

« فراسوی مدیریت »

سال سوم - شماره ۱۲ - بهار ۱۳۸۹

ص ص ۳۲-۷

## مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیر فعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی

شقایق هاشمی مطلق<sup>۱</sup>

دکتر سید امیر احمد مظفری<sup>۲</sup>

### چکیده

این تحقیق با هدف مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی فعال و غیر فعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی به مرحله اجرا گذاشته شد. جامعه آماری این تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد استان آذربایجان شرقی بودند که تعداد ۳۴۲ نفر از جامعه مذکور با استفاده از مطالعات مقدماتی انتخاب شدند و پرسش نامه های تحقیق بین آنان توزیع گردید. متغیرهای مورد مطالعه این تحقیق با استفاده از سه نوع پرسش نامه کیفیت زندگی (والتون) و پرسش نامه مهارت های ارتباطی (چیک بوس و مارتنز)، اندازه گیری شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. همچنین برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و برای بررسی همسانی کلیه متغیرهای تحقیق از آزمون لوین استفاده شد و در بخش یافته های استنباطی از آزمون t و آزمون های همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که:

- میانگین سن اعضای هیئت علمی نمونه ۳۷/۵۳ سال بود. از مجموع ۳۴۲ نفر آزمودنی تحقیق، تعداد ۲۰۹ نفر در یک سال گذشته به طور مرتب فعالیت حرکتی و ورزشی داشتند.
- در مقایسه کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال اختلاف معنی داری مشاهده نشد.
- در مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال اختلاف معنی داری مشاهده شد.

**واژه های کلیدی:** کیفیت زندگی، مهارت های ارتباطی

<sup>۱</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی (shaghayegh231@yahoo.com)

<sup>۲</sup> - استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران

## مقدمه

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. از این رو گفته می شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه ها، انجمن های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم های ورزشی سازمان هستند و همه آن ها دارای مشخصه های مشترکی از قبیل دارا بودن مقاصد مشخص به صورت مجموعه ای از ماموریت ها، برنامه ها و اهداف، تشکیل یافتن و در اختیار داشتن منابع انسانی می باشند (سید جوادین، سخدری، ۱۶، ۱۳۸۴).

اعضای هیئت علمی دانشگاه ها افراد فرهیخته و متخصص جامعه می باشند که مسئولیت خطیر تربیت استعدادها و سرمایه های فکری کشور را بر عهده دارند. زیرا از این طریق بر تمامی ابعاد توسعه شامل: معرفی و استفاده از دانش و فن آوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تاثیر عمیق می گذارند (مستحفظیان، ۱۲، ۱۳۸۶). اعضای هیئت علمی دانشگاه ها از یک طرف به عنوان مسئولین تولید و گسترش دانش و فن آوری، و از طرف دیگر در جایگاه مدرس، تربیت و آموزش نیروهای متخصص جامعه را بر عهده دارند و به طور کلی به عنوان جهت دهندگان توسعه در ابعاد مختلف آن، از پایگاه و منزلت ویژه ای برخوردار هستند (کاشف، ۲۱، ۱۳۸۵).

از سویی دیگر، ما هر روز به گونه های مختلف با یکدیگر در ارتباط هستیم، تا اندیشه ها، احساسات و تمایلات خود را به یکدیگر منتقل کنیم. میزان علاقه و احترام خود را نشان دهیم و رنج و اندوه، شادمانی و خرسندی و شک و دو دلی خود را با دیگران در میان بگذاریم. یک ارتباط ساده یا یک مجموعه ارتباطات،

خواسته یا ناخواسته، از پیش تعیین شده یا اتفاقی، فعال یا منفعل، به هر حال یکی از ابزارهای کلیدی ارضاء نیازها، کسب نتایج و متجلی ساختن آرزوهای ماست. روابط ما مطلوب یا نامطلوب شکل دهنده بخش عمده ای از اوقات روزانه ماست. مهارت در ایجاد رابطه مناسب با دیگران بر توانایی ها و اعتماد به نفس ما می افزاید، استعداد و دست آوردهایمان را نمایان می کند و احترام و قدردانی دیگران را جلب می نماید (منادی، ۱۳۸۷، ۱۷).

بالا بردن کارایی و بهره وری اعضای هیئت علمی دانشگاه ها امری است که همانند دیگر منابع و نیروهای انسانی جامعه نیازمند برخورداری آنان از سلامت روانی و جسمانی، نشاط و آرامش می باشد که تامین داشتن چنین ویژگی هایی در گرو داشتن زندگی سالم و پر تحرک و استفاده بهینه از ایام و اوقات فراغت در جهت تامین سلامت عمومی میسر است. لذا سازمان هایی که علاقمند به بهبود کیفیت زندگی کاری و مهارت ارتباطی مطلوب هستند می کوشند تا احساس طراوت و پویایی و نشاط را در کارکنان ایجاد کنند (ساعتچی، ۱۳۸۰، ۳۲).

دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده اند، ولی با وجود وجوه تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهند که بعضی از شاخص ها که در اغلب موارد به آن اشاره می شود عبارتند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی، و مواردی از این قبیل (سلمانی، ۱۳۸۴، ۴۱). در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (علامه، ۱۳۷۸، ۲۴).

اعضای هیئت علمی به واسطه نقش اثرگذارشان بر باورهای فکری و توسعه توان علمی جوانان از اهمیت خاصی برخوردار می باشند توسعه و پرورش این منابع دارای ابعاد مختلفی است که از جمله می توان به بعد جسمی، روانی و اجتماعی و

ویژگی‌های کیفیت زندگی آن‌ها اشاره نمود. طبق تحقیقات به عمل آمده پرداختن به ورزش و فعالیت‌های بدن می‌تواند از عهده تعادل و تناسب معقول و منطقی بین جسم و روان و از نظر اجتماعی، نوع روابط و رفتار انسان برآید که حاصل آن ارتقاء سطح بهره‌وری، ارایه کار کیفی و برخورداری از سلامتی و تندرستی برای سرمایه‌های فکری کشور خواهد بود (شفیعی، ۱۳۸۳، ۱۶). روشن است که هر گونه کم‌توجهی یا بی‌تفاوتی در این زمینه می‌تواند اثرات نامعلومی بر رشد و تعالی فرهنگ جامعه بگذارد.

