

بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش

دکتر ترانه عنایتی*

دکتر محمد صالحی**

رحیمه خوش باور رستمی***

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری¹ کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر انجام شده است. به این منظور ۱۳۲ نفر از کارکنان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (بر حسب رسته شغلی) انتخاب شدند. تحقیق به روش زمینه یابی انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون بود. با استفاده از آزمون تی تک گروهی وضعیت ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری بررسی شد و با استفاده از آزمون تی گروه های مستقل، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان بر اساس سن، سابقه کار و رسته های شغلی مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان داد که هفت بعد از ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری در سطحی پایین تر از میانگین قرار دارند و فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان در سطحی معادل میانگین قرار دارد. همچنین، مقایسه ابعاد کیفیت زندگی کاری در کارکنان بر حسب گروه های سنی، رسته شغلی و سابقه کاری حاکی از وجود تفاوت های معناداری بود.

کلید واژه ها: کیفیت زندگی کاری، کارکنان آموزش و پرورش

مقدمه

منابع انسانی عامل مشترک عمومی در سازمان ها می باشند. ابداعات و ابتکارات آنها است که سازمان ها را موفق و معروف می سازد. از نظر سازمان ها، کارکنان منابع اصلی و دارای ویژگی ها، رفتارها و ظرافت های خاص هستند نه منابع فاقد حیات مانند: سرمایه، زمین و تجهیزات (کافی، ۱۳۸۵). از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

*** دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می شود. کیفیت زندگی کاری که به عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی فرهنگ تعالی به شمار می رود، رویکردی است که موجب هم سویی کارکنان و سازمان می شود. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند (دولان و شولر، ۱۳۷۸).

کیفیت زندگی کاری فلسفه و اصولی است که نشان می دهد افراد مهم ترین منابع سازمانی قابل اطمینان و مسئول هستند، قادر به ایجاد سهم ارزش مندی در سازمان می باشند و باید با آنها رفتاری مبتنی بر احترام و در خور شأنشان داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت هایی برای حل مشکلاتی است که منافی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی آن را روش هایی می دانند که منجر به تقویت رضایت و بهره وری کارکنان می گردد (روز و همکاران^۱، ۲۰۰۶).

سطوح بالای کیفیت زندگی کاری برای سازمان ضروری است، از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می کند و منجر به حفظ و نگه داری آنان در سازمان می شود (سندریک^۲، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری مشخصاً موجب کاهش غیبت از کار، حوادث محل کار، نارضایتی از کار و ترک شغل می شود (هاولویک^۳، ۱۹۹۱).

کیفیت زندگی کاری انعکاسی از روابط موجود بین کارکنان و محیط کاری آنان است. این رابطه نشانه ای از میزان سازگاری فرد با شغلش می باشد (الیاس و ساها^۴، ۲۰۰۵). لا و همکاران^۵ (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک محیط کاری مطلوب می دانند که با اختصاص پاداش، امنیت شغلی و ایجاد فرصت های رشد شغلی، موجب حمایت و ارتقای رضایت شغلی کارکنان را فراهم می سازد.

با توجه به افزایش توجه به موضوع کیفیت زندگی در محیط های کاری، مدل های متنوعی از آن مطرح شده است. اما مدل ارایه شده توسط والتون از همه کاربرد بیشتری دارد

1- Rose, et al
2- Sandrick
3- Havlovic

4- Elias & Saha
5- Lau, et al

- (تیموسی و همکاران^۱، ۲۰۰۸). والتون اجزای اصلی کیفیت زندگی کاری را در چهار بعد معرفی کرده است: معنی دار بودن و با مفهوم بودن کار؛ تناسب سازمانی و اجتماعی کار؛ چالشی و غنی و پربار بودن کار؛ امنیت و زمینه پرورش مهارت ها و یادگیری مستمر در کار (جزئی، ۱۳۷۵) سپس چهار بعد اصلی را به اجزای هشت گانه تقسیم کرده است:
- ۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
 - ۲- محیط کار 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 زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.
 - ۴- قانون گرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
 - ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه پرداخت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان
 - ۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.
 - ۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند را تقویت کند.
 - ۸- توسعه قابلیت های انسانی: فراهم بودن فرصت هایی نظیر استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترس به اطلاعات متناسب با کار (مورهد و گریفین، ۱۹۹۸؛ به نقل از میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷).

