

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۲۵

حاجیه رجبی فرجاد،^۱ مهدی شجاعیان^۲

از صفحه ۲۱ تا ۳۸

چکیده

کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان از جمله مباحث مهم منابع انسانی است که در دنیای امروز بخش قابل توجهی از دقت و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است. بنابراین با توجه به وضعیت اشتغال در خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان و نقش بسزایی که نیروی انسانی در این سازمان عهده‌دار می‌باشد، توجه به وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌تواند عاملی مؤثر بر عملکرد افراد باشد. پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که آیا کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه دارد؟ روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی است. همچنین جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان خزانه معین استان همدان به تعداد ۱۸۰ نفر است که با توجه به جدول مورگان تعداد نمونه به تعداد ۱۲۳ نفر مورد مطالعه قرار گرفته است. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می‌باشد. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده، پرسش‌نامه استاندارد ریچارد والتون برای سنجش کیفیت زندگی کاری و پرسش‌نامه بری فیلد و روث برای سنجش رضایت شغلی کارکنان بوده است. روایی (اعتبار) پرسش‌نامه‌ها به دلیل استاندارد بودن مورد تأیید است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن نشان می‌دهد، میزان پایایی پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ و رضایت شغلی به میزان ۰/۸۷ محاسبه گردید که در سطح مطلوبی است. برای آزمون فرضیات از آزمون‌های پارمتریک و برای رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با هم رابطه دارند. همچنین ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل؛ پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام با رضایت شغلی رابطه مستقیمی دارند، ولی توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی رابطه ندارد.

کلید واژه‌ها

کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان.

۱- استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی امین، (نویسنده مسئول) hajieh_rajabi@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ملایر، ایران



مقدمه

فلسفه وجودی سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها روح را در کالبد سازمان‌ها می‌دمند، آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود (مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۸). امروزه یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). نظرسنجی‌ها مشخص کرده است که بیش از ۵۰ درصد کارکنان سازمان‌ها نمی‌دانند، مأموریت سازمانی که در آن کار می‌کنند، چیست؟ ۸۴ درصد آنان این گونه تصور می‌کنند که آگاهی از مأموریت سازمانی تأثیر چندانی بر روی کیفیت کارشان نمی‌گذارد و ۴۴ درصد کارمندان سازمان‌ها، هیچگونه همدلی و ارتباط عاطفی بین خود و مدیران رده‌های بالاتر سازمانی که در آن کار می‌کنند، نمی‌بینند (پرداختچی، آرزومندی و احمدی، ۱۳۸۸).

هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۸۶). دانا و گریفین معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن را رضایت از زندگی [در راس هرم]، رضایت شغلی [در اواسط آن] و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار، نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران شامل می‌شود (ساعدی، خلعتبری و موری نجف‌آبادی، ۱۳۸۹). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و شخصی خود تعادل برقرار کنند (دنیوی، ۱۳۸۸).

سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر داشته و بیش از پیش به ارتقاء عملکرد و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند.

انسان‌ها برای ارائه بهترین کوشش‌های خود در راه تحقق اهداف سازمان، علاقمندند بدانند که به انتظارات، خواسته‌ها، نیازها و جایگاه آنها چگونه توجه می‌شود (مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۸). در چند سال اخیر یکی از دغدغه‌های اصلی و عمده مدیران خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان، بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی کارکنان و ارتقاء آن تا حد بهینه و مطلوب جهت نیل به اهداف سازمان بوده است. اما با توجه به تعریف کیفیت زندگی کاری، وجود عوامل فیزیکی و مناسب و همچنین ساختار و ساختمان بهینه و مناسب، می‌تواند به عنوان عاملی در جهت بهبود عملکرد و ایجاد رضایت شغلی آنان باشد. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این بوده است که؛ آیا بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد؟

اهمیت تحقیق: اهمیت تحقیق حاضر از جایی است که با بررسی و شناخت رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان، راهکارهای مناسب برای بهبود رضایت شغلی کارکنان این سازمان را بشناسیم و از آن‌ها برای بالا بردن توانمندی‌ها، کارآیی و اثربخشی سازمان و جامعه، استفاده بهینه کرده باشیم.

