

پژوهشنامه تربیتی

دانشگاه آزاد اسلامی واهد بمنورد

شماره 34

بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

منطقه 9 کشور

دکتر مهناز امیریور¹، زهرا خراشادیزاده²

تاریخ دریافت: خرداد 91

تاریخ پذیرش: آذر 91

چکیده:

این پژوهش کیفیت زندگی کاری کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی منطقه 9 را با الهام از رویکردهای مختلفی به ویژه رویکرد عاملیتی، کانینگهام و ابرال و والتون مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری تمامی اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه 9 کشور می‌باشند که در سال تحصیلی 92-91 شاغل می‌باشند. از این تعداد 352 نفر بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه تعیین شده‌اند. این پژوهش به تبیین و توصیف وضعیت کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان پرداخته و از نوع توصیفی-تبیینی است.

برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری استنباطی مانند خی دو و کروسکال و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد که میزان نشاط، میزان امنیت شغلی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با کیفیت زندگی کاری دارند.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، مشارکت، امنیت شغلی، نشاط، اساتید و کارکنان

¹ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تربیت جام، گروه علوم ارتباطات اجتماعی، تربیت جام، ایران.

² - کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دبیر آموزش و پرورش خراسان رضوی

مقدمه:

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه یک کشور می‌باشد و همه کشورهای پیشرفته که در بهسازی نیروی انسانی تلاش نموده‌اند، تاکید بر نقش بی‌همتای «نیروی انسانی» بوده است تا جایی که گفته‌اند: «امروز دیگر کارکنان به سازمان وابسته نیستند بلکه در واقع سازمان‌ها هستند که به کارکنان خود وابسته هستند و نود درصد از توسعه در کشورهای صنعتی به دلیل افزایش سرمایه نبوده است بلکه به سبب زمینه‌های انسانی، مهارت، کاردانی، مدیریت و ... بوده است. ظرفیت‌های انسانی به عوض سرمایه، عامل نخست در فرایند توسعه بوده است. امروزه سازمان‌های هوشمند نیازمند کارکنان هوشمند هستند.» (خدیوی، 1386: 244)

احساس آرامش در کار منجر به رهایی از فشار شغلی شده، در نتیجه بخشی از امنیت شغلی و در واقع رضایت از زندگی از طریق فشارهای شغلی تهدید شده، تامین می‌شود. در این راستا فرد با علاقه بیشتری در محیط کار می‌ماند و مدت زمان ماندگاری او در سازمان بیشتر می‌شود.

کیفیت زندگی کاری شامل ایجاد موقعیت‌هایی برای درگیری فعال کارکنان در کار گروهی و حل مساله می‌باشد. در این خصوص نظریه پردازان برجسته چون کریس آرجیس^۱، وارن بنیس^۲، رنسیس لایکرت^۳ استدلال کرده‌اند که برای دستیابی به تعهد کارکنان در کار، خشنودی شغلی و بهره‌وری به سزای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری امری حیاتی و بنیادی است.

مسئله‌ای که در ارتقاء احساس سعادت نقش بسیار مهمی دارد، نیازها و میزان برآورده شدن آن‌ها در نزد افراد است. در این زمینه اولین کوشش‌ها از جانب مازلو از منظری جامعه شناختی نسبت به مقوله نیازها صورت گرفت. مازلو^۴ نیازهای انسان را به چند دسته نیازهای فیزیولوژیکی و جسمی، نیاز به امنیت، نیاز به روابط اجتماعی و محبت، نیاز به تایید احترام و خویشتن یابی طبقه بندی کرد و معتقد است تا نیازهای انسان در هر مرحله برآورده نشوند نیازهای بعدی مطرح نخواهند شد. (ربانی، 1376)

¹ .krese arjres

² .Varn benis

³ .Rensis laykert

⁴ - Mazlo

سندریک¹ در سال 2003، در مقاله خویش سطوح بالای کیفیت زندگی کاری را برای سازمان ضروری می‌داند، از آن جهت که سازمان برای کارکنان جذاب باشد و سبب حفظ و نگهداری آنان در سازمان شود. الیاس² و ساها³ هم در سال 2005، در پژوهش خود به این نتیجه می‌رسند که کیفیت زندگی کاری انعکاسی از روابط موجود بین کارکنان و محیط کاری آنان است. این رابطه نشانه‌ای از میزان سازگاری فرد با شغلش می‌باشد. لاو⁴ در سال 2001، کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک محیط کاری مطلوب می‌داند که با اختصاص پاداش، امنیت شغلی و ایجاد فرصت‌های رشد شغلی موجب حمایت و ارتقای رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌سازد.

مفهوم کیفیت زندگی کاری در اصل در بردارنده تئوری‌ها و اندیشه‌های نهضت روابط انسانی دهه‌های 1940 و 1950 میلادی و تلاش‌های مربوط به غنی سازی شغل می‌باشد که در دهه 1960 و 1970 میلادی صورت گرفت. کیفیت زندگی کاری نشان دهنده توجه به ابعاد انسانی کار و یک مسئله جهانی است، که از دهه 1960 میلادی توجه روز افزونی را به خود جلب نموده است. (هان ساکر، 1987 به نقل از پرداختچی، 1388:144)

امنیت شغلی تنها به معنای از دست دادن شغل نیست، بلکه به معنای احساس اطمینان در محیط کاری نیز هست؛ به نظر می‌رسد که ایجاد فضایی که فرد آرامش و امنیت بیشتری در کار خود داشته باشد، مهمترین عامل در تعریف محیط کاری است. (پارسا، 1386)

بهره وری نگرشی با هدف بهبود مستمر و تلاش پیوسته برای بکارگیری فناوری جدید و شیوه‌های نوین در راستای رفاه عمومی و خوشبختی انسان است. (خسروی نیا، 1384)

سازمان بین المللی کار بهره وری را چنین تعریف کرده است: «نگرش رفتاری مناسب برای استفاده بهینه و مطلوب از مجموعه قابلیت‌ها، توانایی‌ها، فرصت‌ها، سرمایه‌ها، منابع و نیروها که همراه با فعالیت‌های فردی جمعی است و به سود افراد و اجتماع خواهد بود.»

