

## پیش بینی عملکرد شغلی معلمان براساس مدل کیفیت زندگی کاری والتون

شریفه عرب فیض آبادی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان.  
دکتر صمد کریم زاده، دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.  
دکتر حسن شهرکی پور، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.  
دکتر ناصر ناستی زایی<sup>۱</sup>، استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان

تاریخ وصول: ۹۳/۴/۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۷

### چکیده

هدف مطالعه حاضر پیش بینی عملکرد شغلی معلمان براساس مدل کیفیت زندگی کاری والتون می باشد. مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده که به شیوه نمونه گیری طبقه ای تصادفی تعداد ۳۳۸ نفر از معلمان ابتدایی زاهدان از طریق دو پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون و عملکرد شغلی پاترسون مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه هم زمان با کمک نرم افزار SPSS<sup>21</sup> استفاده شد. یافته ها نشان داد میانگین نمرات معلمان در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در سطح بالاتری از میانگین نظری قرار داشت؛ بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانونگرایی سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، و توسعه قابلیت های انسانی) با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ( $p < 0/01$ ). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هم زمان نیز نشان داد که تمام مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به جز مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم پیش بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند ( $p < 0/05$ ). با توجه به یافته ها، مدیران می توانند با اتخاذ راه کارهای مناسب، مؤلفه های مهم کیفیت زندگی کاری معلمان را ارتقا داده و شرایط لازم جهت بهبود کیفیت ارائه خدمات و بهره وری آنها فراهم سازند.

**کلید واژه ها:** کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی، معلمان ابتدایی، زاهدان.

## مقدمه

کارکنان مهم ترین سرمایه های سازمان هستند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کنند. در گذشته فقط بر زندگی شخصی کارکنان تأکید می شد، اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> کارکنان به یکی از مهم ترین هدف های سازمان تبدیل شده است (حاتمی و دیگران، ۱۳۹۲). کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی هستند قرار گرفته و مسئله ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای ارتقاء رضایت مندی کارکنان و برای جذب و نگهداری کارکنان هر سازمانی ضروری است (مقرب و دیگران، ۱۳۹۲). در واقع یکی از آفت های مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می باشد که این بی توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می دهد. کیفیت زندگی کاری یکی از جالب ترین روش های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در غنی سازی شغلی است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به انگیزش دارد. کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری مادی و معنوی در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. کیفیت زندگی کاری سازمان را می توان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورد کرد (عباس زاده و دیگران، ۱۳۹۳). هدف از کیفیت زندگی کاری دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت ها و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری می شود را ارتقا بخشد (ذاکریان و دیگران، ۱۳۹۲).

طرح بهبود کیفیت زندگی کاری، برنامه ای جامع و وسیع است که با هدف جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت شرایط و کمک به تاب آوری کارکنان در سازمان اجرا می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد (فتاح و دیگران، ۱۳۹۰). یکی از کاربردی ترین مدل های کیفیت زندگی کاری مدل والتون<sup>۲</sup> (۱۹۷۳) می باشد. در این مدل از مهم ترین برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری می توان به پرداخت منصفانه و کافی؛ محیط کار ایمن و بهداشتی؛ تأمین امنیت مداوم؛ قانون گرایی سازمان؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری؛ فضای کلی زندگی کاری؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی (زاهدی و دیگران، ۱۳۹۳) اشاره کرد که در پژوهش حاضر همین مدل به عنوان مدل بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان در نظر گرفته شده است. هنگامی که سازمان برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری به کارکنان خود ارائه می دهد، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارمندان خود انجام داده است. در واقع باعث شکل گیری این ایده می شود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می باشد و رضایت شغلی برای کارکنان خود به وجود می آورد (نور و عبدالله<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) که در نتیجه آن می توان انتظار داشت عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا کند.

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی، عملکرد شغلی<sup>۴</sup> است. در مورد عملکرد شغلی دیدگاه های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی به معنای درجه ای است که کارکنان، مشاغل را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان

1. Quality of Work Life  
4. Job Performance

2. Walton

3. Noor & Abdullah

واگذار شده، انجام می دهند (مچی الدین و سلیمان،<sup>۱</sup> ۲۰۰۷) و به عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می دهد (موتو ویدلو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، نقل از حسنی، ۱۳۹۳). بنابراین می توان پذیرفت عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می باشد؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه هایل ازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می دهند (محمدی و دیگران، ۱۳۹۰). عملکرد را می توان به دو صورت عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرده و بین این دو، تمایز قائل شد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه ای نام دارد. عملکرد زمینه ای، به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار، کمک می کنند، تعریف می شود (برمنو ماتاویدل<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳؛ نقل در براتی و همکاران، ۱۳۸۸). بهبود ارتقای عملکرد و افزایش بهره وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله تمهیدات و وظایف مهم مدیران است. از مهم ترین عوامل مؤثر بر عملکرد می توان به رفتار فردی، انگیزه، تقویت مثبت، طراحی دوباره و پربار سازی شغلی، هدف گذاری، روحیه، قدرت و رهبری در سازمان، گروه ها، رابطه های میان گروهی، ساختار سازمان، ارتباط های سازمانی و تصمیم گیری، ارتباط های میان فردی و ارزیابی، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی اشاره کرد (فتاح و دیگران، ۱۳۹۰) که همه آنها می تواند در برگیرنده کیفیت زندگی کاری باشد.

