

## تبیین ساختاری رابطه صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش

سجاد قارلقی<sup>۱\*</sup>، جواد پورکریمی<sup>۲</sup>، مریم رفیعی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی (بازاریابی)، دانشگاه تهران، قم، ایران

تاریخ دریافت: دی ماه ۱۳۹۶، اصلاحیه: خرداد ماه ۱۳۹۷، پذیرش: خرداد ماه ۱۳۹۷

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر بهبود کیفیت زندگی کاری بود. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی بود و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران تشکیل می‌دادند ( $N=281$ ). برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۱۶۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده از پرسشنامه محقق‌ساخته صلاحیت حرفه‌ای با پایایی ( $\alpha=0/94$ ) و کیفیت زندگی کاری والتون با پایایی ( $\alpha=0/85$ ) استفاده شد که روایی صوری آن‌ها نیز با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، تی تست تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تی تست تک نمونه‌ای نشان داد صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش بالاتر از میانگین مورد انتظار و کیفیت زندگی کاری آنان پایین‌تر از میانگین مورد انتظار می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری آماری ( $r=0/49$ ) و ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد و بر اساس نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری ( $\gamma=0/36$ ) تأیید شد.

**واژه‌های اصلی:** شایستگی، صلاحیت، صلاحیت حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری.

### ۱- مقدمه

آموزش جامعه خود باشند [۱۳]. از طرف دیگر یکی از زیربنایی‌ترین فعالیت‌ها در امر پویایی و پیشرفت جامعه پرداختن به فعالیت‌های پژوهشی به‌ویژه در مراکز علمی و پژوهشی و به دست پژوهشگران است و جوامعی که به مسئله پژوهش توجه خاصی داشته‌اند و به‌طور جدی به آن پرداخته‌اند توانسته‌اند به رشد اقتصادی، فرهنگی و صنعتی قابل‌توجهی دست یابند [۱۴]؛ بنابراین با توجه به اهمیت پژوهش در رشد همه جانبه کشورها توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای نیروی انسانی مراکز علمی و پژوهشی یکی از نکات کلیدی در رشد و توسعه کشورها می‌باشد، بر این اساس کارشناسان پژوهش که جزئی از نیروی انسانی دانشگاه‌ها می‌باشند و نقش غیرقابل‌انکاری در انجام فعالیت‌های پژوهشی و تسهیل این فعالیت‌ها دارند باید از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برای انجام وظایف خود برخوردار باشند. صلاحیت حرفه‌ای عبارت است از مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به‌صورت اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند [۴۰]. صلاحیت حرفه‌ای در واقع جزء لاینفک عملکرد کارکنان مختلف از جمله کارشناسان پژوهش می‌باشد و در واقع حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت‌های فرد را بازتاب می‌کند که وی را قادر می‌سازد که در حرفه خود به‌صورت اثربخش‌تر عمل کند.

\*sajad.gharloghi@ut.ac.ir

ابعاد زندگی کاری‌شان آگاه گردند، رضایتمندی کارکنان از کیفیت زندگی کاری‌شان را به دنبال خواهد داشت که از ارکان مهم ساختار سازمان و از سرمایه‌های اساسی آن به شمار می‌رود. این فرایند به اثرات مثبت بر پیامدهای مرتبط با کار کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد خواهد انجامید و همه این‌ها به افزایش توان پاسخگویی سازمان به محیط چالشی، پویا، پیچیده و دائماً متغیر بیرونی منجر خواهد شد [۱۶].

مطالعه پیشینه تحقیق نشان می‌دهد در دهه اخیر توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری و درنهایت رضایت شغلی را از علل اصلی عملکرد بالا کارکنان می‌دانند [۲۸ و ۲۷ و ۲۶ و ۴۷ و ۳۶ و ۳۷]. پژوهشگران یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی را که توجه به آن‌ها باعث می‌شود کارکنان احساس کنند محیط کار برایشان جذاب است و در نتیجه، درک مطلوب‌تری از کیفیت زندگی کاری خویش پیدا می‌کنند، ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معرفی می‌کنند [۴۶]. نیازمند و محمدی (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های مدیران پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رضایت از کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. نورائی [۱۵] دریافت که کیفیت زندگی کاری در رابطه بین شایستگی‌های فردی اعضای هیئت‌علمی و عملکرد آنان نقش مداخله‌گر را ایفا می‌کند و شایستگی‌های فردی هم بر کیفیت زندگی کاری و هم بر عملکرد تأثیر مثبتی دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری نیز بر عملکرد تأثیر مثبتی دارد. نتایج تحقیق حبیب زاده و همکاران [۳] نشان دادند بین کیفیت زندگی کاری و صلاحیت بالینی پرستاران همبستگی مثبتی وجود دارد. خدایاریان و همکاران [۴] نیز نشان دادند به کارگیری برنامه‌های ارتقای صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران تأثیر دارد از طرف دیگر کینگی کیم و همکاران [۳۵] در تحقیق خود نشان دادند که کیفیت زندگی کاری حرفه‌ای می‌تواند بر صلاحیت‌های بالینی پرستاران تأثیر بگذارد. علاوه بر این تحقیقات مختلف نشان می‌دهد صلاحیت حرفه‌ای تأثیر مثبت و قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد و به خوبی می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند [۴۹ و ۴۵]. در تحقیقات دیگری نیز نشان داده شده است بین ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی (که جزء مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای می‌باشند) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد [۴۰ و ۴۱ و ۱ و ۱۲ و ۸] اما رضایی و همکاران [۵] در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که صلاحیت نمی‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند. همچنین تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح پایینی قرار دارد [۲۲ و ۲۳ و ۲۱ و ۱۹] از این رو باید عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت زندگی کاری شناسایی شود. با توجه به اینکه تحقیقی در زمینه تحقیق حاضر که به شناسایی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری بپردازد انجام نشده است؛ هدف تحقیق حاضر پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ۱- آیا صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد؟
- ۲- آیا کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد؟

