

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره دوازدهم - زمستان ۱۳۸۵
صص ۵۴ - ۴۱

میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان

حمید رحیمی^۱ - سعید رجایی پور^۲ - قربانعلی سلیمی^۳

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی میزان تحقق مؤلفه کیفیت زندگی کاری در میان اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، علوم پزشکی و صنعتی اصفهان) بود. سؤالات تحقیق با توجه به میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی برحسب سن، جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و دانشگاه محل خدمت آنان مطرح شده بود. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان (۱۵۰۵ نفر) در سال تحصیلی ۸۵ - ۸۴ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها یک پرسشنامه کیفیت

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۲- استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

۳- دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

زندگی کاری با ۲۳ گویه بود که ضریب پایایی آن ۰/۹۶ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، میانگین، درصد و انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل واریانس تک متغیره، آزمون تعقیبی LSD و t مستقل) که با استفاده از بسته نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر حسب سن، جنسیت، رشته تحصیلی و دانشگاه محل خدمت وجود ندارد. کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، دانشگاه، اعضای هیأت علمی.

مقدمه

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسؤلیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاهها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش برعهده دارند، لذا باید دانشگاهها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیتهای آموزشی و پژوهشی مجهز کنند. دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرایند توسعه هر ملتی است، نهادی که می‌تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل نماید. نقش برجسته دانشگاه در دو فعالیت عمده یعنی آموزش و پژوهش نهفته است. آموزش و پژوهش دو ویژگی اساسی است که در ماهیت دانشگاه معنا پیدا می‌کند و این نکته بدین معناست که تأثیر متقابل دو ویژگی یاد شده ضامن پویایی و حیات دانشگاه است.

امروزه در دانشگاهها نقش اعضای هیأت علمی برجسته است. از آنجا که اعضای هیأت علمی از منابع اصلی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی است. باوجود اهمیت نقش اعضای هیأت

علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهها، در کشور ما پژوهش کافی در مورد آن صورت نگرفته است و سؤالات متعددی مطرح است که نیاز به تحقیق بیشتری دارد.

اقدامات مربوط به بهسازی کیفیت زندگی کاری شامل؛ تأمین امکانات رفاهی، طرحهای تشویقی، امنیت شغلی (غنی سازی و توسعه شغل)، اهمیت به نقش و جایگاه اعضای هیأت علمی در مراکز آموزش عالی و فراهم نمودن زمینه پیشرفت و رشد علمی و حرفه‌ای آنان است که تصور می‌شود در عملکرد اعضای هیأت علمی مؤثر باشد (طوسی، ۱۳۸۰). کاسکیو (۱۹۹۸) معتقد است کیفیت زندگی کاری را می‌توان از دو منظر نگرینست، از یک منظر به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمانها نظیر خط‌مشی‌های ارتقا از درون، رهبری آزادمنش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کار امن و مطلوب اطلاق می‌شود و از منظر دیگر با نگرش کارکنان در مورد احساس امنیت، توان رشد و توسعه به‌عنوان یک انسان مساوی فرض می‌شود.

توماس، کیفیت زندگی کاری را در چهار حیطة زیر خلاصه می‌کند: ۱- امنیت و ایمنی به صورت امنیت شغلی، ایمنی جسمی و روانی، ۲- مساوات و منصفانه بودن حقوق و دستمزد، ۲- زمینه پیشرفت و ایجاد فرصت پرورش مهارت و یادگیریهای مستمر و ۴- آزادی و مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری‌ها (به نقل از میرسپاسی، ۱۳۷۱).

شرمرهورن (۱۹۸۹) بهتر کردن کیفیت زندگی کاری را در پرداخت منصفانه و کافی برای حسن انجام کار، سلامت و امنیت وضعیت کار، ایجاد فرصت‌های یادگیری، ایجاد فرصت‌های رشد و ترقی در مسیر حرفه‌ای، یکپارچگی اجتماعی در سازمان، حمایت از حقوق فردی و مباحثات به نفس کار در سازمان می‌داند.

