

## شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۳/۳۰

اکرم علیمردانی<sup>۱</sup>، بیژن عبدالهی<sup>۲</sup>، شهره حسین‌پور طولازدهی<sup>۳</sup>

از صفحه ۱۰۷ تا ۱۲۶

### چکیده

این مقاله با هدف شناسایی و اولویت‌بندی کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین و طرح این سؤال اصلی که کدام‌یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح است؟ به تحلیل و تبیین موضوع پژوهش پرداخته است. روش اجرای این تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی، روش نمونه‌گیری آن تصادفی ساده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین به تعداد ۶۰۰ نفر با حجم نمونه ۲۴۸ نفر که با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده، است. به منظور حصول اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه، گویه‌ها به افراد صاحب‌نظر در رابطه با موضوع مورد مطالعه (اساتید رشته‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی) ارائه شد. نتایج آلفای کرونباخ نشان داد که ابزار سنجش با ضریب ۰/۹۴ از پایایی بالایی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری کلموگروف اسمیرنوف و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است. نتایج نشان داد که متغیر رعایت عدالت در پرداخت در اولویت اول، امکان پیشرفت و رشد در اولویت دوم و اختیارات و مشارکت کارکنان در اولویت سوم قرار دارد. متغیرهای سرپرستی مناسب، بازخورد، جنبه‌های فیزیکی شغل، ارزشمند بودن شغل، جدول زمانی کار، حقوق و مزایا و عدالت در واگذاری نقش در اولویت‌های بعدی قرار دارند و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین جنسیت و وضعیت تأهل با کیفیت زندگی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، ولی بین سطح تحصیلات و کیفیت زندگی رابطه مستقیمی وجود دارد.

### کلید واژه‌ها

کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی، جنبه‌های فیزیکی شغل، عدالت در واگذاری نقش، دانشگاه علوم انتظامی امین.

۱ - عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی، AK.AL\_2010@YAHOO.COM

۲ - عضو هیات علمی دانشگاه خوارزمی

۳ - دانشجوی دکتری دانشگاه خوارزمی



## مقدمه

دانش و خرد فردی و جمعی، شاخصه اصلی توسعه یافتگی انسان‌ها و عنصر اساسی و حیاتی توسعه نظام‌های اجتماعی است و در نهایت این خرد جمعی است که ظرفیت توسعه سیستم را تعیین می‌کند. در یک فرایند تغییر و تحول برای رسیدن به سازمان متحول، پیشرو و در عین حال خلاق و پویا که اهداف فردی و سازمانی از هم قابل تشخیص نباشد، بایستی بر دانش و مدیریت آن تکیه کرد. اگر بپذیریم که مهم‌ترین ثروت یک سازمان، انسان‌ها هستند و اگر این مطلب واقعیت داشته باشد که کارکنان هر سازمان، تعیین کننده‌ترین عامل برای بقا، توسعه و تعالی آن سازمان هستند. پس باید گفت که خلق بهترین شرایط و بیشترین بهره‌وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان، حتی در بدترین شرایط از لحاظ محدودیت منابع انسانی است (آقایی، ۱۳۸۵، ص ۴۶). در واقع آنچه امروزه برای سازمان‌ها در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح است، مسأله نگهداری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد، چرا که نیروی انسانی ماهر و متخصص، منبع عظیمی از سرمایه انسانی در سازمان است. تئودور شولتز (۱۹۸۰) با طرح نظریه سرمایه انسانی گواهی بر این مدعا است که اختصاص هزینه در امر آموزش و توجه به نیروی انسانی، سرمایه‌گذاری برای آینده هر جامعه‌ای است (مدرس، ۱۳۸۷). بنابراین به منظور افزایش بهره‌وری منابع انسانی، توجه به عوامل افزایش دهنده انگیزه یکی از مهمترین اهداف مدیریت منابع انسانی است که در این راستا پرداختن به مؤلفه‌های «کیفیت زندگی کاری» (QWL) منابع انسانی یکی از رویکردهای مورد توجه است (چان و اسمیت، ۲۰۰۰).

کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود. به این معنی که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورد می‌شود (سعادت، ۱۳۸۵، ص ۵۴). کیفیت زندگی کاری از نظر کامینگز، عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی. با استفاده از این تعریف، کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه‌ی کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای

فرد تأکید دارد (سلمانی، ۱۳۸۴، ص ۱۶-۱۷) و از طرف دیگر می‌توان گفت که فرایند تصمیم‌گیری مشترک، شامل همکاری و سازش متقابل میان مدیریت و کارکنان است و هدف آن تغییر شرایط کار به گونه‌ای است که کارکنان مشارکت بیشتری در کار داشته باشند و منافع بیشتری از شغل سازمانی کسب کنند. اگرچه این موضوع که چگونه این حالت تحقق می‌یابد و این نکته که کیفیت زندگی کاری بهتر چیست، تا کنون به‌وضوح مشخص نشده است (شیفن، ۱۹۸۷، ص ۶۸۳).

کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه ابداع شد و بر اساس تحقیقات اریک تریست و همکارانش در دانشکده تلوپستاک در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت. تحقیقات یاد شده، بُعد فنی-انسانی سازمان‌ها را بررسی و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کردند که باعث به وجود آمدن سامانه‌های تکنیکی-اجتماعی (سوسیوتکنیکال) مربوط به طراحی شغل شد (نجمی، ۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری طی دهه شصت به ایالات متحده آمریکا رسید و برعکس اروپا، نوع این متغیر، پیچیده‌تر بود و به جای روش واحد از شیوه‌ها و نگرش‌های متنوعی استفاده شده است. در این زمینه اقدامات پیشگامانه رابرت فورد درباره مشاغل غنی شده در شرکت پست و تلگراف آمریکا منجر به ایجاد و به کارگیری فعالیت‌های غنی‌سازی شغل در بخش خصوصی و دولتی شد. هدف عمده در این گونه فعالیت‌ها، توسعه انگیزش کارکنان از طریق ارایه مشاغل چالش برانگیز بود. یعنی مشاغلی که در سطح بالاتری از منزلت، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی را در مورد نتایج ارایه می‌دهند. به تدریج QWL فراتر از مشاغل انفرادی رفت و اشکال گروهی کار و مشخصات محیط کار مؤثر بر رضایت‌مندی و بهره‌وری کارکنان از قبیل سامانه پاداش‌دهی (نحوه پرداخت حقوق و دستمزد)، جریان کار سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی کار را نیز در بر گرفت. چنین توجه گسترده‌ای منتج به دامنه وسیع‌تر در مقایسه با عامل محدود غنی‌سازی شغلی در مراحل اولیه کیفیت زندگی کاری شد و توجه صرف به تک تک کارکنان را معطوف به گروه‌های کاری در زمینه‌ی وسیع‌تر قرار داد. از طرف دیگر چنین توسعه‌ای در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، بُعد کارایی سازمان را نیز به آنچه که پیش‌تر بُعد اساسی از ابعاد روابط انسانی به شمار می‌رفت، اضافه کرد (رضاییان، ۱۳۸۴).



یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان است. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. به دلیل فقدان شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است. کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله‌ی انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود.

شاخص‌های بهبود کیفیت زندگی کاری عبارتند از:

- ۱- خشنودی یا رضایت از کار؛
- ۲- مشارکت در کار (مانند حق اظهارنظر)؛
- ۳- کاهش حوادث و سوانح در کار؛
- ۴- حق انتخاب (مانند شغل، سرنوشت، تأثیرگذاری و...).

کیفیت زندگی کاری پایین یعنی این که کارمند شغلش را تنها به عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی می‌داند و کارمندی با چنین تفکر، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند و برای جبران کمبودها مجبور هستند تا دست به کارهای دیگری نیز بزنند. افراد وقتی می‌توانند با تمام وجود به سازمان خود خدمت کنند که نیازهای شخصی و خانوادگی آنان به طور نسبی ارضاء شود. به عبارت دیگر، نفع فردی و جمعی باید هر دو در یک مسیر و در یک جهت باشند (قاسمی، ۱۳۷۹).

انگیزه در کار، وسیله به حرکت درآوردن شخص است. آدمی بدون انگیزه نمی‌تواند کاری را به پایان برساند و هدفی را دنبال کند. انگیزه، قدرت ابداع بالقوه و نهفته در فرد را فعال می‌کند، توجه و به کارگرفتن انگیزه، ساده‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظیفه مدیریت است. انگیزش نوعی تنش درونی است و به‌کارگیری آن تنش را کاهش می‌دهد. توجه به کیفیت زندگی کاری از جمله کارهایی است که می‌توان از طریق آن، انگیزش در کارکنان سازمان را افزایش داد. مازلو برای نیازهای انسانی، سلسله مراتبی

قائل است که بر مبنای آن هرگاه نیاز سطح پایین ارضاء شود، نیازهای سطح بعدی نیز فعال می‌شوند، بدین ترتیب نیازها در افراد در حال تغییر و تحول هستند. در پی ارضای نیازهای فیزیولوژیک در انسان، نیازهای ایمنی و پس از آن، نیاز مقبولیت اجتماعی فعال می‌شود. بیشتر محققان توافق دارند که یکی از نیازهایی که ما برای آن تلاش می‌کنیم عبارت از این است که «خودمان باشیم» یعنی فردی باشیم که شایستگی بودن آن را داریم. انگیزه داشتن در کار باعث می‌شود که پر کاری و علاقه‌مندی در کار به شکل عادت روزانه درآید (تعالی، ۱۳۷۴). از آنجایی که نقش دانشگاه علوم انتظامی امین به عنوان تنها مرجع علمی نیروی انتظامی و متولی اصلی آموزش افسران پلیس در کشور بر کسی پوشیده نیست، ضروری به نظر می‌رسد که کارکنان شاغل در آن با انگیزه و علاقه به انجام مشاغل خود مشغول باشند تا در راستای انجام شایسته مسئولیت‌های محوله، موجبات افزایش بهره‌وری و در نتیجه، افزایش کیفیت و کمیت آموزشی افسران پلیس را فراهم آورند.

از طرف دیگر یکی از ملاحظات اساسی مدنظر در سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی، موضوع بهبود کیفیت زندگی، سلامت اجتماعی، امنیت قضایی، تربیت بدنی، رفع فقر و حمایت از گروه‌های آسیب پذیر و تحقق عدالت اجتماعی است که در این راستا ارزیابی کیفیت زندگی کاری در یک سازمان و دستیابی به عوامل مؤثر بر آن می‌تواند برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان هر نظام را به‌منظور طراحی برنامه‌های کاربردی و مؤثر یاری دهد که در نهایت به افزایش رفاه و رضایتمندی افراد آن سازمان منجر خواهد شد و بدون شک این امر می‌تواند سازمان‌ها از جمله دانشگاه علوم انتظامی امین را نیز در دستیابی به اهداف خود یاری دهد. به همین منظور این تحقیق در نظر دارد به عنوان هدف اصلی با توجه به مؤلفه‌های زندگی کاری، ادراک کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین را در مورد این مؤلفه‌ها مورد بررسی قرار داده و اولویت‌بندی آنها را شناسایی کند.

