

بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی: نمونه موردی دانشگاه علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر

دکتر خدانظر فرخ نژاد*

دکتر علی آدمی**

سعید غیائی ندوشن***

سیده سمیه ابطحی****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را ۲۰۰ نفر از اعضای هیئت علمی که در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ به فعالیت اشتغال داشتند، تشکیل دادند که به علت محدود بودن جامعه آماری از آن‌ها سرشماری کامل به عمل آمد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و رضایت شغلی میرکمالی (۱۳۸۷) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به سؤالات تحقیق از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t گروه‌های مستقل و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس در سطح نسبتاً نامطلوبی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. با این وجود، وضعیت دانشگاه علوم پزشکی در هر دو مقوله از خلیج فارس تا حدودی بالاتر بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که به ترتیب فضای زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

* استادیار دانشگاه خلیج فارس بوشهر

** استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

*** دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی

**** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

تاریخ دریافت: ۸۸/۸/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۰/۹/۸

مقدمه

توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می‌شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند. شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از رکود بهره‌وری در برخی از کشورهای بزرگ صنعتی ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه‌مندی‌ها و اولویت‌های کارکنان پدید آمده است. کارکنان در خواست دارند در کارشان نظارت و دخالت بیشتری داشته باشند. آنان میل دارند مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ به شمار نیایند. کارکنان می‌خواهند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان تغییراتی داده شود. اهمیت پاداش‌های غیر اقتصادی در مقایسه با پاداش‌های اقتصادی هم اکنون در حال افزایش است، به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی برخوردار هستند. همهٔ موارد فوق در مفهوم انسانی کردن محیط کار و یا به عبارتی دیگر، بهبود کیفیت زندگی کاری ریشه دارد (هالس^۱، ۱۹۹۴). طرفداران نظریهٔ کیفیت زندگی کاری در جست‌وجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدری، ۲۰۰۶).

امروزه و در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری^۲ به موضوع اجتماعی عمده‌ای در در سراسر دنیا مبدل شده است؛ در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیرکاری) بوده است. در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان آن تبدیل شده است (محب علی، ۱۳۷۳). برنامهٔ کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حاکی از رشد و تعالی کارکنان در سازمان است؛ بنابراین، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادلهٔ مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. بدین معنا که، برآورده کردن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد. در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی

1. Colin Hales
2. Quality Of Work life

کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایتمندی شغلی کارکنان از طریق ارتقاء سطح انگیزش درونی و بیرونی آنان افزایش یابد. یافته های مطالعاتی نشان می‌دهد، اجرای این برنامه موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادات شده است (گرودون^۱، ۱۹۹۹). از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد. امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند. اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است. دانا و گریفین (۱۹۹۹) معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در وسط آن) و نیز رضایت از سایر جنبه‌های کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. در نتیجه، محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. بنابراین، این دو متغیر در عین ارتباط مستقیم با یکدیگر از نظر مفهومی با هم متفاوت‌اند.

کیفیت زندگی کاری ساختاری چند بعدی است که با رضایت از زندگی، تعادل زندگی و کار، تعلق به یک گروه کاری، حس کارآمدی، قابلیت و حس احترام و ارزش ارتباط دارد (استل و مورین^۲، ۲۰۰۵).

به طور خلاصه کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب نظران را به خود اختصاص داده است (داودی، ۱۳۷۷).

1. Grodon
2. E.Stell ,M.Morin & Wilfred Morin

دست کم سازمان به چهار دلیل زیر بایستی به کیفیت زندگی کاری اهمیت بدهد:

۱. کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگی که سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد، بدین معناست که افراد بر اهداف سازمان و توسعه آن متعهد می‌شوند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنان متعهد می‌شود.
۲. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف که بهبود عملکرد سازمان را از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی کننده‌تر و مؤثرتر برای افراد در کلیه سطوح سازمان فراهم می‌کند.
۳. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرایند موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می‌کند.
۴. کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروز، از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است (محب علی، ۱۳۷۳).