استفاده مطلوب از صلاحیت‌های منابع انسانی با اقداماتی که برای حفاظت از جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید در ارتباط است. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی، خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی و... می‌باشد مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شوند [۶]. کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از اقدامات و اصطلاحات مستمری است که از طریق بهبود شرایط کار، غنی‌سازی شغلی، توانا سازی کارکنان و افزایش دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان منافع بلندمدت فرد، سازمان و جامعه را محقق می‌سازد [۹]. کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعات اساسی نیروی انسانی و درنهایت رشد و توسعه سازمان به شمار می‌رود [۳۷]. کیفیت زندگی کاری برنامه ویژه با گستره‌ای بسیار وسیع است که باهدف بهبود رضایت شغلی، تقویت جو محیط کار و توسعه و توانمندسازی کارکنان به وجود آمده است [۴۳]. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی موردتوجه قرار می‌دهد و بر این باور است که برآورده کردن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد [۴۴]. نمونه‌های قابل اتکایی وجود دارد که نشان می‌دهد پیشرفت‌های حاصل شده در زمینه کیفیت زندگی کاری آثار مطلوبی بر عملکرد سازمانی داشته است [۲۵]. کیفیت زندگی کاری یک مفهوم جامع و چندوجهی است که به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی سازمان‌ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان می‌شود؛ به‌طوری‌که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایتمندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان در هر سازمانی الزامی است تا آنجا که با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تأمین نمود. به عبارت بهتر، می‌توان چنین اظهار نمود که کیفیت زندگی کاری سازه‌ای است که خوب بودن کارکنان را بیان می‌کند و تأکید آن بر ارتقاء رضایت از کار، رضایت در انواع حیطه‌های زندگی غیر کاری، خوشحالی شخصی و خوب بودن ذهنی است [۳۳]. افزون بر آن، کیفیت زندگی کاری یک فرایند مداوم است که به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر، موقعیت‌های کاری انسانی‌تر و سالم‌تری ایجاد کند. این فرایند، می‌تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی مانند کمبود تسهیلات در محیط کار، فقدان فرصت کافی برای پیشرفت، فقدان یا کمبود صلاحیت‌های لازم و شرایط نامساعد کاری، تنزل باید و موجب نارضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاری‌شان شود [۲۴].

نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جدا کردن و شناسایی تمام جنبه‌های تأثیرگذار در کیفیت زندگی کاری، کار بسیار پیچیده‌ای می‌باشد [۱۷]. چراکه کیفیت زندگی کاری ساختار چندبعدی دارد و با رضایت و درگیری شغلی، انگیزش، بهره‌وری، سلامتی، امنیت و بهزیستی، امنیت شغلی و توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای مرتبط است [۴۲]؛ بنابراین چنانچه توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شناخته شود و مدیران سازمان از اثرات مثبت توسعه مهارت‌ها و صلاحیت‌ها بر رضایتمندی کارکنان از تمام

نتایج در چارچوب این سؤالات بیان گردیده‌اند. قبل از بررسی سؤالات پژوهش، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج این آزمون برای متغیر صلاحیت حرفه‌ای با مقدار (۴/۰۸) و سطح معنی‌داری (۰/۱۸۹) و متغیر کیفیت زندگی کاری با مقدار (۳/۳۴) و سطح معنی‌داری (۰/۱۱۵) فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها را رد ننمود و نشان داد این متغیرها از توزیع نرمالی برخوردار هستند؛ بنابراین با فرض قرار داشتن متغیرها در سطح فاصله‌ای، می‌توان برای تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک استفاده کرد.

سؤال اول: آیا صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد؟

به‌منظور پاسخگویی به سؤال اول پژوهش با استفاده از آزمون تی تک گروهی با ارزش آزمون ۳/۵، وضعیت صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش بررسی شد. از آنجاکه نمرات حاصله بین ۱ تا ۶ است، عدد ۳/۵ به‌عنوان میانه (۵۰ درصد نمره‌ها) جهت تعیین وضعیت متغیرها استفاده شده است.

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی و آزمون t برای صلاحیت حرفه‌ای و

مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	مقدار t	سطح معنی‌داری
دانش	۴/۳۸	۰/۶۳	۰/۸۸	۶۱/۱۷	۰/۰۰
مهارت‌های ادراکی	۳/۶۲	۰/۸۱	۰/۱۲	۲/۰۰	۰/۰۴
مهارت‌های انسانی	۴/۶۶	۰/۷۰	۱/۱۶	۱۲/۲۱	۰/۰۰
مهارت‌های فنی	۴/۷۱	۰/۷۵	۱/۲۱	۵۰/۲۰	۰/۰۰
نگرش و انگیزه	۳/۵۳	۰/۶۵	۰/۰۳	۶۵۰/۰	۰/۵۲
ویژگی‌های اخلاقی	۵/۳۴	۰/۶۹	۱/۸۴	۷۸/۳۳	۰/۰۰
ویژگی‌های روان‌شناختی	۵/۰۴	۰/۶۹	۱/۵۸	۹۷/۲۸	۰/۰۰
صلاحیت حرفه‌ای	۴/۵۲	۰/۵۰	۱/۰۲	۰۷/۲۶	۰/۰۰

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش ۴/۵۲ می‌باشد، با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده (۲۶/۰۷) بیشتر از t جدول در سطح ۰/۰۱ است، بنابراین تفاوت میانگین صلاحیت حرفه‌ای با میانگین پایه (۳/۵) معنادار می‌باشد و این بدین معنی است که صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح نسبتاً خوبی قرار دارد. از بین مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای نیز مؤلفه ویژگی‌های اخلاقی بالاترین

۳- آیا بین صلاحیت حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش رابطه وجود دارد؟