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعات عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، اسماعیلی لهماالی (۱۳۹۲)، الماسی و همکاران (۱۳۹۰)، سلطانی و داستانی (۱۳۹۰)، کوبندران و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، نوام<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، صباریراجان و گیتانجالی<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و بهینه سازی عملکرد رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد به طوری که هر چه به کیفیت شرایط کاری توجه می شود بهبود عملکرد نیز سیر صعودی می یابد. مطالعه بدری زرین و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنادار وجود دارد. تمامی ابعاد استرس شغلی به جز محیط فیزیکی با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنادار دارند. مطالعه ملکی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعه جناآبادی و عزیزی نژاد (۱۳۹۳) نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. مطالعه فتاح و عزیزاده رنجبر (۱۳۹۳) نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. مطالعه احمدنژاد و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. مطالعه پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. مطالعه تبسم<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با رضایت شغلی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعه نشان داد که کیفیت زندگی کاری می تواند عملکرد سازمانی کارکنان را افزایش دهد. مطالعه نورمولان<sup>۸</sup> (۲۰۱۰) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهدسازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعه هانگ و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با

1. Mohyeldin & Suliman  
4. Kubendrant & et al  
7. Tabassum

2. Motowidlo  
5. Noaham  
8. Normala

3. Berman & Matavidel  
6. Sabarirajan & Geethanjali  
9. Hong et al

تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار و با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. در رابطه با اهمیت پژوهش می توان گفتکه بقا و تداوم فعالیت سازمان ها و موسسه ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان های مختلف سرمایه گذاری زیاد برای بالا بردن عملکرد کارکنان می شود. در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی کارکنان است که صدمات جبران ناپذیری را به سازمان وارد می کند (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳). بررسی عملکرد شغلی موضوعی بسیار با اهمیت برای مدیران (به منظور تصمیم گیری در مورد کارکنان) و هم چنین کارکنان (تشخیص نقاط قوت و فهم دقیق از انتظارات مدیران) قلمداد می شود (حقیقیان و دیگران، ۱۳۹۳). در واقع ارزیابی عملکرد شغلی و بررسی ویژگی های تأثیرگذار بر آن، از ابزارهای اصلی و اساسی مدیریت عالی جهت تحقق هدف ها و برنامه های سازمان می باشد (نصیری و لیکینی، ۱۳۹۳). هم چنین اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در تامین رضایت مندی کارکنان، افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان ها و نهادها (فتاح و دیگران، ۱۳۹۰)، کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش غیبت کاری، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش و دید مثبت کارکنان، مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه نظام پیشنهادها و رضایت شغلی (ذاکریان و دیگران، ۱۳۹۲) بر عهده دارد. سازمان آموزش و پرورش نیز باید به دنبال شناسایی راهکارها و برنامه هایی برای بهبود عملکرد معلمان باشد و در این راستا لازم است که بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان را در اولویت قرار دهد. نهایتاً این که معلمان مهمترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می باشند. لذا، معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته شود و با انگیزه کار کنند (یاسینی و دیگران، ۱۳۹۲). بی توجهی به انگیزه های معلمان و نادیده گرفتن تمایلات آنان، اگر منجر به ترک خدمت آنان نشود، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان در کارشان شده که زیان های ناشی از آن کمتر از آثار ترک خدمت کارکنان نخواهد بود. عدم تمایل به ماندگاری مسئله ای است که موجب می شود سازمان در حد تأمین معاش برای معلمان ارزش و احترام داشته باشد. در چنین حالی احساس تعلق و تعهد نسبت به سازمان در سطحی پایین قرار می گیرد که اگر شرایطی مناسب تر به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می کنند (پوراشرف و طولابی، ۱۳۸۸) و موارد فوق در مدارس ابتدایی زاهدان نیز قابل مشاهده است. از این رو شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان ضروری می نماید. این مطالعه درصدد پیش بینی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی زاهدان براساس مدل کیفیت زندگی والتون می باشد تا مشخص نماید کدام مؤلفه های کیفیت زندگی کاری نقش مهم و بارزتری در عملکرد شغلی معلمان دارند و از این طریق بتواند پیشنهادات علمی و عملی به مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش ارائه نماید.

## روش

مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی (از نوع رگرسیون چندگانه) است که جامعه آماری آن کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به حجم ۳۱۵۶ نفر (۲۳۶۵ نفر زن و ۷۹۱ نفر مرد) بود که به شیوه نمونه گیری تصادفی - طبقه ای و براساس فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۳۴۵ نفر به عنوان نمونه (۲۵۸ نفر زن و ۸۷ نفر مرد) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسش نامه استاندارد زیر استفاده شد:

الف) پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳): این پرسش نامه در قالب ۲۷ سؤال و ۸ مؤلفه پرداخت منصفانه

و کافی (۳ سؤال)؛ محیط کار ایمن و بهداشتی (۳ سؤال)؛ تأمین امنیت مداوم (۳ سؤال)؛ قانونگرایی سازمان (۴ سؤال)؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۳ سؤال)؛ فضای کلی زندگی کاری (۳ سؤال)؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (۴ سؤال)؛ و توسعه قابلیت‌های انسانی (۴ سؤال) به بررسی کیفیت زندگی کاری می پردازد. پرسش‌نامه براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است. نمره گذاری آن نیز از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد خواهد بود. حداقل نمره در این آزمون ۲۷ و حداکثر آن ۱۳۵ خواهد بود. هرچه نمره به ۱۳۵ نزدیک تر باشد نشانه رضایت از کیفیت زندگی کاری می باشد.