پیشینه تحقیق

دهقان نیری (۱۳۸۸) تحقیقی به منظور بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام داد. یافته‌ها نشان داد از نظر ۴۱/۹٪ واحدهای مورد پژوهش کیفیت زندگی کاری آن‌ها در سطح متوسط قرار دارد. تنها یک دهم آن‌ها کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب گزارش نمودند. همچنین، همبستگی معناداری بین بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری به دست آمد.

تحقیقی توسط میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) تحت عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف انجام شد. نتایج به دست آمده از تحقیق گویای آن بود که استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف از نظر کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب و از نظر رضایت شغلی در سطح نسبتاً بالایی قرار داشتند؛ بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود داشت. بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی از ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی صنعتی شریف در سطحی بالاتر از دانشگاه‌های تهران قرار داشت.

یاوری و همکاران (۱۳۸۷) تحقیقی با هدف مقایسه کیفیت زندگی کاری (بر اساس مدل والتون) و خرده‌مقیاس‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی انجام دادند. نتایج نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ درصد و در گروه‌های آموزشی برابر ۴۹/۴۶ درصد است. تنها تفاوت معنادار بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی مشاهده گردید. بین سن و سابقه تدریس اعضای هیئت علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معناداری وجود داشت. همچنین در بعد وابستگی اجتماعی بین زنان و مردان تفاوت معنادار بود. در کل، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در حد متوسطی بود و کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی مشابه بود.

واسعی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی بر اساس مدل والتون انجام داد. با توجه به نتایج به دست

آمده سطح کیفیت زندگی کاری به طور معناداری از حد مورد انتظار پایین تر بود. هیچ یک از شاخص های آن در سطح بالا ارزیابی نشد. نتایج آزمون اختلاف معناداری را در کلیه شاخص ها بین معاونت های مختلف (سلامت، توسعه، غذا و دارو، آموزش و پژوهش) نشان داد، هرچند که شاخص یکپارچگی و انسجام اجتماعی و دو سؤال اول فضای کلی زندگی و کار بین معاونت ها تفاوت معناداری نداشت.

تحقیقی تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران توسط درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد که پرستاران از اکثر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند. اکثریت این افراد از وجود حوادث ناشی از کار، فقدان مقررات ایمنی و انضباط کاری، نامطلوب بودن شرایط بهداشتی محیط کار، نبود آزمایش ها و معاینات پزشکی به صورت دوره ای، پایین بودن میزان حقوق ماهیانه، امکانات رفاهی، پاداش های نقدی و غیرنقدی، مزایای غیرمستقیم، و همچنین وجود استرس های شغلی و شفاف نبودن دورنمای شغلی ناراضی هستند. بین مسئولیت اجرایی و کیفیت زندگی کاری و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سابقه کاری پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت.

بزاز جزایری و پرداختچی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان ها، کیفیت زندگی کاری مدیران و کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تحلیل واریانس تفاوت معناداری بین شاخص کیفیت زندگی کاری و متغیرهای تعدیل کننده شغل و رده شغلی، سمت سازمانی، درآمد و پاداش نشان داد.

بنگ کوفول^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود به بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران حرفه ای در بیمارستان های خصوصی پرداخت. کیفیت زندگی کاری پرستاران در ابعاد یکپارچگی اجتماعی، عوامل محیطی، فضای کلی کاری و زندگی و رشد و امنیت در حد متوسط؛ در بعد ویژگی های شغل بالاتر از متوسط؛ و در بعد حقوق و دستمزد منصفانه پایین تر از متوسط

ارزیابی شد. در مجموع کیفیت زندگی کاری در حد متوسط ارزیابی شد. همچنین بررسی همبستگی بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری حاکی از وجود رابطه معناداری بود. کنسیدین و کالوس^۱ (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری کارکنان استرالیایی را مورد مطالعه قرار دادند. از ابعاد کیفیت زندگی کاری که در این تحقیق بررسی شد، آزمودنی ها به این موارد نگرش مثبت داشتند: استانداردهای امنیت محل کار و مسایل بهداشتی، رفتار مدیر مستقیم، نحوه همکاری کارکنان با یکدیگر، سطح امنیت شغلی و عدم وجود تبعیض در محیط کار. اما مواردی که اظهار نارضایتی کارکنان را به همراه داشت به این شرح بود: پرداخت غیر منصفانه، عدم جذابیت کار، عدم اعتماد به مدیران ارشد سازمان و عدم برقراری تعادل بین زمان کار و زمان صرف شده برای خانواده. بررسی تفاوت بین گروه ها بر حسب سن نشان داد که کارکنان با سن بیشتر (۴۵ سال و بیشتر) نسبت به کارکنان جوان (زیر ۲۵ سال) نارضایتی بیشتری را گزارش کرده اند. در مجموع کیفیت زندگی کاری کارکنان استرالیایی در سطح بالایی قرار داشت.