۴- آیا صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش تأثیر دارد؟

## ۲- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) است. با استفاده از این روش می‌توان از یکسو دقت شاخص‌ها و یا متغیرهای قابل‌مشاهده را اندازه گرفت و از سوی دیگر روابط علی بین متغیرهای نهفته<sup>۲</sup> و میزان واریانس تبیین شده را بررسی کرد [۳۰]. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران است که تعداد آن‌ها بر اساس آمار ۲۸۱ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۱۶۲ نفر بر اساس فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند؛ که گزینش آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفت. برای گردآوری اطلاعات در زمینه صلاحیت حرفه‌ای از پرسشنامه محقق ساخته صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش استفاده شد. این پرسشنامه هفت مؤلفه دانش، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های فنی، نگرش و انگیزه، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های روان‌شناختی کارشناسان پژوهش را در ۴۷ گویه می‌سنجد برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۹۴ به دست آمد. همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای مؤلفه دانش (۰/۷۷)، مهارت‌های ادراکی (۰/۷۳)، مهارت‌های انسانی (۰/۸۸)، مهارت‌های فنی (۰/۸۶)، نگرش و انگیزه (۰/۷۵)، ویژگی‌های اخلاقی (۰/۹۳) و ویژگی‌های روان‌شناختی (۰/۹۱) به دست آمد. این مقادیر نشان می‌دهد که پرسشنامه در تمام مؤلفه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. برای گردآوری اطلاعات در زمینه کیفیت زندگی کاری نیز از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه بوده که ۸ مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون-گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی را می‌سنجد. پایایی و روایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است، باین‌وجود با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمد و روایی صوری پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد.

## ۳- یافته‌ها پژوهش

یافته‌های تحقیق بر اساس سؤالات مطرح‌شده مورد بررسی قرار گرفته و

1 Structural equation modeling  
2 Observed (Manifest) Variables  
3 Latent Variables.

کارشناسان پژوهش رابطه وجود دارد؟ به‌منظور پاسخگویی به این سؤال با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی بین صلاحیت حرفه‌ای و هریک از مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری محاسبه شد که نتایج در جدول ۳ آورده شده است:

جدول (۳): ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری

متغیر ملاک	شاخص‌های آماری متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد نمونه
کیفیت زندگی کاری	دانش	**۰/۲۱	۰/۰۰	۱۶۲
	مهارت‌های ادراکی	**۰/۲۲	۰/۰۰	۱۶۲
	مهارت‌های انسانی	-۰/۰۳	۰/۹۶	۱۶۲
	مهارت‌های فنی	**۰/۴۵	۰/۰۰	۱۶۲
	نگرش و انگیزه	**۰/۳۳	۰/۰۰	۱۶۲
	ویژگی‌های اخلاقی	**۰/۵۰	۰/۰۰	۱۶۲
	ویژگی‌های روان-شناختی	-۰/۰۸	۰/۳۰	۱۶۲
	صلاحیت حرفه‌ای	**۰/۴۹	۰/۰۰	۱۶۲

\*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ \* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آماری ( $t=۰/۴۹$ ) در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین از میان مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای، مؤلفه‌های مهارت‌های انسانی و ویژگی‌های روان-شناختی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری ندارند و بقیه مؤلفه‌ها رابطه مثبت و معنی‌دار با کیفیت زندگی کاری در سطح ۰/۰۱ دارند. برقرار بودن رابطه همبستگی بین صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری امکان استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری را برای بررسی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری فراهم کرد.

سؤال چهارم: آیا صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش تأثیر دارد؟

برای پاسخگویی به این سؤال از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری تکنیکی برای تحلیل داده‌ها است که به‌منظور ارزیابی رابطه بین دو نوع از متغیرها طراحی شده است:

میانگین (۵/۳۴) را دارد و همه مؤلفه‌های به‌جز مؤلفه نگرش و انگیزه و مؤلفه مهارت‌های ادراکی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارند. نگرش و انگیزه (۳/۵۳) و مهارت‌های ادراکی (۳/۶۲) نیز در سطح متوسط قرار دارند.

سؤال دوم: آیا کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد؟

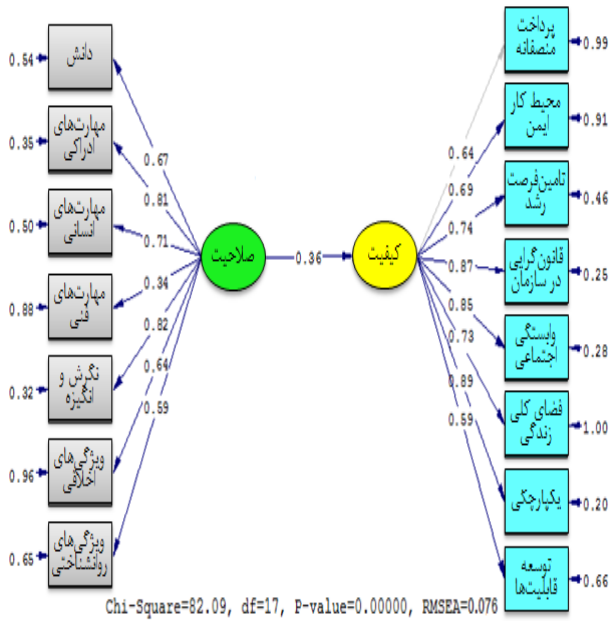
به‌منظور پاسخگویی به این سؤال با استفاده از آزمون تی تک‌گروهی با ارزش آزمون ۳/۵، وضعیت کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش بررسی شد که نتایج در جدول ۲ آورده شده است:

جدول (۲): توصیف متغیرهای کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش

دانشگاه تهران

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	۳/۴۱	۲/۵۱	-۰/۰۸	۰/۴۰	۰/۶۸
محیط کار ایمن و بهداشتی	۳/۸۰	۱/۰۴	۰/۳۰	۳/۶۹	۰/۰۰
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۴۷	۱/۰۳	-۰/۰۲	۰/۳۰	۰/۷۶
قانون‌گرایی در سازمان	۲/۷۳	۱/۲۹	۰/۷۷	۷/۵۳	۰/۰۰
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۳/۳۰	۱/۱۱	-۰/۲۰	۲/۲۵	۰/۰۲
فضای کلی زندگی	۳/۳۲	۰/۷۲	-۰/۱۸	۳/۰۸	۰/۰۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲/۸۳	۱/۱۸	-۰/۰۶	۷/۱۲	۰/۰۰
توسعه قابلیت‌های انسانی	۳/۳۴	۰/۹۸	-۰/۱۵	۱/۹۴	۰/۰۵