¹ .sandrink.k

² .Elyas

³ .Saha

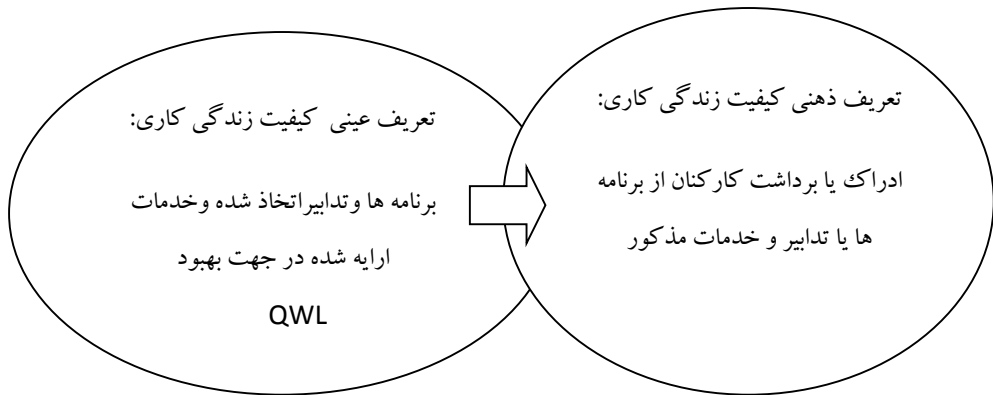
⁴ .Law

مشارکت کارکنان فرایندی است که هدفش تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. پایه و اساس اندیشه مزبور منطق است که کارکنان در فرایند تصمیماتی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد مشارکت می‌کنند، در کار اداری و سازمانی خود از آزادی عمل بیشتری برخوردارند، بر زندگی کاری خود کنترل‌هایی اعمال می‌نمایند، سازمان بدین وسیله موجبات انگیزش هر چه بیشتر آنان را فراهم می‌آورد، افراد تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند، بازدهی، تولید و بهره‌وری در سازمان افزایش می‌یابد و سرانجام این که آنان نسبت به کار خود رضایت بیشتری ابراز می‌کنند. (رابینز، 1378: 104)

رابطه بین تعریف عینی و ذهنی کیفیت زندگی کاری

تعریف عینی کیفیت زندگی کاری: مجموعه‌ای از شرایط واقعی محیط کار در یک سازمان، که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی و ایمنی و مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، سرپرستی مناسب و خوب، تنوع و غنی بودن مشاغل و امثالهم می‌باشد.

تعریف ذهنی کیفیت زندگی کاری: تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اعم و کیفیت زندگی کاری شغل و سازمان بطور اخص می‌باشد.



(پرداختچی، 1388: 136)

نمودار شماره یک: رابطه بین تعریف عینی و ذهنی کیفیت زندگی کاری

نظریه‌های کیفیت زندگی کاری:

-نظریه والتون

والتون هشت متغیر اصلی را بعنوان هدف ارتقای کیفیت زندگی کاری که دارای ارتباط متقابل با یکدیگر هستند مورد توجه قرار داده، که این عوامل عبارتند از:

1- پرداخت منصفانه و کافی¹: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر هم‌ردیف‌هایشان در درون و بیرون سازمان است.

2- شرایط کاری ایمن و سالم²: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز برقراری ساعات کار معقول می‌باشد. همچنین محیط کار بایستی اثرات آلودگی را که می‌تواند تاثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار برجا می‌گذارد، کاهش دهد.

3- توسعه قابلیت‌های انسانی: هدف این متغیر آن است که فرصت کسب مهارت‌ها و آموزش‌ها را بوجود آورده و درعین حال زمینه هماهنگ شدن کارکنان با ماموریت، اهداف برنامه و استراتژی-های سازمان را در جهت تامین نیازهای فرد و سازمان بوجود آورد.

4- ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری³: این موضوع شامل هدف، ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان، تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود.

5- امکان امنیت و رشد دائمی⁴: این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی، امنیت درآمد و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار تامین می‌گردد.

6- وابستگی اجتماعی زندگی کاری⁵: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.

7- فضای کلی زندگی⁶: این مولفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و بخش‌های دیگر کارکنان شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود، مربوط می‌باشد.

8- قانون‌گرایی در سازمان کار⁷: فراهم نمودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون ثبت انسان می‌باشد. (فرنیا، 1388، به نقل از علیی، 1386)

نظریه دوبرین⁸

1. Adequate and fair compensation

2. Safe and healthy work conditions

3. Social integration in the work organization

4. Opportunity for continued Growth and security

5. The social relevance of work life

6. total life settings

7. constitutionalism in the work organization

8. Dobrin

بر مبنای نظر دوبرین برنامه کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که بوسیله اعضاء سازمان ایجاد می‌شود. بر همین اساس که نام‌های ارتباطی برای این هدف بوجود می‌آید. بعضی از آن‌ها برای طراحی مشاغل و بعضی برای محیط کار، یک برنامه کیفیت زندگی کاری کارکنان را آماده می‌کنند تا زمینه بوجود آمدن رضایت شغلی را فراهم آورند. بنابراین امکان بوجود آمدن رضایت از نیازهای سازمانی توسط سازمان بوجود خواهد آمد. اگر چه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری دارای اشکال مختلف است اما در هر حال کارکنان از طریق محیط کار آن را بدست می‌آورند. بنابراین وقتی که تعهد، رضایت شغلی و بعضی اوقات بهره‌وری افزایش پیدا کند. نشانگر این است که کیفیت زندگی کاری ارتقا پیدا کرده است. کیفیت زندگی کاری به ادراک کارکنان از کارشان بستگی دارد و اگر درک آن‌ها از کار برآوردن نیازها باشد، آن‌ها از شغلشان راضی خواهند شد. بنابراین کیفیت زندگی کاری ارتقاء خواهد یافت. بطور کلی این‌گونه تصور می‌شود که اگر کارکنان در تصمیم‌گیری مشارکت داده می‌شوند. یکی از جنبه‌های مثبت کیفیت زندگی کاری محقق می‌شود. (فرنیا، 1388، به نقل از رودکی، 1387)