در این تحقیق نیز محققین در صدد بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر هستند، تا بتوان از نتایج به دست آمده در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بهره جست. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع، این تحقیق در صدد بررسی پرسش های زیر می باشد:

- ۱- وضعیت کیفیت زندگی کارکنان بر اساس ابعاد هشت گانه مدل والتون چگونه است؟
- ۲- آیا ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان در بین گروه های مختلف، تفاوت وجود دارد؟
- ۳- ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان بر حسب سابقه کار چگونه است؟
- ۴- ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان بر حسب رسته شغلی چگونه است؟

روش پژوهش

جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل تمامی افراد شاغل در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر در سال ۱۳۸۸ می باشد که مجموعاً ۲۰۰ نفر بودند. نمونه مورد مطالعه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۳۲ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (بر اساس رشته شغلی) می باشد. شرح نمونه مورد مطالعه در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصدی نمونه مورد مطالعه

ویژگی	جنسیت	سابقه کار		سن		مدارک تحصیلی		رسته شغلی	
		بیش از ۱۰ سال	کمتر از ۱۰ سال	۴۰ سال و بالاتر	زیر ۴۰ سال	دیپلم و لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	اداری	مالی آموزشی پژوهشی
فراوانی	۳۰	۶۸	۶۴	۷۰	۶۰	۳۲	۸۲	۲۰	۷۴
درصد	۲۲/۷	۷۷/۳	۵۱/۵۲	۴۸/۴۸	۵۳	۲۴/۲	۶۲/۱	۱۵/۲	۵۶/۱

ابزار

ابزار جمع آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بسته پاسخ ۴۰ سؤالی کیفیت زندگی کاری است که بر اساس مدل والتون تهیه شده است. این پرسشنامه هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، انسجام اجتماعی در سازمان، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی کاری و زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری را مورد اندازه گیری قرار می دهد. پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه مذکور ۰/۷۱ به دست آمده است.

یافته‌ها

جدول شماره ۲ به بررسی توصیفی ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری پرداخته است. همان طور که ملاحظه می‌گردد بیشترین میانگین مربوط به بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و کمترین میانگین به پرداخت منصفانه و کافی تعلق دارد.

جدول ۲. توصیف وضعیت ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری

ویژگی	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
پرداخت منصفانه و کافی	۱۳۲	۱/۲۵	۳/۲۵	۲/۰۹۸۵	۰/۶۱۱۴۰
محیط کار ایمن و بهداشتی	۱۳۲	۱/۵۰	۴/۰۰	۲/۸۲۲۰	۰/۶۰۶۵۲
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۳۲	۱/۴۰	۴/۰۰	۲/۷۰۰۰	۰/۵۷۵۵۸
قانون‌گرایی در سازمان	۱۳۲	۱/۲۵	۳/۲۵	۲/۲۸۴۱	۰/۴۸۸۱۹
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۳۲	۱/۵۰	۳/۲۵	۲/۴۷۷۳	۰/۴۴۲۷۷
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۱۳۲	۲/۰۰	۳/۸۳	۲/۹۳۴۳	۰/۴۳۳۸۱
فضای کلی کاری و زندگی	۱۳۲	۱/۷۵	۳/۷۵	۲/۶۸۹۴	۰/۳۸۸۴۳
توسعه قابلیت‌های انسانی	۱۳۲	۱/۶۷	۳/۵۶	۲/۷۶۶۰	۰/۳۹۴۴۰

سوال یکم: وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان بر اساس ابعاد هشت گانه مدل والتون چگونه است؟

برای پاسخ به سؤال اول تحقیق از آزمون تی تک گروهی استفاده شده است که شرح آن در جدول شماره ۳ آمده است. از جدول زیر مشخص می گردد که از هشت بعد کیفیت زندگی کاری تمامی ابعاد دارای تفاوت معناداری با میانگین نظری هستند و فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان دارای تفاوت معناداری با میانگین نظری نیست. به این معنا که هفت بعد مذکور در سطحی پایین تر از میانگین قرار گرفته اند و فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان در سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۳. بررسی تفاوت میانگین ابعاد هشت گانه با میانگین نظری با استفاده از آزمون تی تک گروهی