شرایط حاکم بر محیط کار و فعالیت اعضای هیئت علمی به گونه‌ای است که به علت تدریس به طور تمام وقت در طول هفته و مشکلات آموزشی، اداری و اقتصادی، اغلب این سرمایه‌های علمی بسیار پایین‌تر از میزان توانمندی‌های علمی و پژوهشی خود به فعالیت مشغولند که از سویی این فرایند به شرایط نامناسب محیط کار در دانشگاه‌ها و از دیگر سو از برخورداری از سلامت عمومی و طراوت و شادابی در زندگی روزمره و عدم رضایت شغلی نشئت می‌گیرند. و این می‌تواند بر کیفیت و کمیت حرفه‌ای و زندگی آنان اثر منفی بگذارد و این سرمایه‌های علمی و پژوهشی جامعه را در معرض معضلات جسمی و روانی قرار دهد و از این رهگذر به نسل برگزیده تحت تربیت ایشان لطمه وارد آید.

دانشمندان جامعه‌شناسی معتقدند که انسان موجودی اجتماعی است و اجتماع نیز شبکه‌ای در هم تنیده از روابط است. بنیاد جامعه زمانی برپا خواهد شد که بین عناصر و عوامل گوناگون ارتباط خاصی پدیدار گردد و از آن جایی که مدیریت یک فرایند اجتماعی است (کوزه چیان، ۱۳۸۰، ۴۲) باید به شناسایی ماهیت روابط اجتماعی تاکید نموده و بتوان ابهامات متعدد پیرامون ماهیت روابط اجتماعی را در نظر گرفت.

در طی سال‌های اخیر، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها و

شرکت های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان ها یک رویکرد درون گر و گسترده می باشد. این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کند. در گذشته صرفا زندگی غیرکاری مدنظر و تاکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود و کیفیت زندگی کاری از اولویت های سازمان ها می باشد. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. جدا کردن و شناسایی تمام جنبه های تاثیرگذار در کیفیت زندگی کاری، کار بسیار پیچیده ای می باشد (کریم زاده، ۱۳۷۸، ۴۵).

رشد سریع و چشم گیر علوم مختلف در چند دهه اخیر تاثیر مثبت و فوق العاده ای بر زندگی انسان از نظر کمی و کیفی داشته است. در این جریان علوم ورزش نیز روند فزاینده و ارزنده ای را طی کرده است. گستردگی و اهمیت پدیده ورزش و تربیت بدنی به طور کلی فعالیت حرکتی و اثرات مفید آن به ویژه در سطح جامعه ضرورت توجه بیشتر را به این مهم معطوف می سازد (ابراهیم، دشتی، ۱۳۸۰، ۶۷).  
به نظر می رسد که آگاهی دقیق تر از عوامل تاثیرگذار در افزایش کارایی و بهره وری کاری اساتید دانشگاه آزاد، سبب شود که مسئولین بتوانند به برنامه ریزی های بهتر و اصولی تر در این زمینه بپردازند.

لذا در تحقیق حاضر محقق سعی دارد به سوال هایی از این قبیل پاسخ دهد که:  
وضعیت کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی چگونه است؟  
نقش انجام منظم فعالیت های ورزشی در کیفیت زندگی اساتید چه تاثیری دارد؟  
نقش فعالیت های بدنی بر ایجاد ارتباط اساتید فعال و غیرفعال به چه میزان بوده است؟

محقق امید وار است با انجام این تحقیق به اطلاعات سودمند و کاربردی در زمینه سوال های مذکور دسترسی پیدا کند.

## اهداف تحقیق

### هدف کلی

مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی

### اهداف اختصاصی

- ۱- توصیف ویژگی های فردی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۲- توصیف مهارت های ارتباطی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۳- توصیف کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۴- مقایسه مهارت های ارتباطی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۵- مقایسه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی
- ۶- تعیین رابطه بین مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری شرکت کنندگان

## مبانی نظری تحقیق

### تاریخچه مطالعات ارتباطات انسانی

چون ارتباطات همزاد حیات انسان است، نمی توان برای آن یک نقطه شروع پیدا کرد. همچنین ما از آن جا که مطالعه به معنی عام کلمه به کار می رود و انحصارا جنبه پژوهش علمی ندارد، باز هم نمی توان گفت از چه زمانی شخص «الف» سعی کرده با مطالعه رفتار شخص «ب» به آن چه در ذهن او می گذاشته، پی ببرد تا بتواند با او کنار بیاید، مبارزه کند، داد و ستد کند یا و ...

با این همه، اگر مطالعه به مفهوم تحقیق علمی در نظر گرفته شود، قدیمی ترین نوع آن به دهه ۱۸۰۰ میلادی باز می گردد که توسط تریپلت انجام شد. وی از

مطالعه درباره تاثیر حضور دیگران در رفتار رانندگان موتورسیکلت به این نتیجه رسید که هرگاه موتورسواران عده ای تماشاگر داشته باشند، ۲۰ درصد بیش از زمانی که تماشاچی ندارند، بر سرعت خود می افزایند. ترپلت این افزایش سرعت را معلول حضور تماشاگر و احساس موتورسواران از نوعی ارتباط خود و تماشاگران می دانست. بدون شک، طی حدود دویست سال اخیر آن قدر مطالعه در مورد ارتباطات انسانی انجام شده که تعیین تعداد آن ها عملاً غیر ممکن است (سرمد، ۱۳۷۸، ۱۴).