اگر در محل کار، کمی به پیرامونمان نگاه کنیم، ممکن است از خود پرسیده باشیم که چه تعداد از همکاران ما واقعاً از محیط کار خود و کاری که انجام می‌دهند، لذت می‌برند. اگر واقع بینانه به این موضوع نگاه کنیم، می‌توان گفت که در بسیاری از سازمان‌ها، وضع چنان مطلوبی حکم فرما نیست. به کجا می‌رویم به نظر می‌رسد محیط‌های کاری امروزی بیش از هر زمان دیگر دچار التهاب و سردرگمی هستند. در نظرسنجی‌ها مشخص شده است که بیش از ۵۰ درصد کارمندان سازمان‌ها نمی‌دانند مأموریت سازمانی که در آن کار می‌کنند چیست؟ ۸۴ درصد آنان این گونه تصور می‌کنند که آگاهی از مأموریت سازمانی تأثیر چندانی به روی کیفیت کارشان نمی‌گذارد و ۴۶ درصد کارمندان سازمان‌ها هیچ گونه همدلی و ارتباط عاطفی بین خود و مدیران رده‌های بالاتر سازمانی که در آن کار می‌کنند، نمی‌بینند. بررسی دیگر در همین زمینه نشان می‌دهد که دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی، اثرات متقابل و تشدیدکننده‌ای بر یکدیگر دارند، فردی که در زندگی خانوادگی و شخصی خود مشکلات زیادی دارد، به طور قطع این مشکلات، بر روی تمرکز، رضایت از کار، بهره‌وری و شادابی وی در محیط کار اثر می‌گذارد.

کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود، به بیان دیگر، تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، از طریق مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورده می‌شود.

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 عدم شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری، این مقوله تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است (میرسپاسی، ۱۳۸۵).

کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که خود ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد.

ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطقی دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (محب علی، ۱۳۷۳).

شاخص‌های بهبود کیفیت زندگی کاری عبارتند از :

۱. خشنودی یا رضایت از کار
 ۲. مشارکت در کار (مانند حق اظهار نظر)
 ۳. کاهش حوادث و سوانح در کار
 ۴. حق انتخاب (مانند شغل، سرنوشت، تأثیرگذاری و ...)(میرسپاسی، ۱۳۷۱).
- رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالا است این بدان مفهوم است که واقعاً شغل‌اش را دوست دارد، احساسات خوبی در باره کارش دارد و برای شغل‌اش ارزش زیادی قائل است، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (مقیمی، ۱۳۸۰).

رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل‌شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد.

رضایت شغلی را می‌توان به عنوان حالتی مطبوع یا عاطفی و مثبت از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی تعریف کرد (لاک، ۱۹۷۶) و ناشی از این ادراک است که شغل در واقع چیزی را فراهم می‌کند که کارمند برای آن در موقعیت شغلی ارزش قائل است (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۷۵). به عبارتی رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آنچه را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزشیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساس مثبت و کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند، از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۷۵).

هاپاک^۱ (۱۹۳۵) از نگاهی دیگر معتقد است رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌داند و معتقد است به عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی ارتباط دارد و بنابراین، هر فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف نظیر میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشویق‌ها لازم می‌شود به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۷۰).

اهمیت رضایت شغلی از آنجاست که اگر کارکنان احساس کنند حقوق و مزایا توقعات آنان را برآورده می‌سازد و با سطح مساعی آنان برابر است از کار خود رضایت خواهند داشت. به همین ترتیب، ادراک افراد از میزان نرخ و برابری ترفیعات نیز در رضایت آنان مؤثر است (لاک، ۱۹۷۶).

داچ و شرم (۱۹۹۳) اظهار داشته‌اند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری که در ایالات متحده به کار گرفته شده است، مشارکت کارمندان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به فناوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت‌ها افزایش می‌دهد. به معنای دقیق‌تر، کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روش‌ها و اقداماتی است که به افزایش و

1. Happok

2. Locke

حفظ رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنان و افزایش کارایی سازمان است (سراجی، ۲۰۰۶).

در باره رضایت شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است؛ در حالی که بعضی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده‌اند. تعاریف دیگر؛ شامل عوامل وابسته به شغل هستند. برای مثال، سیل و نارضایتی شغلی را به عنوان پاسخ‌های عاطفی مؤثر و کلی کارکنان به خود کار تعریف می‌کنند (چنگ و لی^۱، ۲۰۰۷). محققان بسیاری تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف رضایت شغلی را مشخص کنند؛ زیرا اندازه‌گیری هر بعد از این ابعاد رضایت شغلی و بررسی تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد (هانگ لو^۲، ۲۰۰۵).