کیفیت زندگی کاری به دلیل داشتن تعاریف متعدد و نبود شاخص‌های مورد اجماع، به شیوه‌های مختلفی مورد سنجش قرار می‌گیرد. با توجه به توافق تعداد زیادی از پژوهشگران بر الگوی مطرح شده توسط والتون، تحقیق حاضر با استفاده از طبقات مفهومی والتون به شرح زیر، انجام شده است.



والتون (۱۹۹۰) هشت طبقه مفهومی زیر را مطرح کرد تا یک چارچوب برای تجزیه خصوصیات برجسته کیفیت زندگی کاری ارائه دهد:

- ۱- پاداش کافی و مناسب، ۲- شرایط امن و سالم کاری، ۳- ایجاد فرصت برای به کار بستن و توسعه استعداد افراد، ۴- ایجاد فرصت برای رشد و اطمینان خاطر مداوم کارکنان، ۵- یکپارچگی و اتحاد اجتماعی در محیط کار، ۶- قانون‌گرایی و نقش قانون در کار سازمانی، ۷- کار و فضای کلی کار، ۸- ارتباط اجتماعی زندگی کاری (داوری، ۱۳۸۵).

در ادامه به تعدادی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور در حوزه کیفیت زندگی کاری کارکنان و همچنین عوامل مؤثر بر آن اشاره شده است.

جزایری و پرداختچیان (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان؛ «تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها» نشان دادند که براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، ابعاد مدل کیفیت زندگی کاری در سه عامل ساختاری، مدیریتی، روانشناختی و اجتماعی خلاصه می‌شود. نتایج حاصل از تحلیل واریانس، تفاوت معنی‌داری بین شاخص کیفیت زندگی کاری و متغیرهای تعدیل‌کننده (سن، جنسیت، تحصیلات، شغل و رده شغل، سِمَت سازمانی، درآمد، پاداش و زمان کار) در سطح آلفای ۵ درصد را نشان می‌دهد.

محمدی (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان؛ «رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه‌ی ۵ تهران» دریافت که پرداخت منصفانه، تأمین فرصت رشد مداوم و خدمات رفاهی کمتر از حد متوسط، محیط کاری ایمن، وابستگی اجتماعی، قانون‌گرایی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی در حد متوسط و امنیت مداوم و یکپارچگی و انسجام اجتماعی بیشتر از حد متوسط در سازمان وجود داشته است. بررسی نظرات پاسخگویان در طبقات مختلف تحصیلی و سنی در مورد هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد از لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری را نشان نمی‌دهد و به استثناء پرداخت منصفانه در مورد سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد، همبستگی معنی‌داری دیده نمی‌شود و بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد، همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

جمشیدی (۱۳۷۹) در پژوهش خود با عنوان؛ «بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران» به این نتایج دست یافت که بین دیدگاه‌های کارکنان در گروه‌های مختلف از لحاظ جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه‌ی کاری و نوع مرکز با شاخص‌های کیفیت زندگی کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این شاخص از نظر کارکنان متأهل در سطح پایین‌تری ارزیابی شده است.

قاسمی (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان؛ «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی» به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. یعنی هرچه در ایجاد سیستم کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری کنیم، بر بهره‌وری سازمان نیز افزوده خواهد شد.

تونتاس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) پژوهشی را با عنوان «بررسی سلامتی وابسته به کیفیت زندگی کارکنان بیمارستان‌های یونان» در بین ۳۴۷ نفر اجرا کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که پزشکان نسبت به پرستاران و امدادگرها تندرستی بیشتری را نشان می‌دهند. زنان از مردان وضعیت تندرستی ضعیف‌تری دارند و کارکنان جوان‌تر نسبت به پیرترها وضعیت تندرستی ضعیف‌تری را نشان می‌دهند (حسینی، ۱۳۸۳).

همچنین پژوهش‌های خارج از کشور عمدتاً به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها و موسسه‌های آموزشی و صنعتی پرداخته‌اند. پژوهش‌های مرکز بهداشت بلو واتر کانادا (۲۰۰۵)، دانشگاه جورج میسون (۲۰۰۵)، کسیدین و کارلوس (۲۰۰۳)، وایت و واه (۲۰۰۱) الگوهایی را برای بررسی کیفیت زندگی کاری یا بررسی ادراک کارکنان نسبت به برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد داده‌اند. سایر پژوهش‌ها به بررسی رابطه یا تأثیر کیفیت زندگی کاری روی بهره‌وری، رضایت شغلی، کار تیمی و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند (جزایری و پرداختچی، ۱۳۹۰). با توجه به هدف پژوهش و مبانی نظری تحقیق، سوالات پژوهش به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

۱: کدام‌یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در متون علمی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین به عنوان مؤلفه زندگی کاری مطرح است و اولویت آنها چگونه است؟



۲: کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی امین را چگونه می‌توان طبقه‌بندی کرد؟

۳: اولویت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی در واحدهای مختلف دانشگاه چگونه است؟

۴: کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی در گروه‌های مختلف کارکنان دانشگاه چگونه است؟

۵: مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی را چگونه می‌توان تحقق بخشید؟

### روش‌شناسی

در این پژوهش از روش، توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین در سال ۱۳۹۲ است. روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای و تصادفی ساده است که بر این اساس از بین کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی که با مدرک تحصیلی بالای دیپلم و گروه‌های سنی مختلف که بالای دو سال سابقه خدمت داشته‌اند با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۲۴۸ نفر انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است که برگرفته از الگوی والتون ۱۹۹۰ با هشت طبقه مفهومی با ۴۳ سؤال و ۱۱ مؤلفه به شرح زیر می‌باشد:

۱- حقوق و مزایا، ۲- جدول زمانی کار، ۳- جنبه‌های فیزیکی شغل، ۴- رعایت عدالت در پرداخت، ۵- اختیارات و مشارکت کارکنان، ۶- ارزشمند بودن شغل، ۷- سرپرستی مناسب، ۸- بازخورد، ۹- امکان پیشرفت و رشد، ۱۰- عدالت در واگذاری نقش، ۱۱- امنیت شغلی.

