

« علوم مدیریت »

سال اول - شماره 2 - پائیز 1386

ص ص 150-172

بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تبریز در سال 1386

دکتر اسداله خدیوی^۱

حسن علیی^۲

چکیده

هدف عمده پژوهش حاضر بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بوده است. روش تحقیق پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری آن را تعداد 851 نفر از کارکنان رسمی و پیمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال تحصیلی 86-87 تشکیل داده است. حجم نمونه کارکنان براساس فرمول کوکران 257 نفر تعیین گردیده است. روش نمونه گیری پژوهش از نوع طبقه ای نسبتی است. در ارتباط با روائی ابزار سنجش به نظرات متخصصین اکتفا شده و اعتبار ابزار با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برابر با 0/93 محاسبه گردیده است.

۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

۲ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

نتایج آزمون های آماری نشان داده است که:

1. از نظر آزمون شونندگان سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در حد متوسط می باشد.
2. بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان تفاوت وجود دارد.
3. بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سن آنان رابطه وجود دارد.
4. بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سابقه کاری آنان رابطه وجود دارد.
5. بین کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد.
6. بین وضعیت موجود و مطلوب کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تفاوت وجود دارد.

واژگان کلیدی:

کیفیت زندگی کاری؛ محیط کاری ایمن و بهداشتی، رشد مداوم و وابستگی اجتماعی، قانون گرائی و انسجام اجتماعی .

مقدمه

مراحل اولیه زندگی بشر در کره خاکی حالت طبیعی داشته است. نهادهای اجتماعی عصر حاضر مثل حکومت، مدرسه، اقتصاد، علم، هنر، ورزش و ... با تحول گروه های کوچک یاد شده در طول تاریخ بوجود آمدند که هر کدام دارای هدف یا اهدافی هستند که نیازهای انسانی را برطرف می کنند. برای نیل به اهداف نهادها، ضرورتاً سازمان ها شکل گرفته اند (گلشن فومنی، 1379). اثر بخشی سازمان در ارتباط با عملکرد مبین این مطلب می باشد که سازمان تا چه اندازه توانسته است به اهداف خود دست یابد بطوری که اثربخش بودن عملکرد در هر سازمان باعث توسعه آن سازمان و غیراثربخش بودن عملکرد آن منجر به افول سازمان می گردد. عملکرد یک

سازمان حاصل تعامل سه منبع فیزیکی، مالی و انسانی است که منابع فیزیکی و مالی خود به خود موجب تولید و خدمات نمی گردند، بلکه این امر زمانی حادث میشود که عنصر انسانی در سازمان وارد عمل شود. طبیعی است که درک ساختار انسان توسط مدیر و تأثیر مثبت بر آن می تواند سبب افزایش بهره وری و بهبود عملکرد در سازمان گردد (مورهدوگریفین، 1374).

بنابراین هر سازمانی در صدد است از تمامی توانایی ها و ظرفیت های کارکنان خود استفاده کند و استعداد بالقوه آنان را به بالفعل در آورد، برای این منظور بایستی فرصت ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان بوجود آورد. این امر جز با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که باعث افزایش بهبود عملکرد آنها می گردد، مقدور نمی باشد. به عبارت دیگر استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یکسری اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را در سازمان فراهم آورد در غیر اینصورت نه تنها کارائی آنها افزایش نمی یابد بلکه ممکن است سازمان در جهت عکس آن سیر کند. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری¹ مورد بحث قرار می گیرند. توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان پدیده ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوان داشته است. این جنبش نیز مانند شماری دیگر از جنبش های کارآمد مدیریت، سودمندی و کاربری بالایی دارد و هم اکنون در سراسر کشورهای پیشرفته جهان نفوذ کرده و مبانی و اصول کار با کارکنان را دچار تحولی شگرف ساخته است (دولان و شولر، 1381).

هم اکنون سازمانها بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری خود به افزایش توان تخصصی، رضایت و دلپذیری منابع انسانی خود روی آورده اند و بهره وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته اند. امروزه بهبود کیفیت زندگی

کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می کنند، می باشد. اگر کارگری واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است این مطلب به کارگر یا کارمند نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می بخشد. نتیجه این فرایند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است که موجب افزایش بهره وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتر می شود (محب علی، 1375) با عنایت به موارد مذکور انتظار می رود در سازمانی که خود محل تولید، انتقال و نشر علم است در مدیریت منابع انسانی رویکرد علمی در پیش گرفته باشد و به کارکنان سازمان به عنوان سرمایه های اصلی سازمان توجه و عنایت خاصی صورت مبدول نماید. لذا در این تحقیق با هدف بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز پرداخته و براساس یافته های خود پیشنهادات مناسب برای مدیران آنان ارائه نماید. لذا با توجه به هدف فوق سوالات پژوهش بدین شکل مطرح گردیدند:

1. وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز چگونه است؟
2. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان تفاوت وجود دارد؟
3. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سن آنان رابطه وجود دارد؟
4. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سابقه کاری آنان رابطه وجود دارد؟
5. آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟
6. فاصله وضعیت موجود و مطلوب کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به چه میزان است؟

مبانی نظری تحقیق

ابتدا کیفیت زندگی کاری در اروپا و طی دهه پنجاه (59-1950) ابداع شد و براساس تحقیقات اریک تریست¹ و همکارانش در دانشکده تاویستاک² در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت. پژوهش های یادشده هم بعد فنی و انسانی سازمان ها را بررسی و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کردند، که باعث بوجود آمدن سیستم های تکنیکی - اجتماعی مربوط به طراحی شغل شد. «کیفیت زندگی کاری» طی دهه شصت به ایالات متحده امریکا رسید و برعکس اروپا، نوع آن پیچیده تر شد و به جای روش واحد از شیوه ها و نگرش های متنوعی استفاده گردید. هدف عمده این گونه فعالیت ها، توسعه انگیزش کارکنان از طریق ارائه مشاغل چالش برانگیز بود و به تدریج فراتر از مشاغل انفرادی رفت و اشکال گروهی کار و مشخصات محیط کار مؤثر بر رضایت مندی و بهره وری کارکنان از قبیل سیستم پاداش دهی (نحوه پرداخت حقوق و دستمزد)، جریان کار، سبک های مدیریتی و محیط فیزیکی کار را نیز در بر گرفت. اخیراً شیوه های بهره وری و کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت و محبوبیت یافته اند که آن را می توان نهضت ایدئولوژیک نامید. پژوهشگران و محققان دانشگاهی نیز در زمینه کیفیت زندگی کاری، کارهای قابل ملاحظه را در قالب برنامه های کیفیت زندگی کاری انجام داده اند. این برنامه ها در سال های اخیر جامعیت بیشتری پیدا کرده است (بیچ³، 1991). در طی چند دهه گذشته تعاریف متفاوتی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است:

1- Eric Trist

2- Tavistock

3-Beach

- طی دوره بین 1969-1972 کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر² و عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن مورد ملاحظه قرار گرفت (کامینگز، 1375، ص 529).
- طی دوره 1969-1975 کیفیت زندگی کاری به عنوان یک رویکرد¹ همکارانه مورد ملاحظه قرار گرفت (مورهدوگریفین، 1374). طی دوره 1972-1975 تعریف سومی از کیفیت زندگی کاری به عنوان روش² مورد ملاحظه قرار گرفت. در حقیقت کیفیت زندگی کاری به عنوان مفهومی که مترادف با مفاهیمی نظیر گروه های کاری خودگردان³، غنی سازی شغلی⁴ یا طراحی کارخانه های جدید به عنوان نظام های فنی و اجتماعی یکپارچه می بود، مورد ملاحظه قرار گرفت (کامینگز، 1375، ص 530).
- اواخر دهه 1970 فعالیت کیفیت زندگی کاری رو به کاهش نهاد. در این دوره بسیاری از محققان و مدیران تصمیم گرفتند انبوه علائقی را شناسایی کنند که از استمرار فعالیت های کیفیت زندگی کاری پشتیبانی به عمل آورد. نشست هایی در بین افراد علاقه مند به شناسایی افراد و گروه های مایل به استمرار پروژه های کیفیت زندگی کاری برگزار گردید. سازمان هایی به منظور گسترش ایدئولوژی کیفیت زندگی کاری تشکیل شد. در ورای این فعالیت ها تعریف چهارم ظهور پیدا کرد، تعریفی که کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک نهضت مورد ملاحظه قرار داد. در این مفهوم «کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که به ویژه بر شغلشان، و بر محیط کارشان به طور

4-Variable

1-Approach

2- Methods

3-Autonomous work Group

4 -Job Enrichment

کلی اثر می گذارد؛ به نحوی دخالت می کنند و در نتیجه، مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برای شان کاهش می یابد» (دولان و شولر، 1381، ص 354).

- اواخر دهه 1970 و اوایل دهه 1980 علائق نوینی در مورد کیفیت زندگی کاری مطرح شد. طی این دوره کیفیت زندگی کاری به عنوان موضوع اجتماعی عمده و مفهومی جهانی مورد ملاحظه قرار گرفت (جزنی، 1375). کاسیکو¹ (1992) کیفیت زندگی کاری را در دو مفهوم عینی و ذهنی تعریف کرده است. امروزه کیفیت زندگی کاری در تازه ترین مطالعات به عنوان موضوع اخلاقی مطرح شده است (شرمهورن و دیگران، 1998).