### انواع ارتباطات

بر اساس تعریف ارائه شده از ارتباطات مبنی بر فراگرد تفهیم و تفاهم و تسهیم معنی، ارتباطات به سه دسته اساسی تقسیم شده است:

۱. ارتباط با خود

۲. ارتباط با دیگران

۳. ارتباط عمومی یا جمعی

ارتباط با خود: بر اساس این ارتباط، هر یک از ما، ابتدا با خود ارتباط برقرار می سازیم و آن عبارت است از این که جریان تفهیم و تفاهم را در درون خود انجام می دهیم، که یک ارتباط درونی است. ارتباط با خود در بر گیرنده ی مشکلات درونی، یا حل تعارضات درونی فرد است. این ارتباط علاوه بر برنامه ریزی برای آینده، عملکرد عاطفی و ارزیابی خود و دیگران و روابط میان خود و دیگران را مورد توجه قرار می دهد.

ارتباط با دیگران: این ارتباط، فراگرد تفهیم و تفاهم و تسهیم معنی بین یک شخص و انسان های دیگر، است. این ارتباط نیز مانند ارتباط با خود به دلایل گوناگون به وقوع می پیوندد، برای حل مسائل و مشکلات خود با دیگران، رفع تضادها و تعارضات، رد و بدل کردن اطلاعات، درک بهتر

خود و رفع نیازهای اجتماعی، همانند نیاز تعلق به گروه و جمع و دوست داشتن و دوست داشته شدن.

ارتباط جمعی یا عمومی: ارتباط جمعی، نوعی از ارتباط است که بر اساس آن فرد با تعداد زیادی از انسان های دیگر ارتباط برقرار می کند. این ارتباط فراگرد تفهیم، تفاهم و تسهیم به معنی شمار کثیری از انسان های دیگر است (فرهنگی، ۲۳، ۱۳۸۲).

### اهمیت ارتباطات

بیشتر وقت مدیریت به ارتباط رو در رو با به تلفن با زیردستان، همکاران یا مشتریان می گذرد. هنگامی که مدیر با دیگران مذاکره نمی کند، ممکن است به نوشتن یا دیکته کردن یادداشت ها، نامه ها، یا گزارش ها، و شاید به خواندن مکتوباتی که برای او ارسال گشته است مشغول شود. حتی در فواصل اندکی که مدیران تنها هستند ممکن است به واسطه ارتباطی، رشته افکارشان گسیخته گردد. برای مثال، در مطالعه ای از چگونگی ارتباط مدیران عالی و میانی، معلوم شد که آنان هر دو روز یک بار فقط نیم ساعت یا کمی بیشتر می توانستند بدون وقفه کار کنند. بنابراین، ریشه بسیاری از مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را در می توان در کمبود ارتباطات موثر، نقش سیستم ارتباطی یا به طور کلی سوء تعبیر و تفسیرهای ارتباطی جستجو کرد. بنابراین باید گفت ارتباط موثر برای مدیران به دلایل زیر مهم است:

الف) ارتباط، فرایندی است که وظایف برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و کنترل مدیریت توسط آن انجام می شود.

ب) ارتباط، فعالیتی است که مدیران جهت هماهنگ کردن و متناسب نمودن وقت خود از آن بهره می گیرند (رضائیان، ۶۳، ۱۳۸۴).



## پیشینه کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> ابتدا در اروپا (۱۹۵۰-۵۹) ابداع شد و بر اساس تحقیقات اریک تریست<sup>۲</sup> و همکارانش در دانشکده تاورستاک<sup>۳</sup> در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت، پژوهش های یاد شده هم بعد فنی و هم بعد انسانی سازمان ها را بررسی و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کرد، که باعث وجود آمدن سیستم های تکنیکی، اجتماعی مربوط به طراحی شغل شد، که امروزه در ایالات متحده امریکا بیشترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می دهد.

احتمالا بارزترین مشخصه های کیفیت زندگی کاری پدیدار شدن و توسعه گروه های کاری خود گردان به عنوان شکل جدیدی از طراحی کار بود. این گروه ها متشکل از کارکنان با مهارت های متعدد بوده است که اطلاعات و استقلال عمل ضروری برای طراحی و اداره عملیات شغل خودشان را داشته اند.

هدف عمده در این گونه فعالیت ها، توسعه انگیزش کارکنان از طریق ارائه مشاغل چالش برانگیز بود. یعنی مشاغلی که در سطح بالاتری از منزلت، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی را در مورد نتایج ارائه می دهد. به تدریج کیفیت زندگی کاری فراتر از مشاغل انفرادی رفت، و اشکال گروهی کار و مشخصات محیط کار موثر بر رضایت مندی و بهره وری کارکنان از قبیل سیستم پاداش دهی، جریان کار، سبک های مدیریتی و محیط فیزیکی کار را نیز در بر گرفت.

چنین توجه گسترده، منتج به دامنه وسیع تر در مقایسه با عامل محدود غنی سازی شغلی در مراحل اولیه کیفیت زندگی کاری شد و توجه صرف به تک تک کارکنان را معطوف به گروه های کاری در زمینه وسیع تری قرار داد. از طرف

<sup>۱</sup> -Quality of Work Life

<sup>۲</sup> -Eric Trist

<sup>۳</sup> -Tavistock

دیگر چنین توسعه ای در برنامه های کیفیت زندگی کاری بعد کارایی سازمانی را نیز به آنچه که قبلا بعد اساسی از ابعاد روابط انسانی به شمار می رفت، اضافه کرد (سلمانی، ۵۸، ۱۳۸۰).

### مفاهیم کیفیت زندگی کاری

دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم " کیفیت زندگی کاری " پرداخته اند، که در این بخش این دیدگاه ها مورد بحث قرار می گیرد:

مفهومی که از کیفیت زندگی کاری ارایه شده است: کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی، با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده اند. که در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود، تاکید شده است.

کیفیت زندگی کاری: فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که به ویژه بر شغل شان، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد، به نحوی دخالت می کنند و در نتیجه، مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد و در این تعریف کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است (دولان و شولر، ۷۶، ۱۳۸۰).

در تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. با وجود تفاوت در برداشت ها، تحقیقات نشان می دهد که برخی از شاخص ها در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد که

دانشمندان متعددی آن ها را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری معرفی کرده اند (سلمانی، ۴۲، ۱۳۸۴).