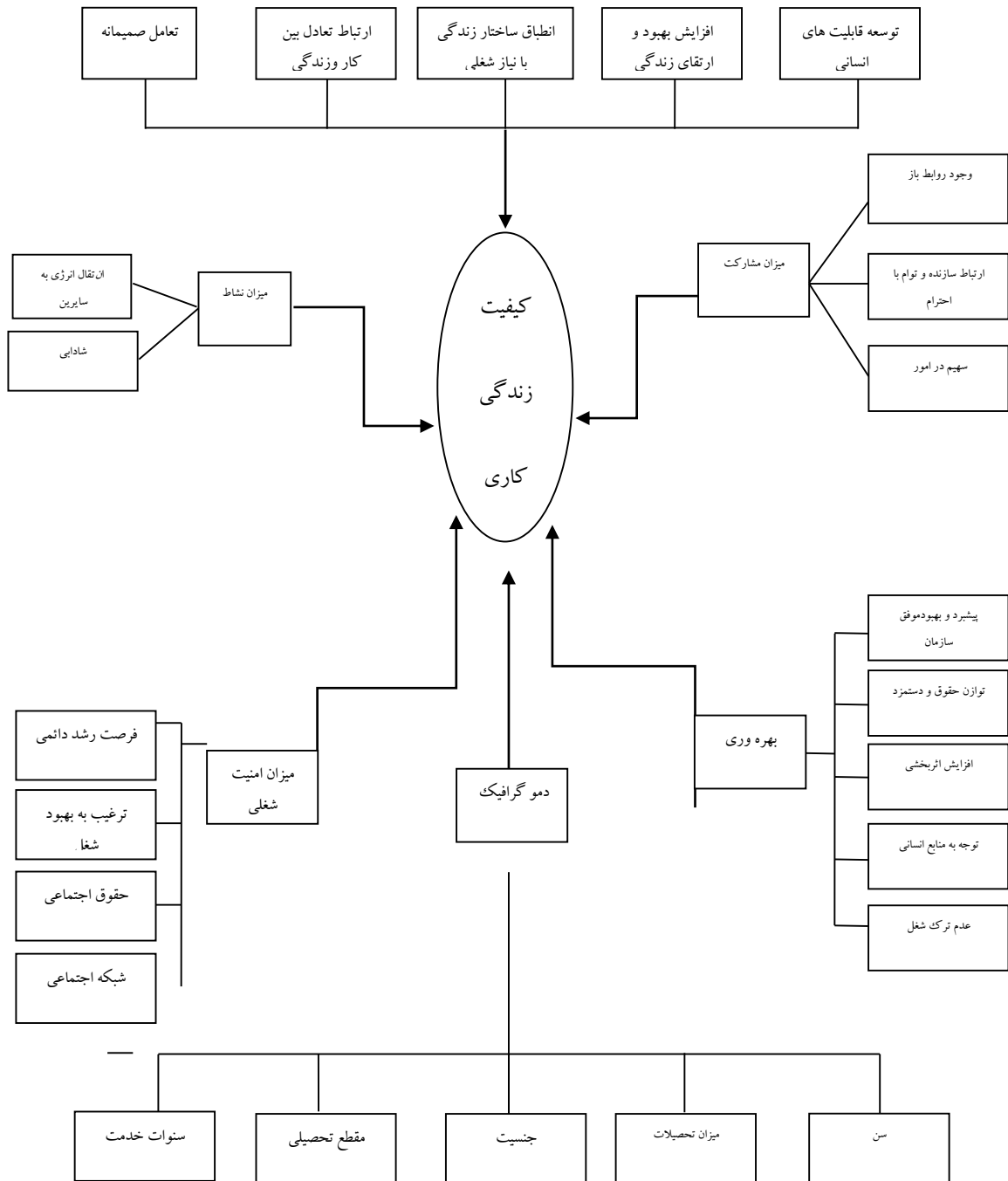
-نظریه کانینگهام و ابرال¹

کانینگهام و ابرال کیفیت زندگی کاری را به عنوان ابزاری پیشرفته برای طراحی شغل توجه کرده‌اند. بطوری‌که معتقدند از طریق آن می‌توان بر بهره‌روی و کیفیت محصولات سازمان، انگیزش و رضایت مندی شغلی کارکنان، برآوردن نیاز به یادگیری، چالش، تنوع، مسئولیت‌پذیری و کسب موفقیت تاثیر گذاشت. از دیدگاه کانینگهام و ابرال کیفیت زندگی کاری چون بر نیازهای تکنولوژیکی کارکنان در سیستم اجتماعی تاکید دارد دارای مجموعه‌ای از اصول نیست. اساس کاربرد روش کیفیت زندگی کاری بر نیازهای سیستم اجتماعی - فنی سازمان قرار گرفته است. مراحل اجرای کیفیت زندگی کاری از نظر این دو اندیشمند عبارتند از: تعریف نیاز برای تغییر، کسب توافق میان مدیر و نیروی کار، برگزاری کنفرانس تحقیق تشکیل گروه‌های عملیاتی، تحلیل سیستم اجتماعی، تدوین فرضیه و طراحی، اجرای، ارزیابی می‌باشد.

از نظر کانینگهام و ابرال مهمترین تکنیک‌های کیفیت زندگی کاری عبارتند از: تغییرات سیستم‌های فنی، تغییرات شغلی، مشارکت، مشاوره، تغییرات ساختاری، سیستم‌های پاداش، حقوق، برنامه‌های زمان‌بندی شده و فشرده تغییر، کارمند یابی و آموزش، بازنگری قراردادهای مدیریت گروهی می‌باشد. (کانینگهام و ابرال، 1990 به نقل از فرنیا، 1388)

¹-Kaningham & ebrall

متغیرهای پژوهش:



جدول 1- خلاصه پژوهشهای داخلی انجام شده درباره کیفیت زندگی کاری

پژوهشگران	متغیرهای اصلی	شاخص‌های میانی	رابطه
عنایتی، صالحی و رستمی (1389)	ابعاد کیفیت زندگی کاری	تعیین ابعاد بر اساس مدل والتون، بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سطح میانگین	مثبت
میرکمالی و نارنجی ثانی (1387)	کیفیت زندگی کاری رضایت شغلی	تعیین ابعاد بر اساس مدل والتون، همبستگی قانونگرایی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی	مثبت
فرنیا و شجاعی (1388)، فتاح (1387)، گوهری (1376)	کیفیت زندگی کاری مدیران بهره‌وری	تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط محیط کاری، احساس مالکیت، ایجاد انگیزه ماندگاری در سازمان، روشهای ایجاد انگیزش، اثربخشی، کارایی	مثبت
قاسمی (1379)، جمشیدی (1379)، قائم‌پناه (1380)، بهرام زاده و دیگران (1383)، دهقان نیری، صالحی و اسدی نوقابی (1387)	کیفیت زندگی کاری بهره‌وری نیروی انسانی، پرسنل بیمارستان، پرسنل نیروهای نظامی، منابع انسانی	خلاقیت و نوآوری، ابعاد بر اساس مدل والتون، توجه به مسائل روحی و روانی کارکنان، تامین حقوق و مزایا، ارائه خدمات رفاهی بهتر، رضایت مندی	مثبت
بزاز جزایری و پرداختچی (1386)	تدوین ملی کیفیت زندگی کاری کارکنان	عامل ساختاری - مدیریت فعال رانشناختی، عامل اجتماعی، متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنسیت...)	تفاوت معنادار

