

بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز

وحید سلطانزاده*

حسن قلاوندی**

مسلم فتاحی***

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز و با روش توصیفی همبستگی اجرا شد. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بودند از: پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری براساس مدل والتون و پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی رضایت شغلی، نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های قانون‌گرایی در سازمان، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی و وابستگی زندگی اجتماعی و کاری بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بودند. بنابراین، نتایج تحقیق، حاکی از آن است که اعضای هیأت علمی از کیفیت زندگی کاری راضی هستند و در نتیجه از میزان رضایت شغلی بالایی برخوردارند.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری؛ رضایت شغلی؛ اعضای هیأت علمی؛ دانشگاه شیراز.

Vahid.soltanzadeh@gmail.com

*. نویسنده‌ی مسؤول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

Ghalavandi@gmail.com

**. استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه ارومیه

Moslem.fatahi@gmail.com

***. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای بقا و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع خود در گستره‌ی جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه‌ی فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، محال است که سازمان‌ها واقعاً بتوانند در رودررویی با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثربخش عمل کنند (شولر و جکسون^۱، ۲۰۰۱). در دنیای پیشرفته‌ی صنعتی از میان سه عامل ثروت‌آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیش‌ترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آن‌ها کرده است. صاحب‌نظران و دانشمندان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد کیفیت زندگی کاری موجب افزایش ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسانی است (بختیاری نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۷؛ فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۷). نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه‌ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. در گذشته اگر کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فن‌آوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شود (بختیاری نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۷؛ میرکمالی، ۱۳۸۳؛ می‌یر^۲، ۲۰۰۸). سازمان‌های امروزی در محیطی پویا، پیچیده، پرابهام و سنت‌گریز قرار دارند و دائماً از محیط اطراف خود اثر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با وقت نسبتاً معقول با اشکال روبه‌رو خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء جدانشدنی و ذاتی دانشگاه‌های هزاره‌ی سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. از این رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به دنبال خواهد داشت (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷؛ شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸). بنابراین، لازم است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب را جهت رضایت شغلی

1. Shuler & Jackson
2. Mayer

اعضای هیأت علمی شناسایی و کلیه‌ی امکانات خود را برای آن آماده نمایند. رضایت شغلی بالا، دلخواه مدیریت است؛ زیرا این پدیده با پی‌آمدهای مثبتی پیوسته است که خواست مدیران است. رضایت شغلی بالا نشانه‌ی نمایان سازمانی است که به‌خوبی اداره شده است و به‌طور بنیادی پی‌آمدهای است که از مدیریت رفتاری کارساز سرچشمه می‌گیرد. رضایت شغلی، یک معیار اندازه‌گیری از فراگرد پدید آوردن فضای انسانی پشتیبان در هر سازمان است (استیفن و همکاران^۱، ۲۰۰۷). اعضای هیأت علمی به‌عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه‌ها، شالوده‌ی پویایی مراکز علمی به‌شمار می‌روند. با توجه به مسائل مطرح شده در این پژوهش به‌صورت کمی به دنبال شناخت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، مشخصاً اثر کیفیت زندگی کاری، اعضای هیأت علمی است.

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری^۲ که برای نخستین‌بار به‌صورت مستقل در سال ۱۹۷۰ مطرح شد، نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی کاری افراد شاغل را بهبود بخشد و سعی می‌کند به نیازهای شاغلی که به نقش یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل تولید - مانند سرمایه - تنزل کرده و دچار ازخودبیگانگی شده، پاسخ دهد (ادهیکاری و گوتام^۳، ۲۰۱۰).

کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه‌ی مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸). این سازه به حوزه‌های مختلف عینی و ذهنی مسائل کارکنان می‌پردازد، به‌وسیله‌ی آن، اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود به‌وجود آمده است، در تصمیم‌هایی که به شغل‌هایشان به‌خصوص و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خوشنودی آن‌ها از کار بیش‌تر می‌شود، فشار عصبی ناشی از کار برای‌شان کاهش می‌یابد (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸).

1. Stephen et al.
2. Quality of Work Life
3. Adhikari and Gautam

کول و همکاران^۱، ۲۰۰۵؛ دانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۷). سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود، توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار توانمند برخوردار خواهد بود که از نشانه‌های آن می‌توان به تمایل همکاری با مدیریت، در بهبود عملکرد بیش‌تر نیروی کار نام برد (بهرام‌زاده و سراجی، ۱۳۸۶). در واقع، سازمان‌ها با اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری موجب اثربخشی خود می‌شوند.

از کیفیت زندگی کاری تعاریف متعددی توسط صاحب‌نظران ارایه شده است، از جمله آن «کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای است از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع غنی بودن مشاغل» (بودوان و هاسلس^۳، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از نتایج مثبت زندگی کاری برای فرد، سازمان و جامعه است (گانین و دسی^۴، ۲۰۰۵). گرین‌برگ و بارون^۵ (۱۹۹۸)، در تعریف کیفیت زندگی کاری، آن‌را یکی از فنون بهسازی سازمانی می‌دانند که از طریق انسانی و دموکراتیک کردن محیط کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، انجام کارکردهای سازمانی را بهبود می‌بخشد (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸). در تعریف کلی، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (مهدی‌زاده اشرفی و ایلیکا، ۱۳۸۸).