ادهیکاری و گوتام معتقدند؛ کیفیت زندگی کاری که برای نخستین بار به صورت 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 از خودبیگانگی شده، پاسخ دهد. ادگار و بودین، کیفیت زندگی کاری را شامل؛ مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان می‌دانند و معتقدند، کیفیت زندگی کاری، نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می‌دهد. لیز و کرنز؛ در هر سازمانی کیفیت زندگی بالا برای جذب و حفظ کارکنان، اساسی است. بهرام‌زاده و سراجی معتقدند؛ 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 (سلطانزاده، فلاوندی و فتاحی، ۱۳۹۱). دوکل، برنامه کیفیت زندگی کاری را شامل؛ هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی می‌داند که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد. از این‌رو، ریچارد نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری را



سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده کردن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷). کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو مفهوم تعریف کرد:

۱. تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری: عبارت است از؛ مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان، مانند: میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی، تفویض اختیار و...

۲. تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری: میرسپاسی تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری را شامل؛ تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی کاری به طور اخص می‌داند. به تعبیر دیگر، کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد. سلمانی معتقد است، در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (نوری، ۱۳۹۲). لیو سه رویکرد را در بررسی مفهوم کیفیت زندگی ارائه می‌دهد که عبارتند از؛ ۱. تعریف کیفیت زندگی براساس عناصر تشکیل دهنده آن، مانند شادکامی، رضایتمندی، ثروت، سبک زندگی و...، ۲. تعریف کیفیت زندگی از طریق به‌کارگیری شاخص‌های عینی و ذهنی اجتماعی مانند تولید ناخالص داخلی، بهداشت، شاخص رفاه، شاخص آموزش، ۳. تعریف کیفیت زندگی براساس تعیین متغیرها یا عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی و توجه به زمینه‌ها و شرایطی که در آن سطح کیفیت زندگی تعیین می‌شود (براتی و یزدان‌پناه شاه‌آبادی، ۱۳۹۰).

اهداف کیفیت زندگی کاری: لائو معتقد است؛ اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری اثربخش، بهبود شرایط کاری (به طور عمده از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی سازمانی بیشتر به طور عمده از دیدگاه کارفرمایان است. نتایج مثبت برنامه مذکور به‌وسیله شماری از مطالعات پیشین حمایت شده است که شامل؛ کاهش غیبت در سازمان، کاهش جابه‌جایی کارکنان، ارتقاء و رضایت شغلی بیشتر است (عباسی، ۱۳۹۰).

ابعاد کیفیت زندگی کاری: والتون، الگویی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری به شرح زیر تنظیم کرده است.

۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیار اجتماعی و معیار کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.

۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.

۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه‌ی بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.

۴- قانون‌گرایی در سازمان کار: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه‌ها از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی.

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی سازمان.

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

۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان، این احساس را در آن‌ها به‌وجود بیاورد که مورد نیاز سازمان هستند.

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر؛ استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار اشاره دارد (ناظم، شاکری ارقنه، مطلبی، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی، میزان احساس مثبت یا منفی یک شخص نسبت به شغل خود است. به عبارتی دیگر یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است (رضایی و خلیل‌زاده، ۱۳۸۸). لاک، رضایت شغلی را به عنوان نگرش مثبت به کار یا نقش فرد تعریف می‌کند (حسینی، ۱۳۸۶). سید جوادین معتقد است؛ به طور کلی،