جدول 3- خلاصه پژوهشهای خارجی انجام شده درباره کیفیت زندگی و عوامل مرتبط با آن

رابطه	شاخص‌های میانی	متغیرهای اصلی	پژوهشگران
مثبت	آسایش و رفاه، تغییرات و پیشرفت‌ها	کیفیت زندگی کاری	لی وجودیت (1982)
مثبت	رضایت از زندگی	کیفیت زندگی کاری	فرانز و پاور (1985)
مثبت	رضایت شغلی	کیفیت زندگی کاری	گالن سون (1991)
منفی	ترک شغل	عملکرد کارکنان	
مثبت	حقوق و مزایا، فرصت برای پیشرفت صداقت	کیفیت زندگی کاری بهره‌وری نیروی انسانی	لائو (2000)
مثبت	تصمیم‌گیری، تنوع کار، روابط انسانی (پاداش‌های غیرمادی)	عوامل درونی کیفیت زندگی کاری	لويس و همکاران (2001)
	کمک‌ها و هدایا، حقوق و مزایا (پاداش‌های مادی)	عوامل بیرونی کیفیت زندگی کاری	
مثبت	سازگاری فرد با شغل، پاداش مادی امنیت شغلی، حمایت	کیفیت زندگی کاری	لاو و همکاران (2001)
مثبت	ابعاد بر اساس مدل والتون زمینهای (سن)	کیفیت زندگی به مقوله شاخص توسعه	کانسیدن و کالوساکرت (2002)
مثبت	وضعیت کاری ارتباط با سایرین	کیفیت زندگی کاری استخدام کارکنان	باسلی و همکاران (2005)
مثبت	حمایت، شایستگی کار، حقوق و مزایا	کیفیت زندگی، رضایت شغلی توانایی عملکردی	پژوهش شمال فلوریدا (2006)
تفاوت معنادار	محیط زندگی، اوقات فراغت، مشکلات خانواده، تعارض نقش، حمایت اجتماعی، روانی و محیط زیست، متغیرهای زمینهای عوامل مداخله‌گر	عوامل موثر بر کیفیت زندگی استادان دانشگاه	ووینگ و همکاران (2008)
مثبت	رضایت از زندگی، احساس شادی	کیفیت زندگی معلمان	شیانگ ژنگ

			(2009)
مثبت	مشارکت، تعهد کارکنان، رضایت شغلی	کیفیت زندگی	کومار (2009)
مثبت	آموزش حرفه ای	کیفیت زندگی کاری شیوه زندگی	ماتریز (2010)
مثبت و تفاوت معنادار	شرایط کار، حقوق و مزایا، اوقات فراغت رژیم غذایی نامناسب، کنترل استرس فعالیت محدود شخصی	کیفیت زندگی کاری سبک زندگی شخصی	چک بوث و همکاران (2010)
تفاوت معنادار	متغیر جمعیت شناختی زمینه‌ای (جنسیت)	کیفیت زندگی کاری، تعهد کاری، استرس، رضایت شغلی	کین سام هونگ و همکاران (2010)
مثبت و در سطحی متوسط	عامل جسمی، روانی، اجتماعی، زیست محیطی متغیر زمینه‌ای (جنسیت و ...)	عوامل مرتبط بر کیفیت زندگی اساتید دانشگاه پزشکی عوامل تاثیرگذار: وضعیت سلامت، اوقات فراغت، رضایت شغلی	یاهو شانگ (2010)

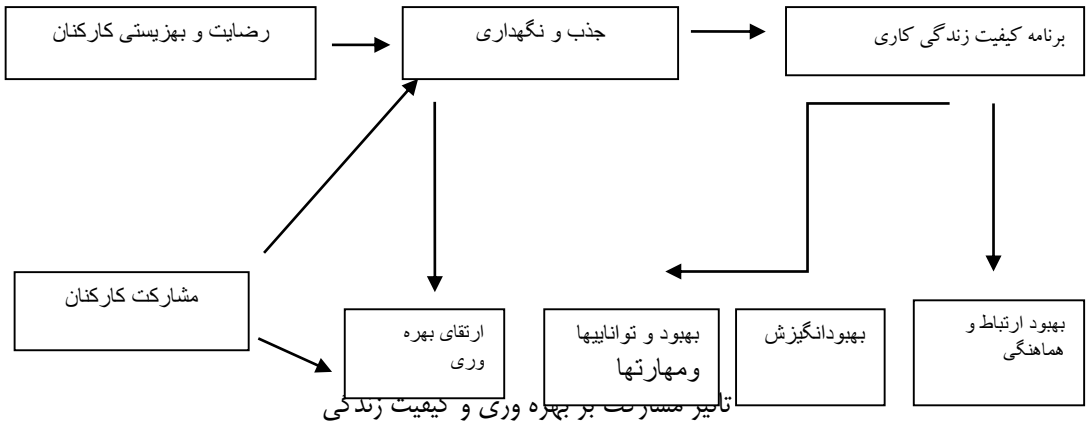
تطبیق مبانی نظری با موضوع کیفیت زندگی:

جامعه شناسی و کیفیت زندگی کاری

جامعه شناسان زندگی سازمانی را در ارتباط با خارج از سازمان مورد توجه قرار می‌دهند، بنابراین سازمان را به محیط اجتماعی مربوط می‌سازند. از دیدگاه جامعه شناسی وضع بازار کار به چرخه مسئولیت‌های خانوادگی، نگرش‌ها و ارزش‌های طبقاتی و تضاد علایق، همگی بر تمایل کارگر نسبت به کار و نگرش او نسبت به شغلش اثر می‌گذارد. جامعه شناسان با استفاده از روش‌های جامعه شناسی فرد، کمک‌های برجسته‌ای به کیفیت زندگی کاری کرده‌اند. این روش‌ها از طریق روان شناسان اجتماعی به مرحله اجرا در می‌آید و بدین وسیله تلاش می‌شود تا ماهیت عقلانیت در سازمان روشن شود. (غلامی، 1388)

مشارکت و کیفیت زندگی کاری

مشارکت نیروی انسانی و ایجاد نظام مشارکت کارکنان در سازمان از راههای اساسی برای بهبود کیفیت زندگی کاری به شمار می آید.



رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری

رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست (رضایت شغلی ندارد) نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد. هنگامی که درباره نگرش کارکنان بحث می شود غالباً مقصود چیزی جز رضایت شغلی آنان نیست. در واقع در این زمینه معمولاً این دو «رضایت شغلی» و «نگرش» را به جای یکدیگر به کار می برند. معمولاً کارکنان شغل هایی را ترجیح می دهند که بتوانند بدان وسیله برای بالابردن مهارت ها و توانایی های خود از فرصت های موجود استفاده کنند، و نیز شغل هایی را دوست دارند که در آنها تخصص وجود داشته باشد، آزادی عمل داشته باشند و درباره کارهایی که خوب انجام می دهند نتیجه به آنان داده شود. (رایینز، 1378: 46)

امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری

داشتن شغل یکی از ابتدایی‌ترین حقوق هر انسانی محسوب می‌شود. شغلی که همراه با علاقه و زمینه تحصیلی بتواند نیازهای زندگی را تامین کرده و آسایش روانی و فکری را به فرد و خانواده او منتقل نماید. مواظبت از شغلی که به سختی پیدا کرده‌ایم، باعث کاهش انتظارات و تحمل سختی و پذیرش شرایط کاری با کمترین امکانات می‌شود، چرا که هر لحظه بیم آن می‌رود که از کار اخراج شویم، این اصطلاح در روانشناسی سازمانی، عدم امنیت شغلی نامیده می‌شود. امنیت شغلی تنها به معنای از دست دادن شغل نیست، بلکه به معنای احساس اطمینان در محیط کاری نیز هست؛ به نظر می‌رسد که ایجاد فضایی که فرد با آرامش و امنیت بیشتری در کار خود داشته باشد، مهمترین عامل در تعریف محیط کاری است. تحقیقات نشان می‌دهد که در یک محیط سازمانی که فرد با احساس امنیت بیشتر به کار مشغول است، میزان موفقیت آن سازمان به مراتب بیشتر از سازمانی است که ترس و واهمه بر محیط حاکم است، پس یک مدیر موفق آن است که با ایجاد فضا و شرایط کاری مناسب، کارکنان را در رسیدن به اهداف سازمان یاری رساند. داشتن انگیزه برای کارکنان یک سازمان جدا از حس وفاداری و فعالیت‌های آنان در رسیدن به اهداف از پیش تعریف شده به معنای موفقیت سازمان‌ها نیز است. (پارسا، 1386)

احساس آرامش در کار منجر به رهایی از فشار شغلی شده، در نتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدید شده، تامین می‌شود. در این راستا فرد با علاقه بیشتری در محیط کار می‌ماند و مدت زمان ماندگاری او در سازمان بیشتر می‌شود. پس می‌توان گفت وابسته شدن فرد به سازمان بیانگر وجود امنیت شغلی است، حاصل آن تعهد سازمانی است و تعهد سازمانی خود به طور مستقیم و غیر مستقیم اعتبار سازمان را تقویت می‌کند. این موارد نشان می‌دهد که موضوع امنیت شغلی از موضوعات اصلی جامعه است که در سایه آن فرد با امیدواری می‌تواند برای آینده اش و در جهت پیشرفت شغلی قدم بردارد و نه تنها سازمان، بلکه خانواده نیز در این شرایط می‌تواند پایدارتر بماند، لذا حکومت‌ها باید زمینه ساز محیط مساعد برای رشد افراد بوده و با وضع قانون مناسب و عملی در حفظ احساس بیشتر امنیت شغلی، قدم بردارند. (پارسا،

- رضایت از زندگی و کیفیت زندگی کاری

از نظر اینگلهارت¹ رضایت از زندگی در بین شاخص‌های سازنده مفهوم کیفیت زندگی، از مهم‌ترین آن‌ها به شمار می‌رود. (اینگلهارت، 43:1373)

1- رضایت ناشی از داشتن که متاثر از میزان برخورداری افراد از امکانات می‌باشد.

2- رضایت ناشی از ارتباط که معطوف به روابط اجتماعی است.

3- رضایت ناشی از بودن، پنداشت فرد نسبت به خویشتن و تعریف از کیستی خود، که دلالت بر معناداری و کنترل بر زندگی خود در مقابل خود بیگانگی دارد.

4- رضایت ناشی از اقدام و عمل که بیشتر معطوف به چگونگی زمان در اختیار در قالب اوقات فراغت می‌شود. (غفاری، 4:1388)

روش تحقیق و تکنیک جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل فرضیات

این پژوهش به روش زمینه‌یابی صورت می‌گیرد. چرا که با استفاده از این می‌توان اطلاعات زیادی را در مورد یک یا چند صفت در یک جامعه‌ی آماری مشخص با وقت و هزینه‌ی کم جمع‌آوری کرد. (دواس، 13:1381). این پژوهش از معیارهای مختلف (معیار زمان، میزان ژرفایی، معیار وسعت و معیار کاربرد) طبقه‌بندی روش‌های تحقیق علوم اجتماعی به اجرا در آمده است. پژوهش حاضر به تبیین و توصیف وضعیت کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان پرداخته پس این پژوهش از نوع توصیفی-تبیینی است. (ساروخانی، 64:1386)

برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه ساخته شده توسط پژوهشگر (محقق ساخته) بوده است این پرسشنامه براساس فرضیه‌های پژوهش و بوسیله شاخص‌سازی برای مفاهیم ساخته شده است. برای توصیف و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری استفاده شده است در بخش توصیف از آماره‌های آمار توصیفی (مانند میانگین، میانه و مد) متناسب با سطح سنجش داده‌ها استفاده شده است. در بخش تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری استنباطی مانند *t* دو و کروسکال و ضریب همبستگی رواسپیرمن استفاده شده است چون داده‌های ما نرمال نیستند و متغیرهای ما در سطح سنجش اسمی و ترتیبی هستند. تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار *SPSS16* انجام شده است.