به‌منظور حصول اطمینان از اعتبار یا روایی پرسشنامه، سئوالات و طیف مورد استفاده به افراد صاحب نظر در رابطه با موضوع مورد مطالعه (اساتید رشته‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی) ارائه و برای سنجش پایایی از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار آن نشان داد که با ضریب ۰/۹۴، پرسشنامه مورد استفاده از پایایی بالایی برای سنجش کیفیت زندگی کاری برخوردار است.



## یافته‌ها

**سؤال اول:** کدامیک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در متون علمی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین به عنوان مؤلفه زندگی کاری مطرح است و اولویت آنها چگونه است؟ داده‌ها نتایج زیر را نشان داده است.

جدول شماره ۱: اولویت‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین

اولویت	میانگین	شاخص‌های کیفیت زندگی	ردیف
۱۰	۸/۷	حقوق و مزایا	۱
۹	۹/۱۲	جدول زمانی کار	۲
۶	۹/۹۲	جنبه‌های فیزیکی شغل	۳
۱	۱۲/۱۳	رعایت عدالت در پرداخت	۴
۲	۱۱/۶۱	امکان پیشرفت و رشد	۵
۱۱	۸/۲۷	عدالت در واگذاری نقش	۶
۳	۱۰/۹۲	اختیارات و مشارکت کارکنان	۷
۷	۹/۴۹	ارزشمندبودن شغل	۸
۴	۱۰/۳۷	سرپرستی مناسب	۹
۸	۹/۳۸	امنیت شغلی	۱۰
۵	۹/۹۳	بازخورد	۱۱

با توجه به میانگین به‌دست آمده از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین مشخص شد که یازده مؤلفه فوق، مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم انتظامی امین را تشکیل می‌دهند و متغیر رعایت عدالت در پرداخت، اولویت اول، متغیر امکان پیشرفت و رشد در اولویت دوم و متغیر اختیارات و مشارکت کارکنان در اولویت سوم قرار دارند. متغیرهای سرپرستی مناسب، بازخورد، جنبه‌های فیزیکی شغل، ارزشمندبودن شغل، جدول زمانی کار، حقوق و مزایا و عدالت در واگذاری نقش در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

**سؤال دوم:** کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی امین را چگونه می‌توان طبقه‌بندی کرد؟ نتایج حاصل از تحلیل واریانس شاخص کیفیت زندگی کاری و متغیرهای تعدیل‌کننده (جنس و تأهل) در سطح ۵ درصد به شرح زیر نشان داده شده است.



جدول شماره ۲: بررسی تفاوت یا عدم تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک جنس با استفاده از

مقایسه میانگین ها

آزمون مقایسه میانگینها برای گروههای مستقل						آزمون لون برای برابری واریانسها		تفاوت به تفکیک جنس	
فاصله اطمینان ۹۵ درصد		تفاوت انحراف استاندارد	تفاوت میانگینها	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t	سطح معنی داری		
حد بالا	حد پایین								
۵/۸۷۲	-۱۴/۶۰۱	۵/۱۹۶	-۴/۳۶	۰/۴۰۲	۲۳۳	-۰/۸۴	۰/۲۲۴	۱/۴۸۷	کیفیت زندگی کاری
۴/۵۵۳	-۱۳/۲۸۳	۴/۴۲۹	-۴/۳۶	۰/۳۳۰	۴۵/۳۷۹	-۰/۹۸۶			کیفیت زندگی کاری

با توجه به سطح معنی داری دو دامنه (۰/۴۰) که بالای ۰/۰۵ است ( $P \geq 0.05$ ) و حد بالا و پایین به دست آمده با فاصله اطمینان ۹۵ درصد، حکایت از فقدان تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک جنس دارد. به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری در بین زنان و مردان با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارد.

جدول شماره ۳: بررسی تفاوت یا عدم تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک وضعیت تأهل با استفاده از

مقایسه میانگین ها

آزمون مقایسه میانگینها برای گروههای مستقل						آزمون لون برای برابری واریانسها		تفاوت به تفکیک جنس	
فاصله اطمینان ۹۵ درصد		تفاوت انحراف استاندارد	تفاوت میانگینها	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t	سطح معنی داری		
حد بالا	حد پایین								
-۶/۶۳۱	-۲۰/۶۶۱	۳/۵۶۰	-۱۳/۶۵	۰/۰۰۰	۲۲۴	-۳/۸۳۴	۰/۷۰۶	۰/۱۴۳	کیفیت زندگی کاری
-۶/۶۱۷	-۲۰/۶۷۵	۳/۵۶۴	۱۳/۶۵	۰/۰۰۰	۱۹۷/۲۳۷	-۳/۸۲۹			کیفیت زندگی کاری

با توجه به سطح معنی داری دو دامنه (۰/۰۰۰) که زیر ۰/۰۵ است ( $P < 0.05$ ) و حد بالا و پایین به دست آمده با فاصله اطمینان ۹۵ درصد، حکایت از تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک وضعیت تأهل دارد. به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری در بین افراد متأهل به اندازه ۱۳/۶۵ واحد بیشتر از افراد مجرد است.

**سؤال سوم:** اولویت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی آمین در واحدهای مختلف دانشگاه چگونه است؟ به دلیل همکاری نکردن نمونه‌های آماری در تعیین واحدهای خدمتی، امکان دریافت نتایج مناسب نبود.