تحقیقات کمی و کیفی انجام شده نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران بر روی عوامل زیر به عنوان عوامل اصلی رضایت شغلی توافق دارند: ۱. شرایط کاری ۲. تعامل با همکار و مدیر و زیردستان ۳. خود شغل ۴. حقوق و مزایا ۵. پیشرفت و ارتقاء ۶. تحسین و قدردانی ۷. کنترل و پاسخگویی ۸. امنیت شغلی ۹. سبک رهبری ۱۰. خط‌مشی سازمان (هانگ لو، ۲۰۰۷).

عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً همه کارمندان، بدون توجه به مقام و جایگاه آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح سازمان، از جمله: سطح مدیران است. اما این مسئله پیچیده است؛ زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی بر کیفیت زندگی تأثیر می‌گذارد، امری دشوار است که گاهی اوقات عبارت کیفیت زندگی کاری مفاهیم زیادی را در بر می‌گیرد. که یکی از این مفاهیم ادراک کارکنان از زندگی کاری و غیر کاری است (سرچی^۳، ۲۰۰۶).

همان‌طور که قبلاً به آن اشاره شد، در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن است تا رضایت شغلی کارکنان از طریق ارتقاء سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد

1. Chang & Lee
2. Hong Lu
3. Saraji

(دالس^۱، ۱۹۹۱).

از این رو عوامل متعدد و متنوعی زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت شغلی است. این عوامل را می‌توان از ویژگی‌های شخصی به احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی که جنبه‌های درونی نامیده می‌شوند تا شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی به حساب می‌آید، مرتب کرد.

اگر چه چند تحقیق این دو متغیر مهم سازمانی را با هم بررسی کرده‌اند اما هنوز عوامل مهم ایجادکننده کیفیت زندگی کاری به طور کامل کشف و بررسی نشده است (روس^۲، ۲۰۰۶).

بنابراین در پژوهش حاضر مهم‌ترین مسئله این است که آیا کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به عنوان بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه که نقش بس حساس و سرنوشت‌ساز نیز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند، ارتباط دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش یک مطالعه توصیفی است که در آن از روش همبستگی استفاده شده است. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با یک یا چند متغیر دیگر است.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس استان بوشهر است که در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ به خدمت اشتغال دارند و تعداد آنان ۲۰۰ نفر می‌باشد. به علت محدود بودن افراد جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس سرشماری شده و به عنوان نمونه انتخاب شد.

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه به شرح زیر جمع‌آوری شد:

1. Dales
2. Rose

الف: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه بر اساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، تدوین شد. این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی (سؤال ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤال ۶ تا ۸)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤال ۹ تا ۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (سؤال ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤال ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی کاری (سؤال ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سؤال ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سؤال ۳۰ تا ۳۲) است. این پرسشنامه در برگزیده ۳۲ گویه با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (مجموع نمرات) کیفیت زندگی کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد.

ب: پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه قبلاً از سوی میرکمالی (۱۳۸۷) تدوین و اجراء شده است و رضایت اعضای هیئت علمی را با ۶۲ سؤال مورد سنجش قرار داده است.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شد که هر دو پرسشنامه استاندارد بوده است و در مبحث ابزار اندازه‌گیری داده‌ها ذکر شد و به علاوه در برخی پژوهش‌های مشابه نیز به کار رفته است. به رغم همه این‌ها، محقق پرسشنامه را به رؤیت استاد راهنما و چند تن از استادان متخصص رسانده و آنان نیز روایی محتوایی سؤالات پرسشنامه‌ها را تأیید کردند. بر این اساس، روایی ابزارهای اندازه‌گیری به طریق محتوایی حاصل شد. در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با استفاده از آزمون پایایی سنج آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ محاسبه شد و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی با روش بازآزمایی بر روی تعداد ۲۰۰ نفر از پاسخگویان ۰/۹۲ محاسبه شد.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در چارچوب پرسش‌های مطرح شده بررسی شده است:

- وضعیت کیفیت زندگی کاری میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس چگونه است؟

در جدول (۱) عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس نشان داده شده است.