اهداف اساسی یک برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری اثربخش، بهبود شرایط کاری (به‌طور عمده از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی سازمان (از دیدگاه کارفرمایان) می‌باشد. نتایج مثبت برنامه‌ی یادشده به‌وسیله‌ی شماری از مطالعات پیشین حمایت شده است که شامل کاهش غیبت در سازمان، افزایش رضایت شغلی، ایجاد تعامل بین زندگی شخصی و زندگی کاری، ایجاد رقابت مفید و سازنده بین کارکنان، عملکرد، امنیت شغلی و اعتماد به مقامات بالاتر بیان شده است. (لاو^۶،

1. Cole et al
2. Dong et al.
3. Beaudoin & Hassles
4. Gangne & Desi
5. Greenberg & Barrone
6. Lau

۲۰۰۰؛ سراجی و درگاهی^۱؛ ۲۰۰۶؛ سیمون و همکاران^۲، ۲۰۰۸؛ چیونگ و کوم تانگ^۳، ۲۰۰۹؛ رویولا و همکاران^۴، ۲۰۰۹).

بنابراین، هدف برنامه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت خدمات از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و درگیر ساختن و مشارکت آنان در رابطه با کار، شرایط کار و محیط کارشان می‌باشد. امروزه، کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه‌ی مدیریت منابع انسانی و توسعه‌ی سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقای آن کلید اصلی موفقیت هر سازمانی به‌شمار می‌رود. آرمسترانگ می‌گوید: کیفیت زندگی کاری؛ یعنی، رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به‌دست می‌آید. او هم‌چنین می‌گوید: محققان بسیاری دریافته‌اند که کیفیت زندگی کاری شخصی، معمولاً تحت تأثیر تجربه‌ی کاری و انتظارات شغلی آینده‌اش قرار می‌گیرد (آرمسترانگ و همکاران^۵، ۲۰۰۷).

والتون^۶ هشت طبقه‌بندی اصلی را به‌عنوان چارچوبی برای تحلیل کیفیت زندگی کاری مشخص کرده است در ادامه به تشریح آن پرداخته می‌شود.

پرداخت منصفانه و کافی^۷: اشاره به پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیار اجتماعی و معیار کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار دارد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸).

محیط کار ایمن و بهداشتی^۸: اشاره به ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی دارد، از شرایط کلیدی که کارکنان می‌خواهند در پیوند با کار برقرار باشد، محیط دلپذیر، آسوده و امن، آزاد از عوامل خطرناک سم‌ها و مواد سرطان‌زا باشد (طوسی، ۱۳۷۹؛ رابینز^۹، ۱۹۹۸).

1. Saraji & Dargahi
2. Simon et al
3. Cheunge & Kum Tang
4. Royuela et al.
5. Armstrong et al.
6. Walton
7. Adequate and Fair Compensation
8. Safe and Healthy Work Conditions
9. Robbins

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۱: این مقوله اشاره دارد به فراهم کردن زمینه‌ی بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛ واگذاری دانش و مهارت جدید برای انجام کارهایی که در آینده به کارکنان واگذار می‌شود (سلمانی، ۱۳۸۴).

قانون‌گرایی در سازمان کار^۲: اشاره دارد به فراهم بودن زمینه‌ی آزادی سخن بدون وا همه از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی. این متغیر در قالب امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقای شغلی مطرح می‌شود (علی، ۱۳۸۶؛ مهدی‌زاده اشرفی و ایلیکا، ۱۳۸۸).

وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۳: اشاره دارد به نحوه‌ی برداشت (ادراک) کارکنان درباره‌ی مسئولیت اجتماعی در سازمان؛ احساس مسئولیت سازمان در برابر محیط و ارج نهادن مدیران سازمان به قوانین حاکم بر جامعه (علامه، ۱۳۷۸).

فضای کلی زندگی^۴: اشاره دارد به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است و فقدان فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی در محیط کار (رزالی، ۲۰۰۴).

یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^۵: اشاره به ایجاد جو و فضای کاری مناسب دارد که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند؛ وجود صراحت بین اشخاص و حمایت در میان کارکنان و این که کارکنان پیشرفت و حرکت به‌سوی بالا را حس کنند.

توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی^۶: به فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار اشاره دارد (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷).

-
1. Opportunity for Continued Growth and Security
 2. Constitutionalism in the Work Organization
 3. The Social Relevance of Work Life
 4. Total Life Settings
 5. Rezali
 6. Social Integration in the Work Organization
 7. Development of Human Capabilities

رضایت شغلی

رضایت شغلی^۱ یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان، رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند. بیش‌تر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی از عوامل گوناگون- چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری- سبب می‌گردد که فرد از شغلش راضی باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۸۱).