## مدیریت و کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری، کاربردهای ویژه بسیاری از مفاهیم و تئوری های رفتار سازمانی را نشان می دهد. تعهد واقعی به کیفیت زندگی کاری خصوصاً از روی شاخص های عملکرد مدیریتی ذیل معلوم می شود:

مشارکت: دخالت دادن افراد از تمامی سطوح در تصمیم گیری.

اعتماد: تجدید طراحی شغل ها، سیستم ها و ساختارها به منظور اعطای آزادی بیشتر به افراد در کار.

تقویت: ایجاد سیستم تحسین، پاداش منصفانه و مرتبط به اقتضای عملکرد کاری.

پاسخ گویی، تاثیر پذیری، حساسیت: خلق شرایط کاری لذت بخش و قابلیت تامین نیازهای فردی (شومرهون، ۱۳۷۸).

استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می آید. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی، خدمات درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان و مواردی از این قبیل می باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می شوند.

کیفیت زندگی کاری به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، درگیری سودمند، تعهد و به کارگیری بخش تجارب افراد در محیط کار اشاره دارد. کیفیت زندگی کاری یکی از شاخص های مهم زندگی کاری است که نشان می دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی مهم (مثل نیاز به استقلال) خود را هنگام کار در سازمان، برآورده سازند (ساعتچی، ۱۳۷۶، ۲۵).

## پیشنه تحقیق

طبق تحقیقات به عمل آمده، مهارت های ارتباطی افراد ناشی از احساسات و نگرش ها و ویژگی های شخصیتی آنان است (گروسی، ۱۳۷۷، سیاسی، ۱۳۸۴). از این رو در نظام دانشگاهی نیز اساتید و اعضای هیئت علمی در جهت بهبود سطح کیفی فرایند آموزش و تعاملات سازمانی خود، نیاز به ایجاد ارتباطی موثر با مدیران مافوق، همکاران و دانشجویان دارند (قورچیان، ۹، ۱۳۷۹).

بهروان، (۱۳۸۲) طی تحقیق خود در ساختار دانشگاهی کشور تحت عنوان: به این نتیجه رسیدند که در ایران ضعف روابط استاد و دانشجو به طور فراگیر در کلیه رشته های آموزش دیده می شود. هر چند این ضعف ارتباطی با برخی از مشکلات از جمله افزایش تعداد دانشجویان غیر حرفه ای و اساتید چند حرفه ای پیوند دارد، ولی تا حدی نیز از تسلط رویکردها و الگوهای آموزشی معین تاثیر می پذیرد. زمانی، فرج زادگان و طباطبائیان (۱۳۸۲) طی تحقیقی به بررسی نگرش ۱۴۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده ی پزشکی دانشگاه اصفهان در خصوص آموزش مهارت های ارتباطی به دانشجویان پزشکی پرداختند. بر اساس یافته های این تحقیق: ۸۵ درصد اعضای هیئت علمی نسبت به آموزش مهارت های ارتباطی به دانشجویان نگرش مثبت داشتند و بین نگرش اعضای هیئت علمی بر اساس جنسیت تفاوتی وجود نداشت. نتایج تحقیق بیان گر وجود نگرش مثبت اعضای هیئت علمی صرف نظر از جنس، سن، سابقه ی آموزشی و گرایش درسی نسبت به آموزش مهارت های ارتباطی به دانشجویان بود. حسین چاری مسعود، فداکار محمد مهدی (۱۳۸۴) طی پژوهشی تحت عنوان: بررسی تاثیر دانشگاه بر مهارت های ارتباطی، بر اساس مقایسه ی دانش آموزان و دانشجویان به بررسی و مقایسه مهارت های ارتباطی در دانش آموزان دبیرستانی و دانشجویان دانشگاه پرداختند. بدین منظور، آزمون مهارت های ارتباطی کوئین دام (۲۰۰۴) به ۷۳۳ نفر، شامل ۴۸۱ دانش آموز و ۲۵۲

دانشجوی سال آخر دانشگاه های شهید باهنر و علوم پزشکی کرمان ارائه شد. نتایج تحقیق حکایت از کارایی آزمون مذکور در سنجش مهارت های ارتباطی داشت. دانشجویان از لحاظ سطح کلی مهارت های ارتباطی در مقایسه با دانش آموزان نمرات بالاتری کسب کردند، لیکن تفاوت های دو گروه در خرده مهارت های ارتباطی، به جز در یک مورد معنی دار نبود. هم چنین دختران در مقایسه با پسران از لحاظ سطح کلی مهارت های ارتباطی نمرات بالاتری کسب کردند و به جز دو خرده آزمون مربوط به مهارت در تنظیم عواطف و قاطعیت در ارتباط، در سایر خرده آزمون ها هم، نمرات دختران به طور معنی داری بیش از پسران بود.

همچنین تحقیقات زیادی نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تاثیرات قابل توجهی روی پاسخ های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (محب علی، ۱۳۷۳).

از آنجا که امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تامل قرار گرفته و تامین و ارتقا آن کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمان به شمار می رود. کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه مدیران ارشد می باشد.

در پژوهشی که با هدف بررسی قابلیت توسعه الگوهای آرمانی کیفیت زندگی کاری (الگوی والتون) به ارزش های اسلامی و تعیین تاثیر الگوی توسعه یافته بر کاهش تنیدگی روانی و سلامت جسمانی با حجم نمونه ۱۸۰ نفر توسط علامه (۱۳۷۸) انجام گرفت. نتایج تحقیق وجود هفت رابطه معنی دار بین مولفه های الگوی والتون را نشان داد. نتایج پژوهش هم چنین نشان می دهد که از بین مولفه های ۱۷ گانه الگوی کیفیت زندگی کاری بین مولفه های " ارتباطات باز در سازمان " و " وفای به عهد سرپرست " ارزشیابی عملکرد متناسب با میزان تلاش واقعی