Test Value = 3						
سطح معناداری ۹۵٪ تفاوت		سطح معناداری تفاوت		درجه آزادی	t	
بالایی	پایینی	میانگین	(دو دامنه)	۱۳۱		
-۰/۷۹۶۲	-۱/۰۰۶۸	-۰/۹۰۱۵	۰/۰۰۰*	۱۳۱	-۱۶/۹۴۱	پرداخت منصفانه و کافی
-۰/۰۷۳۶	-۰/۲۸۲۵	-۰/۱۷۸۰	۰/۰۰۱*	۱۳۱	-۳/۳۷۲	محیط کار ایمن و بهداشتی
-۰/۲۰۰۹	-۰/۳۹۹۱	-۰/۳۰۰۰	۰/۰۰۰*	۱۳۱	-۵/۹۸۸	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
-۰/۶۳۱۹	-۰/۸۰۰۰	-۰/۷۱۵۹	۰/۰۰۰*	۱۳۱	-۱۶/۸۴۸	قانون گرایی در سازمان
-۰/۴۴۶۵	-۰/۵۹۹۰	-۰/۵۲۲۷	۰/۰۰۰*	۱۳۱	-۱۳/۵۶۴	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۹۰	-۰/۱۴۰۴	-۰/۰۶۵۷	۰/۰۸۴	۱۳۱	-۱/۷۳۹	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
-۰/۲۴۳۷	-۰/۳۷۷۵	-۰/۳۱۰۶	۰/۰۰۰*	۱۳۱	-۹/۱۸۷	فضای کلی کاری و زندگی
-۰/۱۶۶۱	-۰/۳۰۱۹	-۰/۲۳۴۰	۰/۰۰۰*	۱۳۱	-۶/۸۱۷	توسعه قابلیت های انسانی

سوال دوم: آیا ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان در بین گروه‌های مختلف، تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخ به سؤال دوم تحقیق از آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است که شرح آن در جدول شماره ۴ آمده است. از این جدول مشخص می‌گردد که سه بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی کاری و زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی دارای تفاوت معناداری در گروه‌های سنی مختلف هستند. با توجه به بررسی میانگین‌ها مشخص می‌شود که گروه سنی ۴۰ سال و کمتر، دارای میانگین بیشتری از گروه سنی بیش از ۴۰ سال هستند بنابراین از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند.

جدول ۴. مقایسه ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری کارکنان بر حسب سن با استفاده از آزمون تی گروه‌های

مستقل

ویژگی	سن	تعداد	میانگین	t	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۱۳۵۷	۰/۷۴۲	.۴۵۹
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۰۵۶۵		
محیط کار ایمن و بهداشتی	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۸۷۱۴	۰/۹۹۵	.۳۲۱
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۷۶۶۱		
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۸۰۵۷	۲/۲۷۸	*۰/۰۲۴
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۵۸۰۶		
قانونگرایی در سازمان	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۲۷۱۴	-۰/۳۱۶	۰/۷۵۳
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۲۹۸۴		
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۴۴۲۹	-۰/۹۶۵	۰/۳۳۶
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۵۱۶۱		
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۹۳۳۳	-۰/۰۲۸	۰/۹۷۸
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۹۳۵۵		
فضای کلی کاری و زندگی	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۷۵۷۱	۲/۱۵۹	*۰/۰۳۳
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۶۱۲۹		
توسعه قابلیت‌های انسانی	۴۰ سال و کمتر	۷۰	۲/۸۳۶۵	۲/۲۱۵	*۰/۰۲۹
	بیش از ۴۰ سال	۶۲	۲/۶۸۶۴		

* تفاوت معنی دار است.

سوال سوم: ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان بر حسب سابقه کار چگونه است
 برای پاسخ به سؤال سوم تحقیق از آزمون تی گروه های مستقل استفاده شده است که
 شرح آن در جدول شماره ۵ آمده است. با توجه به جدول زیر مشخص می گردد ابعاد
 پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، قانون گرایی در سازمان، و یکپارچگی و
 انسجام اجتماعی در سازمان دارای تفاوت معناداری در گروه های مورد مطالعه بر حسب سابقه
 کاری ۱۰ سال و کمتر، و بیش از ۱۰ سال هستند.