**سؤال چهارم:** کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی در گروه‌های مختلف کارکنان دانشگاه چگونه است؟ داده‌ها در سه گروه به تفکیک گروه‌های تحصیلی و سابقه خدمت و سن به شرح زیر هستند.

جدول شماره ۴: بررسی تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک سطوح تحصیلی

سطح معنی داری	سطح معنی داری	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها (I-J)	(J) تحصیلات		(I) تحصیلات	
				حد پایین	حد بالا		
۲۱/۱۹	-۳۹/۸۱	۰/۵۴۸	۱۵/۴۷۴	۹/۳۱	زیر دیپلم	دیپلم	
۴/۹۸	-۱۸/۹۹	۰/۲۵۰	۶/۰۸۰	-۷/۱۰۱	فوق دیپلم		
-۹/۵۶	-۲۷/۶۹	۰/۰۰۰	۴/۵۹۸	-۱۸/۶۲(*)	لیسانس		
-۱/۴۴	-۲۱/۷۵	۰/۰۲۵	۵/۱۵۳	-۱۱/۶۰(*)	فوق لیسانس		
۶/۹۳	-۴۰/۷۵	۰/۱۶۴	۱۲/۰۹۶	-۱۶/۹۱	دکتری	زیر دیپلم	
۳۹/۸۱	-۲۱/۱۹	۰/۵۴۸	۱۵/۴۷۴	۹/۳۱	دیپلم		
	۳۲/۲۸	-۲۹/۶۸	۰/۸۸۷	۱۶/۲۲۴	-۲/۳۰		فوق دیپلم
	۲۱/۶۹	-۴۰/۳۲	۰/۵۵۴	۱۵/۷۲۹	-۹/۳۱		لیسانس
	۲۹/۰۶	-۳۳/۶۳	۰/۸۸۶	۱۵/۹۰۰	-۲/۲۹	فوق لیسانس	زیر دیپلم
	۳۰/۴۵	-۴۵/۶۵	۰/۶۹۴	۱۹/۳۰۲	-۷/۶۰	دکتری	
۱۸/۹۹	-۴/۹۸	۰/۲۵۰	۶/۰۸۰	۷/۰۱	دیپلم		
	۲۹/۶۸	-۳۴/۲۸	۰/۸۸۷	۱۶/۲۲۴	-۲/۳۰	فوق دیپلم	
	۱/۵۹	-۲۴/۸۳	۰/۰۸۵	۶/۷۰۳	-۱۱/۶۲	لیسانس	زیر دیپلم
	۹/۳۹	-۱۸/۵۷	۰/۵۱۸	۷/۰۹۴	-۴/۵۹	فوق لیسانس	
	۱۵/۸۰	-۳۵/۶۱	۰/۴۴۸	۱۳/۰۴۲	-۹/۹۰	دکتری	
۲۷/۶۹	۹/۵۶	۰/۰۰۰	۴/۵۹۸	۱۸/۶۲(*)	دیپلم		
	۴۰/۳۲	-۲۱/۶۹	۰/۵۵۴	۱۵/۷۲۹	۹/۳۱	زیر دیپلم	زیر دیپلم
	۲۴/۸۳	-۱/۵۹	۰/۰۸۵	۶/۷۰۳	۱۱/۶۲	فوق دیپلم	
	۱۸/۶۱	-۴/۵۵	۰/۲۳۳	۵/۸۷۵	۷/۰۳	فوق لیسانس	
	۲۶/۱۹	-۲۲/۷۷	۰/۸۹۰	۱۲/۴۲۰	۱/۷۱	دکتری	
۲۱/۷۵	۱/۴۴	۰/۰۲۵	۵/۱۵۳	۱۱/۶۰(*)	دیپلم	فوق لیسانس	زیر دیپلم
	۳۳/۶۳	-۲۹/۰۶	۰/۸۸۶	۱۵/۹۰۰	۲/۲۹	زیر دیپلم	
	۱۸/۵۷	-۹/۳۹	۰/۵۱۸	۷/۰۹۴	۴/۵۹	فوق دیپلم	
	۴/۵۵	-۱۸/۶۱	۰/۲۳۳	۵/۸۷۵	-۷/۰۳	لیسانس	
	۱۹/۵۹	-۳۰/۲۲	۰/۶۷۴	۱۲/۶۳۶	-۵/۳۱	دکتری	زیر دیپلم
۴۰/۷۵	-۶/۹۳	۰/۱۶۴	۱۲/۰۹۶	۱۶/۹۱	دیپلم		
	۴۵/۶۵	-۳۰/۴۵	۰/۶۹۴	۱۹/۳۰۲	۷/۶۰	زیر دیپلم	
	۳۵/۶۱	-۱۵/۸۰	۰/۴۴۸	۱۳/۰۴۲	۹/۹۰	فوق دیپلم	
	۲۲/۷۷	-۲۶/۱۹	۰/۸۹۰	۱۲/۴۲۰	-۱/۷۱	لیسانس	فوق لیسانس
	۳۰/۲۲	-۱۹/۵۹	۰/۶۷۴	۱۲/۶۳۶	۵/۳۱		



با توجه به مقایسه انجام شده مشخص می‌شود، افرادی که تحصیلات لیسانس دارند به اندازه ۱۸/۶۲ واحد در مقایسه با کسانی که دیپلم دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند. همچنین افرادی که تحصیلات فوق لیسانس دارند به اندازه ۱۱/۶ واحد در مقایسه با کسانی که دیپلم دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند و در نهایت کسانی که دارای مدرک دکتری هستند، به اندازه ۱۶,۹۱ واحد در مقایسه با کسانی که دیپلم دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند.