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری با میانگین (۲/۱۳)، مقدار t (-۵/۰۴) و سطح معنی‌داری (۰/۰۰) به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین مورد انتظار (۳/۵) قرار دارد. از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز تفاوت مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی با مقدار t (-۰/۴۰)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با مقدار t (-۰/۳۰) و توسعه قابلیت‌های انسانی با مقدار t (-۱/۹۴) با میانگین پایه معنی‌دار نیست و می‌توان گفت این مؤلفه‌ها در سطح متوسط قرار دارند. مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی با مقدار t (۳/۶۹) در سطح بالاتر از میانگین مورد انتظار قرار دارد و بقیه مؤلفه‌ها نیز پایین‌تر از میانگین مورد انتظار قرار دارند. سؤال سوم: آیا بین صلاحیت حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری

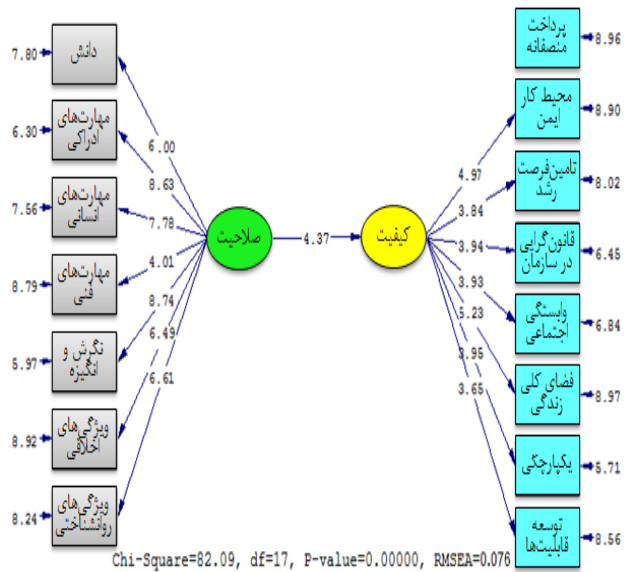


شکل (۲): الگوی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری (حالت استاندارد)

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد نشان می‌دهد که میزان تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کارکنان برابر ۰/۳۶ می‌باشد بنابراین صلاحیت حرفه‌ای ۰/۳۶ تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند. همچنین از آنجاکه بار عاملی (ضریب لامبدا) تمام متغیرهای مشاهده‌شده در حالت استاندارد (مؤلفه‌ها) بزرگ‌تر از ۰/۳ است، بنابراین رابطه مطلوبی با متغیر پنهان (صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری) دارند؛ که این نشان می‌دهد متغیرهای مشاهده‌شده به خوبی توانسته‌اند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند. بر این اساس در بین مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مؤلفه نگرش و انگیزه با ضریب لامبدا ۰/۸۲ بیشترین رابطه را با صلاحیت حرفه‌ای دارد و در بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی با ضریب لامبدا ۰/۸۹ بیشترین رابطه را با کیفیت زندگی کاری دارد. همان‌طور که گفته شد زمانی که از الگوی معادلات ساختاری استفاده می‌شود، یک مؤلفه‌ی مهم تحلیل ارزیابی چگونگی برازش مدل فرضیه‌ای با داده‌های مشاهده‌شده است. پژوهشگران معمولاً به منظور ارزیابی نیکویی برازش از چندین شاخص برازندگی استفاده می‌کنند تعدادی از این شاخص‌ها مانند نسبت خی دو به درجه آزادی، شاخص برازندگی ( $GFI^4$ )، شاخص برازندگی تعدیل‌یافته ( $AGFI^5$ ) و شاخص نرم‌شده برازندگی ( $NFI^6$ ) از اعتبار کمتری برخوردار هستند و اساساً مقادیر این شاخص‌ها بیشتر متأثر از عوامل بیرونی (مانند تعداد گویه‌ها و حجم نمونه) می‌باشد تا اینکه ناشی از نقص در برازش مدل باشد (Marsh et all, 1998). در مقابل دیگر شاخص‌های برازش مانند

<sup>4</sup> Goodness of Fit Index  
<sup>5</sup> Adjusted Goodness of Fit Index  
<sup>6</sup> Normed Fit Index

الف- متغیرهای آشکار: متغیرهایی که مستقیماً اندازه‌گیری شده و متغیرهای مشاهده‌شده‌اند. ب- متغیرهای مکنون یا پنهان: متغیرهایی که به‌عنوان سازه نظری مطرح هستند. الگوی معادلات ساختاری به پژوهشگر این اجازه را می‌دهد تا به تحلیل علی متغیرهای مکنون و مشاهده‌شده به‌طور همزمان بپردازد (Maryama, 1997). پس از الگوسازی برای ارزیابی صحت آن از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. برای آزمون معنی‌داری اثر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری از الگوی معنی‌داری استفاده می‌شود و برای ارزیابی چگونگی و میزان این تأثیر از الگوی استاندارد استفاده می‌شود. شکل ۱ تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری در حالت معناداری را نشان می‌دهد:



شکل (۱): الگوی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری (حالت معناداری)

از آنجاکه معنی‌داری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t-value از  $\pm 1/96$  کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنی‌داری نیست. همان‌طور که در نمودار ۱ مشخص شده است مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل، معنی‌داری می‌باشند. با توجه به اینکه مقدار آماره t به‌دست‌آمده از  $\pm 1/96$  بزرگ‌تر است بنابراین همبستگی مشاهده‌شده بین متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) و متغیرهای پنهان پژوهش (صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری) کاملاً معنی‌داری می‌باشد؛ و این نشان می‌دهد که متغیرهای مشاهده‌شده به خوبی توانسته‌اند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند همچنین نتایج مدل ساختاری نشان می‌دهد که صلاحیت حرفه‌ای قابلیت تبیین کیفیت زندگی کاری را دارد. با توجه به اینکه اثر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در حالت معناداری برابر ۴/۳۷ است بنابراین تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارکنان معنی‌دار است. با استفاده از حالت استاندارد می‌توان میزان و چگونگی این تأثیر را مشخص کرد.