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به تفکیک دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
پرداخت منصفانه و کافی	۹۰	۹/۵۴	۲/۷۲	۰/۲۸
محیط کار ایمن و بهداشتی	۹۰	۷/۲۳	۲/۶	۰/۲۷
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۹۰	۷/۱۱	۲/۵	۰/۲۶
قانون‌گرایی در سازمان	۹۰	۱۶/۹۴	۴/۹۵	۰/۵۲
وابستگی اجتماعی کاری	۹۰	۸/۶۵	۲/۶۹	۰/۲۸
فضای کلی زندگی	۹۰	۱۴/۱۸	۳/۵۵	۰/۳۷
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۹۰	۱۱/۲۷	۲/۶۶	۰/۲۸
توسعه قابلیت‌های انسانی	۹۰	۸/۷۱	۲/۶۷	۰/۲۸
کیفیت زندگی کاری	۹۰	۸۳/۶۶	۱۷/۱۷	۱/۸۱
	۱۱۰	۸۱/۶۷	۱۷/۱	۱/۶۳

جدول (۲) طبقه‌بندی میزان کیفیت زندگی کاری بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر

طبقه مقیاس شاخص	نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کیفیت زندگی کاری	۳۷	۱۸/۵	۱۱۸	۵۹	۳۹	۱۹/۵	۶	۳

میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس به ترتیب ۸۳/۶۶ و ۸۱/۶۷ و انحراف استاندارد آن نیز به ترتیب ۱۷/۱۷ و ۱۷/۱ است جدول (۱) با توجه به سطوح مطلوبیت نمرات کیفیت زندگی کاری در جدول (۲) چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سطح کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های یاد شده در ۳ درصد از کل اعضای هیئت علمی مطلوب، ۱۹/۵ درصد نسبتاً مطلوب و ۵۹ درصد نسبتاً نامطلوب است و در نهایت، در ۱۸/۵ درصد از کل اعضای هیئت علمی در سطح نامطلوب قرار دارد. با توجه به میانگین به دست آمده از نمونه مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد. با توجه به میانگین به دست آمده از نمونه مورد مطالعه و بر اساس فرمول برآورد میانگین جامعه ($M+Z(\frac{S}{\sqrt{n}}$) چنین استنباط می‌شود که میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس با ۹۵ درصد اطمینان به ترتیب بین ۸۵ - ۸۰/۱۵ قرار دارد.

۲. وضعیت رضایت شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس چگونه است؟

جدول (۳) میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های رضایت شغلی به تفکیک دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر

میانگین خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیرها
۰/۹۳	۸/۸۶	۴۳/۱۱	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۰/۹۷	۱۰/۲۴	۳۸/۵۵	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۰/۶	۵/۷	۲۰/۰۳	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۰/۵۱	۵/۳۳	۱۹/۳۸	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۰/۹۷	۹/۲۵	۴۴/۱۸	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۱	۱۰/۵۲	۳۸/۸۱	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۰/۳۲	۳/۰۴	۷/۵	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۰/۲۴	۲/۵۳	۶/۸۲	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۰/۵۹	۵/۶۸	۲۰/۱۸	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۰/۵	۵/۲۶	۱۹/۵۹	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۰/۹۵	۹/۰۲	۴۳/۶۳	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۱	۱۰/۵۴	۳۹/۰۵	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۰/۶۷	۶/۳۹	۲۱/۲۸	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۰/۵۴	۵/۶۹	۲۰/۷	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس
۴/۰۹	۳۸/۸۳	۱۹۹/۹۴	۹۰	دانشگاه علوم پزشکی
۳/۹۹	۴۱/۸۵	۱۸۲/۹۲	۱۱۰	دانشگاه خلیج فارس

جدول (۴) سطوح مطلوبیت رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس

متغیر	نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
رضایت شغلی	۲	۴	۹۸	۴۹	۷۷	۳۸/۵	۲۱	۱۰/۵

میانگین نمرات رضایت شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس به ترتیب ۱۹۹/۹۴ و ۱۸۲/۹۲ و انحراف استاندارد آن نیز به ترتیب ۴۱/۸۵ و ۳۸/۸۳ است (جدول شماره ۳). با توجه به سطوح مطلوبیت نمرات رضایت شغلی در جدول (۴) چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سطح رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مذکور در ۱۰/۵ درصد از کل اعضای هیئت علمی مطلوب، ۳۸/۵ درصد نسبتاً مطلوب و ۴۹ درصد نسبتاً نامطلوب است و در نهایت، در ۲ درصد از کل اعضای هیئت علمی در سطح نامطلوب قرار دارد. با توجه به میانگین به دست آمده از نمونه مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. با توجه به میانگین به دست آمده از نمونه مورد مطالعه و بر اساس فرمول برآورد میانگین جامعه $M+Z(S)$ چنین استنباط می‌شود که میانگین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس با ۹۵ درصد اطمینان به ترتیب بین ۱۹۶/۴۲- ۱۸۴/۷۴ قرار دارد.