جدول شماره ۵: بررسی تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک سابقه خدمت

سطح معنی داری	سطح معنی داری		انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها (I-J)	(J) سابقه ۲	(I) سابقه ۲
	حد پایین	حد بالا				
	-۱۳/۵۴	-۳۸/۴۹	۰/۰۰۰	۶/۳۲۷	-۲۶/۰۱(*)	سابقه ۵ تا ۱۰ سال
	-۱۲/۹۳	-۲۸/۱۷	۰/۰۰۰	۳/۸۶۴	-۲۰/۵۵(*)	سابقه بالای ۱۰ سال
	۳۸/۴۹	۱۳/۵۴	۰/۰۰۰	۶/۳۲۷	-۲۶/۰۱(*)	سابقه ۵ تا ۱۰ سال
	۱۸/۵۶	-۷/۶۵	۰/۴۱۲	۶/۶۴۷	۵/۴۶	سابقه بالای ۱۰ سال
	۲۸/۱۷	۱۲/۹۳	۰/۰۰۰	۳/۸۶۴	-۲۰/۵۵(*)	سابقه ۵ تا ۱۰ سال
	۷/۶۵	-۱۸/۵۶	۰/۴۱۲	۶/۶۴۷	-۵/۴۶	سابقه ۵ تا ۱۰ سال

باتوجه به مقایسه انجام شده مشخص می‌شود، افرادی که سابقه ۵ تا ۱۰ سال دارند به اندازه ۲۶ واحد در مقایسه با کسانی که سابقه کمتر از ۵ سال دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند. همچنین افرادی که سابقه بالای ۱۰ سال دارند به اندازه ۲۰/۵۵ واحد در مقایسه با کسانی که سابقه کمتر از ۵ سال دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند.

جدول شماره ۶: بررسی تفاوت کیفیت زندگی کاری به تفکیک سن

سطح معنی داری	سطح معنی داری		انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها (I-J)	(J) سن	(I) سن
	حد پایین	حد بالا				
	-۱۸/۷۸	-۴۱/۲۹	۰/۰۰۰	۵/۷۱۲	-۳۰/۰۳(*)	کمتر از ۲۵ سال
	-۱۲/۶۹	-۲۷/۱۱	۰/۰۰۰	۳/۶۵۹	-۱۹/۹۰(*)	بالای ۳۰ سال
	۴۱/۲۹	۱۸/۷۸	۰/۰۰۰	۵/۷۱۲	۳۰/۰۳(*)	سن ۲۵ تا ۳۰ سال
	۲۲/۲۲	-۱/۹۵	۰/۱۰۰	۶/۱۳۲	۱۰/۱۴	بالای ۳۰ سال
	۲۷/۱۱	۱۲/۶۹	۰/۰۰۰	۳/۶۵۹	۱۹/۹۰(*)	کمتر از ۲۵ سال
	۱/۹۵	-۲۲/۲۲	۰/۱۰۰	۶/۱۳۲	-۱۰/۱۴	سن ۲۵ تا ۳۰ سال

باتوجه به مقایسه انجام شده مشخص می‌شود، افرادی که سن ۲۵ تا ۳۰ سال دارند به اندازه ۳۰ واحد در مقایسه با کسانی که کمتر از ۲۵ سال دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند. همچنین افرادی که سن بالای ۳۰ سال دارند به اندازه ۱۹/۹ واحد در مقایسه با کسانی که کمتر از ۲۵ سال دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

اطلاعات و محاسبات انجام شده نشان می‌دهد که بالاترین امتیاز به سه مؤلفه رعایت عدالت در پرداخت، امکان پیشرفت و رشد، اختیارات و مشارکت کارکنان و کمترین امتیاز به مؤلفه عدالت در واگذاری نقش تعلق داشته است. شاید بتوان از داده‌ها اینگونه نتیجه گرفت، از آنجایی که دانشگاه علوم انتظامی امین به دلیل تبعیت از ساختار سازمان‌های نظامی دارای روابط نظامی و کاملاً رسمی است و رعایت اصول سلسله مراتبی در آن از اهمیت زیادی برخوردار است، بنابراین برای ارتقاء شغلی و بهره‌مندی از حقوق و مزایای بیشتر و جایگاه شغلی بالاتر به شایستگی‌های فرد توجه نمی‌شود و تقریباً تنها راه برای ارتقاء، چهار سال خدمت است. بنابراین کارکنان نگران عدالت در واگذاری نقش نیستند، ولی این امر منجر به کاهش کیفیت زندگی کاری، به‌خصوص در زمینه‌های، رعایت عدالت در پرداخت، امکان پیشرفت و رشد، اختیارات و مشارکت کارکنان شده است.

اولویت‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی امین در گروه‌های مختلف کارکنان به تفکیک مدرک تحصیلی و سابقه خدمت و سن نشان داده است که افراد با تحصیلات لیسانس در مقایسه با کسانی که دیپلم دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند. همچنین افرادی که تحصیلات فوق لیسانس دارند در مقایسه با کسانی که دیپلم دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند و افرادی که مدرک دکتری دارند در مقایسه با کسانی که فوق لیسانس دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردار هستند. بدیهی است که افزایش مدرک تحصیلی در دانشگاه علوم انتظامی امین مانند اکثر سازمان‌ها یکی از معهود راه‌هایی است که می‌تواند منجر به ارتقاء شغلی و افزایش حقوق و مزایا و مشارکت در کار باشد که این خود منجر به



افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه، افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود که داده‌های پژوهش در این بخش نیز به خوبی آن‌را تأیید کرده‌اند.