افراد" و " آگاهی کارکنان از عملکرد مدیران" با تنیدگی روانی رابطه معنی داری وجود داشته است. در بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی و سلامتی که توسط قاسمی (۱۳۷۹) با این فرض که کیفیت زندگی کاری می تواند در بهره وری نیروی انسانی نقش داشته باشد. چرا که کیفیت زندگی کاری باعث تحقق، تصمیم گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خود گردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدر شناسی از کار و توسعه و غنی سازی شغلی، ارضای نیازهای خود شکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان می شود. نتایج بدست آمده حکایت از آن داشت که بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد، یعنی هر چه در ایجاد سیستم کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری کنیم، بر بهره وری سازمان افزوده خواهد شد. هم چنین هر چه سلامتی کارکنان بیشتر باشد به همان نسبت نیز بر کیفیت زندگی کاری افزوده می گردد. سلطانی (۱۳۸۲) نیز با بررسی ورزش در توسعه منابع انسانی و ارتقای کیفیت کار صنعتی، با توجه به یافته های خود می نویسد: ترویج ورزش های دسته جمعی در کارگاه ها و سازمان های صنعتی و تولیدی و ترغیب کارکنان به پرداختن به ورزش های گروهی به شکل موثری زمینه های شکل گیری کار تیمی را فراهم می نماید. در سازمان هایی که پرسنل آن ها با هم دیگر ورزش های دسته جمعی انجام می دادند، عملکرد از سطح بالاتری برخوردار بوده و سازمان های مربوطه بیشتر به اهداف خود دست یابی داشته اند و نتایج تحقیق حاکی از آن بود که ورزش عامل موثر و مهمی در فرهنگ سازی به منظور کار تیمی و مشارکت کارکنان در کنار یکدیگر برای رسیدن به اهداف سازمانی بود. لاولر (۲۰۰۱) در بررسی سبک های اولیه و کیفیت زندگی کاری نشان داد که پروژه های مشارکتی در ایجاد کیفیت زندگی کاری بهتر، موثرتر است. در تحقیق مشابه دیگری با کمک دکسلر (۲۰۰۱)، نشان دادند که اگر بعضی فعالیت ها به صورت مشارکتی هدایت شود، موجب ارتقای

کیفیت زندگی کاری نیروی کار راضی تر و افزایش منزلت، رشد و پیشرفت فردی از یک سو و پذیرش تغییرات از طرف دیگر می شود و در نتیجه از مخالفت فعال و غیرفعال یا شکلی از عدم همکاری برنامه ریزی شده یا خود به خودی آن ها می کاهد. جان سورد (۲۰۰۲) ادراکات کارکنان (اعضای هیئت علمی) از کیفیت زندگی کارشان را یک نیروی مداخله گر و عامل موثر در رفتار آن ها می داند که تاثیر مستقیمی در روحیه و در نهایت ترک خدمت آنها دارد. بنابراین اندازه گیری ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کارشان را حائز اهمیت تلقی کرده است. با عنایت به مطالب ذکر شده، تحقیق حاضر به مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی می پردازد.

### روش شناسی تحقیق

این تحقیق در جهت دستیابی به اهداف پیش بینی شده از نوع توصیفی، تحلیلی می باشد که به صورت میدانی انجام گردیده است. جامعه آماری این تحقیق شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی می باشند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات مرکز آمار دبیرخانه منطقه سیزده دانشگاه آزاد که در آذرماه سال ۱۳۸۸ تعیین شده است. تعداد کل اعضای هیئت علمی بر اساس این آمار ۱۶۱۱ نفر، خانم ها و آقایان اعم از استاد، دانشیار، استادیار و مربی را شامل می شود. برای انتخاب نمونه آماری، تعداد ۳۴۲ نفر از جامعه مذکور با استفاده از مطالعات مقدماتی از بین واحدهای دانشگاهی که در تقسیم بندی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه سیزده (شامل استان آذربایجان شرقی) قرار داشتند، به صورت خوشه ای و با توجه به ظرفیت هر دانشگاه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه مشخصات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، آخرین مدرک تحصیلی) و پرسش نامه مهارت های ارتباطی که از ترکیب چهار پرسشنامه استاندارد شامل شصت و سه سوال در برگیرنده جسارت طلبی

(چیک بوس، ۱۹۹۰) سخنوری (مارتنز، ۱۹۸۷) شنیداری (مارتنز، ۱۹۸۷) و ارسال پیام (مارتنز، ۱۹۸۷) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده گردید. وضعیت کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها با استفاده از پرسش نامه ۲۹ سوالی والتون (۱۹۷۹) مورد بررسی قرار گرفت (سوالات ۱-۲۹ پرسش نامه کیفیت زندگی کاری) و بر اساس مقیاس لیکرت ثبت شدند.

ابتدا مطالعه مقدماتی به منظور تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق صورت گرفت و آلفای کرونباخ  $0/89$  برای پرسش نامه مهارت‌های ارتباطی و برای کیفیت زندگی کاری  $0/92$  به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و ترسیم جداول و با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و لوین به بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها و تعیین همسانی واریانس توزیع‌ها پرداخته شد و بعد از آن جهت مقایسه هر یک از متغیرهای تحقیق در بین آزمودنی‌های فعال و غیرفعال از آزمون t استفاده شد.

### یافته‌ها و نتایج تحقیق

حدود ۷۸ درصد از اعضای هیئت علمی را مردان و ۲۲ درصد را زنان تشکیل می‌دهند (جدول ۱). میانگین سنی اعضای هیئت علمی  $37/53$  سال می‌باشد. ۷۶ درصد از اعضای هیئت علمی متأهل و ۲۴ درصد از آن‌ها مجرد می‌باشند (جدول ۱). از بین آزمودنی‌ها از نظر مدرک تحصیلی، اعضای هیئت علمی دارای کارشناسی ارشد با  $79/5$  درصد بیشترین تعداد بودند (جدول ۲). از نظر فعالیت حرکتی و ورزشی از مجموع ۳۴۲ نفر آزمودنی تحقیق، ۲۰۹ نفر فعال حرکتی و ۱۳۳ نفر افراد غیرفعال حرکتی بودند (جدول ۳). میانگین مهارت‌های ارتباطی در افراد فعال  $148/82$  و در افراد غیرفعال  $150/41$  می‌باشد (جدول ۴). در بین زیر مجموعه‌های مهارت‌های ارتباطی شاخص سخنوری با ۵۴ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. (جدول ۷). همچنین میانگین کیفیت زندگی کاری در



افراد فعال ۶۰/۳۷ و در افراد غیرفعال ۵۶/۸۹ می باشد (جدول ۵). و در بین خرده مقیاس های کیفیت زندگی کاری شاخص توسعه قابلیت های انسانی با ۱۱/۰۷ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است (جدول ۹).