روشهایی برای لذت‌بخش کردن کار وجود دارد که منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود. ۱- امکان ارتباط از پایین به بالا را برای کارکنان فراهم سازید. ۲- به جای راهنمایی کردن، تسهیل در کار را وظیفه عمده تلقی کنید. ۳- تا آنجا که می‌توانید انعطاف‌پذیر باشید. ۴- سعی کنید بخشی از سازمان باشید (بتیل و نیواستروم، ترجمه هاشمی، ۱۳۸۰).

در یک تعریف کلی می‌توان گفت: «کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصور ذهنی، درک یا برداشت کارکنان سازمانها از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار». (میرسپاسی، ۱۳۸۳، ص ۴۸). بنابراین با توجه به نقش و رسالت دانشگاهها و مراکز

آموزش عالی که زمینه‌های علمی، فرهنگی و سیاسی جامعه را تأمین می‌کنند و نهادهایی هستند که حداقل باید یک گام از نظر علمی و فنی و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و مؤسسات جلوتر باشند، باید از درون پویا و کارآفرین^۱ بوده و به‌طور دایم به پویایی و کارآفرینی خود بیفزایند و این مستلزم داشتن محیط مناسب و کارآمد است.

بررسی کیفیت مناسب و مطلوب محیط کار از طرف پژوهشگران، مدیران و مسؤولان مراکز آموزش عالی و دانشگاهها ضروری به نظر می‌رسد. همچنین توجه به کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی باعث ایجاد حس وابستگی، مسؤولیت‌پذیری و در نتیجه افزایش بهره‌وری آنان می‌شود.

به دنبال مطالعه و بررسی به‌منظور جمع‌آوری نتایج و خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، موضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع این پژوهش یکسان باشد ملاحظه نگردید. لذا چکیده نزدیکترین موضوعات پژوهشی انجام شده در ایران و سایر کشورها که با موضوع حاضر انجام گرفته است، در این قسمت ارائه می‌شود.

در جانی‌نیه^۲ (۱۹۹۱) در دانشگاه ویسکانسین آمریکا «تأثیر شرایط کار بر سلامتی و خلاقیت» را روی اعضای هیأت علمی انجام داد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خلاقیت و سلامت تحت تأثیر تعامل فیزیکی و کار پژوهشی است و سلامت شغلی و خلاقیت اعضا را باید به‌عنوان محصولات نهایی محیط کار دانست و این دو نمایانگر کیفیت زندگی کاری و کیفیت یک سازمان است.

روثمن و کاتز^۳ (۲۰۰۳) پژوهشی درباره «ویژگیهای سرشتی، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی اعضای گروههای کاری خودگردان» انجام دادند. هدف از این پژوهش تعیین ارتباط بین ویژگیهای سرشتی اعضای یک گروه کاری خودگردان، عملکرد و کیفیت زندگی کاری اعضا بود. نتیجه نشان داد که بین حس همبستگی، استقلال‌طلبی، مرکز کنترل درونی و بیرونی از یک طرف و کیفیت زندگی کاری و عملکرد اعضای گروههای کاری خودگردان از طرف دیگر همبستگی و ارتباط وجود دارد.

1 – Entrepreneur

2 – Der Janinieh

3 – Rothman and katz

گلاسِر (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان «بهبود کیفیت زندگی کاری و بهبود فرایند تولید» انجام داد. نتیجه نشان داد که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهمترین عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد و فرایند تولید است.

موک جلی (۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان «کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان آفریقای جنوبی» انجام داد. نتایج این تحقیق بیشتر، بهبود کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن در عملکرد سازمانی است و این باعث می‌شود که سازمانها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند.

قاسمی (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان» انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. یعنی هر چه در ایجاد نظام کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری کنیم، بر بهره‌وری سازمان و نوآوری کمترین ضریب همبستگی را با کیفیت زندگی کاری داشته‌اند.

سؤالهای پژوهش

- ۱- آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی در خصوص کیفیت زندگی کاری بر اساس خصوصیات جمعیت‌شناختی (سن، جنس، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی) آنان تفاوت وجود دارد؟
- ۲- آیا بین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاههای صنعتی اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، هنر و دانشگاه اصفهان تفاوت وجود دارد؟

روش پژوهش

این تحقیق چون نظر اعضای هیأت علمی را درباره کیفیت زندگی کاری آنان بررسی می‌کند، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰۵ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، علوم پزشکی و صنعتی اصفهان) است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۰۵ نفر از آنان متناسب با حجم نمونه بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه انتخاب گردید.