جدول ۵. مقایسه ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری کارکنان بر حسب سابقه کار با استفاده از آزمون تی

گروه های مستقل

ویژگی	سابقه کاری	تعداد	میانگین	تفاوت میانگین	t	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۳۳۸	.۴۹۴۵	۵,۰۶۱	.۰۰۰*
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۱,۸۴۳			
محیط کار ایمن و بهداشتی	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۹۷۰	.۳۰۶۵	۲,۹۸۸	.۰۰۳*
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۲,۶۶۴			
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۷۸۸	.۱۸۲۰	۱,۸۳۲	.۰۶۹
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۲,۶۰۶			
قانون گرایی در سازمان	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۴۲۶	.۲۹۳۷	۳,۶۰۹	.۰۰۰*
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۲,۱۳۲			
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۴۱۱	-۱۳۵۱	-۱,۷۶۶	.۰۸۰
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۲,۵۴۶			
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۸۱۸	-۲۳۸۷	-۳,۲۴۷	.۰۰۲*
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۳,۰۵۷			
فضای کلی کاری و زندگی	۱۰ سال کمتر	۶۸	۲,۶۷۶	-۰۲۶۷	-۰۳۹۳	.۶۹۵
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۲,۷۰۳			
توسعه قابلیت های انسانی	۱۰ سال و کمتر	۶۸	۲,۷۸۵	.۰۴۱۲	.۵۹۱	.۵۵۶
	بیش از ۱۰ سال	۶۴	۲,۷۴۴			

* تفاوت معنی دار است.

جدول ۷. نتایج آزمون تعقیبی توکی به منظور مقایسه‌های چندگانه تفاوت میانگین‌های ابعاد هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری برحسب رسته‌های شغلی

سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها	رسته شغلی	بعد
*.۰۰۳	.۶۱۳۵	مالی اداری	پرداخت منصفانه و کافی
*.۰۰۱	.۵۶۸۲	آموزشی	محیط کار ایمن و بهداشتی
*.۰۱۳	.۵۳۸۵	مالی اداری	قانون‌گرایی در سازمان
*.۰۰۴	.۵۱۳۵	آموزشی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
*.۰۰۲	.۵۳۲۷	آموزشی پژوهشی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
*.۰۰۹	.۳۱۳۹	آموزشی	
*.۰۲۲	.۲۷۸۹	مالی	

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی یافته‌های پژوهش بیانگر تفاوت معنی‌داری بین میانگین هفت بعد از کیفیت زندگی کاری (شامل: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی کاری و زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری) با میانگین نظری است. به این معنی که هفت بعد مذکور در سطحی پایین‌تر از میانگین قرار دارند و فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان دارای تفاوت معناداری با میانگین نظری نبود و در سطح متوسط قرار داشت. یافته‌های به دست آمده از تحقیق درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) و تحقیق میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) نیز با نتیجه این تحقیق همسان است. نتایج تحقیق دهقان نیری (۱۳۸۸) نیز نشان داد که تنها یک دهم نمونه مورد مطالعه وی کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب گزارش کردند. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق واسعی (۱۳۸۶) نیز همسان است که نشان داد سطح کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به طور

* تفاوت معنی‌دار است.

معناداری از حد مورد انتظار پایین تر بود. یافته های تحقیق بنگ کوفول (۲۰۰۷) نیز نشان داد که کیفیت زندگی کاری پرستاران در بعد حقوق و دستمزد منصفانه پایین تر از حد متوسط و ابعاد یکپارچگی اجتماعی، عوامل محیطی، فضای کلی کاری و زندگی و رشد و امنیت در حد متوسط قرار دارد. اما نتیجه تحقیق کنسیدین و کالوس (۲۰۰۱) حاکی از یافته هایی مخالف با یافته های تحقیق حاضر است زیرا که در مجموع کیفیت زندگی کاری کارکنان استرالیایی در سطح بالایی قرار داشت. اختلاف نتیجه به دست آمده بین تحقیق حاضر و تحقیق کنسیدین و کالوس را می توان ناشی از تفاوت دو جامعه مورد مطالعه دانست.

نتیجه دیگر تحقیق حاکی از وجود تفاوت معناداری در سه بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی کاری و زندگی و توسعه قابلیت های انسانی از کیفیت زندگی کاری در گروه های سنی ۴۰ سال و کمتر، و بیش از ۴۰ سال بود. نتیجه تحقیق یآوری و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان داد که بین فضای کلی کاری و زندگی و سن ارتباط معناداری وجود دارد. تحقیق کنسیدین و کالوس (۲۰۰۱) نیز نشان داد که کارکنان مسن تر نسبت به کارکنان جوان تر از کیفیت زندگی پایین تری برخوردارند.