### وضعیت جنس و تاهل آزمودنی ها

جدول ۱: نوع جنسیت و وضعیت تاهل آزمودنی ها

جمع	تاهل		جمع	جنسیت		متغیر	
	متاهل	مجرد		زن	مرد	آماره	
۲۰۹	۱۵۷	۵۲	۲۰۹	۵۵	۱۵۴	فراوانی	فعال
۱۰۰	۷۵/۱	۲۴/۹	۱۰۰	۲۶/۳	۷۳/۷	درصد	
۱۳۳	۱۰۳	۳۰	۱۳۳	۲۱	۱۱۲	فراوانی	غیرفعال
۱۰۰	۷۷/۴	۲۲/۶	۱۰۰	۱۵/۸	۸۴/۲	درصد	
۳۴۲	۲۶۰	۸۲	۳۴۲	۷۶	۲۶۶	فراوانی	جمع
۱۰۰	۷۶/۰	۲۴/۰	۱۰۰	۲۲/۲	۷۷/۸	درصد	

جدول بالا نشان دهنده آن است که ۷۷/۸ درصد از آزمودنی ها مرد و ۲۲/۲

درصد آنان زن بودند. هم چنین ۲۴/۰ درصد مجرد و ۷۶/۰ درصد متاهل بودند.

### تحصیلات آزمودنی ها

جدول ۲: مدرک تحصیلی آزمودنی ها

جمع	دکتری	کارشناسی ارشد	تحصیلات	
			آماره	
۲۰۹	۴۵	۱۶۴	فراوانی	آزمودنی های فعال
۱۰۰	۲۱/۵	۷۸/۵	درصد	
۱۳۳	۲۵	۱۰۸	فراوانی	آزمودنی های غیرفعال
۱۰۰	۱۸/۸	۸۱/۲	درصد	
۳۴۲	۷۰	۲۷۲	فراوانی	جمع
۱۰۰	۲۰/۵	۷۹/۵	درصد	

همان طوری که جدول نشان می دهد، ۷۹/۵ درصد از آزمودنی ها دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۰/۵ درصد دارای مدرک دکتری بودند.

### توصیف وضعیت فعالیت حرکتی آزمودنی ها

جدول ۳: توصیف وضعیت فعالیت حرکتی آزمودنی ها

جمع	آزمودنی های غیرفعال	آزمودنی های فعال	فعالیت حرکتی
			آماره
۳۴۲	۱۳۳	۲۰۹	فراوانی
۱۰۰	۳۸٫۹	۶۱٫۱	درصد

همان گونه که مشاهده می شود، تعداد ۲۰۹ نفر از آزمودنی ها اظهار کردند که در یک سال گذشته به طور منظم فعالیت حرکتی و ورزشی (طبق تعریف ارائه شده در واژه نامه) داشته اند و تعداد ۱۳۳ نفر پاسخ خیر دادند. یعنی این که ۶۱/۱ درصد از اعضای هیئت علمی نمونه فعال و ۳۸/۹ درصد آنان از نظر حرکتی غیر فعال بودند.

### توصیف مهارت ارتباطی آزمودنی ها

جدول ۴: وضعیت مهارت ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی

انحراف معیار	میانگین	حداکثر تغییر	حداقل تغییر	دامنه تغییرات	آماره	
					فعال	مهارت های ارتباطی
۲۵/۹۵۵	۱۴۸/۸۲	۲۰۳	۸۲	۱۲۱	فعال	مهارت های ارتباطی
۲۶/۹۷۱	۱۵۰/۴۱	۱۹۶	۹۹	۹۷	غیر فعال	

همان گونه که مشاهده می گردد میانگین وضعیت مهارت ارتباطی آزمودنی های فعال ۱۴۸/۸۲ و انحراف معیار ۲۵/۹۵۵ می باشد و در مورد آزمودنی های غیر فعال، میانگین ۱۵۰/۴۱ و انحراف معیار ۲۶/۹۷۱ می باشد.

## توصیف کیفیت زندگی آزمودنی ها

جدول ۵: وضعیت کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال

تغییرات	دامنه تغییرات	حداقل تغییر	حداکثر تغییر	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی	فعال	۶۴	۲۷	۹۱	۱۰/۴۸
	غیر فعال	۶۴	۱۵	۷۹	۱۳/۴۹

همان گونه که مشاهده می گردد میانگین وضعیت کیفیت زندگی آزمودنی های فعال ۶۰/۳۷ و انحراف معیار ۱۰/۴۸ می باشد و در مورد آزمودنی های غیر فعال، میانگین ۵۶/۸۹ و انحراف معیار ۱۳/۴۹ می باشد.

در آزمون فرضیه های تحقیق نیز موارد زیر مشخص گردید:

۱- بین مهارت های ارتباطی آزمودنی ها با فعالیت حرکتی آنان رابطه معنی داری وجود دارد (جدول ۶).

جدول ۶: نتایج آزمون t در مورد مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و

غیر فعال

معیار	میانگین	انحراف معیار	t مشاهده شده	درجه آزادی	سطح معنی داری
مهارت های ارتباطی	فعال	۱۴۸/۸۲	۰/۵۴	۳۴۰	۰/۵۸۷
	غیر فعال	۱۵۰/۴۱			

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده برابر ۰/۵۸۷ بوده و از ۰/۰۵ بیشتر می باشد ( $t = 0.545, P = 0.587 > 0.05$ ). با استناد به اطلاعات به دست آمده، فرضیه صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ پذیرفته می شود. پس می توان نتیجه گرفت که بین مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی داری در حد  $p \leq 0.05$  وجود دارد.