کیفیت زندگی کاری معنی‌دار است و الگوی استاندارد نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای ۰/۳۶ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند بر این اساس تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری تأیید می‌شود.

#### ۴- نتیجه‌گیری

سازمان‌ها برای حفظ برتری رقابتی و ایجاد ارزش افزوده باید صلاحیت‌های کارکنان خود را در مشاغل گوناگون مورد ارزیابی قرار داده و زمینه ارتقاء آن‌ها را فراهم کنند و به این نکته توجه کنند که تغییرات محیطی باعث تغییر صلاحیت‌های مورد نیاز سازمان و مشاغل مختلف می‌شود؛ بنابراین سازمان‌ها باید به دنبال ارزیابی، تغییر و توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز خود باشند. همچنین توسعه شایستگی‌های کارکنان منجر به کاهش محدودیت‌های سازمان در زمینه انتقال آموزش، افزایش بهره‌وری، اثربخشی و کارایی نیز می‌شود [۱۰]. بر این اساس یافته‌های سؤال اول پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح مناسبی قرار دارد و از بین مؤلفه‌های صلاحیت، تنها مؤلفه‌های مهارت‌های ادراکی و نگرش و انگیزه در سطح متوسط قرار دارند و بقیه مؤلفه‌ها در سطح مطلوب ارزیابی شده‌اند. بر مبنای این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که کارشناسان پژوهش در زمینه مهارت‌های ادراکی و همچنین ایجاد نگرش مثبت و انگیزه، نیازمند آموزش و توجه بیشتری می‌باشند، بر این اساس مؤسسات آموزش عالی باید با برگزاری دوره‌های تخصصی و عملی ضمن خدمت منظم و غنی، زمینه افزایش انگیزه و ایجاد نگرش مثبت در کارشناسان پژوهش را فراهم کنند و توان و مهارت آن‌ها را در جهت انجام فعالیت‌های مربوط به شغلشان افزایش دهند.

کیفیت زندگی کاری در اصل مفهومی چندبعدی است و اندازه‌گیری آن منجر به درک افراد، کار و سازمان می‌شود [۴۸]. از این‌رو اندازه‌گیری و ارزیابی آن دارای اهمیت می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش به طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین مورد انتظار است این یافته‌ها با نتایج تحقیق نصرت پناه و همکاران [۲۲]، مهدوی و پیلتن [۲۳]، جنا آبادی [۲۱] و ایمنی و همکاران [۱۹] همخوانی دارد اما با نتایج تحقیق بزاز جزایری و پرداختچی [۲۰] مغایر است. از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز تنها مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد و مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی در سطح متوسط ارزیابی شدند اما مؤلفه‌های قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به طرز معنی‌داری پایین‌تر از میانگین مورد انتظار قرار دارند. با توجه به این یافته‌ها کیفیت زندگی کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران در سطح پایینی قرار دارد و کیفیت زندگی کاری پایین یعنی این‌که کارکنان شغلشان را صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی می‌دانند و کارکنانی با چنین تفکر، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند و میزان کارایی آنان پایین می‌باشد؛ بنابراین ضروری است با شناخت عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان زمینه بهبود

شاخص برازندگی تطبیقی (CFI<sup>۷</sup>)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI<sup>۸</sup>)، شاخص میانگین مجذور باقیمانده (RMR<sup>۹</sup>) و شاخص ریشه دوم برآورد خطای واریانس تقریب (RMSEA<sup>۱۰</sup>) کمتر تحت تأثیر عوامل بیرونی قرار می‌گیرند و نتیجه به‌دست‌آمده بیشتر مبین برازندگی و یا نقص در برازش مدل است (هومن، ۱۳۸۸، ص ۲۴۵). بر این اساس در این پژوهش مهم‌ترین شاخص‌های برازندگی برای بررسی نیکویی برازش مدل در جدول ۴ آورده شده است:

جدول (۴): شاخص‌های برازندگی الگوی معادلات ساختاری

شاخص	$\chi^2$	$\chi^2/df$	CFI	IFI	RMR	RMSEA
دامنه پذیرش	-	۵-۱	>۰/۹۰	>۰/۹۰	نزدیک به صفر	<۰/۰۸
مقدار به دست آمده	۸۲/۰۹	۴/۸۲	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۰۴۵	۰/۰۷۲

همان‌طور که یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهند مدل ساختاری در تمام شاخص‌ها از برازندگی مطلوبی برخوردار است. با توجه به مقدار گزارش شده  $\chi^2$  (۸۲/۰۹) مقدار  $\chi^2/df$  دو تقسیم بر درجه آزادی (۱۷) برابر با ۴/۸۲ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. برای مقایسه اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از نظر تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده‌شده چقدر خوب عمل می‌کند، از شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شد. به اعتقاد گفن و همکاران مقادیر بالای ۰/۹ این دو شاخص حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی‌شده در مقایسه با سایر مدل‌های موجود است (هومن، ۱۳۸۸). ریشه دوم میانگین مجذور باقیمانده (RMR)، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده‌شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی‌شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است. هرچه RMR برای مدل مورد آزمون به صفر نزدیک‌تر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMR گزارش شده برابر ۰/۰۴۵ است که نشان‌دهنده تبیین مناسب کوواریانس‌هاست. در نهایت برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را باهم ترکیب می‌کند از شاخص توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. این شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب است که برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ و کمتر است و تا مقدار ۰/۰۸ قابل قبول است. مدلی که در این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد (هومن، ۱۳۸۸). مقدار RMSEA برابر ۰/۰۷۲ گزارش شده که برازش مدل را تأیید می‌کند. بر این اساس می‌توان ادعا کرد که مدل طراحی‌شده از برازش مطلوبی برخوردار است. بر اساس مدل طراحی‌شده، الگوی معناداری نشان داد که تأثیر صلاحیت حرفه‌ای بر

<sup>7</sup> Comparative Fit Index

<sup>8</sup> Incremental Fit Index

<sup>9</sup> Root Mean Square Residual

<sup>10</sup> Root Mean Square Error of Approximation

کیفیت زندگی کاری آنان را فراهم کرد.