جدول ۱ توزیع حجم نمونه برحسب دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان را نشان می‌دهد.

جدول ۱- توزیع حجم نمونه بین دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

دانشگاه	جامعه	نمونه	درصد
دانشگاه اصفهان	۴۶۳	۶۳	٪۳۰
علوم پزشکی	۶۴۲	۸۷	٪۴۳
صنعتی اصفهان	۴۰۰	۵۵	٪۲۷
جمع	۱۵۰۵	۲۰۵	٪۱۰۰

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (Q.W L)^۱ با ۲۳ گویه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ و با استفاده از فرمول زیر ۰/۹۶ به دست آمد. ضمناً پرسشنامه از طریق روایی صوری و محتوایی نیز بررسی شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، میانگین، درصد و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی LSD و t مستقل) با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت.

روش اجرا

پس از تهیه پرسشنامه و تأیید روایی و پایایی آن با مراجعه به دفاتر کار اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (علوم پزشکی اصفهان، صنعتی اصفهان و دانشگاه اصفهان) پرسشنامه بین اعضا توزیع گردید، به مدت یک هفته فرصت برای تکمیل پرسشنامه در نظر گرفته شد و در زمان مقرر این پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

1 – quality of work life

یافته‌های پژوهش

در این قسمت به بررسی سؤالات تحقیق پرداخته شده است. جدول ۲ میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را بر اساس سن نشان می‌دهد.

جدول ۲- نتایج آزمون F میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر اساس سن

منبع	مجموع	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۲۲۴/۶۲	۴	۳۰۶/۱۵	۲/۰۳	۰/۰۹
درون گروهی	۳۰۱۲۱/۷۶	۲۰۰	۱۵۰/۶۱		
مجموع	۳۱۳۴۶/۳۹	۲۰۴			

بر اساس نتایج جدول ۲، F مشاهده شده در سطح $P < ۰/۰۵$ تفاوت معناداری را بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر اساس سن نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در سنین مختلف یکسان است. بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد، میانگین گروه سنی ۵۳ سال به بالا بیشتر از چهار گروه دیگر است. بنابراین اعضای هیأت علمی با سنین بالا از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند. جدول ۳ مقایسه میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی زن و مرد را نشان می‌دهد.

جدول ۳- نتایج آزمون t مستقل مقایسه میانگین کیفیت

زندگی کاری اعضای هیأت علمی زن و مرد

شاخص‌های آماری جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری
مرد	۶۸/۲۱	۱۲/۸۲	۲۰۳	۰/۸۲	۰/۴۱
زن	۶۹/۷۴	۱۱/۳۸			

براساس نتایج جدول ۳، t مشاهده شده در سطح $P < 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاههای دولتی اصفهان نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاههای دولتی یکسان بوده است.

جدول ۴ میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را براساس رشته تحصیلی نشان می‌دهد.

جدول ۴- نتایج آزمون F میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی براساس رشته تحصیلی

متغیر	مجموع	درجه	میانگین	F	سطح معناداری
	مجذورات	آزادی	مجذورات		
بین گروهی	۹۱۹/۳۲	۳	۳۰۶/۴۴	۲/۰۲	۰/۱۱
درون گروهی	۳۰۴۲۷/۰۷	۲۰۱	۱۵۱/۳۸		
مجموع	۳۱۳۴۶/۳۹	۲۰۴			

براساس نتایج جدول ۴، F مشاهده شده در سطح $P < 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاههای دولتی اصفهان نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی اصفهان با رشته‌های تحصیلی علوم انسانی، علوم پایه، علوم فنی و علوم پزشکی یکسان بوده است.

جدول ۵ میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را براساس مرتبه علمی نشان می‌دهد.