یکی از ابعاد مهم زندگی یک فرد شغل او است که بر دیگر جنبه‌های زندگی‌اش تأثیر مستقیمی دارد و رضایت و خوشنودی افراد از شغل‌شان نه تنها موجب موفقیت روزافزون در آن شغل می‌شود؛ بلکه اثراتی در روال عمومی زندگی آن‌ها خواهد داشت. از آنجا که رشد اعتلای هر جامعه بسته به افراد آن جامعه است، نتایج مثبت رضایت افراد از شغل‌شان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه‌ی آن‌ها خواهد شد. رضایت شغلی، مجموعه‌نگرش‌های مثبت فرد نسبت به شغلش بوده و به معنای دوست‌داشتن وظایف شغلی و شرایطی است که اشتغال در آن انجام می‌گیرد. رضایت شغلی به یک جهت‌گیری عاطفی فرد نسبت به نقش کاری که شخص در حال حاضر آن را انجام می‌دهد اشاره دارد (قادری، ۱۳۸۷). در واقع همان احساس خوش‌آیندی است که فرد از شغل خود دارد. این رضایت از تأثیر و تأثر عوامل مختلفی حاصل می‌شود و از سوی دیگر نبود آن اثرات بی‌شماری نظیر غیبت‌های مجاز و غیرمجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، بازنشستگی زودرس و... از خود برجا می‌گذارد که در نهایت کارآیی فرد و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد (فروغ‌زاده، ۱۳۸۳). رضایت شغلی نتیجه‌ی ادراک کارکنان از چگونگی برآورده شدن انتظارات مهم آن‌ها توسط شغل آن‌هاست. محققان، دو جنبه‌ی مهم برای رضایت شغلی در نظر گرفته‌اند: اول این که رضایت شغلی یک پاسخ احساسی به شرایط کار است و دوم این که رضایت شغلی را می‌توان از طریق چگونگی دست‌یابی به اهداف یا برآورده شدن انتظارات تعیین کرد (شللی و ناصر^۲، ۲۰۰۳). پژوهشگران به پنج بعد رضایت شغلی معرف خصوصیات

1. Job Satisfaction
2. Shelly & Nasser

برجسته‌ی شغلی اشاره می‌کنند که در صحنه‌ی رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند، این ابعاد، بر رضایت از پرداخت، برابری ادراکی افراد از حقوق و روش پرداخت اشاره می‌کند. رضایت از شغل که به جالب بودن شغل برای فرد، وجود فرصت‌های یادگیری و رشد از طریق کار دلالت دارد. رضایت از همکاران که به معنای میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از سرپرست که به توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند اشاره دارد و در نهایت رضایت از ترفیع که به دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت کارکنان دلالت می‌کند (خورشیدی و محسنی، ۱۳۸۹؛ فیضی، ۱۳۹۱).

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را می‌توان به سه دسته: عوامل سازمانی، عوامل مربوط به شغل و شخصی تقسیم کرد. عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: حقوق و پاداش، ترفیعات، سرپرستی، خط‌مشی سازمان و امنیت شغلی. عوامل شغلی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: حجم کلی کار، همکاران، محیط اجتماعی، نوع کار، استفاده از تخصص فرد، نوع شغل و وضوح نقش. عوامل شخصی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: عزت نفس، تحمل استرس، سطح تحصیلات و وراثت (فلاوندی، ۱۳۸۹).

امروزه، بیش‌تر تحقیقات تجربی که در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به‌طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند. اگرچه در بعضی از متون، کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی به‌عنوان 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. کیفیت زندگی کاری به‌مثابه‌ی هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط هرم) و رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. در نتیجه، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی و در رابطه‌ی مستقیم با آن قرار دارد (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷).

پیشینه‌ی تجربی پژوهش

تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف» صورت گرفت. نتایج نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی وجود دارند؛ بدین معنا که تنها از بعد یک پارچگی و انسجام اجتماعی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری به‌شمار می‌روند، تفاوت اندکی مشاهده گردید (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷). تحقیقی تحت عنوان «تبیین رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیر گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان» صورت گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین کل مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸). تحقیق دیگری با عنوان «رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با میزان بهره‌وری مدیریت بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان تهران» صورت گرفت. نتایج به‌دست آمده از این پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری مدیریت رابطه‌ای معنادار وجود دارد (طیبی و همکاران، ۱۳۸۷). تحقیقی نیز با عنوان «عوامل انگیزشی و تأثیر آن بر سازگاری و رضایت شغلی اساتید دانشگاه» صورت گرفت و نتایج آن نشان داد که هفت عامل انگیزشی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی و سازگاری شغلی دارد؛ ولی هیچ رابطه‌ی معناداری از نظر جنسیت یا دوره‌ی تصدی با رضایت شغلی دیده نشد (تام لونسون و وینستون^۱، ۲۰۱۱). تحقیقی دیگر در سال ۲۰۰۷ در ۱۰۰ سازمان فرانسه به‌منظور بررسی کیفیت زندگی کاری صورت گرفت که نتایج نشان داد که کارکنان راضی در محیط کار با علاقه‌ی بیش‌تری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند و منجر به افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان می‌شوند (بالو و همکاران^۲، ۲۰۰۷). تحقیقی که در سال ۲۰۰۴ در کانادا به‌منظور بررسی رضایت شغلی و فشار روانی صورت گرفت نشان داد که کارکنان راضی در محیط کار فشار روانی کم‌تری را تجربه می‌کنند (الیت و همکاران^۳، ۲۰۰۴). در سال ۲۰۰۸ پژوهشی در اروپا در رابطه با سلامت و بهره‌وری مدیریت اجرا شد و نتایج آن نشان داد که سبک زندگی کاری

1. Tomlinson & Winston
2. Ballou et al.
3. Elit et al.

به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی در محیط کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد (کریستن^۱، ۲۰۰۸).