ب) پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰): این پرسش‌نامه در قالب ۱۵ گویه به بررسی عملکرد شغلی می پردازد. پرسش‌نامه براساس مقیاس چهار گزینه ای لیکرت (به ندرت، گاهی، اغلب، همیشه) تنظیم شده است. شیوه نمره گذاری آن نیز از ۱=به ندرت تا ۴=همیشه خواهد بود. حداقل نمره در این آزمون ۱۵ و حداکثر آن ۶۰ خواهد بود. هرچه نمره به ۶۰ نزدیکتر باشد نشانه عملکرد شغلی مطلوب تر می باشد.

برای تعیین روایی پرسش‌نامه ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسش‌نامه ها توسط اساتید گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل گردید که پرسش‌نامه ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می سنجدند و از اعتبار لازم برخوردار می باشند. برای تعیین پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب به دست آمده برای پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری (۰/۷۶۷) و برای پرسش‌نامه عملکرد شغلی (۰/۸۰۲) بود. این ضرایب نشان دهنده آن است که پرسش‌نامه های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه هم زمان با استفاده از نرم افزار آماری SPSS<sub>21</sub> استفاده شد.

## یافته ها

در مطالعه حاضر ۳۴۵ نفر از معلمان دوره ابتدایی زاهدان از طریق پرسش‌نامه مورد مطالعه قرار گرفتند که ۷ پرسش‌نامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد و نهایتاً ۳۳۸ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. وضعیت جمعیت شناسی آزمودنی ها در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱- وضعیت جمعیت شناسی آزمودنی ها

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	استخدام	رسمی
	مرد		پیمانی
تاهل	مجرد	سنوات خدمت (سال)	کمتر از ۵
	متاهل		۵-۱۰
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	کارشناسی	۱۱-۱۵
	کارشناسی		۱۶-۲۰
	کارشناسی ارشد		بالای ۲۰

برای بررسی نحوه پاسخ گویی آزمودنی ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- گزارش توصیفی نحوه پاسخگویی آزمودنیها به متغیرهای پژوهش

SD	میانگین	حداکثر	حداقل	متغیر
		میانگین	میانگین	
۰/۵۷	۴/۰۵	۵	۲/۶۷	پرداختمنصفانهوکافی
۰/۴۴	۴/۴۱	۵	۳/۳۳	محیط کار امن
۰/۴۲	۴/۴۴	۵	۳	فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۶۵۷	۴/۲۲	۵	۲/۵	قانون گرایی
۰/۴۵	۴/۴۱	۵	۳/۳۳	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۴۶	۴/۳۹	۵	۳/۳۳	فضای کلی زندگی
۰/۵۳	۴/۲۸	۵	۲/۵	انسجام اجتماعی
۰/۴۶	۴/۲۸	۵	۲/۷۵	توسعه قابلیت های انسانی
۰/۲۹	۴/۳۱	۴/۸۴	۳/۳۵	کیفیت زندگی کاری کلی
۰/۴۳	۴/۱۱	۵	۲/۹۳	عملکرد شغلی

یافته های جدول ۲ نشان می دهد که میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه بالاتر از میانگین نظری قرار دارد که بیانگر آن است وضعیت معلمان مورد مطالعه در متغیرهای فوق مناسب (بالاتر از حد متوسط) می باشد. برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (و مؤلفه های آن) با عملکرد شغلی، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که ضرایب آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی متقابل کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان

کیفیت زندگی کاری	توسعه قابلیت های انسانی	انسجام اجتماعی	فضای زندگی	وابستگی اجتماعی	قانون گرایی	فرصت رشد مداوم	محیط کار امن	پرداخت منصفانه	متغیر	r
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig

یافته های جدول ۳ نشان می دهد که تمام ضرایب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن (پرداخت منصفانه، محیط کار امن، فرصت رشد مداوم، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه

قابلیت‌های انسانی) با عملکرد شغلی مثبت و معنادار است ( $p < 0/01$ )، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی تأیید می‌گردد که به این معناست: با بالا رفتن سطح کیفیت زندگی کاری معلمان، عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا می‌کند. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه هم زمان استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴- خلاصه تحلیل رگرسیون برای تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		B	متغیر
		Beta	Std. Error		
0/000	77/3	151/0	0/03	0/113	پرداخت‌منصفانه
0/000	62/3	143/0	0/038	0/138	محیط کار امن
0/090	69/1	068/0	0/04	0/068	فرصت رشد
0/000	75/4	213/0	0/029	0/136	قانون‌گرایی
0/019	35/2	096/0	0/038	0/09	وابستگی اجتماعی
0/004	89/2	111/0	0/034	0/099	فضای زندگی
0/000	29/4	194/0	0/036	0/153	انسجام اجتماعی
0/000	71/6	285/0	0/037	0/244	توسعه قابلیت‌ها

$r = 0/747$   $r^2 = 0/559$   $f = 52/041$  Sig = 0/000

براساس یافته‌های جدول ۴ مقدار  $F$  در سطح کمتر ۰/۰۱ معنادار است و بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان ۰/۹۹ رد می‌شود. مقدار ضریب همبستگی چندگانه ( $r = 0/747$ ) و ضریب تعیین ( $r^2$ ) نیز برابر با ۰/۵۵۹ می‌باشد، به این معنا که ۵۵/۹ درصد تغییرات متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را می‌توان براساس متغیرهای پیش بین وارد شده تبیین نمود و بقیه متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه لحاظ نگردیده‌اند. هم چنین با توجه به معناداری ضرایب  $\beta$  فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی به ترتیب مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با مقدار  $\beta(0/285)$ ، قانون‌گرایی با مقدار  $\beta(0/213)$ ، انسجام اجتماعی با مقدار  $\beta(0/194)$ ، پرداخت منصفانه و کافی با مقدار  $\beta(0/151)$ ، محیط کار امن با مقدار  $\beta(0/143)$ ، فضای کلی زندگی با مقدار  $\beta(0/111)$  و وابستگی اجتماعی با مقدار  $\beta(0/096)$  بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی معلمان دارند.