رضایت شغلی عبارت است از؛ نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغل خود و جنبه‌های گوناگون آن (مختارنیا، رضوانفر، پورآتشی، ۱۳۹۰). میرکمالی نیز رضایت شغلی را نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان تعریف می‌کند. رضایتی که با کار متناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (میرکمالی، ۱۳۸۳). هانگ لو اظهار می‌دارد، محققان بسیاری تلاش کرده‌اند ابعاد مختلف رضایت شغلی را مشخص کنند، زیرا اندازه‌گیری هر یک از این ابعاد و بررسی تأثیر آن بر روی بهره‌وری کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد. فدریکو معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری، ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است. فوری در تحقیقی که برای تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های مؤثر بر رضایت شغلی انجام داد، به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وی نتیجه می‌گیرد که بُعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری، مهمترین عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. از سوی دیگر، در خصوص ارتباط بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری که در این پژوهش بررسی می‌شود نیز تحقیقات بسیاری انجام داده‌اند که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

گودال در تحقیقات خود اظهار می‌کند که درآمد اندک دستیاران اعضاء هیئت علمی، رضایت شغلی را برای آن‌ها به ارمغان نمی‌آورد. کولی و تدوراکس در تحقیقات خود نشان دادند که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. آنها به‌ویژه بر این مطلب تأکید می‌ورزند که امنیت مداوم در شغل با متغیرهایی از قبیل حقوق و دستمزد، تشویق و خود شغل که از ابعاد رضایت شغلی هستند، رابطه مستقیمی دارد. تاريفا و لکوپ در تحقیقات خود نشان داده‌اند که مطلوب نبودن شرایط محیطی باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود (ناظم، شاکری ارقنه، مطلبی، ۱۳۹۰).

ناظم، شاکری ارقنه و مطلبی (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان؛ «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه بین

کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، همچنین رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، بدین معنا که تنها از بُعدهای پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری به شمار می‌روند در سطح مطلوبی نیست.

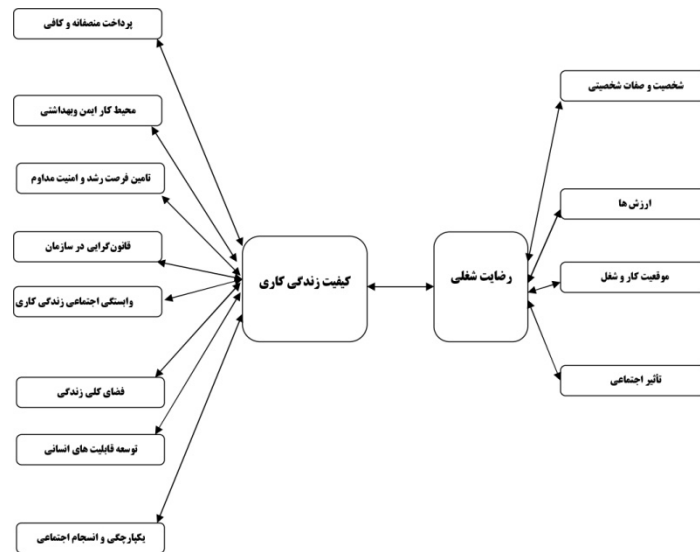
تحقیق دیگری تحت عنوان؛ «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز» صورت گرفت. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (سلطانزاده، قلاوندی، فتاحی، ۱۳۹۱). تحقیقی نیز تحت عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف» صورت گرفت. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی وجود دارند؛ بدین معنا که تنها از بُعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری به شمار می‌روند، تفاوت اندکی مشاهده شد (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷). خمرنیا و همکاران، تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد» انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی با فرسودگی رابطه معنی‌داری داشته و بر آن تأثیرگذار هستند. در حقیقت، رضایت شغلی بالا می‌تواند زمینه‌ساز کاهش فرسودگی شغلی در بین کارکنان باشد (خمرنیا، تورانی و محمدی، ۱۳۹۰).