جدول ۵- نتایج آزمون F میانگین کیفیت زندگی کاری
اعضای هیأت علمی براساس مرتبه علمی

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۳۲۲۷/۹۶	۳	۱۰۷۵/۹۸	۷/۶۹	۰/۰۰۱
درون گروهی	۲۸۱۱۸/۴۳	۲۰۱	۱۳۹/۸۹		
مجموع	۳۱۳۴۶/۳۹	۲۰۴			

همچنین براساس نتایج جدول ۵، F مشاهده شده در سطح $P < ۰/۰۵$ تفاوت معناداری را بین میانگین زندگی کاری اعضای هیأت علمی براساس مرتبه علمی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی با رتبه دانشگاهی مربی، استادیار، دانشیار و استاد یکسان نبوده است. براساس نتایج به دست آمده میانگین اعضای هیأت علمی با رتبه علمی مربی در زمینه کیفیت زندگی کاری بزرگتر از سه گروه دیگر بوده است که نشان‌دهنده رضایت بیشتر آنها نسبت به کیفیت زندگی کاری است.

جدول ۶ مقایسه میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را براساس مرتبه علمی نشان می‌دهد.

جدول ۶- نتایج آزمون تعقیبی LSD مقایسه میانگین کیفیت زندگی کاری
اعضای هیأت علمی براساس مرتبه علمی

مرتبه علمی	اختلاف میانگین	سطح معناداری
مربی	۱۶/۷۴	۰/۰۰۱
استادیار	۱۲/۲۴	۰/۰۰۱
دانشیار	۹/۲۹	۰/۰۰۳

براساس نتایج آزمون تعقیبی LSD در جدول ۶ میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی با رتبه علمی مربی، استادیار و دانشیار به طور معناداری بزرگتر از اعضای هیأت علمی با رتبه استادی بوده است.

جدول ۷ میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را براساس وضعیت استخدامی نشان می دهد.

جدول ۷- نتایج آزمون t میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی براساس وضعیت استخدامی

شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری
رسمی - آزمایشی	۷۶/۴۴	۱۲/۳۳	۲۰۳	۲/۶۴	۰/۰۰۹
رسمی - قطعی	۶۸/۰۲	۱۲/۲۱			

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۷، t مشاهده شده در سطح $P < ۰/۰۰۵$ تفاوت معناداری را بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی اصفهان بر اساس وضعیت استخدامی نشان می دهد. طبق بررسی میانگین دو گروه، اعضای هیأت علمی رسمی- آزمایشی از کیفیت زندگی کاری بالاتری نسبت به اعضای هیأت علمی رسمی- قطعی برخوردارند.

جدول ۸ میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را براساس دانشگاه محل خدمت آنان نشان می دهد.

جدول ۸- نتایج آزمون F میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی براساس دانشگاه محل خدمت

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۹۸/۶۱	۲	۴۴۹/۳۰	۲/۹۸	۰/۰۶۳
درون گروهی	۳۰۴۴۷/۷۸	۲۰۲	۱۵۰/۷۳		
مجموع	۳۱۳۴۶/۳۹	۲۰۴			

نتایج نشان می‌دهد که F مشاهده شده در سطح $P < ۰/۰۵$ تفاوت معناداری را بین میانگین زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاههای صنعتی اصفهان، علوم پزشکی و دانشگاه اصفهان نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاههای دولتی اصفهان یکسان بوده است.

جدول ۹ میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را بر اساس دانشگاه محل خدمت نشان می‌دهد.

جدول ۹- میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری
اعضای هیأت علمی براساس دانشگاه محل خدمت

شاخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار
دانشگاه		
اصفهان	۷۰/۷۹	۱۰/۲۵
علوم پزشکی	۶۶/۲۶	۱۳/۵۲
صنعتی	۷۰/۰۹	۱۲/۳۲

بررسی میانگین سه گروه نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی پایین‌تر از اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی اصفهان و صنعتی بوده است.

نتیجه‌گیری

یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده آن افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازها و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر مسؤولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، در جهت انجام مسؤولیت‌ها و وظایف خطیر، دانشگاه با مشکل مواجه می‌شود. از آنجا که اعضای هیأت علمی

دانشگاهها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، بنابراین دانشگاهها باید با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیتهای آموزشی و پژوهشی مجهز نمایند. امروزه در دانشگاهها نقش اعضای هیأت علمی برجسته است. از آنجا که اعضای هیأت علمی از مهره‌های اصلی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان تولید و انتقال دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی است. توجه به کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی باعث ایجاد حس وابستگی، مسؤولیت‌پذیری در آنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری آنان می‌شود. بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی باعث می‌شود، آنها توانایی خود را در جهت توفیق‌طلبی بیشتر، خلاقیت، کارآیی و اثربخشی عملکرد به کار گیرند.