یافته‌های سؤال سوم نشان داد که بین صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آماری وجود دارد این یافته‌ها با یافته‌های نورائی [۱۵]، حبیب زاده [۳] و کینگی کیم و همکاران [۳۵] مبنی بر رابطه بین صلاحیت بالینی و کیفیت زندگی کاری همخوانی دارد. در میان مؤلفه‌های صلاحیت نیز مؤلفه ویژگی‌های اخلاقی بیشترین رابطه را با کیفیت زندگی کاری دارد و تنها مؤلفه‌های ویژگی‌های روان‌شناختی و مهارت‌های انسانی با کیفیت زندگی کاری رابطه آماری معنی‌داری ندارند؛ بنابراین با تأیید رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری، امکان مدل‌سازی معادلات ساختاری برای پاسخ به سؤال اصلی تحقیق فراهم شد. بر اساس الگوی معادلات ساختاری صلاحیت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۳۶ و ضریب معناداری ۴/۳۷ بر کیفیت زندگی کاری کارشناسان پژوهش تأثیر مستقیمی دارد. تحقیقی در زمینه تحقیق حاضر انجام نشده است اما یافته‌های کونگ و همکاران، [۳۴]؛ ون هاو کو، [۴۹]؛ هیان کونگ و کی یان، [۳۱] و تریولس و همکاران، [۴۵] نشان می‌دهد صلاحیت حرفه‌ای بر رضایت شغلی (که مفهومی بسیار نزدیک به کیفیت زندگی کاری است) اثر مستقیمی دارد بنابراین می‌توان گفت یافته‌های سؤال اصلی پژوهش در راستای یافته‌های تحقیقات ذکر شده است. همچنین بر اساس الگوی ساختاری رابطه بین تمام متغیرهای مشاهده شده با متغیرهای مکنون نیز مورد تأیید قرار گرفت که در بین مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مؤلفه نگرش و انگیزه با ضریب لامبدای ۰/۸۲ بیشترین رابطه را با صلاحیت حرفه‌ای و در بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی با ضریب لامبدای ۰/۸۹ بیشترین رابطه را با کیفیت زندگی کاری دارند. در نهایت با بررسی شاخص‌های برازندگی مشخص شد مدل در تمامی شاخص‌های مطرح شده از برازش مطلوبی برخوردار بود بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده است و با تأکید بر معادلات ساختاری، الگوی مناسبی در زمینه رابطه بین متغیر مستقل و وابسته طراحی شده است.

توجه به برنامه‌های ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای نیروی انسانی همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده است از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. واضح است که ورود به این عصر نیازهای جدیدی را برای کارکنان مختلف به ارمغان آورده است. نیازهایی که مستلزم آماده‌سازی و افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان است [۷]. به موازات اهمیت صلاحیت حرفه‌ای کیفیت زندگی کاری نیز از موضوعات بحث‌برانگیز در حوزه منابع انسانی بوده است. همچنین بر اساس پژوهش‌های متعدد صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری به‌عنوان شاخص‌های تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی شناخته شده‌اند [۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۳۷ و ۳۶ و ۴۷ و ۵۱ و ۵۰]. با توجه به موارد ذکر شده و یافته‌های تحقیق به نظر می‌رسد صلاحیت حرفه‌ای عامل مهمی در رابطه با کیفیت زندگی کاری است و توجه به آن می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم کیفیت زندگی کاری را در جهت اثرات مثبت بر عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد. بر این

اساس پیشنهاد می‌شود از طریق توجه به مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای و تلاش در جهت ارتقا آن‌ها از طریق بازآموزی و توسعه‌ی این صلاحیت‌ها زمینه بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمان‌ها فراهم شود و از عوارض ناشی از کمبود صلاحیت مانند کاهش اعتماد به نفس، بی‌انگیزگی و عدم علاقه به کار که باعث کاهش بازده فرد در شغل، نارضایتی، کاهش کیفیت زندگی کاری و اثربخشی فردی و سازمانی می‌شود، جلوگیری شود. علاوه بر این با توجه به ارزیابی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مشخص شد که کارشناسان پژوهش تنها در مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب ارزیابی کرده‌اند و در بقیه مؤلفه‌ها از وضعیت مناسبی برخوردار نمی‌باشند. براین اساس در زمینه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (با توجه به اینکه شاخص‌های این مؤلفه شامل میزان اعتماد به سازمان، درجه نیاز سازمان به کارکنان و همچنین میزان احساس تعلق به سازمان می‌باشد)، ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای باعث می‌شود در سازمان جو مناسبی فراهم شود که احساس تعلق کارشناسان پژوهش به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند را تقویت کند، همچنین اجرای دقیق نظام شایسته‌سالاری، ارتقای کارشناسان پژوهش با توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان و تفویض اختیار به آنان نیز می‌تواند سبب اعتماد آنان به سازمان و افزایش یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شود. در زمینه وابستگی اجتماعی زندگی کاری (با توجه به اینکه شاخص این مؤلفه ادراک درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان می‌باشد) پیشنهاد می‌شود سازمان با بسترسازی مناسب و توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی کارشناسان پژوهش (مانند مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی) اهمیت مسئولیت اجتماعی در سازمان را نهادینه کند. به‌منظور بهبود قانون‌گرایی در سازمان (با توجه به اینکه شاخص این مؤلفه فراهم بودن زمینه آزادی سخن می‌باشد) پیشنهاد می‌شود در کارشناسان پژوهش نگرش مثبت در زمینه آزادی بیان بدون وا همه از عکس‌العمل مقام بالاتر ایجاد شود تا آن‌ها بتوانند بدون ترس نظرات خود را بیان کنند و از تبعیض قائل شدن بین آن‌ها که سبب ایجاد نگرش منفی و در نهایت کاهش قانون‌گرایی در سازمان می‌شود خودداری شود. جهت بهبود فضای کلی زندگی، پیشنهاد می‌شود بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارشناسان پژوهش که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است توازن و تعادل برقرار شود. همچنین ارتقاء مهارت‌های کارشناسان پژوهش (مانند مدیریت زمان و برنامه‌ریزی مناسب کارها) به آن‌ها کمک می‌کند تا بتوانند تعادل و توازن بهتری را بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی خود فراهم کنند. در زمینه پرداخت منصفانه و کافی چنانچه میزان حقوقی که افراد دریافت می‌کنند متناسب با شایستگی آنان باشد زمینه رضایت آنان از حقوق دریافتی فراهم می‌شود؛ و در نهایت بدیهی است که ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای زمینه توسعه قابلیت‌های انسانی را فراهم کند؛ بنابراین همان‌گونه که مشاهده شد توجه به ابعاد صلاحیت حرفه‌ای زمینه ارتقای کیفیت زندگی کاری را فراهم می‌کند. به عبارت دیگر صلاحیت‌های حرفه‌ای در هزاره سوم، آن دسته از مهارت‌ها و دانش‌ها است که به کارکنان کمک می‌کند تا با داشتن ورودی‌های مشخص