نظریه های کیفیت زندگی کاری

بطور کلی می توان نظریه های مربوط به کیفیت زندگی کاری را بصورت زیر خلاصه نمود:

نظریه هارولد کنتز²: یکی از جالبترین روشهای برانگیختن کارکنان برنامه کیفیت زندگی کاری می باشد، این کیفیت نشان دهنده یک روش نظام گونه در طراحی شغل ها و راهگشای نوید بخش در قلمرو گسترده توسعه شغلی است که ریشه در نگرش نظام های فنی - اجتماعی در مدیریت دارد. کیفیت زندگی کاری نه تنها یک نگرش و روش گسترده در مورد توسعه شغلی است، بلکه زمینه ای میان رشته ای از پژوهش و عمل است که روانشناسی و توسعه سازمانی، نظریه انگیزش و رهبری و روابط صنعتی را به هم پیوند می دهد (کنتز و دیگران، 1370).

1- Casico

2 -Harold conts

نظریه لاولر³: لاولر (1982) از کیفیت زندگی کاری برای افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده مینماید. بنظر وی کیفیت زندگی کاری دارای شاخص های مهمتری همچون ساختار مشترک؛ قرارداد؛ اهداف؛ جدایی مذاکرات دسته جمعی از برنامه ها با پروژه های اشتراکی آزمایشی، برنامه های آموزش کیفیت زندگی کاری؛ سطوح تغییر و تسهیل کنندگی است.

نظریه ورتور¹: یکی از رایج ترین روش های مورد استفاده برای افزایش برنامه های کیفیت زندگی کاری، رویکرد مشارکت کارکنان می باشد. این روش از چندین شیوه سیستماتیک فرعی تشکیل گردیده است که طی آن کارکنان می توانند بر تصمیماتی که بر آنها و بر روابط شان با سازمان اثر می گذارد دخالت نمایند. احساس مسئولیت کارکنان با به کارگیری این روش افزایش یافته، حتی گاهی اوقات ممکن است این احساس در ایشان به وجود آید که مالک تصمیماتی می باشند که در اخذ آنان مشارکت نموده اند. به عقیده وی برای موفق بودن در پروژه های کیفیت زندگی کاری باید به آن به عنوان چیزی بیش از چند تکنیک سیستماتیک نگریست. بنابراین آن باید جزئی از فرهنگ سازمانی باشد (ورتر، 1981). از نظر ورتور برای ایجاد همکاری در کارکنان از پنج روش دوایر کنترل کیفی؛ تیم سازی؛ سیستم های اجتماعی - فنی و گروه های کاری مستقل در امور می توان استفاده نمود.

نظریه مورتون²: اهم شاخص های کیفیت زندگی کاری که مورتون تعیین گردیده است عبارتند از: حقوق و مزایا؛ جدول زمانی کاری؛ ماهیت شغل؛ جنبه های فیزیکی شغل؛ جنبه های نمادی داخل و خارج شغل و عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی است (داودی، 1377).

3-Lawler E

۱-Werther W.B

۲-Morton

نظریه توماس تاتل³: تاتل (1983) کیفیت زندگی کاری را در چهارمقوله خلاصه کرده است:

1. امنیت و ایمنی که شامل امنیت شغلی، ایمنی جسمی و روانی می شود.
2. مساوات و منصفانه بودن حقوق و مزایا.
3. زمینه پرورش و وجود فرصت پرورش مهارت ها و یادگیری مستمر.
4. دموکراسی⁴ و مشارکت داشتن در تصمیم گیری.

الگوی ریچارد والتون¹: والتون (1973) در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری به هشت عامل توجه کرده است. عوامل هشت گانه مدل والتون به شرح زیر می باشند:

1. پرداخت منصفانه و کافی²: منظور، پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می باشد.
2. محیط کاری ایمن و بهداشتی³: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. همچنین محیط کاری بایستی اثرات آلودگی را که می تواند تأثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار بر جای گذارد، کاهش دهد.
3. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم⁴: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و فرصت های بکارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال می باشد.

۳-Thomas C. Tuttle

۴-Democracy

۱-Richard Walton

2-Adequate and Fair Compensation.

3-Safe and Healthy Working Conditions

4-Opportunity for Continued Growth and Security.

4. قانون گرائی در سازمان کار⁵: منظور، فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می باشد.
5. وابستگی اجتماعی زندگی کاری⁶: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسؤلیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.
6. فضای کلی زندگی⁷: این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می شود، مربوط می باشد.
7. یکپارچگی و انسجام در سازمان کار¹: این موضوع شامل حذف ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل گیری تیم ها و گروه های اجتماعی می شود.
8. توسعه قابلیت های انسانی: به فراهم بودن فرصت هایی چون استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه ریزی برای کارکنان اشاره دارد.