۳. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟
در جدول (۵) رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس نشان داده شده است

جدول (۵) رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس

توسعه قابلیت‌های انسانی	یکپارچگی و انسجام	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	قانون‌گرایی	تأمین فرصت رشد	محیط کار ایمن	حقوق منصفانه کافی	کیفیت زندگی کاری		
۰/۵۲	۰/۵۴	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۵۵	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۳۴	۰/۶۴	r	رضایت
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۱	۰/۰۰۱	/۰۰۰	/۰۰۰	P	شغلی
۰/۳۶	۰/۴	۰/۳۹	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۴۷	r	کار
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۴	۰/۰۲	/۰۰۰	/۰۰۰	P	
۰/۵۴	۰/۵۲	۰/۵۶	۰/۵۲	۰/۵۱	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۲۷	۰/۵۹	r	روابط
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۳	/۰۰۰	/۰۰۰	P	
۰/۳۶	۰/۴	۰/۴	۰/۴۱	۰/۴	۰/۱۵۹	۰/۱۶۲	۰/۲۸	۰/۴۷	r	ارتقاء، پیشرفت و موفقیت
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۳	/۰۰۰	/۰۰۰	P	
۰/۵۵	۰/۵۴	۰/۶۵	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۰۳	۰/۶۴	۰/۳۲	۰/۷۵	r	حقوق و مزایا
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۶۵	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	P	
۰/۵۳	۰/۵۱	۰/۵۶	۰/۵۲	۰/۴۹	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۲۶	۰/۵۸	r	جوسازانی
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۲	۰/۰۴	/۰۰۰	/۰۰۰	P	
۰/۳۶	۰/۴	۰/۳۹	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۴۷	r	منزلت، مسئولیت و احترام
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۲	/۰۰۰	/۰۰۰	P	
۰/۵	۰/۵۱	۰/۵۶	۰/۵۲	۰/۴۹	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۲۸	۰/۵۸	r	عوامل محیطی کار
/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۲	۰/۰۳	/۰۰۰	/۰۰۰	P	

نتایج به دست آمده در جدول فوق حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن با میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس بوشهر همبستگی مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ وجود

دارد. در این زمینه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی با ضریب همبستگی ۵۶/ و قانون‌گرایی با ضریب همبستگی ۵۵/ بیشترین همبستگی و تأمین فرصت رشد با ضریب همبستگی ۱۸/ کمترین همبستگی را با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس داشته‌اند.

۴. آیا بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس همبستگی چندگانه وجود دارد؟ در جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از روش مرحله‌ای (گام به گام) بین خرده مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس ارائه شده است.

جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به روش مرحله‌ای (گام به گام)

ضرایب رگرسیون			F	R ²	R	متغیر پیش‌بینی
۳	۲	۱	P			
		B=۵۶۴	۹۲/۲۹۳	۰/۳۱۸	۰/۵۶۴	فضای زندگی کاری
		t=۹/۶۰۷				
		P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
	B=۳۱۴	B=۳۵۹	۵۹/۰۶۱	۰/۳۷۵	۰/۶۱۲	فضای زندگی کاری و قانون‌گرایی در سازمان
	t=۴/۲۳۵	t=۴/۸۴۱				
	P=۰/۰۰۰	P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
B=۲۰۶	B=۲۳۱	B=۲۹۵	۴۳/۴۰۸	۰/۳۹۹	۰/۶۳۲	فضای زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
t=۲/۸۱۸	t=۲/۹۳۷	t=۳/۸۶۱				
P=۰/۰۰۵	P=۰/۰۰۴	P=۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			

با توجه به نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه با روش مرحله‌ای (گام به گام) که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود، فضای زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با رضایت شغلی همبستگی چندگانه معناداری دارند. به بیان دیگر، متغیرهای مستقل یاد شده با همدیگر ۳۹/۹ درصد از واریانس متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس را پیش بینی کرده‌اند. آزمون F بر معنادار بودن همبستگی متغیر وابسته Y (میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه) و متغیرهای مستقل دلالت دارد. بنابراین، از میان هشت متغیر، به ترتیب، متغیر فضای زندگی کاری، قانون‌گرایی در سازمان و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خلیج فارس محسوب می‌شوند.

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های خلیج فارس و علوم پزشکی استان بوشهر بوده است. در خصوص ارتباط بین کیفیت زندگی کاری کلی و رضایت شغلی تحقیق حاضر یافته‌های هانگ لو (۲۰۰۷)، هو (۲۰۰۶)، فوری (۲۰۰۳)، کروگر و همکارانش (۲۰۰۲)، سیرگی و همکارانش (۲۰۰۱)، لوئیس (۲۰۰۱)، بروس (۱۹۸۹) و آندراک (۱۹۸۶) را تأیید می‌کند. پی بردن به عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری استادان اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا به دلیل رابطه مثبت و معناداری که با رضایت شغلی دارد، می‌توان با تغییر و دستکاری مؤلفه‌های آن رضایت شغلی را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت.