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که کیفیت زندگی کاری (و همه مؤلفه‌های آن) با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد که به این معناست با افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان، عملکرد شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد. هم چنین نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به جز مولفه فرصت رشد و امنیت مداوم از

توان پیش بینی عملکرد شغلی معلمان برخوردارند. یافته های مطالعات عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، اسماعیلی لهماالی (۱۳۹۲)، الماسی و همکاران (۱۳۹۰)، سلطانی و داستانی (۱۳۹۰)، نعیمی و همکاران (۱۳۹۱)، حسینی و همکاران (۱۳۸۹)، خردمند و همکاران (۱۳۸۹) شهپازی و همکاران (۱۳۸۸)، احمدی و همکاران (۱۳۸۸)، کوبندران و همکاران (۲۰۱۳)، نوهام و همکاران (۲۰۱۲)، صباریراجان و گیتانجالی (۲۰۱۱)، هایلازریل<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، بهورز<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، لوسیز (۲۰۰۵)، نیز نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مرتبط به آن اهمیت فراوانی دارد، زیرا به دلیل رابطه مثبت و معناداری که با عملکرد دارد، می توان با تغییر و دستکاری مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، عملکرد معلمان را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان آموزش و پرورش به طور عام و مدرسه به طور خاص گام برداشت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش نامه کیفیت زندگی کاری معلمان نشانی دهد که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی زاهدان در حد نسبتاً متوسط و خوبی قرار دارد، بنابراین برای رساندن این میانگین به جایی که شایسته و در خور فرهنگیان و زحماتشان محترم عرصه تعلیم و تربیت باشد، همت والای مسئولان محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می طلبد.

لیندا (۲۰۰۰، نقل در نعیمی، ۱۳۹۱) مهمترین پیامدهای کیفیت زندگی را در سه پیامد فردی از قبیل همدلی و هماهنگی بیشتر یا یکدیگر، حفظ عزت نفس، کاهش نگرانی، اضطراب و خستگی، پیامد سازمانی از قبیل کاهش غیبت و ترک خدمت، افزایش تولید، بهبود کیفیت محصول و در نهایت افزایش بهره وری و عملکرد و پیامد اجتماعی از قبیل افزایش ارزش سرمایه های انسانی، مشارکت و همکاری در رفع مشکلات اجتماعی و افزایش رضایت از زندگی در جامعه بیان می کند. کیفیت بالای زندگی کاری با افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمانی همراه است (گایاتیریو راماکریشن، ۲۰۱۳)، کارمندانی که عملکرد بالایی دارند و از حرفه خود راضی هستند، کمتر به غیبت از کار یا ترک محل خدمت خود تمایل دارند. در چنین سازمانهایی حجم معاملات و کیفیت خدمات افزایش می یابد (کوهنوگولان، ۲۰۰۷) و کارکنان با کاهش چشمگیر فرسودگی شغلی (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸) و افزایش تعهدسازمانی (یامو راجرو، ۲۰۱۱) مواجه می شوند. بی توجهی به کیفیت زندگی کاری، اثربخشی و کارآیی سازمان را به شدت کاهش می دهد. کیفیت زندگی کاری یکی از جالب ترین روش های ایجاد انگیزش و راه گشای مهم در طراحی و غنی سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان ها در محیط کار سپری می شود (غلامی، ۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری نامطلوب که تحت تأثیر کار نامناسب و ناسازگار با انسان پدید می آید، شرایط روانی و اجتماعی نامتعادل را در کارکنان یک سازمان به وجود می آورد. این مساله نه تنها بی اعتنایی به هدف ها سازمان، کاهش بهره وری، افزایش غیبت، جا به جایی و ترک خدمت را در پی دارد، بلکه سرانجام منجر به از خودبیگانگی نیروی کار در سازمان می شود و اگر چاره ای برای آن برگزیده نشود، روز به روز به عنوان یک عامل مخرب، سازمان را به نابودی بیشتر خواهند کشاند. حال در صورتی که به انطباق کار با نیروی انسانی در سازمان توجه شود و کیفیت زندگی کاری ارتقا یابد، موجبات بالندگی و رشد سازمان فراهم خواهد شد (احمدنژاد و همکاران، ۱۳۹۱).