پیشینه پژوهش

اولین و معروفترین برنامه کیفیت زندگی کاری در کارخانه جنرال موتورز در سال 1970 در شهر تارلی تاون نیویورک هنگامی که کارخانه پائین ترین سطح تولید و حد نصاب کارگر را دارا بود پیاده شد. مدیر کارخانه از کارگران دعوت کرد در برنامه ریزی و اجرای تغییرات در عملیات کارخانه مشارکت نمایند و در این راستا بسیاری از پیشنهاد های کارگران و سرپرستان را در حل مشکلات دنبال نمود. 95 درصد از نیروی کاری که داوطلبانه مشارکت کرده بودند. سه روز دوره آموزش

5- Constitutionalism in the Work Organization

6-The Social Relevance of Work life

7-Total Life Space

1-Social integration in the Work Organization

را طی نمودند ارزیابی بعدی نشان داد که کیفیت عملکرد افزایش و میزان غیبت کاهش یافته و تعداد شکایات و نارضایتی ها از 2000 مورد در سال 1972 به 32 مورد در سال 1978 کاهش یافته است (فلیپو²، 1987).

علامه (1378) در تحقیقی با عنوان «توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی (با تأکید بر نهج البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر تنیدگی روانی» به سنجش کیفیت زندگی کاری (الگوی ریچارد والتون و الگوی اسلامی) و تنیدگی روانی کرده است. نتایج تحقیق وجود رابطه معنادار بین مؤلفه های الگوی ریچارد والتون را نشان است. نتایج پژوهش همچنین نشان می دهد قابلیت توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری به زندگی کاری اسلامی، امکان پذیر است و از مؤلفه های الگوی کیفیت زندگی کاری اسلامی بین ارتباطات باز در سازمان، وفای به عهد سرپرست، ارزشیابی عملکرد متناسب با میزان تلاش واقعی افراد و آگاهی کارکنان از عملکرد مدیران با تنیدگی روانی رابطه معناداری وجود دارند.

جمشیدی (1379) در تحقیقی با عنوان «بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران» به مطالعه کیفیت زندگی کارکنان پرداخته است نتایج تحقیق نشان داده است که شاخص های پرداخت منصفانه و کافی، قانون گرایی در سازمان، نقش اجتماعی زندگی کاری، محیط کاری ایمن و بهداشتی به ترتیب نمرات پایین تری در ارزیابی شاخصهای مربوطه بدست آورده اند اما دیگر شاخص های ناظر بر این موضوع مانند توسعه قابلیت های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان عمدتاً در سطح متوسط انعکاس یافته اند؛ نهایتاً هیچ یک از شاخصها در سطح بالا ارزیابی نشده اند.

قائم پناه (1380) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع» به این موضوع توجه نموده است. او به این نتیجه رسید که اجرای الگوی ریچارد والتون بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مؤسسه آموزشی مذکور تأثیر چشمگیری گذاشت و به بیان دیگر نتایج آزمون های بکار گرفته شده گروههای شغلی (اعضاء علمی پژوهشگران و کارکنان فنی و ستادی) حاکی از این بود که در صورت بکارگیری الگوی والتون کیفیت زندگی کاری آنان بهبود خواهد یافت.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را 851 نفر کارکنان رسمی و پیمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تشکیل داده است که توزیع آن در جدول شماره 1 آمده است. در این تحقیق حجم نمونه کارکنان براساس فرمول کوکران محاسبه گردیده است که به تفکیک کارکنان زن و مرد در جدول شماره 2 آورده شده است. روش نمونه گیری پژوهش حاضر از نوع تصادفی طبقه ای نسبتی است. در ارتباط با روائی ابزار سنجش به نظرات متخصصین اکتفا شده و اعتبار آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برابر با 0/93 محاسبه گردیده است

جدول شماره 1: جامعه آماری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

کارکنان	تعداد	درصد تشکیل دهنده جامعه آماری
زن	340	40%
مرد	511	60%
جمع	851	100%

جدول شماره 2: نمونه آماری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

کارکنان	زن	مرد	جمع
تعداد	102	155	257

یافته های پژوهش

سؤال 1: وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز چگونه است؟

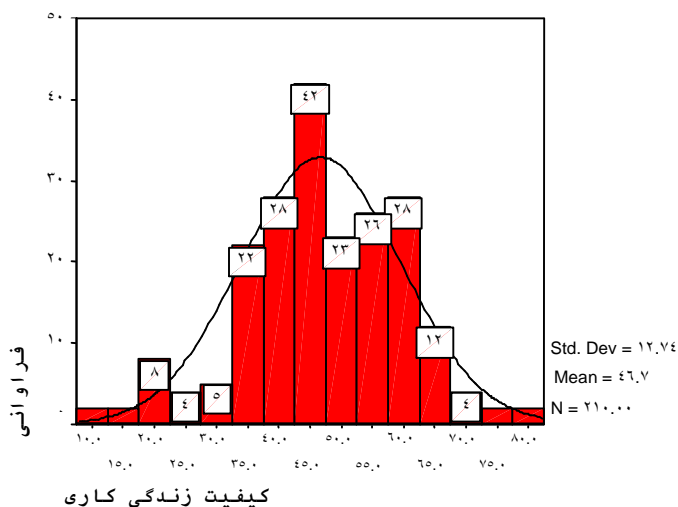
جدول شماره 3:

توزیع پراکندگی نمره ای ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

میانگین	میانگین	خطای استاندارد	انحراف	واریانس	ضریب کجی	ضریب کجی	خطای استاندارد	ضریب کشیدگی	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد	دامنه	حداقل	حداکثر
46/68	0/879	12/73	163/27	-/285	0/168	0/192	0/334	66/88	10/63	77/50			

نمودار شماره 1:

توزیع پراکندگی نمره ای ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز



براساس اطلاعات بدست آمده از جدول شماره 3 و نمودار 1 ملاحظه می شود میانگین نمره ارزیابی کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز برابر با 46/68 با حداقل 10/63 و حداکثر 77/5 بدست آمده است. ضریب کجی نمره ها برابر $sk = -/28$ و ضریب کشیدگی برابر $ku = /19$ است که بیانگر منفی بودن توزیع کمی داده هاست که اکثریت نمره های کیفیت زندگی کاری بالاتر از میانگین قرار گرفته اند.

سؤال 2: آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان تفاوت وجود دارد؟

جدول 4:

آزمون t مستقل برای مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان

خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شاخص
				تأهل
2/32633	15/01152	47/2321	42	1/00 مجرد
0/96337	11/95512	46/2297	154	2/00 متأهل

جدول 5: آزمون T مستقل برای تساوی واریانس ها

T-Test برای تساوی میانگین ها			T-Test برای تساوی واریانس ها		
Sig (2-tailed)	df	T	Sig	F	
0/650	194	0/455	0/076	3/173	کیفیت زندگی کاری
0/691	55/962	0/400			با فرض تساوی واریانس ها
					با فرض عدم تساوی واریانس ها

براساس اطلاعات بدست آمده از جدول شماره 4 ملاحظه می شود، میانگین نمره های کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان مجرد 47/23 با انحراف استاندارد 15 و کارکنان متأهل 46/22 با انحراف استاندارد 11/95 می باشد. مطابق آزمون تفاوت میانگین انجام شده ملاحظه می شود که معیار $t=0/45$ و سطح معنی داری $p=0/65$ حاکی از این است که تفاوت میانگین نمره های کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان معنی دار نیست زیرا سطح معنی داری بیشتر از 0/05 بدست آمده است.

سؤال 3: آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سن آنان رابطه وجود دارد؟

جدول شماره 6: همبستگی سن با نمره های کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری	سن	شاخص ها
-/137 /059 191	1 . 191	سن ضریب همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد
1 . 210	-/137 /059 191	کیفیت زندگی کاری ضریب همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد

بر اساس اطلاعات جدول 6 و مطابق آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می گردد بین سن و نمره های کیفیت زندگی کاری همبستگی برابر با $r = -0/13$ با سطح معنی داری $p = -0/059$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ بیشتر است نتیجه می شود بین سن و نمره های کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی داری وجود ندارد.

سؤال 4: آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سابقه کاری آنان رابطه وجود دارد؟

جدول شماره 7: همبستگی سابقه کار با نمره های کیفیت زندگی کاری همبستگی

سابقه کار	کیفیت زندگی کاری	شاخص ها
-/130 /068 199	1 . 210	کیفیت زندگی کاری ضریب همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد
1 . 199	-/130 /068 199	سابقه کار ضریب همبستگی پیرسون سطح معنی داری تعداد

براساس اطلاعات جدول شماره 7 و مطابق آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می شود بین سابقه کار و نمره های کیفیت زندگی کاری همبستگی برابر با $r = -/13$ با سطح معنی داری $p = /068$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ بیشتر است نتیجه می شود بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی داری وجود ندارد.