در ارتباط بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نیز نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی همبستگی بالایی وجود دارد. برای مثال، در خصوص ارتباط بین شرایط کاری ایمن و بهداشتی با رضایت شغلی نتایج تحقیق حاضر با مطالعات انجام شده از سوی تاريفا و لکوپ (۲۰۰۵)، دراک (۱۹۹۳) و جوریک و هالمبا (۱۹۸۴) کاملاً مطابقت دارد.

یافته‌های به دست آمده از ارتباط بین فرصت رشد و امنیت مداوم با رضایت

شغلی نیز نتایج پژوهش‌های دینهارت (۱۹۹۳)، اینتاری و همکارانش (۲۰۰۲) و کولی و تدوراکس (۲۰۰۳) را تأیید می‌کند.

یافته‌های به دست آمده از ارتباط بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی و رضایت شغلی با نتایج تحقیق‌های انجام شده از سوی اوشاگیمی (۱۹۹۷) مطابقت ندارد. وی معتقد است که بر خلاف تصور عامه که حقوق و مزایا عامل اصلی ایجاد انگیزه در اعضای هیئت علمی است، افزایش حقوق و مزایا رضایت شغلی را برای استادان به ارمغان نمی‌آورد، بلکه فقط به عنوان عامل نگهدارنده، تا حدی که اعضای هیئت علمی ناراضی نباشند، عمل می‌کند.

منابع

- داودی، سید محمدرضا. (۱۳۷۷). «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه». پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری، چاپ اول، تهران، نشر ویرایش سلمانی، داود. (۱۳۸۲). «کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها» مجله دانش مدیریت، شماره ۶۱-۶۰
- محب علی، داود. (۱۳۷۳). «زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری». فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۳ و ۱۴
- میر سپاسی، ناصر. (۱۳۷۱). «تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری». مجله اقتصاد مدیریت، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۱۱
- مقیم، سید محمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه
- محمد زاده، عباس و مهره‌زاد، آرمن. (۱۳۷۵). «رفتار سازمانی (نگرش اقتضایی)». چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی
- هوی و میسکل. (۱۹۸۲). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه: سید عباس زاده، میرمحمد، ۱۳۷۰، چاپ اول، تهران، انتشارات انزلی
- Bruce, Willa.(1989)."The Relationship between Quality of Work life and Job Satisfaction A: Study of the Nations Municipal Clerks", Eric,Reports Research.
- Dales, Beach.(1991). Personnel,The Management of people at Work Fifth Edition,Max Well Macmillan International Edition .
- Dienhart, John R.(1993)." Job Satisfaction, Job Involvement : Security and Customer Focus of Service Restaurant Employees", Journal of Hospitality & Tourism Research, vol. 16, No.2.
- Dvorak, Jack.(1993)." Job Satisfaction and Working Conditions of Todays High School Journalism Educator", Journal Journalism Education Today,vol.26.
- E.Stell ,M.Morin & Wilfred Morin .(2005). "Quality of Work life and Frim performance :The case of Teknika" , Department of Management , Coteste – Catherine , Monteral .
- Jurik, Nancy C.&Gregory Y.Halemba.(1984)."Gender, Working conditions and the Job Satisfaction of Woman in a Non- Traditional Occupation", Journal the Sociological Quarterly,vol.25.
- Oshagbemi, Titus.(1997)." Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher

- Education", Journal Education + Training, vol.39, P.354.
- G.Nasl saraji & H.Daragani , " Studyo Of Quality Of Work Life", Irainian Public Health , Vol 35 , (2006).
- Beach . Dales , Personnel , The Management Of People at work Fifth Edition , (Maxwell Macmillan International Editions , 1991) , pg.330
- Radunche Rose & et al , " An analysis of Quality of Work Life and Career-Related Variables " , American Journal of Applied Sciences , Vol 12 .(2006).
- Locke, E.A. (1976) , The nature and cause of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Germany: Rand McNally.
- Hong Lu, Alison E. w, and BARRIBALL, K, L. 2005. 'Job satisfaction among nurses: A literature review'. International Journal of Nursing, 42.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. The Learning Organization, 14(2) , 155-185.