بر اساس سؤال اول یافته‌های پژوهش نشان داد که F مشاهده شده در سطح $P < 0/05$ تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی برحسب سن، جنسیت، رشته تحصیلی نشان نداد.

همچنین با توجه به سؤال دوم F مشاهده شده در سطح $P < 0/05$ تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی برحسب دانشگاه محل خدمت نشان نداد.

شاید بتوان گفت که امنیت شغلی، آرامش روانی، امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، مطابقت شغل با تخصص و توانایی، سازگاری با همکاران، امکانات و فرصتهای ترفیع، شرایط مطلوب کار، حقوق مکفی، تسهیلات رفاهی، فرصت مطالعاتی، قوانین و مقررات مشخص و نظایر آن برای همه وجود دارد، اما این تفاوت برحسب مرتبه علمی و وضعیت استخدامی معنادار بود، به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری آنان برحسب مرتبه علمی و وضعیت استخدامی یکسان بوده است.

براساس نتایج این تحقیق به مدیران و مسئولان مراکز آموزش عالی و دانشگاهها پیشنهاد می‌گردد با زمینه‌یابی نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی و جلب حمایت مسئولان عالی‌رتبه آموزش عالی، برنامه‌ریزی مناسب به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری اعضا فراهم کنند. و در تعیین اهداف، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پژوهشی نظر اعضای هیأت علمی را محترم بشمارند و در انجام وظایف

آموزشی به آنان آزادی عمل بیشتری داده شود که این عمل با ایجاد انگیزه درونی و تعهد و مسؤولیت در آنها، یکی از راههای بهبود کیفیت زندگی کاری خواهد بود. پرداخت منصفانه حقوق و مزایا در سازمان، امنیت شغلی اعضا و اعتمادسازی موجب افزایش روحیه و در نهایت منجر به افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد می‌شود. با توجه به یافته‌های تحقیق، مشارکت بیشتر اعضا در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد فرصتهایی برای رشد و ترقی اعضای هیأت علمی، تنوع بخشیدن به شغل و افزایش مسؤولیت آنها از جمله عوامل مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی است. همچنین سیاست و دستورالعمل ترفیع برای اعضای هیأت علمی روشن و واضح شود و ترفیعات متناسب با توانایی افراد اعطا گردد.

از جمله محدودیتهای این تحقیق این است که نتایج این پژوهش فقط در چهارچوب ابعاد در نظر گرفته شده برای کیفیت زندگی کاری قابل تفسیر و تعبیر است و جامعه آماری این پژوهش فقط محدود به اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان است بنابراین تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد.

منابع

- بیتل، ل. آ. و ج. د نیواستروم. آنچه یک سرپرست باید بداند، ترجمه ایرج هاشمی، (۱۳۸۰)، دانشگاه دانشکار.
- گال، بورگ و همکاران. روش تحقیق در علوم تربیتی و روانشناسی، ترجمه احمدرضا نصر، (۱۳۸۳)، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- حافظنیا، محمدرضا. (۱۳۸۲)، روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات سمت.
- طوسی، محمدعلی. (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- قاسمی، م. (۱۳۷۹). «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اداری و مدیریت.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۱)، «تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری»، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۵.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۳)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، نشر میر.

- CASCIO, F. WAYNE. (1998). *Managing Human resources :fifth Edition*, Mc Graw- hill.
- GLASER, M. (2004). *Improving the quality of worklife and improving productivity*. Available to:
<http://eric.ed.gov/ericweb portal//home.portal>
- MOKGELE, F. (2005). The quality of work life south African Worker, *international journal of the humanities*, volume 2 .
- ROTHMANN, S. and COETZEE, S. (2003). *Dispositional Characteristics. Quality of work life and effectiveness of Members of Self managing work teams* Research unit, School of Human Resource Sciences, Faculty of Economic Management Sciences, Potchefstroom University of CHE, South Africa.
- SCHERMENRHORN, J.R., JOHN, R. (1989). *Management for productivity*, John Wiley and sons: Inc.

تاریخ وصول: ۸/۶/۸۵

تاریخ پذیرش: ۲۴/۸/۸۵