سؤال 5: آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

جدول 8: آزمون T مستقل برای مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس جنسیت آنان

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
کیفیت زندگی کاری 1/00	119	46/6649	12/97030	1/18899
2/00	91	46/7102	12/50098	1/31046

جدول 9: آزمون T مستقل برای تساوی واریانس نمونه ها

برای تساوی میانگین ها			برای تساوی واریانس ها		کیفیت زندگی کاری
t	df	Sig.(2-tailed)	Sig	F	
-/025	208	0/980	/656	/198	با فرض تساوی واریانس ها
-/026	197/227	0/980	0	0	با فرض عدم تساوی واریانس ها

براساس اطلاعات جدول شماره 10 ملاحظه می گردد، میانگین نمره های کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان مرد $46/66$ ، با انحراف استاندارد $12/97$ و کارکنان زن $46/71$ ، با انحراف استاندارد $12/5$ می باشد. اما براساس اطلاعات بدست آمده و مطابق آزمون تفاوت میانگین انجام شده، ملاحظه می گردد که معیار $t = 0/025$ با سطح معنی داری $p = 0/98$ بدست آمده است که چون سطح معنی داری از $0/05$ بیشتر است می توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد از لحاظ آماری تفاوت معنی داری وجود ندارد.

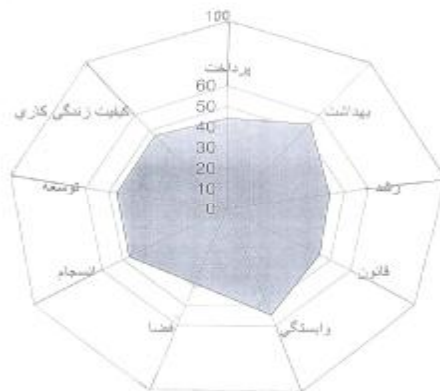
سؤال 6: فاصله وضعیت موجود و مطلوب کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه

آزاد اسلامی واحد تبریز به چه میزان است؟

برای پاسخگویی به این سؤال از نمودار راداری استفاده شده است. براساس این نمودار وضعیت کیفیت زندگی کارکنان و هر یک از مؤلفه های آن به صورت تصویری نمایش داده شده است. قسمت های رنگی مربوط به میانگین ارزیابی کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن در وضعیت موجود می باشد و قسمت های سفید نشانگر فاصله ای است که هر یک از مؤلفه ها با وضعیت مطلوب دارند همان طور که از نمودار پیداست کیفیت زندگی کاری با میانگین 46/68 در فاصله 53/32 امتیازی از وضعیت مطلوب قرار دارد و حتی نیمی از فاصله موجود نیز پر نشده است همچنین براساس نمودار مؤلفه فضای کلی زندگی با میانگین 38/59 بیشترین فاصله را با وضعیت مطلوب داراست چرا که کمترین حجم قسمت رنگی در نمودار مربوط به این مؤلفه است و مؤلفه وابستگی اجتماعی با میانگین 54/59 کمترین فاصله را با وضعیت مطلوب در بین دیگر مؤلفه ها داراست زیرا بیشترین حجم قسمت رنگی را به خود اختصاص داده است.

نمودار شماره 2 :

نمایش تصویری کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن در وضعیت موجود و مطلوب



بحث و نتیجه گیری

در رابطه با سؤال اول پژوهش « وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز چگونه است؟ » یافته هانشان می دهد، میانگین ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان $12/73 \pm 46/68$ با حداقل $10/63$ و حداکثر $77/50$ می باشد که اکثریت نمره های کیفیت زندگی کاری بالاتر از میانگین قرار گرفته اند اما میانگین نمرات وضعیت مؤلفه " فضای کلی زندگی " $13/94 \pm 38/59$ است که بیانگر این مطلب است که وضعیت این مؤلفه از کیفیت زندگی کاری در دانشگاه از نظر کارکنان در حد پائین است. در رابطه با سؤال دوم پژوهش که « آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس وضعیت تأهل آنان تفاوت وجود دارد؟ » فرض محقق بر این بود که کارکنان متأهل به دلیل داشتن نقش های بیشتر در زندگی شخصی خود (همسر، پدر یا مادر)، سطح انتظارات و توقعات بیشتری از شرایط کاری خود داشته باشند یا حداقل در برخی از شاخص های کیفیت زندگی کاری نسبت به افراد مجرد دارای تفاوت دیدگاه در این خصوص باشند، اما یافته های موجود نشان می دهد که علی رغم اینکه افراد متأهل در شاخص های قانون گرائی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، و توسعه قابلیت های انسانی نمره ارزیابی کمتری نسبت به افراد مجرد کسب کرده اند، لیکن فقط در مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری تفاوت معنی داری بین دیدگاه کارکنان مجرد و متأهل وجود دارد و در بقیه مؤلفه ها تفاوت معنی دار نیست، اما در مجموع میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان متأهل از لحاظ آماری تفاوت معنی داری با میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان مجرد ندارد. در رابطه با سؤال چهارم پژوهش که « آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سن آنان رابطه وجود دارد؟ » محقق فرض بر این می دانست که نیازها و توقعات کارکنان مسن با کارکنان جوان تفاوت داشته باشد و افراد مسن خواهان شرایط کاری بهتری باشند به عبارت دیگر میانگین سطح کیفیت زندگی کاری با بالا رفتن سن کارکنان پائین تر بیاید و یک رابطه معکوس بین این دو