پرداختچی و همکاران تحقیق دیگری تحت عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان» انجام دادند و نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب؛ متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند (پرداختچی، یمنی و خاک‌پور، ۱۳۸۸). سلطانی و داستانی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بانک سپه استان اصفهان پرداختند که مشخص شد، علاوه بر اینکه کیفیت زندگی می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد، قادر خواهد بود تا تعهد کارکنان را نیز بیشتر کند. به طوری که تعهد عاطفی و هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری



کارکنان بانک سپه استان اصفهان قرار دارند (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹). 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 دارند؛ ولی هیچ رابطه معناداری از نظر جنسیت یا دوره تصدی با رضایت شغلی دیده نشد (لینسون و وینستون،^۱ ۲۰۱۱). تحقیقی دیگر در سال ۲۰۰۷ توسط بالو و همکاران در ۱۰۰ سازمان فرانسه به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری صورت گرفت، نتایج نشان داد که کارکنان راضی در محیط کار با علاقه بیشتری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند که این امر منجر به افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان می‌شود (بالو و همکاران،^۲ ۲۰۰۷). در سال ۲۰۰۸، پژوهشی در اروپا در رابطه با سلامت و بهره‌وری مدیریت توسط کریستین اجرا شد و نتایج آن نشان داد که سبک زندگی کاری به عنوان یک عامل روانشناختی در محیط کار، می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد (کریستین،^۳ ۲۰۰۸).

بر اساس مبانی نظری مطرح شده، مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر شکل گرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

1- Tomlinson & Winston

2- Ballou

3- Kirsteb

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان خزانه معین استان همدان بودند، نمونه آماری این پژوهش بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۲۳ نفر محاسبه شده که این تعداد به روش تصادفی انتخاب شده‌اند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از منابع کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده شده است. به منظور بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از دو پرسشنامه استفاده شده است؛ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری که گویه‌های مربوط به مؤلفه‌های اصلی کیفیت زندگی کاری براساس مدل والتون (۱۹۹۳) در آن ذکر شده است. مقادیر ضریب پایایی از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر با $\alpha = 0/93$ به دست آمد. پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی را بری فیلد و روث تدوین کرده است و ۱۹ ماده دارد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی به میزان $\alpha = 0/87$ محاسبه شده است که نشان از بالا بودن همسانی درونی سوالات و قابل قبول بودن پرسشنامه دارد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی به منظور اثبات یا رد فرضیات تحقیق و یافتن روابط خاص میان متغیرها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف و همبستگی پیرسون انجام شده است.

یافته‌های تحقیق

پیش از آنکه روابط بین متغیرها آزمون شود، لازم است نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر، استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول شماره یک، نشان می‌دهد که سطح معناداری متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰.۰۵ است و بنابراین توزیع این متغیرها نرمال است. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک و برای رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.



جدول ۱: آزمون کلموگروف-اسمیرنف

| رضایت | توسعه | یکپارچگی | فضای کلی زندگی | وابستگی اجتماعی | قانون‌گرایی | فرصت رشد | محیط‌کاری امن | پرداخت منصفانه | |
|--------|--------|----------|-------------------|--------------------|-------------|-------------|------------------|-------------------|----------------------------|
| ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد |
| ۳/۴۱ | ۴/۱۸ | ۳/۹۴ | ۳/۷۱ | ۳/۶۱ | ۳/۹۸ | ۳/۶۳ | ۲/۹۷ | ۳/۵۷ | میانگین |
| ۰/۵۱۴ | ۰/۵۶۷ | ۰/۶۲۷ | ۰/۹۳۹ | ۰/۸۴ | ۰/۵۷۱ | ۰/۷۳۳ | ۰/۹۵ | ۰/۶۱۱ | انحراف معیار |
| ۰/۱۳۱ | ۰/۱۶۴ | ۰/۱۰۳ | ۰/۱۸۹ | ۰/۱۵۰ | ۰/۱۱۲ | ۰/۱۰۵ | ۰/۱۵۷۰ | ۰/۱۳۲ | حد قدر مطلق |
| ۰/۱۳۱ | ۰/۱۳۷ | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۸۶ | ۰/۱۳۳ | ۰/۰۹۶ | ۰/۰۶۹ | ۰/۱۵۷ | ۰/۱۰۵ | حد مثبت |
| -۰/۱۰۷ | -۰/۱۶۴ | -۰/۱۰۳ | -۰/۱۸۹ | -۰/۱۵۰ | -۰/۱۱۲ | -۰/۱۰۵ | -۰/۱۰۸ | -۰/۱۳۲ | حد منفی |
| ۰/۷۴۳ | ۰/۸۲۷ | ۰/۵۸۱ | ۱/۰۷ | ۰/۸۴۷ | ۰/۶۳۴ | ۰/۵۹۲ | ۰/۸۸ | ۰/۷۴۴ | مقدار کلموگروف- اسمیرنف |
| ۰/۶۳۸ | ۰/۳۵۶ | ۰/۸۸ | ۰/۲۰۲ | ۰/۴۶۹ | ۰/۸۱۶ | ۰/۸۷۵ | ۰/۴۰۹ | ۰/۶۳۷ | سطح معنی‌داری |