¹ - Ingelhart

جامعه آماری و نمونه گیری

جامعه آماری تمامی اساتید و کارکنان دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه 9 کشور می باشند که در سال تحصیلی 92-91 شاغل می باشند که تعداد اساتید 1597 و تعداد کارکنان 4238 است که از این تعداد 352 نفر براساس جدول مورگان به عنوان نمونه تعیین می شود. (تقریبی فرض شده). البته برای مقایسه بهتر دو گروه اساتید و کارکنان 400 نفر را به عنوان نمونه انتخاب کرده ایم یعنی از هر گروه 200 نفر، که از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (براساس رسته شغلی) انتخاب می گردند.

جدول 4- متغیرهای پژوهش

متغیر	نوع متغیر	تعریف مفهومی	شاخص ها
میزان رضایت از زندگی	مستقل	<ul style="list-style-type: none"> مجموعه ای از نگرش ها همبسته است که تواما مفهوم فرهنگ مدنی را می سازند. رضایت از زندگی با نگرش اساسی درباره نوع جامعه مرتبط است. (اینگلهارت، 1373: 43) 	<ul style="list-style-type: none"> برعهده گرفتن مسئولیت های جانبی علاقه شدید به کار و زندگی اکثریت اهمیت در زندگی به شغل
میزان مشارکت	مستقل	<p>نوعی فرایند است که هدفش تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. (رابینز، 1378: 104)</p>	<ul style="list-style-type: none"> برقراری روابط باز و توام با احترام مشارکت در تصمیم گیری

میزان نشاط	مستقل	این منظر بر عوامل شناختی در ارزیابی کیفیت زندگی تاکید می‌کند. نوسان بین دو رویکرد عینی و ذهنی یک دیدگاه کل نگر به وجود آمد. (کمیل، هدی و ورینگ، 1978)	<ul style="list-style-type: none"> ● سرزندگی و انتقال انرژی شادی آور به دیگران ● شاداب و روحیه زنده داشتن
رضایت شغلی	مستقل	رضایت شغلی واکنشی هیجانی است و از این تصور ناشی می‌شود که شغل فرد موجب خوشنودی او شده و به وی امکان می‌دهد ارزش‌های شغلی سازگار با نیازهای خود را کسب کند. (لاک، 1976) (گرینبرگ (1990) رضایت شغلی را احساسات مثبت و منفی به اعتقادات و نگرش‌های هر فرد نسبت به شغلش یا به عبارتی عکس العمل‌های شناختی، ادراکی، ارزشی افراد نسبت به شغلشان می‌داند (میر سپاسی 1375) 120	<ul style="list-style-type: none"> ● پیشکار و جدیت در کار ● رسیدن به اهداف عالی شغل و فدا شدن در آن ● احساس رضایت مندی از کار ● مجموعه تمایلات مثبت نسبت به شغل خود
میزان امنیت شغلی	مستقل	امنیت شغلی تنها به معنای از دست دادن شغل نیست، بلکه به معنای احساس اطمینان در محیط کاری نیز هست؛ به نظر می‌رسد که ایجاد فضایی که فرد آرامش و امنیت بیشتری در کار خود داشته باشد، مهمترین عامل در تعریف محیط کاری است. (پارسا، 1386)	<ul style="list-style-type: none"> ● فراهم نمودن فرصت رشد و پیشرفت ● اتفاقات و حوادث شغل ● ترغیب به ارائه پیشنهادها در جهت بهبود شغل

<p>میزان امید به زندگی</p>	<p>مستقل</p>	<p>مقصود نگرش کلی فرد درباره کارش و آینده اوست . کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد و دید روشنی نسبت به افق دور دارد. (رابینز، 1378: 46)</p>	<p>● تلاش در جهت موفقیت بیشتر و کسب تجربه ● احساس امید و نشاط ● عدم ناکامی در شغل</p>
<p>کیفیت زندگی کاری</p>	<p>وابسته</p>	<p>● درک فرد از وضعیت کنونی اش با توجه به فرهنگ و نظام ارزشی که در آن زندگی می کند و ارتباط این دریافت ها با اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت های مورد نظری باشد. (خوارزمی، 1386) ● لوتانز (Luthans, 2002) کیفیت زندگی کاری را توجه به تاثیر کار بر کارکنان و اثربخشی آنها همراه با تاکید بر مشارکت آنها در تصمیم گیری و مشکل گشایی سازمان می داند. (پرداختچی، 1388: 132)</p>	<p>از اینکه کارمند آموزش عالی (دانشگاه آزاد) هستم احساس رضایت می کنم. - از حقوق و دستمزد رضایت دارم. توازن منطقی بین حقوق و دستمزد و حجم کاری ام برقرار است. - تقسیم کار در بین واحدهای مختلف سازمان و در بین افراد عادلانه است. - تا آنجا که ممکن است مسولیت کاری ام را به نحو احسن انجام می دهم ، چون مورد تشویق مسؤل مافوق قرار می گیرم. مسائل بهداشتی در محیط کاری ام کاملا رعایت شده است. - فشارکاری سبب خستگی در من می گردد. - در محیط کاری ام از امنیت لازم برخوردارم .- سیستم پرداختی ما عملکرد خوب را مورد تشویق قرار می دهد. - به غیبت و تاخیر هایم حساس بوده و توجه می کنم .- شغلم فرصت رشد و پیشرفت را برایم فراهم می کند. - بین اعضای محیط کارم انسجام و وحدت رویه برقرار است.</p>

<p>بین کار و اوقات فراغتم تعادل برقرار است. - از توانایی‌های بالقوه من به شایستگی به‌رمند می‌شوند</p> <p>سلطه قانون بر سلطه نیروی انسانی در محیط کارم حکم فرما است. - در محیط کارم از آرامش خوبی برخوردار هستم.</p> <p>بین کار و زندگی شخصی ام توازن وجود دارد. - از فرصت اشتغالم شادمان هستم.</p> <p>در محیط کارم از استقلال نسبی برخوردار هستم. - مسئول مافوق ایجاد تجهیزات لازم را برای زیر مجموعه خویش مهم می‌داند.</p>			
---	--	--	--

بحث و نتیجه گیری

نوشتار حاضر با تکیه بر یک رویکرد اکتشافی، به کندوکاو پیرامون این پرسش پرداخت که چه عواملی بر وضعیت کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی تاثیرگذار است؟ این پرسش به این دلیل مطرح شد تا مشخص سازد که وضعیت کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه 9 چگونه است؟