وجود داشته باشد اما براساس یافته های مشاهده می شود که بین سن و نمره های کیفیت زندگی کاری همبستگی برابر $r = -0/13$ با سطح معنی داری $p = 0/059$ بدست آمده است و با کمی اختلاف در سطح معنی داری (0/009) بایستی گفت که بین سن و سطح کیفیت زندگی کاری از لحاظ آماری همبستگی معنی داری وجود ندارد هر چند که به نظر می رسد با افزایش سن دیدگاه کارکنان نسبت به کیفیت زندگی کاری خود منفی شده است. نتایج این تحقیق با تحقیق کامدیده (1381) که «بررسی نظرات پاسخگویان در طبقات مختلف سنی در مورد مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به عملکرد نشان می دهد که تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنی دار نمی باشد» همخوانی دارد. در رابطه با سؤال پنجم پژوهش که «آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سابقه کاری آنان رابطه وجود دارد؟» فرض محقق براین بود که با بالا رفتن سابقه خدمت کارکنان سطح انتظارات و توقعات کارکنان از شرایط کار بالاتر رود و این خود باعث ایجاد یک رابطه معکوس بین کیفیت زندگی کاری و سابقه خدمت کارکنان گردد به عبارت دیگر با بالا رفتن سابقه کار کارکنان، سطح کیفیت زندگی کاری پایین تری را ارزیابی می نمایند، اما یافته هانشان می دهد که بین سابقه کار و نمره های کیفیت زندگی کاری همبستگی برابر با $r = -0/13$ با سطح معنی داری $p = 0/68$ بدست آمده است و با اختلاف 0/01 در سطح معنی داری بدست آمده بایستی گفت که بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری از لحاظ آماری همبستگی معنی داری وجود ندارد هر چند به نظر می رسد که با افزایش سابقه کار دیدگاه کارکنان نسبت به کیفیت زندگی کاری خود منفی شده است. نتایج این تحقیق با تحقیق جمشیدی (1379) که «بین سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان سابقه کاری آنان ارتباط معنی داری وجود ندارد» همخوانی دارد. همچنین کامدیده (1381) به این نتیجه رسید که «بررسی نظرات پاسخگویان با سطوح تجربه کاری مختلف در خصوص مؤلفه های کیفیت زندگی کاری نشان می دهد که به استثناء پرداخت منصفانه و کافی در مورد سایر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌ها از لحاظ آماری معنی‌دار نبوده، در مورد پرداخت منصفانه این تفاوت بین پاسخ‌دهندگان با کمتر از 5 سال تجربه و پاسخ‌دهندگان با تجربه 15-11 سال و 20-16 سال معنی‌دار می‌باشد» همچنان که مشاهده می‌شود نتایج تحقیق کامدیده نیز بجز در یک مؤلفه (پرداخت منصفانه) با نتایج بدست آمده در این تحقیق همخوانی دارد. در رابطه با سؤال ششم پژوهش که «آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟» فرض محقق بر این بود که دیدگاه کارکنان زن و مرد به علت تفاوت خواسته و نیازهای دو گروه در خصوص کیفیت زندگی کاری متفاوت باشد اما یافته نشان دهنده این است که تفاوت میانگین‌های سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان زن و مرد از لحاظ آماری معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین براساس همین یافته‌ها مشاهده می‌شود که زنان در مؤلفه‌های پرداخت منصفانه، بهداشت و ایمنی محیط کار، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، و توسعه قابلیت‌های انسانی نمره ارزیابی بیشتری را نسبت به مردان داشته‌اند ولی در مؤلفه‌های فرصت رشد و امنیت مداوم و فضای کلی زندگی کاری نمره ارزیابی کمتری به نسبت مردان کسب کرده‌اند. اما این تفاوتها از لحاظ آماری معنی‌دار نمی‌باشد. نتایج بدست آمده در این بخش را می‌توان بوسیله مطالعات روانشناختی توجیه کرد. «مطالعات روانشناختی نشان داده است که خانم‌ها تمایل بیشتری به پذیرش قدرت دارند و مردان نسبت به زنان پرخاشگرنند و انتظار بیشتری برای کسب موفقیت دارند اما این تفاوتها جزئی هستند. مسأله‌ای که تفاوت جنسیتی در آن رخ می‌نماید جایی است که کارمند زن دارای فرزند کوچک است و نگهداری از او در برنامه کاری وی دارای اولویت است. مادران شاغل به دلیل مسئولیت‌های خانواده، بیشتر به کار پاره وقت، برنامه کاری قابل تغییر و کارهای ارتباطی درون‌خانه‌گرایش دارند» (رابینز، 1384). نتایج این تحقیق با تحقیق کامدیده (1381) همخوانی دارد.