نتایج نشان داد که بین پرداخت منصفانه و کافی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پاداش های مادی یکی از مشوقها و محرکهای قوی با عملکرد همه کارکنان از جمله معلمان می باشد. گرچه اجر و پاداش معنوی حرفه تدریس قابل قیاس با پاداشهای مادی نیست با وجود این برای گذراندن زندگی در خور شأن و مقام خود نیاز به وسایل و امکاناتی دارند که از حقوق هم به عنوان وسیله ای برای به دست آوردن آنها ضروری است. در مطالعه ای با هدف بررسی این موضوع که چگونه تغییر سیستم حقوق معلمان به اصلاح نظام آموزشی منجر می گردد، به مسئله پرداخت حقوق براساس دانش و مهارت های پایه توسعه شغلی و انگیزش های گروهی پرداخته شد و این مقوله ها جزو ظرفیت های قلمداد گردید که به بالا رفتن انگیزش شغلی (و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی) معلمان می انجامد و از سایر اصلاحات در آموزش و پرورش نیز حمایت می کند (فیرستون، ۱۹۹۴، نقل در کجیاف و پورکاظم، ۱۳۸۴). نتایج مطالعه کومار و همکاران (۲۰۱۳) نیز نشان داد که مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی با رضایت شغلی و به تبع آن عملکرد شغلی ارتباط دارد. هم چنین در اکثر تحقیقات داخلی که در این زمینه صورت گرفته است عامل اقتصادی از اهمیت به سزایی برخوردار بوده است. در مطالعه ای در ارومیه مشخص شد که بیش از ۴۰ درصد پاسخگویان علل کم کاری در سازمان خود را ناشی از عوامل اقتصادی و کمی حقوق عنوان کرده اند (حاضر، ۱۳۷۶ به نقل از رئیسی و محبی فر، ۱۳۸۵). مطالعات نکویی و همکاران (۲۰۱۴) و بزازجری و همکاران (۱۳۸۶) نیز نشان داد که بین رضایت و عملکرد شغلی و پرداخت منصفانه و کافی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین محیط سالم و ایمنی کار و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. شرایط کاری سالم و ایمن و یا به تعبیری دیگر ایمنی و بهداشت کاری، شامل شرایط فیزیکی و ایمنی کاری که دارای حداقل خطر است، موجب احساس غرور و افتخار و رضایت کارکنان نسبت به کار خود می شود (گودرزوند چگینی و میردوزنده، ۱۳۹۱) و در نتیجه می تواند عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهد. در مطالعات مهدی زاده اشرفی و ایلکا (۱۳۸۹)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸)، شریف زاده و خیراندیش (۱۳۸۸) نیز مشخص شد که بین مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی با رضایت و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. از آنجا که داشتن محیط کاری ایمن و سالم و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان می باشد، لذا یکی از شاخص های محیط کاری خوب، فراهم کردن شرایطی است که کلیه کارکنان در محیط کاری احساس آرامش کنند (هادی زاده تلاساز و همکاران، ۱۳۹۴).

نتایج نشان داد که بین فضای کلی زندگی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. فضای کلی زندگی یکی از نمودهای احساسات مثبت است که شامل رضایت از زندگی، احساس خوشبختی و شادکامی می باشد و جنبه هایی از سلامت آدمی به شمار می رود. هنگامی که زندگی شخصی و کاری افراد با هم سازگار باشد، آن ها شادتر و راضی تر خواهند بود و در نتیجه این امر می تواند عملکرد شغلی آنان را بهبود ببخشد. مطالعات مهدی زاده اشرفی و ایلکا (۱۳۸۹)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸)، شریف زاده و خیراندیش (۱۳۸۸) نیز به رابطه فضای کلی زندگی و عملکرد شغلی اشاره داشته اند. بنابراین ضرورت دارد بین اوقات فراغت از کار و ساعات کاری کارکنان تعادل برقرار شود تا انجام وظایف و مسؤلیت های خانوادگی و نقش های اجتماعی آنها میسر گردد (هادی زاده تلاساز و همکاران، ۱۳۹۴).

نتایج نشان داد که بین توسعه قابلیت های انسانی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. مطالعات هادی زاده تلاساز و همکاران (۱۳۹۴)، مهدی زاده اشرفی و ایلکا (۱۳۸۹)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸)، شریف زاده و خیراندیش (۱۳۸۸) نیز به این یافته دست یافته بودند. طیف وسیعی از مهارت ها، زمینه خودگردانی و خود کنترلی، دسترسی به

اطلاعات مورد نیاز از جمله شاخص های مؤلفه قابلیت های انسانی می باشد. در این راستا سازمان می تواند از تخصصی کردن بیش از حد افقی و عمودی شغل تا حد امکان بپرهیزد و مطمئن باشد که تخصصی کردن بیش از حد مشاغل نتیجه ای جز از خودبیگانگی کارکنان در بر نخواهد داشت. سازمان می تواند با ایجاد فرهنگی مبتنی بر اعتماد و ارائه آموزش های لازم و در اختیار قرار دادن اطلاعات مرتبط و مورد نیاز کارکنان زمینه خودگردانی و خودکنترلی کارکنان را فراهم نموده و وقت مدیران عالی را صرف مسائل و موضوعات بااهمیت تر و برنامه ریزی آینده و پیشرفت سازمان نماید (شریف زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸). اوتهام و چک لینگ (۲۰۰۹) نیز در این راستا پیشنهاد می کنند به منظور افزایش رضایت شغلی با مهیا کردن هر نوع اطلاعات و مهارتی که کارکنان در محیط کاری خود بدان نیاز دارند، زمینه توسعه قابلیت های افراد و متقابلاً رضایت و عملکرد شغلی آنها فراهم شود.

نتایج نشان داد که بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. شاخص های این مولفه شامل میزان اعتماد بین کارکنان، درجه نیاز سازمان به آنان و هم چنین میزان احساس تعلق کارکنان به سازمان می باشد. به منظور تقویت این یافته اسماعیلی لهماالی (۱۳۹۲) بیان می کند فضای کاری سازمان به گونه ای طراحی گردد تا کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق نموده و کار را از خودشان بدانند و احساس نمایند کاملاً مورد احتیاج سازمان هستند. هم چنین بسترسازی فرهنگی در جهت ایجاد و ارتقای جو اعتماد میان کارکنان و تشویق روابط دوستانه و تشکیل گروه ها و تیم های کاری، اجرای دقیق نظام ارشدیت، شایسته سالاری، رعایت عدالت به ویژه در مورد ارتقای شغلی، مزایای غیر مستمر و تشویق و تنبیه موجب افزایش اعتماد در سازمان می گردد.

