Hopkins University, Bloomberg school of public health.
۱۹. Narangrit, S., Thongsri, S. (۲۰۰۱). Quality of work life and organizational commitment case study: Thaitoyo Denso Co Ltd. King Mongkut s institute of technology- North Bangkok.
۲۰. Phillips, J. (۲۰۰۳). A comparison of the responses of men and women faculty on questions related to work life. Ad-hoc research report, Ohio State University.
۲۱. Schoepke, J., Hoonakker, P., Carayon, P. (۲۰۰۴). Quality of work life among woman and men in the information technology work force. University of Wisconsin-Madison.
۲۲. Sirgy, M.J., EFraty, D., Siegel, P., Lee, D-J. (۲۰۰۱). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spill over theories. *Social Indicators Reserarch*, ۵۰.
۲۳. Wang, Ya-l., Ye jin, Yi. (۲۰۰۴). Volunteer 's quality of work life in the volunteer club of Chinese Taipei school sport federation. Taiwan Society of Sport Management.