۲- بین خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی آزمودنی ها با فعالیت های حرکتی اختلاف معنی داری وجود دارد (جدول ۷)

جدول ۷: نتایج آزمون t در مورد مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال

سطح معنی داری	درجه آزادی	T مشاهده شده	غیرفعال		فعال		خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۷۳۲	۳۴۰	۰/۳۴	۸/۴۴	۲۸/۹۳	۷/۷۹	۲۸/۶۳	جسارت طلبی
۰/۵۷۵	۳۴۰	۰/۵۶	۱۶/۵۷	۵۴/۹۴	۱۴/۱۰	۵۳/۹۹	سخنوری
۰/۴۹۱	۳۴۰	۰/۶۹	۷/۵۱	۳۲/۹۵	۷/۳۹	۳۲/۳۸	ارسال پیام
۰/۷۲۴	۳۴۰	۰/۳۵	۶/۸۴	۳۳/۵۹	۵/۵۵	۳۳/۸۳	شنیداری

با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده در هر چهار شاخص از ۰/۰۵ بیشتر می باشد با استناد به اطلاعات به دست آمده، فرضیه صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ پذیرفته می شود. پس می توان نتیجه گرفت که بین خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی اختلاف معنی داری در حد  $p \leq 0/05$  وجود دارد.

۳- بین کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی اختلاف معنی دار وجود دارد (جدول ۸).

جدول ۸: نتایج آزمون t در مورد مقایسه کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی

سطح معنی داری	درجه آزادی	t مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین	معیار	
					فعال	غیرفعال
۰/۰۰۷	۳۴۰	۲/۷۲۵	۱۰/۰۴۸	۶۰/۳۷	فعال	کیفیت زندگی
			۱۳/۴۹۶	۵۶/۸۹	غیرفعال	

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده برابر  $0/07 < 0/05$  بوده و از  $0/05$  کمتری باشد ( $t = 2/725, P = 0/07 < 0/05$ ). با استناد به اطلاعات به دست آمده، فرضیه صفر در سطح معنی داری  $0/05$  پذیرفته نمی شود. پس می توان نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی داری در حد  $p \leq 0/05$  وجود ندارد.

۴- بین خرده مقیاس های کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی اختلاف معنی دار وجود ندارد (جدول ۹).

جدول ۹: نتایج آزمون  $t$  در مورد مقایسه خرده مقیاس های کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی

معنی داری	درجه آزادی	T مشاهده شده	غیرفعال		فعال		خرده مقیاس های کیفیت زندگی
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
0/115	340	1/57	2369	501	2215	541	پرداخت مصفاه و کفای
0/131	340	1/51	1871	777	2045	760	محیط کاری سالم و ایمن
0/000	340	6263	2561	700	2697	884	فرصت رشد و امنیت معلوم
0/93	340	0/82	2933	733	2281	735	قانون گرایی در سازمان
0/06	340	1/840	1802	404	1483	371	وابستگی اجتماعی
0/52	340	1/952	1849	740	1876	779	فضای کلی زندگی
0/880	340	0/151	4343	866	2857	860	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
0/005	340	2/824	3253	1019	2395	1107	توسعه قابلیت های انسانی

با استناد به اطلاعات به دست آمده از جدول، در سطح معنی داری  $0/05$  می توان نتیجه گرفت که بین خرده مقیاس های کیفیت زندگی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی اختلاف معنی داری در خرده مقیاس های سوم و هشتم در حد  $p \leq 0/05$  وجود دارد.

۵- بین مهارت ارتباطی و کیفیت زندگی آزمودنی ها ارتباط معنی داری وجود ندارد.

به منظور آزمون فرضیه فوق به جهت این که متغیرها از نوع فاصله‌ای-فاصله‌ای می باشند از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱۰: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت ارتباطی و کیفیت زندگی

تعداد	سطح معنی داری	مهارت های ارتباطی	ضریب همبستگی پیرسون
۳۴۲	۰/۰۰۱	۰/۱۸۹	کیفیت زندگی کاری

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مذکور، فرضیه صفر در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد شده و چنین نتیجه گرفته می شود که بین کیفیت زندگی با مهارت ارتباطی آزمودنی ها ارتباط معنی داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

از بین ۲۰۹ نفر نمونه آماری فعال تعداد ۱۵۴ نفر مرد و تعداد ۵۵ نفر زن بودند. که از این تعداد ۱۵۷ نفر متاهل و ۵۲ نفر مجرد بودند. هم چنین از بین ۱۳۳ نفر نمونه آماری غیرفعال تعداد ۱۱۲ نفر مرد و تعداد ۲۱ نفر زن بودند که از این تعداد ۱۰۳ نفر متاهل و ۳۰ نفر مجرد بودند. میزان تحصیلات تعداد ۱۶۴ نفر از آزمودنی های فعال کارشناسی ارشد و تعداد ۴۵ نفر دارای مدرک دکتری بودند و میزان تحصیلات تعداد ۱۰۸ نفر از آزمودنی های غیرفعال کارشناسی ارشد و تعداد ۲۵ نفر دارای مدرک دکتری بود. لازم به توضیح است که در بین نمونه های تحقیق، نمونه ای با مدرک کارشناسی وجود نداشت و نمونه هایی با مرتبه مربی آموزشیار دارای مدارک و نشان های هنری می باشند که معادل با کارشناسی ارشد می باشد.

مجموع آزمودنی های این تحقیق را تعداد ۳۷ نفر مربی آموزشیار فعال و ۲۳ نفر مربی آموزشیار غیرفعال، تعداد ۱۳۱ نفر مربی فعال و ۸۶ نفر مربی غیرفعال،

تعداد ۳۵ نفر استادیار فعال و ۲۱ نفر غیرفعال، تعداد ۶ نفر دانشیار فعال و تعداد ۳ نفر دانشیار غیرفعال تشکیل می دادند.