مشاغل را به حرفه‌هایی دست نیافتنی تبدیل خواهد کرد [۵۳و۵۲].

نتایج مشخص به دست بیاورند [۱۰]. در واقع پرداختن به این صلاحیت‌ها، تضمین خروجی‌های مورد انتظار فرایند حرفه از یک سو و صحت فرایند آن از سوی دیگر است [۳۳]. بنابراین دسته‌بندی و پرداختن به همه ابعاد صلاحیت‌ها در این مهم واجب است؛ اما افراط در ایجاد شاخ و برگ‌های جدید به مهارت‌ها به نظر می‌رسد علاوه بر ایجاد فضای ابهام،

## منابع و مأخذ

- [۱۱] محمدی، علیرضا. (۱۳۹۶). شناسایی و ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان آموزش سازمان امور مالیاتی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران
- [۱۲] محمودی، حسین. سوری لکی، ابوزر. بوالحسنی، معصومه. سپهوند، محمد جعفر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی پرستاران. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور پزشکی دانشگاه شاهد، سال ۲۰، شماره ۱۰۱، صص ۷-۲۲.
- [۱۳] میر کمالی، سید محمد. نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف. فصلنامه برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۷۱-۱۰۱.
- [۱۴] نصراللهی، نورالله. (۱۳۸۰). عوامل بازدارنده و مشوق پژوهش کتابداران عضو هیئت‌علمی. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، سال ۴، شماره ۴، صص ۵۳-۶۸.
- [۱۵] نورائی، محمود. (۱۳۸۹). تأثیر هوش هیجانی اعضای هیئت‌علمی بر عملکرد آن‌ها با رویکرد شایستگی‌های فردی. فصلنامه فراسوی مدیریت، سال ۴، شماره ۱۳، صص ۱۲۱-۱۴۰.
- [۱۶] نیازمند، نرگس خاتون. محمدی، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شایستگی‌های عاطفی اجتماعی مدیران و رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری. فصلنامه پژوهش‌های مدیری منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۶، شماره ۳، صص ۲۱۷-۲۴۲.
- [۱۷] هاشمی مطلق، شقایق. مظفری، سید احمد. (۱۳۸۹). مقایسه مهارت‌های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی فعال و غیر فعال حرکتی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. فراسوی مدیریت، سال ۳، شماره ۱۲، صص ۷-۳۲.
- [۱۸] هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۸). مدل‌سازی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران: سمت.
- [۱۹] ایمنی، بهزادغ کرپوریان، آرزو. حمیدی، یدالله. (۱۳۹۲). ارتباط کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان. مجله طب نظامی، سال ۱۵، شماره ۴۹، صص ۲۵۳-۲۵۷.
- [۲۰] بزاز جزایری، سید احمد. پرداختی، محمد حسن. (۱۳۸۶). «تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها». فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۲، شماره ۵، صص ۱۲۳-۱۵۱.
- [۲۱] جنا آبادی، حسین. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روان پزشکی بهاران زاهدان. مجله علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال ۱۷، شماره ۱، صص ۶۱-۶۸.
- [۱] بدری گرگی، رحیم، گل محمدنژاد، غلامرضا. (۱۳۹۱). بررسی عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان بانک سپه شهر تبریز. فصلنامه فراسوی مدیریت، شماره ۲۱، صص ۷-۲۲.
- [۲] تودارو، مایکل. (۱۳۷۵). توسعه اقتصادی در جهان سوم. ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران: سازمان برنامه و بودجه.
- [۳] حبیب زاده، حسین. قربانزاده، کبری. خلخالی، حمیدرضا و محمدپور یوسف. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با صلاحیت بالینی در پرستاران. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۳۳۲-۳۳۹.
- [۴] خدایاریان، مهسا. ونکی، زهره. ناوی پور، حسن. واعظی علی اکبر. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر به‌کارگیری برنامه ارتقای صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران واحد مراقبت‌های ویژه قلبی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور پزشکی دانشگاه شاهد، سال ۱۵، شماره ۷۵، صص ۱۵-۲۶.
- [۵] رضایی، آذرمیدخت. بحرینی، مسعود. سروقد، سیروس. شهامت، شهره. (۱۳۹۱). پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت. فصلنامه طب جنوب، سال ۱۶، شماره ۲، صص ۱۲۸-۱۳۷.
- [۶] زارعی متین، حسن. غریبی یامچی، حمیده. نیک مرام، سحر. جهانی، حوریه. (۱۳۹۰). رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری. فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ۶، شماره ۲، صص ۱-۸.
- [۷] ستایش، حسن. (۱۳۸۰). کیفیت آموزشی در تخفیف شهریه در تحقق عدالت آموزشی. تهران: دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی.
- [۸] سلیمانی، نادر. عباس زاده، ناصر. نیاط آذری بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۱، صص ۲۱-۳۸.
- [۹] شریف زاده، فتاح و خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل. پژوهش‌های مدیریت، سال ۲، شماره ۳، صص ۲۹-۵۲.
- [۱۰] محمدی، محسن. (۱۳۸۰). ارزیابی روش‌های توانمندسازی برای کارکنان دانشگاه بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس



- [40] Monica, H. (2010). **Developing a Core Competency Model of Innovative Culinary Development**, International Journal of Hospitality Management, Vol. 29, NO 4, pp. 582-590.
- [41] Okpara, J.O., & Wynn, P. (2008). **The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria. Implication for Management Development**, Journal of Management Development, Vol. 9, NO. 27, PP. 935- 950.
- [42] Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). **Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals**, European Journal of Social Sciences, Vol. 7, NO 1, pp.58-70.
- [43] Sairam Subramaniam, B. L., & Saravanan, R. (2012). **Empirical Study on Factors Influencing on Quality of Work Life of Commercial Bank Employees**, European Journal of Social Sciences, Vol. 28, No, 1, pp. 119.127.
- [44] Shareef, R. (1990). **QWL Programs Facilitate Change, Personnel Journal**, Vol. 69, pp. 50-67.
- [45] Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tasifora, E. & Tsoutsas, P. (2015). **The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies**, Procedia Economics and Finance, NO 19, 238-247
- [46] Vanoyen Force, M. (2005.) **The Relationship Between Effective Nurse Managers and Nursing Retention**, Journal of Nursing Administration, Vol. 35, NO 7-8, pp. 336-341
- [47] Walker J. W. (1992). **Human Resource Strategy**, New York: McGraw-Hill
- [48] Walton, R. E. (1974) **Improving Quality of work life**, Harvard Bussines
- [49] Wen-hwa, ko. (2012). **The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction and Career Development Confidence for Chefs in Taiwan**, International Journal of Hospitality Management, NO 31, pp. 1004-1011
- [50] Wheelan, T. L. & Hunger, JD. (2006). **Strategic Management and Business Polic, Upper Saddle River (NJ): Pearson Prentice-hall**.
- [51] Yorks L. (2005). **Strategic Human Resource Development**, Mason. OH: South-Western Thomson.
- [52] Williams, Augustus. (2017). **Using Emotional Intelligence Interpersonal Competency of Empathy as a Frame to Combat Xenophobia in Schools: a Case Study**, Master.thesis, Nelson Mandela Metropolitan University.
- [53] Zaharudin, Mohd Azlan. (2017). **The Green Technology Financing Scheme (GTFS) in Malaysia : Revealing the Competency Trap**, PhD, Tesis, University of Nottingham.
- [۲۲] نصرت پناه، سیاوش. حسنی، کاوه . یزدی، امید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۴، شماره ۱، صص ۱۸۹-۲۰۶.
- [۲۳] مهدوی، عبدالمحمد. پیلتن، علیرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی کارکنان دیوان محاسبات کشور. فصلنامه دانش حسابرسی، سال ۱۲، شماره ۴۸، صص ۴۵-۶۰.
- [24] Almalki, M. J., Fitzgerald, G., & Clark, M. (2012). **Quality of Work Life Among Primary Health Care Nurses Inthe Jazan Region, Saudi Arabia: a Cross-Sectional Study**. Hum Resource Health, Vol. 10, NO 1, pp. 1-13.
- [25] Carrell, M. R., Frank, E. K., & Norbert, F. E. (1992). **Human Resource Management**, 4th Edition: New York Macmillan.
- [26] Cascio Wayne, F. (1998), **Managing Human resource, 4th Edition**, McGraw-Hill: International Edition.
- [27] Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). **Organizational Development and Change, Cincinnati, OH: Thomson south-western College Publishin Gcarayon**
- [28] Dess, G. G., Lumpkin, G. T., & Eisner, A. B. (2007). **Strategic Management**. Boston, MA: McGraw-Hill Irwin.
- [29] Fabra, M., & Camison, C. (2009). **Direct and Indirect Effects of Education on Job Satisfaction: A Structural Equation Model for the Spanish case**, Economics of education review, Vol. 21, NO 3, pp.803-816
- [30] Hair, J. F. Jr., Black, W.C., Babin B. J., Anderson R. E., & Tatham, R. L. (2010). **Multivariate Data Analysis**, 7th ed, New Jersey: Pearson Education.
- [31] Haiyan, K., & Qi, Y. (2014). **The Relationship Between Learning Satisfaction and Career Competencies**, International Journal of Hospitality Management, NO 41, pp.133-139.
- [32] Horrigan, J. M., Lightfoot, N. E., Larivière, M. A., & Jacklin, K. (2013). **Evaluating and Improving Nurses' Health and Quality of Work Life**, Workplace Health Saf, Vol. 61, NO 4, pp.173-81.
- [33] Horohov, Jessica E. (2017). **Not Time: Competency-Based Education and Visions of a More Efficient Credentialing Model**, Online publish, URL: [http://Uknowledge.Uky.edu/epe\\_etds/46](http://Uknowledge.Uky.edu/epe_etds/46).
- [34] Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). **From Hotel Career Management to Employees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency**, International Journal of Hospitality Management, Vol. 1, NO 31, pp.76-85.
- [35] Kyunghee, Kim., Yonghee Han., Yeunhee, Kwak. & Ji-su, Kim. (2015). **Professional Quality of Life and Clinical Competencies Among Korean Nurses, Asian Nursing Research**, [online]. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131715000559#>
- [36] Lau, RSM. & May, BE. (1998). **A win-win paradigm for quality of work life and business performance**, Hum resource development, Vol. 9, NO 3, pp. 211-26.
- [37] Leopold, J., **Employee Participation, Involvement, and Communications. In: Leopold J, Harris, L., Watson, T., Editors. (2005), The Strategic Managing of Human Resource**, Essex, England: Prentice-Hall Pearson education.
- [38] Marsh, H. W., Balla, J. R., & Macdonald, R. P. (1998). **Goodness of fit indices in confirmatory factor analysis: effect of sample size**, Psychological Bulletin, NO 103, pp. 391-411.
- [39] Maryama, G. M. (1997). **Basics of Structural Equation Modeling**, 1 Edition: SAGE Publication.