جدول ۱. متغیرها و گویه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری

ابعاد	متغیرها	گویه‌ها
کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه	۱. حقوق دریافتی شما در سازمان با معیارهای مورد نظرتان مطابقت دارد؟ ۲. نظام پرداخت حقوق کارکنان با پرداخت حقوق مشاغل دیگر سازگاری دارد؟ ۳. از میزان حقوق دریافتی خود در سازمان رضایت دارید؟ ۴. حقوق دریافتی شما از سازمان متناسب با مخارج زندگی است؟ ۵. حقوق شما به‌موقع پرداخت می‌شود؟
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۱. از شرایط فیزیکی در محیط کار خود رضایت دارید؟ ۲. محیط کار شما از نظر ایمنی و بهداشتی مورد رضایت می‌باشد؟ ۳. در محیط کار خود از آرامش نسبی برخوردار هستید؟
	تأمین فرصت رشد	۱. در سازمان امنیت شغلی دارید؟ ۲. شغل شما امکان رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه را برایتان فراهم می‌کند؟ ۳. در محیط کاری تان امکان به‌کارگیری مهارت‌های آموخته‌شده برای شما فراهم می‌باشد؟ ۴. شغل شما امکان به‌کارگیری دامنه‌ی وسیعی از مهارت‌ها را فراهم می‌آورد؟

1. Kirsten

ادامه‌ی جدول ۱. متغیرها و گویه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری

۱. کارکنان امکان بیان نظرات خود را بدون ترس و وا همه از مسئولان سازمان دارند؟ ۲. نحوه رفتار و برخورد مسئولان سازمان با کارکنان منصفانه است؟ ۳. روش مدونی برای اظهارنظر یا شکایات در سازمان برای کارکنان فراهم می‌باشد؟ ۴. مقررات مربوط به ارتقای کارکنان رضایت‌بخش است؟ ۵. مسائل و مشکلات کارکنان برابر اصول و قوانین بررسی و حل می‌شود؟	قانون‌گرایی در سازمان	کیفیت زندگی کاری
۱. مسئولان سازمان به قوانین حاکم بر جامعه ارج می‌نهند؟ ۲. مسئولان سازمان به قوانین حاکم بر سازمان عمل می‌کنند؟ ۳. معتقد به تصمیمات منصفانه مسئولان در برابر مشکلات هستید؟	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	
۱. شغل شما مانع انجام مسئولیت خانوادگی می‌شود؟ ۲. شغل شما مانع ایفای سایر نقش‌های اجتماعی تان در زندگی غیر کاری می‌شود؟ ۳. شغل شما مانع از اوقات فراغت مورد نیاز می‌شود؟ ۴. شغل شما امکان ادامه تحصیل یا افزایش توان علمی را برای شما فراهم می‌کند؟	فضای کلی زندگی	
۱. همکاران شما در سازمان به هم‌دیگر اعتماد دارند؟ ۲. کارکنان در مواقع لزوم مورد حمایت همکارانشان قرار می‌گیرند؟ ۳. در سازمان شما کارها و وظایف براساس رعایت سلسله‌مراتب اداری انجام می‌شود؟ ۴. معتقد به منصفانه‌بودن تصمیمات مسئولان خود در مورد زیردستان هستید؟	یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی	

ادامه‌ی جدول ۱. متغیرها و گویه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری

۱. شغل شما امکان یادگیری مهارت‌های جانبی را فراهم می‌آورد؟ ۲. امکان دسترسی به اطلاعات لازم و مربوط به کارتان برای شما فراهم است؟ ۳. امکانات کتابخانه و سایت اینترنتی برای دسترسی به اطلاعات مربوط به رشته تخصصی شما فراهم و مساعد است؟ ۴. اعضای هیأت علمی این دانشگاه همیشه بهترین عملکرد را از خود نشان می‌دهند؟	توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	کیفیت زندگی کاری
---	---------------------------	------------------

جدول ۲. متغیرها و گویه‌های مربوط به رضایت شغلی

ابعاد	متغیرها	گویه‌ها
رضایت شغلی	ویژگی‌های شغلی	۱. شغل و کار من در سازمان محترمانه است. ۲. برای انجام کارم، لازم است تا بالاترین قابلیت‌های خود را به کار گیرم. ۳. کار و عملکرد من برای سازمان کاملاً سودمند است. ۴. من در انجام کارها و وظایفم آزادی عمل مورد نیاز را دارم. ۵. در حیطه‌ی کاری خودم استقلال و حق تصمیم‌گیری کافی دارم. ۶. حقوق و پاداش سازمان از سازمان‌های دیگر بهتر و رضایت بخش‌تر است.
	رشد و ارتقا	۱. در سازمان فرصت‌های خوبی برای رشد و ارتقا وجود دارد. ۲. معیارهای ارتقا در سازمان شفاف، مستند و منصفانه است. ۳. ارتقا براساس توانایی‌ها و شایستگی‌ها و به‌صورت عادلانه انجام می‌گیرد. ۴. سازمان معمولاً به رشد شخصیت و تقویت اعتماد به نفس افراد توجه کافی می‌کند.