پیشنهادهای تحقیق:

1. با توجه به یافته های تحقیق شاخص فضای کلی زندگی در سطح پائین ارزیابی گردید. بنابراین جهت افزایش سطح این شاخص، اتخاذ سیاست هائی جهت برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی بایستی مورد توجه مدیران ارشد سازمان قرار گیرد.
2. برای ارتقاء شاخص های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، بهداشت و ایمنی محیط کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرائی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، و توسعه قابلیت های انسانی) پیشنهاد می شود:
 - کوشش در ایجاد جوی سالم در محیط کار و صمیمیت در بین کارکنان و مدیریت
 - تأمین امنیت شغلی و آسایش خاطر کارکنان
 - دادن آزادی عمل به کارکنان تا درباره نحوه انجام کار خود، خودشان تصمیم گیری نمایند.
 - ربائی دوره های بازآموزی شغلی جهت افزایش توانایی های علمی و عملی کارکنان
 - استقرار نظام پیشنهادات در سازمان به عنوان راه کار اجرائی مناسب جهت افزایش سطح مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها
 - ایجاد دواير کنترل کیفی؛ تیم سازی و گروه های کاری مستقل در امور
 - تقویت نظام ارتباطات و اطلاعات باز و سیال در سازمان (بویژه نظام ارتباطی رو به بالا)
3. درارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری، اولویت به شاخص هایی داده شود که بیشترین فاصله را با وضع مطلوب دارند.
4. مشکلات کارکنان را مشکلات سازمان محسوب نموده و با ایفای نقش حمایتی شاهد رشد و بالندگی سازمان خود باشند.

فهرست منابع وماخذ

1. محب علی، داود (1373) زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره وری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 13.
2. جرنی، نسرین (1375) مدیریت منابع انسانی: چاپ اول، تهران: نشرنی
3. جمشیدی، عالیه (1379) بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
4. داودی، سید محمد رضا (1377) بررسی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
5. شرمه‌هورن، جان آر. و دیگران (1379) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمد علی بابائی و محمد علی بابائی و محمد علی سبحان‌اللهی، چاپ دوم، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
6. علامه، محسن (1378) توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزشهای اسلامی و تعیین تأثیر آن بر تنیدگی روانی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
7. غفوریان، هما (1381) بررسی شاخصهای عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی تهران و ارائه الگوی مناسب، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
8. قائم پناه، رمضان (1380) بررسی عوامل مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی
9. قاسمی، محمد (1379) بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، مجتمع آموزشی عالی قم.
10. کامدیده، علیرضا (1381) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه 5 تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.

11. کامینگز، توماس جی (1375) توسعه سازمان و تحول، ترجمه عباس محمدزاده، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
12. کنتز، ه. و دیگران (1370) اصول مدیریت، جلد دوم، ترجمه علی اکبر فرهنگی و دیگران، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
13. گلشن فومنی، محمد رسول (1379) جامعه شناسی سازمانها و توان سازمانی، تهران: نشر دوران.
14. مورهد، گ. و گریفین، ر (1374) رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
15. رایبیز اسیفین (1384) مدیریت رفتار سازمانی؛ ترجمه فرزاد امیدواران؛ چاپ اول؛ تهران؛ موسسه کتاب مهربان نشر.
16. دولان شیمون و شولر؛ رندال اس (1376) مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی؛ ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی؛ چاپ دوم؛ مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. Lawler ,Nadler . David A. and .Edward E (۱۹۸۳) Quality of work life : perspectives and Directions" organizational Dynamics , winter
۱۸. Schermerhorn JR . Etal (۱۹۹۳) Management for Productivity, Fourth Edition American Psychologists.
۱۹. Beach .Dale s (۱۹۹۱) Personnel, the Mmanagement of People at Work, Fifth edition, Maxwell Macmillan International Edition.
۲۰. Cascio .wayne F (۱۹۹۲) Managing human Resource ,productivity , Quality of work life ,profits, fourth edition.
۲۱. Flippo.Edwin B (۱۹۸۷) Personnel management ,sixth edition , Mc Graw
۲۲. Lawler .E.E (۱۹۸۲) Strategies for improving the quality of work life, psychologists ,Sohn beloner Productivity Plus ,Houston texas,profits, fourth edition .
۲۳. Richard Walton (۱۹۷۳) waltons" Categorization of Quality-of-Work-Life Programs.
۲۴. Schermerhorn. Jr, Hunt.J. and Osborn. Richard.N (۱۹۹۸) Basic organizational behavior, John wiley & sons Inc., second edition.
۲۵. Tomas .C. tittle (۱۹۸۳) Organizational and productivity achailente for

۲۶. Werther, W.B (۱۹۸۱) Productivity improvement through people horizon business.