نتایج نشان داد که بین وابستگی اجتماعی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. مولفه وابستگی اجتماعی به مسئولیت اجتماعی سازمان، درک واضح و روشن کارکنان از مقاصد و هدف ها اشاره می کند. براین اساس ضروری است که سازمان با بسترسازی فرهنگی مناسب، ضرورت توجه به مسئولیت اجتماعی را نهادینه نموده و خود، الگویی برای دیگر سازمان ها باشد (شریف زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸) که در نتیجه آن می توان انتظار بهبود عملکرد شغلی کارکنان را داشت. برای ایجاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری مدیران مدارس با به کارگیری اندیشه ها و نظرات معلمان خود زمینه مشارکت آنها را در تصمیم گیری ها تسهیل کنند تا آنها مسایل و مشکلات مدرسه را مسایل و مشکلات خود بدانند.

نتایج نشان داد که بین قانونگرایی در سازمان و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. سازمان قانونگرا، استفاده از آیین نامه ها و دستورالعمل های داخلی را سرلوحه تصمیم گیری های خود قرار داده و اطمینان حاصل می کند که تصمیمات مستند به قانون در صورتی که در راستای منافع عمومی کارکنان تدوین شده باشد نه تنها مورد تعرض و انتقاد کسی قرار نخواهد گرفت بلکه وجه قانونمندی سازمان را برجسته خواهد نمود (اسماعیلی لهماالی، ۱۳۹۲). اگر در سازمانی امیدواری به رعایت انصاف، ضابطه مندی در ارتقای شغلی و قانونگرایی وجود نداشته باشد، بعید به نظر می رسد که کارکنان انگیزه زیادی برای پیشبرد هدف های سازمان که قاعدتاً می بایست به نفع کارکنان هم باشد، داشته باشند. در نتیجه باید ساز و کارهایی برای رفع تبعیض بین کارکنان ایجاد شود (هادی زاده طلاساز و همکاران، ۱۳۹۴). هر چقدر معلمان از میزان قانونگرایی بیشتری در محیط کار برخوردار باشند به طوری که رفتار مدیر با معلمان در مدرسه و هم چنین رفتار مافوق مدیر با وی در اداره به طور منصفانه باشد و معلمان و مدیران بتوانند بدون در خطر افتادن موقعیت شغلی خویش

نظراتشان را بیان نمایند و روش های مدونی برای اقامه شکایت در محیط کاری وجود داشته باشد و به طور کلی از یک آرامش نسبی در محیط کار برخوردار باشند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸) به طور قطع عملکرد شغلی معلمان بهبود می یابد.

نتایج نشان داد که بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت پیشرفت، فرصت هایبه کارگیری مهارت هایکسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال از جمله عواملی هستند که می توانند عملکرد شغلی کارکنان را بهبود ببخشند. رشد حرفه ای زمانی به تحقق می پیوندد که سازمان ها و صنایع فرصت های لازم را برای بهبود و ارتقای مهارت ها و دانش مرتبط با کار برای کارکنان فراهم می نمایند. رشد حرفه ای یکی از پیشایندهای مهم برای نگرش های شغلی محسوب می شود چرا که این رشد، فرصت کارکنان را برای ارتقاء و ترفیع بالا می برد و در این صورت پیوند بین کارکنان و سازمان را تقویت می کند (گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸). ارتقاء و پیشرفت شغلی یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در کشورهای در حال توسعه گزارش شده است (ویلیس-شاتووک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). در دو مطالعه در چین و مالایو در بین کارکنان بهداشتی، مشخص شد که عدم وجود فرصت های رشد و ارتقاء، عامل مهمی در تمایل به ترک خدمت بوده است (چیم وازا و همکاران، ۲۰۱۴، سان و همکاران، ۲۰۱۳). با توجه به این یافته ها می توان پذیرفت عدم رضایت از خط مشی های سازمان در ارتقای عادلانه افراد نه تنها می تواند بر ترک شغل بلکه بر عملکرد شغلی نیز تأثیرگذار باشد. بنابراین یادگیری و رشد و ارتقاء حرفه ای کارکنان، عاملی برای تداوم ارائه خدمات با کیفیت در سازمان است (زارعی و دیگران، ۱۳۹۳).

با توجه به یافته های این مطالعه برای بهبود کیفیت زندگی کاری و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی معلمان به مسئولان سازمان آموزش و پرورش پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

در رابطه با مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، نه تنها با پرداخت به موقع حقوق و دستمزد و با توجه به نظریه برابری حقوق و دستمزد (مقایسه فرد از حقوق و دستمزد خود با دریافتی افراد دیگر در آن سازمان و سازمان های مشابه) بلکه با انگیزه های معنوی مانند احترام، اعتبار، حیثیت اجتماعی و کمال جوییم و جبات برانگیختگی معلمان را فراهم آورند.

در رابطه با مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی، شرایط محیطی ایمن و بهداشتی کامل برای معلمان فراهم گردد تا موجب بهبود عملکرد شغلی گردد.

در رابطه با مؤلفه یکپارچگی و انسجام، جو سازمانی را در مدرسه ایجاد کنند که معلمان با داشتن آزادی بیان و بدون ترس از مسئولان بتوانند دیدگاه ها و نظرات سازنده خود را مطرح سازند.

در رابطه با مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، نه تنها امکان افزایش و رشد سرمایه های دانشی و فکری و ارتقاء سطح یادگیری معلمان را فراهم سازند و معیار اساسی تصدی پست ها و مشاغل سطح دانش، تحصیلات، مهارت، تخصص، و البته عملکرد شغلی باشد.

در رابطه با مولفه قانون گرایی، مدیران سازمان آموزش و پرورش و مدارس استفاده از آیین نامه ها و دستورالعمل ها را سرلوحه تصمیم گیری های خود قرار داده و از تصمیم گیری های شخصی و مبتنی بر تبعیض در مورد جنسیت و قومیت و مذهب و اعتقادات اجتناب کنند.