۱- بین مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، متغیر پرداخت منصفانه رابطه در سطح ۱ درصد (**۰/۵۶۴) با رضایت شغلی برقرار کرده است، زیرا سطح معنی‌داری کمتر از ۱ درصد است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین پرداخت منصفانه و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری برقرار شده است. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه پرداخت منصفانه بیشتر باشد، رضایت کارکنان بیشتر می‌شود.

۲- بین مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، متغیر محیط کاری ایمن، رابطه در سطح یک درصد (**۰/۵۲۲) با رضایت شغلی برقرار کرده است، چون سطح معنی‌داری کمتر از ۱ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین محیط کاری ایمن و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری برقرار شده است. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه محیط کار ایمن‌تر باشد، رضایت کارکنان بیشتر می‌شود.

۲- بین مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، متغیر تأمین فرصت رشد رابطه در سطح ۱ درصد ($0/591^{**}$) با رضایت شغلی برقرار کرده است، چون سطح معنی‌داری کمتر از ۱ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین تأمین فرصت رشد و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری برقرار شده است. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه کارکنان فرصت رشد بیشتری داشته باشند، رضایت بیشتری نیز دارند.

۴- بین مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، متغیر قانون‌گرایی، رابطه‌ای در سطح ۵ درصد ($0/392^{**}$) با رضایت شغلی برقرار کرده است، چون سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین قانون‌گرایی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری برقرار شده است. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه قانون‌گرایی بیشتر باشد، رضایت کارکنان بیشتر می‌شود.

۵- بین مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

در جدول فوق مشاهده می‌شود که متغیر وابستگی اجتماعی رابطه در سطح ۵ درصد ($0/381^{**}$) با رضایت شغلی برقرار کرده است، سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۵ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین وابستگی اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری برقرار شده است، مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه وابستگی اجتماعی افراد بیشتر باشد، رضایت آنها نیز بیشتر می‌شود.

۶- بین مؤلفه فضای کلی زندگی و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، متغیر فضای کلی زندگی، رابطه در سطح ۵ درصد ($0/367^{**}$) با رضایت شغلی برقرار کرده است، چون سطح معنی‌داری



کمتر از ۵ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین فضای کلی زندگی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری برقرار شده است. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه فضای کلی زندگی بهتر باشد، رضایت آنها نیز بیشتر می‌شود.

۷- بین مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، متغیر یکپارچگی، رابطه در سطح ۱ درصد ($0/598^{**}$) با رضایت شغلی برقرار کرده است، چون سطح معنی‌داری کمتر از ۱ درصد است، بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین یکپارچگی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری برقرار شده است. مقدار مثبت پیرسون نشان می‌دهد که هر چه یکپارچگی بیشتر باشد، رضایت آنها نیز بیشتر می‌شود.

۸- بین مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی و میزان رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه وجود دارد.

همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین متغیر توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت، رابطه‌ای برقرار نکرده است ($0/219$). پس می‌توان گفت که بین توسعه قابلیت‌های انسانی و رضایت کاری رابطه‌ای برقرار نشده است.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون

| توسعه | یکپارچگی | فضای کلی زندگی | وابستگی اجتماعی | قانون‌گرایی | فرصت رشد | محیط کاری امن | پرداخت منصفانه | | |
|-------|----------|----------------|-----------------|-------------|----------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | | | | | | | | مقدار پیرسون | پرداخت منصفانه |
| | | | | | | | | سطح معنی‌داری | |
| | | | | | | | | تعداد | |
| | | | | | | | $0/449^{**}$ | مقدار پیرسون | محیط کاری امن |
| | | | | | | | | سطح معنی‌داری | |
| | | | | | | ۰ | ۱۳۲ | تعداد | |

| توسعه | یکپارچگی | فضای کلی زندگی | وابستگی اجتماعی | قانون گرایی | فرصت رشد | محیط کاری امن | پرداخت منصفانه | | |
|-------|----------|----------------|-----------------|-------------|----------|---------------|----------------|---------------|-----------------|
| | | | | | | ۰/۶۲۵** | ۰/۵۰۳** | مقدار پیرسون | فرصت رشد |
| | | | | | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۳ | سطح معنی داری | |
| | | | | | | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد | |
| | | | | | ۰/۵۳۲** | ۰/۱۱۸ | ۰/۳۳۹ | مقدار پیرسون | قانون گرایی |
| | | | | | ۰/۰۰۲ | ۰/۵۲۱ | ۰/۰۵۸ | سطح معنی داری | |
| | | | | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد | |
| | | | | ۰/۶۸۴** | ۰/۷۵۶** | ۰/۵۱۷** | ۰/۵۴۷** | مقدار پیرسون | وابستگی اجتماعی |
| | | | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۱ | سطح معنی داری | |
| | | | | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد | |
| | | | ۰/۶۹۷** | ۰/۵۲۸** | ۰/۷۲۸** | ۰/۳۵۲* | ۰/۴۸۵** | مقدار پیرسون | فضای کلی زندگی |
| | | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۴۷ | ۰/۰۰۵ | سطح معنی داری | |
| | | | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد | |
| | | ۰/۵۰۷** | ۰/۴۶۴** | ۰/۴۱۱* | ۰/۵۸۳** | ۰/۴۴۲* | ۰/۵۴۷** | مقدار پیرسون | یکپارچگی |
| | | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۰۷ | ۰/۰۱۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۱۱ | ۰/۰۰۱ | سطح معنی داری | |
| | | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد | |
| | ۰/۴۵۲** | ۰/۶۸۷** | ۰/۵۵۶** | ۰/۲۵۷ | ۰/۴۷۹** | ۰/۲۵۹ | ۰/۴۷۳** | مقدار پیرسون | توسعه |
| | ۰/۰۰۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۵۶ | ۰/۰۰۶ | ۰/۱۵۲ | ۰/۰۰۶ | سطح معنی داری | |
| | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | ۱۳۲ | تعداد | |
| | ۰/۲۱۹ | ۰/۵۹۸** | ۰/۳۶۷* | ۰/۳۸۱* | ۰/۳۹۲* | ۰/۵۹۱** | ۰/۵۲۵** | مقدار پیرسون | رضایت |
| | ۰/۲۲۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۳۹ | ۰/۰۳۱ | ۰/۰۲۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۲ | سطح معنی داری | |
| ۱۲۳ | ۱۲۳ | ۱۲۳ | ۱۲۳ | ۱۲۳ | ۱۲۳ | ۱۲۳ | ۱۲۳ | تعداد | |

**ارتباط در سطح ۱ درصد* ارتباط در سطح ۵ درصد

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل؛ پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام، با رضایت شغلی رابطه مستقیمی برقرار کرده‌اند. نتایج این تحقیق با تحقیق ناظم، شاکری ارقنه و مطلبی (۱۳۹۰)، سلطانزاده، قلاوندی و فتاحی (۱۳۹۱)، میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