نتیجه به دست آمده از مقایسه کیفیت زندگی کاری در گروه های دارای سابقه کاری ۱۰ سال و کمتر، و بیش از ۱۰ سال نشان داد که ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، قانون گرایی در سازمان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان دارای تفاوت معناداری بودند. نتیجه تحقیق یآوری و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان داد که بین پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی کاری و زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان با سابقه کاری ارتباط معناداری وجود دارد. یافته های به دست آمده از تحقیق درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) نیز مؤید نتیجه به دست آمده از این تحقیق است زیرا نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و سابقه کاری پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد. بنگ کوفول (۲۰۰۷) نیز در تحقیق خود رابطه ای معنادار بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری پرستاران به دست آورد.

تحلیل آماری نشان داد که ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان دارای تفاوت معناداری در بین رسته های شغلی بودند. نتایج تحقیق بزاز جزایری و پرداختچی (۱۳۸۶) نیز تفاوت معناداری بین شاخص کیفیت زندگی کاری بر اساس رده شغلی و سمت سازمانی نشان داد. یافته های به دست آمده از تحقیق درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) نیز مؤید نتیجه به دست آمده از این تحقیق است، زیرا نشان داد که بین مسئولیت اجرایی و کیفیت زندگی کاری پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد. نتیجه تحقیق واسعی (۱۳۸۶) نیز حاکی از وجود اختلاف معناداری در اکثر شاخص های کیفیت زندگی کاری در معاونت های مختلف ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود.

منابع

- بزاز جزایری، سید احمد و پرداختچی، محمد حسن. (۱۳۸۶). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵، صفحات ۱۵۱-۱۲۳.
- جزئی، نسرين. (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران، نشر نی.
- درگاهی، حسین؛ قریب، میترا؛ گودرزی، مریم. (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، حیات، دوره ۱۳، شماره ۲، صفحات ۲۱-۱۳.
- دهقان نیری، ناهید؛ صالحی، تهمینه؛ اسدی نوقابی، احمد علی. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران بالین و ارتباط آنها با یکدیگر، پژوهش پرستاری، دوره ۳، شماره های ۸ و ۹، صفحات ۳۷-۲۷.
- دولان شیمون آل و شولر، رندال، اس. (۱۳۸۱). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه: محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

- کافی، بهروز. (۱۳۸۵). *نگرشی بر مدیریت منابع انسانی*، تهران: مؤسسه انتشارات فراز اندیش سبز، چاپ اول.
- میرکمالی، سید محمد و نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف*، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صفحات ۱۰۱-۷۱.
- واسعی، ناهید. (۱۳۸۶). *بررسی کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بر اساس مدل والتون*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، قابل دسترسی در سایت آموزش و پژوهش استانداری تهران.
- یآوری، یوسف؛ امیرتاش، علی محمد؛ تندنویس، فریدون. (۱۳۸۷). *مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی*، نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال هفتم، جلد اول، شماره ۱۲، صفحات ۱۰۹-۹۹.

- Bangkoedphol, P. (2007). "Relationships between personal factors, quality of working life and job performance of professional nurses in private hospitals", A Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of nursing management, Mahidol University
- Considine, G. and Callus, R.(2001). "The Quality of Work Life of Australian Employees – the development of an index". University of Sydney. ACIRRT Working Paper No 73, Available at: www.acirrt.com
- Eliş M.SH., Saha, N. K., (2005). Environmental Pollution and Quality of Working Life in Tobacco Industries, J. Life Earth Science, Vol. 1(1): 21-24.
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. Industrial Relations, 30(3): 469-479.
- Lau, T., Y.H., Wong, K.F., Chan, and M., Law, (2001). "Information Technology and the Work Environment-Does it Change the Way

People Interact at Work". Human Systems Management, 20(3): 267-280.

- Rose, R. C.; Beh, L. S.; Uli, J.; and Idris, Kh. (2006). Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions, Journal of Social Sciences, 2 (2): 61-67.
- Sandrick, K. (2003). "Putting the Emphasis on Employees - As an Award-Winning Employer", Baptist Health Care Has Distant Memories of the Workforce Shortage. Trustee January: 6-10.
- Timossi, L. S.; Pedroso, B.; Francisco, A.C.; Pilatti, L. A. (2008). "Evaluation of Quality of Work of Life: an adaption from the Walton's QWL Model". XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. Rio de Janeiro, Brazil, 13 to 16 October.