تعداد ۲۰۹ نفر از نمونه های تحقیق در یک سال گذشته به طور منظم فعالیت حرکتی و ورزشی داشتند و تعداد ۱۳۳ نفر از آنان فعالیت حرکتی و ورزشی قابل قبول نداشتند.

مقایسه مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیر فعال حرکتی نشان داد که مهارت ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری وجود داشت. مقایسه خرده مقیاس های مهارت های ارتباطی آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی نشان داد که بین آزمودنی های فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری وجود داشت.

یکی دیگر از اهداف اختصاصی تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی و هم چنین مقایسه خرده مقیاس های آن ها با استفاده از آزمون t بود که بر اساس داده های به دست آمده، مشخص گردید که بین کیفیت زندگی و خرده مقیاس های آن در بین آزمودنی های فعال و غیرفعال حرکتی در سطح ۵ درصد تفاوت معنی دار نبود. این یافته با نتایج تحقیق خاوری (۱۳۸۶)، که عنوان کرد رضایت شغلی، رضایت از ماهیت کار و رضایت از ارتقاء بین اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال، اختلاف معنی داری وجود ندارد، هم خوانی داشت. یافته با نتایج تحقیقات درخشان مبارکه (۱۳۷۶) که عنوان می کند شرکت در ورزش ورزیدگی و کارایی فکری و جسمی را ارتقاء می بخشد و در عین حال هزینه سنگینی را به سازمان تحمیل نمی نماید، طریبی (۱۳۸۲) که عنوان کرد برنامه های حرکتی و فعالیت های ورزشی که تحت عنوان برنامه ارتقای سلامت در سازمان ها اجرا می شوند موجب بهبود کیفیت زندگی کاری می شوند و سلطانی (۱۳۸۲) که ورزش را عامل موثر و مهمی در فرهنگ سازی به منظور کار تیمی و مشارکت

---

کارکنان در کنار یکدیگر برای رسیدن به اهداف سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کار می‌داند.

همچنین نتایج ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری را نشان داد ( $P \leq 0/05$ ).



**References:**

Alameh, M. (1999). Walton's Quality of Work Life Model Development Based on Islamic Values and Determining its Effect on Reducing Mental Stress. Phd Thesis, Tehran: Tarbiat Modarres University, (In Persian).

Benazadeh, N. (2003). The Effect of Social Relationships and Self-Esteem on Mental Health of the Elderly. Journal of Medicine and Taking, 37, (In Persian).

Derakhshan Mobarek, M. (1996). Investigating the Level of Exercise and Mental Health and Personality Traits of the Middle Managers of the IRGC in Tehran. Master Thesis, Tehran: Shahid Beheshti University, (In Persian).

Doolan, S. L, & Ross, S. (2001). Human Resources and Personnel Management. Translated by: M. A. Toosi & M. Sae. Tehran: Publication Center for Public Administration Education, (In Persian).

Ghasemi, M. (2000). Investigating the Effect of Quality of Life on the Productivity of Human Resources. Master Thesis, Qom: Higher Education Complex, (In Persian).

Ibrahim, Kh. (1999). Comparison of the Validity of Table of Height, Weight and Standard Formulas in the Estimation of the Ideal Body Weight of Athlete and Non-Athlete Women. Harakat Journal, 3, (In Persian).

Ishraqi, H., & Kashf, M. (2007). Comparison of General Health and Social Relations of Active and Passive Active and Passive Motorists of the State and Semi-State of Isfahan. The Sixth International Conference on Physical Education and Sport Sciences, (In Persian).

John Srud, L.K. (2002), Faculty member morale and their intention leave. The Journal of Higher education cloumbus.

Kashef, M. (2006). Comparison of General Health, Social Relationships and Educational-Research Activities of Active and Non-active Faculty Members of Iranian Universities. Phd Thesis, Tehran: Teacher Training University, (In Persian).

Keshtidar, M. (2001). Burnout Analysis and Control Source in the Managers of Schools and Physical Education and Non-Teaching Groups of the Universities of Higher Education. . Phd Thesis, Tehran: University of Tehran, (In Persian).

---

Lawler, Edward, E., and Drexler, John, A, jr, (2001), Dynamics of establishing Coerative quality of worklife projects. Copyright (2001), All rights reserved.

Mostahfaziyan, M. (2007). Comparison of General Health, Quality of Work Life, and Educational Activities-Active and Inactive Students of Islamic Azad University of Four Countries. Phd Thesis, Tehran: Slamic Azad University, (In Persian).

Saatchi, M. (1997). Productivity Psychology. Tehran: Institute of Virayesh Pupliching, (In Persian).

Salmani, D. (2005). Quality of Work Life and Improvement of Organizational Behavior. Tehran: University of Tehran Publication, (In Persian).

Seyyed Javadin, S. R., & Sahdari, K. (2005). Quality of Work Life in Entrepreneurial Organizations Based on Walton's model. Tehran: Authors, (In Persian).

Shafiei, M. (2004). Relations between Industry and University. Tehran: Amir Kabir University of Technology Press, (In Persian).

Shareef, Reginald (1990), QWL programs facilitate change. Personnel Journal, 69: 58-61.

Shumerhor, J. R., Hunt, J., & Osborne, R. (1999). Organizational Behavior Management. Translated by: M. Irannejad, M. A. Sobhan Elahi, & M. A. Babaei, Tehran: Government Research and Training Institute, (In Persian).

Soltani, I. (2003). The Role of Sport in the Development of Human Resources and Promoting the Quality of Industrial Work. The First Sports and Industry Conference, (In Persian).

Tarbi, A. R. (2003). The Role of Sport in Increasing Employee Productivity. Tadbir Magazine, (In Persian).

Varni, J.W., Limbers, C.A, Burwinkle T.M. (2007), Impaired health- related quality of life in children and adolescents with chronic condition. Health and Quality of Life Outcomes, 5: 43.

Weinberg, R.S., and Gould, D, (1995), Foundation of sport exercise psychology. Human kinetics publication, 8.