از مجموع آزمون‌ها و تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است، همه به حالت توصیفی به بحث در این زمینه پرداختند. ما در این تحقیق به دنبال این هستیم تا ببینیم که بین سن، جنس، میزان تحصیلات، سنوات خدمت، میزان رضایت از شغل، میزان امید به زندگی، مشارکت، نشاط، رضایت از زندگی و امنیت شغلی با کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد رابطه وجود دارد یا خیر و این رابطه به چه میزان است، چرا که صاحب نظران این رابطه را از منظرهای تئوریک به صورت متفاوت بیان کرده‌اند، عمده‌ترین رهیافت‌های این مجموعه را دیدگاه کوپر، دالاموت، تاگزاوا، دیویس، کان، کابراوبوش، کریک من، لپیپت و روملی، ماکارو، میرویس والاولر و والتون تشکیل می‌دهند که معتقدند بین میزان رضایت از شغل، میزان امید به زندگی، مشارکت، نشاط، رضایت از زندگی و امنیت شغلی با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. حال ما بر آن هستیم تا ببینیم که آیا بین متغیرهای مستقل و وابسته مطرح شده در بین اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد رابطه معنی داری وجود دارد یا نه. به طور کلی یافته‌های ارائه شده را می‌توان به ترتیب زیر خلاصه کرد.

فرضیه اول: بررسی‌های آماری حاکی از آن است که نتایج آزمون آماری کروسکال والیس درباره رابطه امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد، معنادار شده است، یعنی کسانی که امنیت شغلی (1741.10) متوسطی دارند نسبت به افرادی که دارای امنیت شغلی پایین (141.07) و امنیت شغلی بالا (166.21) هستند از کیفیت کاری بیشتری برخوردارند. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو: "بین میزان امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود دارد".

فرضیه دوم: بررسی‌های آماری حاکی از آن است که نتایج آزمون آماری کروسکال والیس درباره رابطه رضایت از و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد، معنادار شده است، یعنی کسانی که رضایت زندگی (228.46) بالایی دارند نسبت به افرادی که دارای رضایت زندگی پایین (116.90) و رضایت زندگی متوسطی (160.12) هستند از کیفیت کاری

بیشتری برخوردارند. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه‌گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو "بین میزان رضایت از زندگی و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود دارد".

فرضیه سوم: بررسی‌های آماری حاکی از آن است که نتایج آزمون آماری کروسکال والیس درباره رابطه میزان نشاط و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد، معنادار شده است، یعنی کسانی که میزان نشاط (228.46) بالایی دارند نسبت به افرادی که دارای میزان نشاط پایین (116.90) و میزان نشاط متوسطی (160.12) هستند از کیفیت کاری بیشتری برخوردارند. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه‌گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو "بین میزان نشاط و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود دارد".

فرضیه چهارم: بررسی‌های آماری حاکی از آن است که نتایج آزمون آماری کروسکال والیس درباره رابطه میزان مشارکت و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد، معنادار نشده است، یعنی کسانی که میزان مشارکت (178.61) بالایی دارند نسبت به افرادی که دارای میزان مشارکت پایین (158.69) و میزان مشارکت متوسطی (168.61) هستند از کیفیت کاری بیشتری برخوردار نیستند پس فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه‌گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو "بین میزان مشارکت و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود ندارد".

فرضیه پنجم: بررسی‌های آماری حاکی از آن است که نتایج آزمون آماری کروسکال والیس درباره رابطه امید به زندگی و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد، معنادار نشده است، یعنی کسانی که امید به زندگی (182.18) پایینی دارند نسبت به افرادی که دارای امید به زندگی (180.62) بالا و امید به زندگی متوسطی (167.18) هستند از کیفیت کاری بیشتری برخوردار نیستند پس فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه‌گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو "بین امید به زندگی و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود ندارد".

فرضیه ششم: بررسی‌های آماری حاکی از آن است که نتایج آزمون آماری کروسکال والیس درباره رابطه رضایت از شغل و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد، معنادار نشده است، یعنی کسانی که رضایت از شغل (186.36) پایینی دارند نسبت به افرادی که دارای رضایت از شغل (181.19) بالا و رضایت از شغل متوسطی (162.49) هستند از کیفیت کاری

بیشتری برخوردار نیستند پس فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو "بین رضایت از شغل و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود ندارد".

فرضیه هفتم: نتایج ضریب همبستگی در جدول 4-27 نشان می‌دهد که بین تحصیلات با کیفیت کاری همبستگی وجود ندارد و این همبستگی، معنی‌دار نیست چون سطح معنی داری بیشتر از 05 است پس این فرضیه صفر در سطح معنی داری 5 درصد تایید می‌شود.

فرضیه نهم: نتایج آزمون آماری خی دو درباره رابطه جنسیت و کیفیت کاری پاسخ‌گویان حاکی از آن است که جنسیت و کیفیت کاری با یکدیگر متفاوت است. اما این اختلاف آن قدر زیاد نیست که منجر به رابطه معناداری شود یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که آماره خی دو برابر با 610.6 است و سطح معنی داری حاصل $s=0.737$ مطلوب نمی‌باشد. چرا که از 05 بیشتر است. پس فرضیه صفر تایید می‌شود. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون می‌توان با ضریب اطمینان 95 درصد چنین نتیجه گیری نمود که به اعتقاد آزمودنی‌های پاسخگو "بین جنسیت و کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد رابطه وجود ندارد".

فرضیه دهم: نتایج ضریب همبستگی در جدول 4-27 نشان می‌دهد که بین سن با کیفیت کاری همبستگی وجود ندارد و این همبستگی، معنی‌دار نیست چون سطح معنی داری بیشتر از 05 است پس این فرضیه صفر در سطح معنی داری 5 درصد تایید می‌شود.

پیشنهادات اجرایی:

* برای امکان مقایسه بهتر و حصول نتایج مطمئن‌تر پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی در سطح وسیع‌تری انجام شود.

* پیشنهاد می‌شود که به بررسی عوامل ساختاری، که ممکن است در کم و کیف کیفیت زندگی کاری دخالت داشته باشند پرداخته شود.

* بررسی تجربی وضعیت کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه نشان داد که بین میزان امنیت شغلی، رضایت از زندگی و نشاط با کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد تفاوت معناداری وجود دارد لذا برنامه ریزان و مدیران می‌توانند با توجه بیشتر به این متغیرها وضعیت کیفیت زندگی کاری اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد را بهبود ببخشند.