<sup>1</sup>.Willis-Shattuck

در رابطه با مولفه توسعه قابلیت های انسانی، با فراهم نمودن فرصت هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار، زمینه طراحی، برنامه ریزی و اختیار تصمیم گیری در حوزه عملیاتی مرتبط با کار برای معلمان فراهم شود تا بتوانند قابلیت های خود را توسعه دهند.

برای ایجاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری، با به کارگیری اندیشه ها و نظرات معلمان خود زمینه مشارکت آنها را در تصمیم گیری ها تسهیل کنند تا آنها مسایل، مشکلات و هدف های سازمان را مسایل، مشکلات و هدف های خود بدانند.

در رابطه با مولفه فضای کلی زندگی، آموزش مدیریت زمان به معلمان جهت برقراری تعادل بین کار و خانواده ضرورت خواهد داشت.

هم چنین از آنجا که در این مطالعه مدل کیفیت زندگی کاری والتون مورد استفاده قرار گرفته است، لذا به سایر محققان بررسی سایر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری که در نظریه والتون لحاظ نشده است توصیه می شود تا سایر نظرات نیز مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد و تأثیر سایر مولفه های کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی نیز مشخص شود. از مهم ترین محدودیت های این مطالعه جامعه آماری آن بود که بر روی معلمان دوره ابتدایی شهر زاهدان انجام گرفت. لذا در تعمیم نتایج به سایر معلمان و کارکنان دیگر سازمان ها باید احتیاط لازم را نمود.

### تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی زاهدان می باشد که در اینجا نویسندگان بر خود لازم می بینند که از زحمات معلمان مورد مطالعه که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

### منابع

#### فارسی

- احمدنژاد، م.، حسنی، م.، سپهریان، ف.، وشجاعی، خ. ب. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۲ (۳۲): ۱۲۳-۱۳۶.
- ارشدی، ن. و پیریایی، ص. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۲(۱): ۲۱۳-۲۳۴.
- اسماعیلی لهماالی، ا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران، پژوهشنامه مالیات، ۶۷(۱۷۱): ۱۷۱-۱۹۶.
- بدری آذرین، ی.، عبدوی، ف. و اکبرزاده، آ. (۱۳۹۳). رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، پژوهش های نوین روانشناختی، ۹(۳۳): ۱-۱۶.
- براتی، ه.، عریضی، ح. ر. و خوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، چشم انداز مدیریت، ۹(۳۳): ۹-۲۸.

- بزازجزایری، س ا، و پرداختچی، م ح. (۱۳۸۶). **تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمانها، علوم مدیریت ایران**، ۲(۵): ۱۲۳-۱۵۱.
- پرداختچی، م ح، احمدی، غ م، و آرزومندی، ف. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، رهبری و مدیریت آموزشی**، ۳(۳): ۲۵-۵۰.
- پوراشرف، یاسان الله، طولایی. (۱۳۸۸). **رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)**، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۵(۲): ۱۵۳-۱۷۶.
- جناآبادی، ح، و عزیزی نژاد، ب. (۱۳۹۳). **بررسی ارتباط بین کیفیت نظام کاری و خشنودی شغلی در بین کارکنان، دو ماهنامه رسانه های نوین و آموزش**، ۱(۲): ۶۳-۶۹.
- حاتمی، ح، میرجعفری، س ا، و مجاهدی جهرمی، س. (۱۳۹۰). **رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۲(۳): ۲۵-۴۰.
- حسنی، م. (۱۳۹۳). **نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه**، ۱۲(۱۱): ۹۹۴-۹۹۹.
- حقیقتیان، م، صادقی، س، و شاه چراغی، ف. (۱۳۹۳). **بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی شهر اصفهان)**، جامعه شناسی کاربردی، ۲۵(۵۶): ۵۹-۷۲.
- خردمند، ا، ولی لو، م ر، و لطفی، ع ر. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی، مجله مطالعات علمی**، ۴(۶): ۳۱۷-۳۲۳.
- ذاکریان، س ا، تیموری، غ ح، احمدنژاد، ا، عباسی نیا، م، رحمانی، ع ر، و اصغری، م. (۱۳۹۲). **بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی، مجله ارگونومی**، ۱(۳): ۳۶-۴۶.
- رئیس، پ، و محبی فر، ر. (۱۳۸۵). **انگیزه های شغلی از دیدگاه کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین**، ۱۰(۱): ۱۰۰-۱۰۸.
- زارعی، گ، زارعی، ا، و مرزبان، س. (۱۳۹۳). **همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت: مطالعه ای در بین کارکنان مراکز بهداشت وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران، پژوهنده**، ۱۹(۴): ۲۰۰-۲۰۶.
- زاهدی، مج، نایی، ه، دانش، پ، و نازکتبار، ح. (۱۳۹۳). **تبیین رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، بهبود مدیریت**، ۸(۲۳): ۷۱-۸۶.
- سلطانی، ا، و داستانی، م. (۱۳۹۰). **بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در استانداری اصفهان و ارائه یک الگوی جامع، راهبردهای بازرگانی**، ۱(۲): ۲۹۵-۳۱۰.