در ادامه داده‌ها نشان داده‌اند، افرادی که سابقه ۵ تا ۱۰ سال دارند در مقایسه با کسانی که سابقه کمتر از ۵ سال دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند. همچنین افرادی که سابقه بالای ۱۰ سال دارند در مقایسه با کسانی که سابقه کمتر از ۵ سال دارند از کیفیت زندگی کاری بیشتری برخوردارند، شاید بتوان دلیل این امر را نیز به سیستم ارتقاء شغلی موجود در دانشگاه علوم انتظامی امین نسبت داد که سابقه خدمت بیشتر، مزایای شغلی و در نتیجه، کیفیت زندگی کاری بیشتری را نیز فراهم خواهد کرد.

در نهایت داده‌ها نشان داده‌اند که هرچه سن افراد افزایش پیدا کرده است، میزان کیفیت زندگی کاری نیز افزایش یافته که این امر را نیز می‌توان به سیستم ارتقاء شغلی در دانشگاه علوم انتظامی امین مرتبط دانست، زیرا سن و سابقه خدمت بیشتر، افزایش درجه سازمانی و ارتقاء جایگاه شغلی و افزایش حقوق و مزایای شغلی را نیز با خود به همراه دارد.

کیفیت زندگی کاری مطرح در دانشگاه علوم انتظامی امین را می‌توان به تفکیک جنس و وضعیت تأهل طبقه‌بندی کرد که داده‌ها نشان داده‌اند، کیفیت زندگی کاری در بین زنان و مردان با یکدیگر تفاوت معنی‌داری ندارد و یکسان است و کیفیت زندگی کاری در بین افراد متأهل به اندازه ۱۳/۶۵ واحد بیشتر از افراد مجرد است. شاید بتوان علت این تفاوت را در آن دانست که افراد متأهل به دلیل هدفمند بودن زندگی و تلاش برای تأمین زندگی افراد خانواده از بهداشت روانی بیشتری برخوردار هستند و این امر روی کیفیت زندگی کاری آنها تأثیر مثبت دارد.

مقایسه داده‌های پژوهش با پژوهش محمدی (۱۳۸۰) نشان می‌دهد که عدالت در پرداخت از اهمیت بیشتری از نظر کارکنان برخوردار است و کارکنان عدالت در پرداخت را در سازمان خود ضعیف ارزیابی کرده‌اند. با توجه به داده‌های فوق و این موضوع که نیروی انسانی بزرگترین سرمایه اصلی دانشگاه محسوب شده و قسمتی از زندگی روزانه افراد در محیط کار سپری می‌شود، پیشنهاد می‌شود به شاخص‌ها و مؤلفه‌های کیفیت

زندگی توجه بیشتری شود زیرا با تقویت هر یک از این شاخص‌ها می‌توان کارایی دانشگاه را ارتقاء داد تا افراد با انگیزه بیشتری، موجبات ارتقاء دانشگاه را فراهم کنند.

### پیشنهادها

- ۱- با توجه به مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم انتظامی امین که به ترتیب شامل؛ متغیر رعایت عدالت در پرداخت، متغیر امکان پیشرفت و رشد، متغیر اختیارات و مشارکت کارکنان، متغیرهای سرپرستی مناسب، بازخورد، جنبه‌های فیزیکی شغل، ارزشمند بودن شغل، جدول زمانی کار، حقوق و مزایا و عدالت در واگذاری نقش است، پیشنهاد می‌شود که مسئولان و مدیران دانشگاه با برنامه‌ریزی دقیق و نیز انتخاب برنامه‌هایی در سند راهبردی دانشگاه، ضمن تدوین راهبردهای لازم، نسبت به تدوین برنامه‌های عملیاتی اقدام کنند و بدین منظور هر یک از رده‌های دانشگاه به سهم خود در آن مشارکت داشته باشد و با توجه به قوانین و مقررات موجود، زمینه‌های ارتقاء شغلی افراد شایسته را فراهم آورند.
- ۲- به منظور توجه به اولین مؤلفه کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم انتظامی امین تحت عنوان رعایت عدالت در پرداخت، ضمن توجیه کارکنان به منظور شفاف‌سازی در پرداخت‌ها؛ نظام پرداخت پاداش، اضافه کاری، کارانه و... مورد بازنگری قرار گیرد و تا حد امکان توسط دانشگاه اصلاح شود.
- ۳- با توجه به بالا بودن کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان متأهل و کارکنان با مدرک تحصیلی بالاتر، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه زمینه لازم برای تشویق افراد مجرد به ازدواج را با اعطای وام و تسهیلات لازم فراهم آورد.
- ۴- اقبال مدیران دانشگاه به انجام فعالیت‌ها به صورت تیمی و استقبال از حلقه‌های کیفی تا ضمن سهیم شدن تعداد بیشتری از کارکنان در انجام مسئولیت‌ها، بهره‌مندی افراد بیشتری از مزایای ارائه شده فراهم شود.
- ۵- در مورد جدول زمانی کار کارکنان، تعداد ساعات کاری تعیین شده، زمان بندی فعلی ساعات کاری و زمان بندی ساعات استراحت دانشگاه علوم انتظامی امین نیاز به بازنگری و نظرسنجی است تا بر این اساس برنامه دیگری طراحی و تنظیم شود.