ادامه‌ی جدول ۲. متغیرها و گویه‌های مربوط به رضایت شغلی

۱. احساس مسئولیت و دلسوزی کافی نسبت به کارشان دارند. ۲. در انجام کارها سرعت لازم را دارند. ۳. همکاران من برانگیزاننده هستند. ۴. احترام لازم را به من و سایر همکاران می‌گذارند. ۵. اطلاعات و دانسته‌های تخصصی خود را در اختیار همکارانی که به آن نیاز دارند، قرار می‌دهند. ۶. همکاران به رشد و توسعه‌ی هم‌دیگر کمک می‌کنند.	همکاران	
۱. با همکارانم تداخل وظایف و مسئولیت ندارم. ۲. هم‌آهنگی و همکاری بین گروه‌ها و واحدهای کاری به اندازه‌ی کافی وجود دارد. ۳. به پیشنهادات منطقی من در مورد انجام بهتر کار یا رفع مشکلات سازمان رسیدگی می‌شود. ۴. کار در این سازمان برای من الهام‌بخش بوده و دست‌آوردهای زیادی برای من داشته است. ۵. من در هر حال نگران سرنوشت سازمان هستم و برای موفقیت آن بیش‌ترین تلاش خودم را می‌کنم. ۶. محیط کاری من امن، آرام و دوستانه است.	سازمان و ساختار محل کار	

سؤالات پژوهش

سؤال کلی

آیا بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟

سؤالات فرعی

- آیا بین مؤلفه‌ی پرداخت منصفانه و کافی و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟

- آیا بین مؤلفه‌ی محیط کار ایمن و بهداشتی و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مؤلفه‌ی تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مؤلفه‌ی قانون‌گرایی در سازمان و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مؤلفه‌ی وابستگی اجتماعی زندگی کاری و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مؤلفه‌ی فضای کلی زندگی و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مؤلفه‌ی یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین مؤلفه‌ی توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و میزان رضایت شغلی هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری مورد نظر شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه‌ی مورد نظر با توجه به حجم جامعه‌ی آماری، از فرمول کوکران استفاده شده است (سرای، ۱۳۸۲). از روش‌های آمار استنباطی، آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها به منظور بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دو پرسش‌نامه استفاده شده است:

۱. پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری: که گویه‌های مربوط به مؤلفه‌های اصلی کیفیت زندگی کاری براساس مدل والتون (۱۹۷۳) شامل مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی سؤال‌های، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کار، فضای کلی زندگی، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی می‌باشد. مقادیر ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری برابر با $\alpha = 0.92$ به دست آمد.

۲. پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی: این پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته بوده و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است که با ۲۲ گویه رضایت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقادیر ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی برابر با $\alpha = 0.88$ به دست آمد. مقادیر ضرایب پایایی نشان می‌دهد که ابزار جمع‌آوری اطلاعات توانایی لازم را برای سنجش متغیرهای پژوهش دارد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در جدول (۳) ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز ($r = 0.51$) رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی ($r = 0.21$)، محیط کار ایمن و بهداشتی ($r = 0.40$)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ($r = 0.29$)، قانون‌گرایی در سازمان کار ($r = 0.63$)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ($r = 0.43$)، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی ($r = 0.49$) و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی ($r = 0.35$) با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی متقابل بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

رضایت شغلی		
۰/۵۱	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۲۱	همبستگی پیرسون	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۰۳	سطح معناداری	
۰/۴۰	همبستگی پیرسون	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۲۹	همبستگی پیرسون	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۰۰۲	سطح معناداری	
۰/۶۳	همبستگی پیرسون	قانون‌گرایی در سازمان کار
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۴۳	همبستگی پیرسون	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
-۰/۳۲	همبستگی پیرسون	فضای کلی زندگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۰/۴۹	همبستگی پیرسون	یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۳۵	همبستگی پیرسون	توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
N:110 p<0.05		

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در جدول (۴) ارائه شده است:

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R ²	β	ρ
پرداخت منصفانه و کافی	رضایت شغلی	۰/۳۷	-۰/۱۶	۰/۲۱
محیط کار ایمن و بهداشتی			۰/۱۲	۰/۰۹
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم			-۰/۰۹	۰/۰۲
قانون‌گرایی در سازمان کار			۰/۶۳	۰/۰۰۰
وابستگی اجتماعی زندگی کاری			۰/۱۹	۰/۰۱
فضای کلی زندگی			-۰/۰۰۶	۰/۱
یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی			۰/۴۲	۰/۰۴
توسعه قابلیت‌های انسانی			۰/۱۵	۰/۱۹

با توجه به معادله رگرسیون چندمتغیری:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

مقدار R² نشان می‌دهد که ۳۷ درصد از پراکندگی (واریانس) متغیر رضایت شغلی توسط یک ترکیب خطی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود. ضرایب β (ضرایب رگرسیون) بیانگر آن است که قانون‌گرایی در سازمان کار (β=۰/۶۳)، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی (β=۰/۴۲) و وابستگی زندگی اجتماعی (β=۰/۱۹) پیش‌بینی‌کننده‌های میزان رضایت شغلی به‌شمار می‌روند. هم‌چنین ضرایب β با توجه به سطح معناداری نشان می‌دهد که پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی توان پیش‌بینی متغیر وابسته (رضایت شغلی) را ندارند.

نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل سؤال کلی پژوهش نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این نتایج بیانگر آن است

که وجود مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری سبب می‌شود که اعضای هیأت علمی دانشگاه، کار در سازمان را مفید و رو به رشد بدانند، از کار در سازمان احساس آرامش و رضایت کنند، از ادامه‌ی کار و استمرار درآمد خود در سازمان خاطر جمع شوند، کار در سازمان به آن‌ها احساس لیاقت و شایستگی دهد و نسبت به همکاران خود احساس مسئولیت‌پذیری و دلسوزی کافی داشته باشند؛ همچنین می‌توان شاهد بود که اعضای هیأت علمی از فضای فیزیکی و ابزارهای لازم برای انجام وظیفه رضایت داشته باشند و حس کنند که محیط کاری آن‌ها امن، آرام و دوستانه است. میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه‌ای مثبت وجود دارد؛ بلکه کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی نیز اثری مثبت می‌گذارد. در مطالعه و بررسی کنکلین^۱ (۲۰۰۸) مشخص شد که بین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی و رضایت کاری و گرایش به تغییر آن‌ها رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

تجزیه و تحلیل سؤال‌های فرعی پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌ی پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این نتایج، با یافته‌های رضایی فرزانه (۱۳۸۰)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸) و لاولر و همکاران^۲ (۲۰۰۷) هم‌سو می‌باشد؛ چرا که آن‌ها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی رسیدند. رضایی گزارش کرد که بین پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش شهبازی و همکارانش نشان داد که بین پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یک‌پارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. لاولر و همکارانش بیان کردند که محیط کار ایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه و کافی و امنیت مداوم تأثیر مثبتی بر تعهد

1. Conklin

2. Lawler et al.

سازمانی دارند. بنابراین، در سازمان نظام پرداختی و حقوق دریافتی باید با معیارهای مورد نظر اعضای هیأت علمی و پرداخت‌های حقوق مشاغل دیگر سازگاری و مطابقت داشته باشد، تا از نظام پرداختی سازمان عدالت درون سازمانی استنباط شود، سازمان در تصمیم‌گیری با استناد به قانون، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی سازمان را مد نظر قرار دهد، تا مورد تعرض و انتقاد کسی قرار نگیرد. سازمان می‌تواند با تدارک فرصت‌های رشد از طریق سامانه‌ی کارراه‌ی شغلی، مسیر پیشرفت شغلی، شرایط ارتقا و حرکت کارکنان را در این مسیر مشخص نماید. به گونه‌ای که فرد بتواند مسیر آینده‌ی شغلی خود را در ذهن تصور نماید. هم‌چنین لازم است سازمان گام‌هایی حمایتی را در جهت تضمین امنیت برای افراد بردارد. در مورد توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی، استفاده از طیف وسیعی از مهارت‌ها موجب خودگردانی و خودکنترلی کارکنان سازمان خواهد شد، در نتیجه، سازمان می‌تواند از اثرات مثبت آن بهره‌برداری نماید. هم‌چنین در سازمان با نظر خواهی از اعضای هیأت علمی و به کار بستن و استفاده از نظرات کارشناسی آنان برای حل مشکلات موجب خواهد شد که آنان ادراکات مناسبی از مسؤولیت اجتماعی در سازمان را داشته باشند و برای مشکلات بتوانند راه‌حل‌های اصولی و کارشناسی شده ارایه نمایند و در نهایت مدیران باید با ایجاد جو مناسب کاری، محیط کاری بهداشتی و ایمنی با شرایط استاندارد بالا و عواملی از این قبیل، به ادراکات یا برداشت اعضای هیأت علمی از محیط سازمانی و نقش و تصویری که کارکنان از دانشگاه در ذهن دارند، توجه داشته باشند؛ زیرا قضاوت‌های متخصصان در مورد شرایط عینی و قابل مشاهده‌ی سازمانی تابع برداشت‌ها و تفسیرشان از محیط‌های سازمانی است که این امر می‌تواند رضایت شغلی آنان را شکل دهد. بنابراین، مایه‌ی انگیزش کارکنان فرهیخته، کار بامعنا، مؤثر، با جاذبه و چالش آفرین می‌باشد.

بنابراین، کیفیت زندگی کاری یکی از موارد مهمی است که هر سازمان باید آن را مورد سنجش قرار دهد، به خصوص، هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان‌تر می‌شود. تلاش‌هایی که به‌منظور کیفیت زندگی کاری صورت گرفته است، نتایج مثبتی را نه تنها در زمینه‌ی بهداشت روانی سازمان؛ بلکه در زمینه‌ی مشارکت سازمانی و بهره‌وری اقتصادی به ارمغان آورده است. بسیاری از روش‌هایی که جهت مشارکت کارکنان مطرح می‌شود، می‌تواند در حل مشکلات و بهبود روابط داخل سازمان

کاربرد داشته باشد؛ اما بهبود روحیه و افزایش رضایت شغلی می‌تواند جامع‌تر و پایدارتر باشد. چنین می‌نماید که بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کار معنادارتری هستند. برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری شامل بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر معادله‌ی مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهند.

درنهایت می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که هرگاه دانشگاه تمهیداتی مناسب در زمینه‌ی پاداش‌های مادی و غیرمادی فراهم آورد و تدوین و اجرای استانداردهایی را در رابطه با امور ایمنی و بهداشتی، امنیت شغلی، زمینه‌های ارتباطی مناسب با مدیران و مسئولان، برقراری اعتماد متقابل تدوین و اجرا نماید زمینه‌هایی را برای استفاده‌ی بهینه از توانایی‌ها و مهارت‌های اعضای هیأت علمی طراحی کند، می‌توان در دانشگاه شاهد بود که اعضای هیأت علمی میزان پرداخت دانشگاه را بهتر از دیگر سازمان‌ها بدانند و با توجه به مسئولیتی که در دانشگاه برعهده دارند از پرداخت آن راضی بوده و از میزان مسئولیتی که به آن‌ها داده شده است رضایت داشته باشند و انجام این مسئولیت برای دانشگاه خوش آیند می‌باشد. از اهمیت رضایت شغلی در هیچ سازمانی نمی‌توان چشم‌پوشی کرد؛ زیرا با رضایت شغلی و نگرش مثبت فرد به شغلش می‌توان سازمان را در جهت اهداف خود پیش برد. سازمان‌های امروزی - از جمله دانشگاه‌ها - از این قاعده مستثنی نبوده و با توجه به این که ارباب رجوع دانشگاه‌ها نیز قشر باسواد جوامع می‌باشند؛ لذا، توجه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تا نسبت به ارباب رجوع پاسخ‌گو باشند، باید در زمره‌ی بالاترین اهداف دانشگاه‌ها قرار می‌گیرد که رسیدن به این هدف در سایه‌ی توجه به کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه میسر می‌گردد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر ارایه می‌گردد:

- برای تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی، عامل کارآیی در پرداخت‌ها به‌نحوی در نظر گرفته شود که تابعی از میزان عملکرد کیفی و کمی اعضای هیأت علمی باشد.
- در راستای رشد و توسعه‌ی توانایی فردی، لازم است که زمینه‌های مساعد و مناسب مربوط به ارایه‌ی فرصت‌های مطالعاتی، کارگاه‌های آموزشی و شرکت اعضای هیأت علمی در سمینارها و کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی و انجام حمایت‌های لازم در این راستا مدنظر باشد.

- محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان به‌ویژه اعضای هیأت علمی است. بدین‌منظور، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار نظیر: روشنایی، وسایل سرمایشی و گرمایشی به تناسب فصول سال و نیز توجه به نظرات اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی و ساعت برگزاری می‌تواند به این مهم کمک کند.
- فراهم نمودن زمینه‌ای که اعضای هیأت علمی بتوانند آزادانه و بدون هیچ‌گونه ترس و واهمه‌ای نظرات خود را درخصوص امور مربوط به دانشگاه بیان نمایند تا بدین‌صورت دانشگاه بتواند از توانمندی‌های اعضای هیأت علمی در ارایه‌ی راه کارهای مناسب برای برخورد و حل مشکلات استفاده نماید.
- فراهم نمودن زمینه‌ای که اعضای هیأت علمی در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی نمایند و از هرگونه کاری که احساس استقلال اعضای هیأت علمی را محدود می‌سازد، باید دوری جست.
- مسوولان دانشگاه امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه‌ی طراحی و برنامه‌ریزی و اختیار تصمیم‌گیری از حوزه‌ی عملیاتی مربوط را برای اعضای هیأت علمی فراهم سازند، تا آن‌ها بتوانند به توسعه‌ی قابلیت‌های خود بپردازند.
- انسجام اجتماعی یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی است که از طریق فراهم کردن امکانات لازم برای تدریس و حمایت از آنان توسط همکاران‌شان و مسوولان دانشگاه می‌توان در جهت بهبود این عامل گام مهمی برداشت.

فهرست منابع

- اعرابی، سیدمحمد و فیاضی، محمد (۱۳۸۷). متدولوژی تدوین و جاری‌سازی استراتژی توانمندسازی منابع انسانی بر بستر فرهنگی ایران، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ش ۱.
- بختیاری نصرآبادی، حسنعلی؛ رجایی‌پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی؛ طاهرپور، فاطمه و پرتویی، محمد. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، ش ۹، پیاپی ۳۳.
- بهرام‌زاده، حسینعلی و سراجی، شهرزاد (۱۳۸۶). نقش منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه‌ی پایدار، مجله‌ی مدیریت، ش ۶۵.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهر تاکستان، فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۳، ش ۳.
- خورشید، صدیقه و محسنی، زهرا (۱۳۸۹). مطالعه‌ی تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهر گرگان، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت، سال ۳، ش ۷.
- رمضانی فرزانه، طوبی (۱۳۸۰). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان‌های عادی دخترانه و پسرانه‌ی ناحیه‌ی ۱ و ۲ شهرستان همدان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- سرای، حسن (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری تحقیق، تهران: انتشارات سمت.
- سلمانی، داود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود در رفتار سازمانی، تهران: دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران.
- شریف‌زاده، فتاح و خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران‌خودرو ایران‌دیزل، پژوهش‌های مدیریت، سال ۲، ش ۳.
- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین و ثنایی‌پور، هادی (۱۳۸۸). تبیین رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه‌ی مدیریت دولتی، دوره‌ی ۱، ش ۳.
- طیبی، سیدجمال‌الدین؛ نصیری‌پور، امیراشکان؛ گوهری، محمودرضا و علیزاده، فرشته (۱۳۸۷). رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با میزان بهره‌وری مدیریت بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان تهران، فصلنامه‌ی مدیریت سلامت، دوره‌ی ۱۱، ش ۳۴.

- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۹). مشارکت و مدیریت مشارکت‌جو (نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها)، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- علامه، سیدمحسن (۱۳۷۸). توسعه‌ی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی و تعیین تأثیر پرتندگی روانی، رساله‌ی دکترا، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
- علی، حسن (۱۳۸۶). بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ عابدی جعفری، حسن و مهدوی، موسی (۱۳۸۷). طراحی و تبیین الگوی توسعه‌ی منابع انسانی (استادان دانشگاه) مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ۱، ش ۱.
- فروغزاده، سیمن (۱۳۸۳). بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه‌ی موردی شهر زاهدان، مجله‌ی علوم اجتماعی دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، دوره ۱، ش ۴.
- فیضی، کاوه (۱۳۹۱). پیش‌بینی مؤلفه‌های رضایت شغلی بر اساس ابعاد رهبری معنوی و فضای اخلاقی کار (مطالعه‌ی موردی کارکنان دانشگاه ارومیه)، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- قادری، زهرا (۱۳۸۷). اثر خویش‌پنداری شغلی و سطح نیازمندی‌ها بر رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستان‌های منطقه‌ی ۹ آموزش و پرورش شهر تهران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، رشته‌ی مشاوره‌ی دانشگاه علامه طباطبائی.
- قلاوندی، حسن (۱۳۸۹). تحلیل روابط بین کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی شمال غرب کشور، رساله‌ی دکترا، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- کلدی، علی‌رضا و عسگری، گیتا (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه‌ی علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، ش ۱۸.
- مهدی‌زاده اشرفی، علی و ایلیکا، حسین‌علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون، فصلنامه‌ی مدیریت، سال ۷، ش ۲۰.

موغلی، علی‌رضا؛ حسین‌پور، اکبر و حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد کاری کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش تهران، *نشریه‌ی مدیریت دولتی*، دوره‌ی ۱، ش ۱.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۳). *مبانی مدیریت منابع انسانی*، تهران: نشر یسپرون.

میرکمالی، سیدمحمد و نارنجی‌ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، *فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ش ۴۸.

Adhikari, D. R. and Gautam, D. K. (2010). Labor Legislations for Improving Quality of Work Life in Nepal, *International Journal of Law and Management*, 52 (1): 40-53.

Armstrong , D. J.; Schneider, R.; Cynthia. k and Myria, A. W. (2007). Advance Mint , Vocuntary Turn Over and Woman In IT: A Cognitive Study Of Work – Family Conflict , *Information and Management*. 44.

Ballou, B., Norman H., Goodwin, N. (2007). Quality of Work Life. *Strategic Finance*; 89 (4).

Beaudoin, L. E and Hassles. E. (2003). Their Importance to Nurses Quality of Work Life, *Nursing Economics* 21: 106-113.

Cheunge, F. Y. L. and Kum Tang, C. S. (2009). Quality of Work Life as a Mediator Between Emotional Labor and Work Family Interference, *Journal Business Psychology* 24: 245-255.

Elit, L.; Trim, K.; Mand-Bains, I. H.; Sussman, J. and Grunfeld, E. (2004). Job Satisfaction, Stress & Burnout Among Canadian, *Gynecologic Oncology*, 94: 134–139.

Gangne, M. and Desi,E.L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation, *Journal of Organization Behavior*, 26 (4): 331-362.

Cole. D.; Rabson, C., Lynda, S.; Charles, L. and Mc.Guire, W. (2005), Quality of Working Life Indicators in Canadian Health Care Organization: A Tool for Healthy, Health Work Places, *Society of Occupational*, 55 (1), 54-59.

Conklin, M. H. (2008) *An Examination of Pharmacy Faculty Quality of Work Life: Work Satisfaction, Turnover Intentions, and Self-Efficacy*, M. S. Dissertation, Duquesne University.

Dong, J. L.; Anusorn, S. and Sirgy, M. J. (2007). Further Validation of a Need-Based Quality of Work-Life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners, *Applied Research Quality Life*. 2, 273-287.

Kirsten W. (2008). Health and Productivity Management in Europe, *International Journal of Workplace Health Management*; 1 (2):136-44.

Lau, R. S. M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An ad Hoc Investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model, *International Journal of Service Industry Management*, 11 (5): 422-437.

Lawler, J.; Chan Huang, T. and Yilei, C. (2007) The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention, *Social Behavior and Personality*, 35 (6),735-750.

- Mayer, A. (2008). Review Confirms Work Place Counseling Reduces Stress. **British medical Journal**. 322: 637.
- Rezali.m. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment: A Cases Study.
- Robbins, S. P. (1998). **Management Concepts and Applications**, 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Royuela, V; Jordi, L. T. & Jourdi, S. (2009). Result of Quality of Work Life Index in Spain a Comparison of Survey Result and Aggregate Social Indicators, **Social Indicators Research**, 90: 225-241.
- Saraji, G. N. and Dargahi, H. (2006). **Study of Quality of Work Life (QWL)**, Iranian Journal Public Health, 35 (4): 8-14.
- Shelly, G. H & Nasser, L. (2003). Teacher Reaction Job Satisfaction in a Year –Round School, **Journal Educational Leadership**, 60: 65-89.
- Shuler, R. and Jackson , S. (2001). HR Issues and Activities in mergers and Acquisitions , **European Management Journal**: 239-253.
- Simon, L. D.; Salvador, G.; Garmen, C. and shay, S. T. (2008). Predictors of Quality of Works and Poor Health Among Primary Health-Care Personal in Catalonia, **International Journal of Health Care Quality Assurance**, 21 (2): 203-218.
- Stephen,B; Milling Ton, A. & Ray Ton, B. (2007). The Contribution of Corporate Social Responsibility Toro Gains Atonal Commitment. **Journal Of Human Resource Management**. 14 (2): 365-374.
- Tomlinson, J. C. & Winston, B. E. (2011). Romans 12 Motivational Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit, Christian Higher Education. **Philadelphia**. 10: 45.