محدودیت‌های تحقیق:

* دسترسی سخت به پرسشنامه‌ها و خرده مقیاس‌های آن مجری را بامشکلات جدی مواجه کرد.

* دشواری در جلب رضایت پاسخ‌گویان جهت تکمیل پرسشنامه‌ها (اساتید و کارکنان از پاسخگویی طفره می‌رفتند) نیز از محدودیت‌های این پژوهش به حساب می‌آید.

• تشکر و سپاس

این پژوهش با بودجه پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربیت جام صورت پذیرفته است که بر خود لازم می‌دانیم از معاونت و حوزه پژوهشی این واحد دانشگاهی تقدیر و تشکر نماییم.

کتابنامه

منابع فارسی:

اعتباریان، اکبر خلیلی، مسعود. (1387). « رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی و کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان ». دانش و پژوهش در روانش شناسی کاربردی، 10(36 و 35): 81-106

اینگلهارت، رونالد. (1373). تحول فرهنگی در جوامع پیشرفته صنعتی. ترجمه فرهاد ماهر، چاپ ششم، تهران: انتشارات کویر

بزاز جزایری، سید احمد و پرداختچی، محمد حسین. (1386). « تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان ها ». فصلنامه علوم مدیریت ایران، 2(5): 123-151

پارسا، غفار. (1386). « امنیت شغلی و افزایش کیفیت زندگی ». 5(1): 1-2

خوارزمی، شهیندخت. (1386). کیفیت زندگی و الزامات عصر دیجیتال در ایران. سایت ایران و جامعه اطلاعاتی، (www.bashgah.net)

دولان شیمون ال و شولر، رندال، اس. (1381). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه: محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

ربانی خوراسگانی، علی و کیانپور، مسعود. (1386). « درآمدی بر رویکردهای نظری و تعاریف عملی مفهوم کیفیت زندگی ». نشریه مددکاری اجتماعی، 4(5): 1-16

ساروخانی، باقر. (1386). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. جلد اول، چاپ سیزدهم، تهران: پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

طاهری، شهنام. (1387). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها. چاپ پانزدهم، نشر هستان عنایتی، ترانه صالحی، محمد و خوش باور رستمی، رحیمه. (1389). « بررسی کیفیت زندگی

کاری کارکنان آموزش و پرورش ». فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، 1(3): 175-159

غفاری، غلامرضا و افق ناز، محمد. (1385). « سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی ». مجله

مطالعات اجتماعی ایران، 1 (1): 159-199

غفاری، غلامرضا (1388). کیفیت زندگی: شاخص توسعه اجتماعی. چاپ اول، تهران: شیرازه
مختاری، مرضیه و نظری، جواد (1389). جامعه شناسی کیفیت زندگی. چاپ اول
تهران: انتشارات جامعه شناسان

میر کمالی، سید محمد (1380). «کنکاشی در بهره وری و ارائه الگو برای اندازه گیری آن
در سازمان های آموزشی». فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش شماره 28
نوغانی، محسن؛ اصغرپور، احمدرضا، صفا، شیما و کرمانی، مهدی (1387). «کیفیت زندگی
شهروندان و رابطه آن با سرمایه اجتماعی در شهر مشهد». مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و
علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، بهار و تابستان، 5 (1): 140-111

هرسی، بلانچارد، جانسون (1371). مدیریت رفتار سازمانی. مترجم دکتر قاسم کبیری، چاپ
سوم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

References

AI Yong-mei, YU Hong-mei, YAO Shang-man, et al. (2010). "Relationship Between Occupational Burnout and Quality of Life Among Teachers in Medical University", *Chinese Journal of School Health*, 2010-09

Bangkoedphol, P. (2007). "Relationships between personal factors, quality Of working life and job performance of professional nurses in private hospitals", A Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of nursing management, Mahidol University

Bainbridge, S. (2006). "Quality of work life programs. university of California". Retrived from <http://www.professorbainbridge.com>

conklin MH, Desselle SP. (2007). "Snapshot of Pharmacy Faculty Quality of work Life and productivity". *Pharmacy Teaching*; 14(1):53-77

Considine, G. and callus, R. (2001). " the Qulity of work life of Australian Employee-the development of an index". university of Sydney. ACIRRT working paper No; 73

Dolan SL, Garcia S, Cabezas C, Tzafrir SS. (2008). "Predictors of Quality of work and poor Health among Primary Health-care Personnel in catalonia: Evidence based on cross sectional, retrospective and longitudinal Design". *International Journal of Health care Quality Assurance*; 21(2):203-18

Galenson,W.(1991). "New trends in employment practices":An international survey.New York:Greenwood press:47

Havlovic,s.j.(1991). "Quality of work life and human resource outcomes".Industrial Relations,30(3):469-479

Jackson ,A. & Polanyi,M.(2002). "working condition as a determinant of health.proceedings of th social determinants of health across the life span.Toronto": university of regina :1-6

Kian-Samhong,Kok-Wahtn & Surainibujang.(2010)."Relationships between work life quality of teachers with work commitment.stress and satisfaction:a study in kuching .sarawak.malaysia"| Jurnal teknologi. 52mei2010: 1–15

Lau,T,Y.H.,wong ,K.F.,chan, and M.,Law. (2001). "Information Technology and the work environment-does it change the way people Interact word".Human Systems Management,20(3):267-280

Lewis . david: brazil , Krueger , paul: lohfeld lynne: tjam . erin .(2001). " exyinsic and ntrinsic determin ants of quality of work of life" . NCB university: press (www. Emeraldinisght . com)

Rose RC ,Beh LS,Uli J,idris K.(2006). "Quality of work life: implication of career dimensions".social science;2(2):61-2

Sandrink , K.(2003). " Putting the emphasis on Employees– As an Award-winning Employer",Baptist Health Care has Distant memories of the workforce shortage".Trustee January:6-10

Shalala.E .(2003). "Quality of work life.united state Department of Health and Humman Services. Retrived from www. Quality of work life/Qwl/About Quality of work life.htm.

Thomas, Jeffrey J., Ed.D. (2011). " Quality of Professional Life for Teachers: Identifying the Behaviors and Characteristics of Teachers Which Influence Their Professional Lives, Arizona state university, 2011, 201 pages; 3449672

Wyatt,a. Thomas . yue wah . choy. (2001) . " perceptisu ions Of qwl astudy of singaporean employee development Research and practice in human resourse management O(2) . pp.59.76