- ۶- در مورد جنبه‌های فیزیکی شغل کارکنان دانشگاه؛ تزئینات محیط کاری، اندازه فضای کاری و امکانات خدماتی در محیط کار، تأثیر زیادی در رضایت کارکنان و عملکرد شغلی آنها خواهد داشت و با توجه به پایین بودن این شاخص در دانشگاه، نیاز به برنامه‌ریزی دقیق‌تر در این زمینه است.
- ۷- در مورد رعایت عدالت در پرداخت کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، نیازمند تدوین برنامه مشخص است تا شیوه پرداخت‌ها، شکل عادلانه‌تر گرفته و مزایای افراد هم مورد توجه قرار گیرند.
- ۸- در مورد اختیارات و مشارکت کارکنان دانشگاه، واقعیت این است که اگر روحیه جمع‌گرایی و مشارکت کارکنان تقویت شود و به نظر آنها بها داده شود، تصمیم‌گیری‌ها از شکل فردی و سلیقه‌ای به سمت تصمیم جمع‌گرایانه گرایش پیدا خواهد کرد که این موضوع موجب توسعه اهداف سازمانی دانشگاه خواهد شد.
- ۹- در مورد ارزشمند بودن شغل کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین باید با اجرای کارگاه‌های تخصصی آموزشی و پژوهشی، زمینه‌های تقویت باور شغلی و ارزشمند بودن شغل آنها را فراهم کرد.
- ۱۰- در مورد سرپرست مناسب کارکنان دانشگاه، نیاز به تعامل بیشتر بین مدیران و کارکنان است و این امر از طریق تشریک مساعی در کار و اوضاع زندگی صورت می‌گیرد. تحقق این امر مستلزم روابط صمیمی اما جدی در کارها است.
- ۱۱- در مورد بازخورد و انگیزه خدمتی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، نیاز به توجه بیشتر و تشویق کارکنان است تا زمینه‌های انگیزه خدمتی بیشتر شود.
- ۱۲- در مورد امکان پیشرفت شغلی کارکنان دانشگاه، پیشنهاد می‌شود که برنامه جامع پیشرفت شغلی کارکنان مورد توجه قرار گیرد تا زمینه‌های پیشرفت دانشگاه فراهم شود.
- ۱۳- عدالت در واگذاری نقش‌ها و وظایف کارکنان دانشگاه، از دیگر برنامه‌ها و دغدغه‌هایی است که باید مورد توجه قرار گیرد.



- ۱۴- در مورد امنیت شغلی، جسمی و روانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین پیشنهاد می‌شود که به شاخص‌های دقیق و اجرایی آنها توجه شود.
- ۱۵- پیشنهاد می‌شود که موضوع کیفیت زندگی کاری با روش‌های کیفی مانند گروه‌های متمرکز، مصاحبه عمیق و فرا تحلیل انجام شود تا عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری به صورت دقیق‌تر مورد ارزیابی و بررسی قرار گیرند.
- ۱۶- پیشنهاد می‌شود که موضوع کیفیت زندگی کاری در دیگر یگان‌های ناجا مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد تا مشخص شود که علت‌های این پدیده در نمونه‌های مورد بررسی در این پژوهش با سایر یگان‌ها چه تفاوتی دارد و نقاط ضعف و قوت بررسی شوند.

## منابع

- سلمانی، داوود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: نشر دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- قاسمی، محمد (۱۳۷۹). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- جمشیدی، --- (۱۳۷۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نشر سمت.
- حسینی فرجام، اعظم السادات (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان.
- محمدی، ط (۱۳۸۰). بررسی ارتباط اضطراب با کیفیت زندگی در دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی در سه مقطع کارآموزی، کارورزی و دستیاری. پایان نامه دکترای حرفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- مدرس، مهناز (۱۳۸۷). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شخصی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان.
- میچل، تی.آر (۱۳۷۳). مردم در سازمان‌ها، زمینه رفتار سازمانی. ترجمه ج. شکرکن، تهران: نشر رشد.
- داوری، مجید (۱۳۸۵). مطالعه کیفیت زندگی کاری به انگیزش از دیدگاه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (گرایش مالی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان).
- هال، آراچ (۱۳۷۶). سازمان، ساختار، فرآیند و راه‌آورها. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- نجمی، علی (۱۳۸۵). هند و رویکردهای جامعه‌شناختی. مجله فرهنگ و پژوهش ویژه هنر، شماره ۲۴.



- آقایی، غلامرضا(۱۳۸۵). بررسی تاثیر حمایت اجتماعی - اقتصادی ادارات آموزش و پرورش بر میزان رضایت و کیفیت زندگی معلمان بازنشسته (مطالعه موردی شهرهای اصفهان و شهرکرد). پایان نامه کارشناس ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- تعالی، حسین (۱۳۷۴). بررسی کیفیت زندگی کاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- Bowling,A.Brazier.J.(1995).Quality of life in social science and medicine.Social science medicine.
- Calman,K.C.(1984).Quality of life in cancer patients-a Hypothesis Journal of Medical Ethics 10
- cooley,M.(1998).Quality of life in persons with non-small cell lung cancer.Journal of Cancer Nursing.
- Chan, D. and Schmitt, N. (2000), "Interindividual differences in interindividual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding new comer adaptation", Journal of Applied psychology, Vol. 85, pp. 190-221.
- Ferrans,C.Powers.M.(1985).Quality of life index:Development and Psychometric properties . Adv nurse scie.8:15-25.
- Hambleton, Penny, Sally Keeling, and Margaret McKenzie. "The jungle of quality of life: Mapping measures and meanings for elders." Australasian journal on ageing 28.1 (2009): 3-6.
- Rojerson,R.J.(1995).Environmental and health related Quality of life:conceptual and methodological similarities.Social science medicine,41:1373-1382
- Schalock L,Rachel A,Bowman MA,Joseph RS,chair CA.Quality of life assessment for young children with developmental disabilities and their families.Qual life Res.(1994),1905:264-284.
- SHEPHN P. ROBBINS .ORGANIZATION THEORY STRUCTURE, DESIGN & APPLICATIONS, San Diego STATE UNIVERSITY, NEW DELHI (2004)
- Williams,J.I.(2000).Refiection on assessing quality of life and WHO QOL100 (u.s.version). Journal of Clinical epidemiology,53:13-17.