بین پرداخت منصفانه و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری برقرار شده است که با تحقیق میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) هم خوانی دارد و با تحقیق ناظم، شاکری ارقنه و مطلبی (۱۳۹۰) هم خوانی ندارد. بین یکپارچگی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری برقرار شده است که این نتیجه با تحقیق ناظم، شاکری ارقنه و مطلبی (۱۳۹۰) هم خوانی دارد و با تحقیق میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) هم خوانی ندارد. اما توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی رابطه برقرار نکرد که نتایج تحقیق با تحقیق ناظم، شاکری ارقنه و مطلبی (۱۳۹۰) هم خوانی دارد، و با تحقیق سلطانزاده، قلاوندی و فتاحی (۱۳۹۱) هم خوانی ندارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد برای متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان: با توجه به اینکه آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد، بین متغیر ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان در خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین توصیه می‌شود که با افزایش سطح شاخص‌های کیفیت زندگی کاری، موجبات افزایش رضایت شغلی را فراهم آورند.
۲. پیشنهاد برای متغیر پرداخت منصفانه و کافی و رضایت شغلی کارکنان: پیشنهاد می‌شود، مدیران خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان به این مقوله اهمیت زیادی داده و با پرداخت به موقع حقوق و دستمزد و مورد نظر با معیار فرد، موجب افزایش سطح کیفیت زندگی کاری در نزد کارکنان شوند و با توجه به نظریه

- برابری حقوق و دستمزد (مقایسه فرد از حقوق و دستمزد خود با دریافتی افراد دیگر در آن سازمان و سازمان‌های مشابه) موجبات انگیزش کارکنان را فراهم آورند.
۳. پیشنهاد برای متغیر یکپارچگی و انسجام در سازمان کار و رضایت شغلی کارکنان: لازم است در خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان فضای کاری به گونه‌ای تیمی طراحی شود که افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان آزادی عمل داشته باشند. هم چنین زمینه مشارکت فکری و عملی فراهم آید تا کیفیت زندگی کاری افزایش یابد و بالطبع رضایت شغلی افزایش می‌یابد.
۴. پیشنهاد برای متغیر محیط کاری ایمن و بهداشتی و رضایت شغلی کارکنان: مدیران خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان باید در طراحی شغل به گونه‌ای عمل کنند تا کار هر فرد، عادلانه و مناسب وی طراحی شود، شرایط محیطی ایمن و بهداشتی کامل برای کارکنان فراهم شود و با ایجاد محیطی بهداشتی و پاک، به تحقق این متغیر کمک کنند تا موجب افزایش رضایت شغلی شود.
۵. پیشنهاد برای متغیر تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و رضایت شغلی کارکنان: مدیران به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری و افزایش رضایت شغلی کارکنان خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان، زمینه رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه را فراهم آورند و با ایجاد فرصت برای آشکار کردن مهارت‌های آموخته شده و تضمین امنیت شغلی پایدار و اطمینان خاطر از دریافت درآمد به این مهم تحقق بخشند.
۶. پیشنهاد برای متغیر قانون‌گرایی در سازمان کار و رضایت شغلی کارکنان: پیشنهاد می‌شود در خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان از تبعیض بین کارکنان خودداری شود و قانون ملاک عمل برای محفوظ ماندن حق فرد باشد و واحدی برای ارائه شکایات و اقامه دعوی پیش‌بینی شود.
۷. پیشنهاد برای متغیر فضای کلی زندگی و رضایت شغلی کارکنان: توصیه می‌شود، شغل کارمند طوری طراحی شود که مانع از انجام وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی و نقش‌های اجتماعی وی نشود. هم‌چنین موجبات ادامه تحصیل هم زمان با کار برای کارمند فراهم شود.