- شریف زاده، ف، و خیراندیش، م. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل، پژوهشهای مدیریت، ۲(۳): ۲۹-۵۲.
- شهبازی، ب، واعظی، مال، و ثنایی پور، ه. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۳): ۶۹-۸۴.
- عباس زاده، ح، محمودی، آ، و نوری، ا. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت گرا و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۴): ۱۵۹-۱۷۳.
- عزیزی نژاد، ب، پورحیدر، ر، قلی نژاد، ز، و محمدرضایی، ژ. (۱۳۹۴). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۲(۱۱): ۱۰۵۴-۱۰۶۱.
- فتاح، ن، شاکری ارفقه، غر، و مطلبی آزاده، ج. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستانهای آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد، پژوهش اجتماعی، ۴(۱۲): ۷۵-۹۵.
- فتاح، ن، و علیزاده رنجبر، ت. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱۸): ۹۱-۱۰۸.
- کججاف، م ب، و پورکاظم، ط. (۱۳۸۴). بررسی دیدگاه های کارکنان و سرپرستان شرکت ملی نفت ایران: تعیین عوامل انگیزشی و رابطه آن با رضایت شغلی، تازه های علوم شناختی، ۷(۱): ۶۷-۷۳.
- گلپرور، م، و رفیعزاده، پ د. (۱۳۸۸). الگوی ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرشهای شغلی، رشد حرفه ای، حمایت رهبری و توانمندسازی، بصیرت، ۱۶(۴۴): ۲۷-۴۵.
- گودرزوندچگینی، م، و میردوزنده، س غ. (۱۳۹۱). رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های دولتی شهر رشت، مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، ۱۴(۲): ۱۰۸-۱۱۱.
- الماسی، ح، لطف الهی، م، و زارعیسردانی، م. (۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، مدیریت کسب و کار، ۲(۹): ۸۱-۱۰۳.
- محمدی، ح ر، احمدی، ع ا، و امین شایان جهرمی، ش. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، جامعه شناسی زنان، ۲(۲): ۹۹-۱۲۱.
- مقرب، م، ریاسی، حر، هدایتی، ه، و مقرب، م. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی بیرجند در سال ۱۳۹۰، مراقبت های نوین، ۱۰(۱): ۸۴-۹۰.
- ملکی، م، فتاحی، ز، و رحمتی نیا، خ. (۱۳۹۳). ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی مشهد، فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور، ۵(۱۱): ۳۶۵-۳۷۳.
- مهدی زاده اشرفی، ع، و ایلکا، حح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون، پژوهشگر (مدیریت)، ۷(۲۰): ۱-۸.

- نصیری ولیک بنی، ف. (۱۳۹۳). **رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان، اقتصاد و مدیریت شهری، ۲** (۸): ۹۷-۱۰۸.
- نعیمی، گ.، نظری، ع م، و ثنایی ذاکر، ب. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴** (۱۰): ۵۷-۷۲.
- هادیزاده طلاساز، ز.، نورانی سعدالدین، ش.، و شاکری، م ت. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها، فصلنامه حیات، ۲۱** (۱): ۵۶-۶۷.
- یاسینی، ع.، عباسیان، عال، و یاسینی، ط. (۱۳۹۲). **نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴** (۱): ۳۳-۵۰.

#### انگلیسی

- **Chimwaza W, Chipeta E, Ngwira A, Kamwendo F, Tauro F, Bradley S, et al. (2014). What makes staff consider leaving the health service in Malawi?, *Hum Resour Health*,12(17):12-7.**
- **Hong KS, Tan KW, Bujang S. (2010). Relationships Between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stress And Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak, Malaysia, *Journal Technology*,52(2010):1-15.**
- **Kubendrt V, Muthukumar S, Priyadharshini M. (2013).Impact of Quality of Work Life on the Performance of the Employees in it Organisations, *Indian Journal of Economics and Development*,1(3):82-5.**
- **Kumar P, Khan AM, Inder D, Sharma N. (2013). Job satisfaction of primary health-care providers (PublicSector) in urban setting, *J Family Med Prim Care*, 2(3):227-33.**
- **Nekouei MH, Othman M, Masud J, Ahmad A.(2014). Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1):217-29.**
- **Noaham KE, Hummelshoj L, Webster P, et al. (2011). Impact of endometriosis on quality of life and work productivity: a multicenter study across ten countries, *Fertility and sterility*, 96(2):366-73.**
- **Normala D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms, *International Journal of Business and Management*,5(10):75-82.**
- **Othman A, Cheak Lieng M. (2009). Relationship between quality of work life (QWL) and job satisfaction: a case study of enterprise “XYZ” in Malacca, *International Conference on Human Capital Development*, May; 1-6.**
- **Sabarirajan A, Geethanjali N. (2011). A study on quality of work Life and organizational performanceamong the employees of public and private banks in Dindigul, *Int J Eco Res*,2(6): 38-45.**

- Sun Y, Luo Z, Fang P. (2013). **Factors influencing the turnover intention of Chinese community health service workers based on the investigation results of five provinces**, *J Commun Health*, 38(6):1058-66.
- **Tabassum A. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh, European Journal of Business and Management,4(2):78-89.**
- Willis-Shattuck M, Bidwell P, Thomas S, Wyness L, Blaauw D, Ditlopo P. (2008). **Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review**. *BMC Health Serv Res*, 8(1):247-48.
- Beh, L.S.; and Rose, R.C. (2007). **Linking QWL and job performance: Implication for organizations**. *Performance improvement*, 46(6), 30-35.
- Hayrol Azril MS, Jegak U, Asiah M, Noor Azman A, Bahman AS, Jamilah O, & Thomas K. (2010). **Can quality of work life affect work performance among government agriculture extension officers? A case from Malaysia**, *journal of social sciences*, 6 (1). 64-73.
- Loosees, B. (2005). **Quality of Work Life and Job Performance among Malaysian Executives in the Electrical and Electronics Industry in Selangor**, Ph.D thesis. Universiti Putra Malaysia.