۸. پیشنهاد برای متغیر توسعه قابلیت‌های انسانی و رضایت شغلی کارکنان: در خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان مشاغل طوری طراحی شوند تا امکان به کارگیری دامنه وسیعی از مهارت‌های گوناگون را فراهم آورد و کارمند، امکان تصمیم‌گیری و استقلال در حوزه عملیاتی خود را داشته باشد، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار برای کارمند آسان باشد، فرصت‌های لازم به منظور ارتقاء در جهت تأمین نیازهای فرد وجود داشته باشد.

۹. پیشنهاد برای متغیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان: با توجه به اینکه آزمون فرضیه فرعی هشتم نشان می‌دهد که بین متغیر فضای کلی زندگی و رضایت شغلی کارکنان در خزانه معین سازمان امور اقتصادی و دارایی استان همدان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین توصیه می‌شود که کار برای فرد طوری طراحی و اجرا شود که نیاز عزت نفس در کارمند ارضاء شود و سازمان با ایجاد مزیت رقابتی (کیفیت مناسب و...) موجبات افزایش عزت نفس و متعاقباً افزایش رضایت شغلی را فراهم آورد.

منابع

- براتی، ناصر؛ یزدان‌پناه شاه آبادی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی ارتباط مفهومی سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در محیط شهری. جامعه پژوهی فرهنگی، سال دوم، شماره اول، بهار و تابستان.
- پرداختچی، محمد حسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳.
- پرداختچی، محمدحسین؛ یمنی، محمد؛ خاک‌پور، عباس (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. روان‌شناسی کاربردی، ۱۶(۱)، ۵۶۴-۵۷۹.
- حسینی، محمدسلطان؛ موسوی، زهره؛ نادریان، مسعود؛ همایی، رضا (۱۳۸۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. مدیریت ورزشی، ۱۳(۱)، ۱۳۸۶. رفتار سازمانی. تهران: انتشارات اندیشه یاران.
- خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند؛ محمدی، رامین، (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد. مدیریت تحول، ۵(۲)، ۷۷-۸۷.
- دنیوی، زهرا (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی معلمان. پایان نامه‌ی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- رضایی، اکبر؛ خلیل زاده، احد (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس علوم تربیتی. سال دوم، شماره ۷.
- ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری نجف‌آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره ۴.
- سلطانزاده، وحید؛ فلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال چهارم، شماره ۲.
- سلطانی، ایرج و داستانی، مهدی (۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آن. مجله تدبیر، ۱(۲۱).
- عباسی، مسلم (۱۳۹۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان‌های دولتی استان کردستان. پایان نامه ارشد دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.

- مختارنیا، محمد؛ رضوانفر، احمد؛ پورآتشی، مهتاب (۱۳۹۰). بررسی انگیزه پیشرفت اعضاء هیئت علمی بر اساس ابعاد رضایت شغلی. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۲، شماره ۴.
- مهدی زاده اشرفی، علی؛ ایلکا، حسین علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون. فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر یسپرون.
- میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸.
- نصیری پور، امیر اشکان؛ دلگشایی، بهرام؛ کلهر، روح الله؛ کیایی، محمد زکریا؛ شاه بهرامی، الهام؛ طباطبایی، سید سعید (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۷، شماره ۴.
- ناظم، فتاح؛ شاکری ارفنه، غلامرضا؛ مطلبی، آزاده (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستانهای آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد.
- نوری، حبیب (۱۳۹۲). دانشنامه مدیریت، دانشنامه آزاد ویکی پدیا.
- هرسی، پال؛ بلانچارد، کنت (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقبنده، تهران: امیرکبیر.
- Ballou, B., Norman H., Goodwin, N. (2007). Quality of Work Life. Strategic Finance; 89(4)
- Kirsteb W. (2008). Health and Productivity Management in Europe, International Journal of Workplace Health Management; 1 (2):136-44.
- Tomlinson, J. C. & Winston, B. E. (2011). Romans 12 Motivating Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit, Christian Higher Education Philadelphia. 10:45.