

فرا تحلیل مطالعات کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی سازمان های آموزش عالی

زهره شکیبایی، دکتری مدیریت آموزش عالی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تنکابن

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۳۰

تاریخ وصول: ۹۳/۱۱/۱۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر فراتحلیل پژوهش های انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در سازمان های آموزش عالی بود. جامعه پژوهش را کلیه پژوهش های انجام شده، تا پایان سال ۱۳۹۲ در زمینه کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در سازمان های آموزش عالی ایران تشکیل دادند. از طریق نمونه گیری هدف مند تعداد ۲۴ پژوهش که دارای ویژگی های مناسب برای ورود به فراتحلیل بودند، انتخاب شدند. ابزار پژوهش، چک لیست گزینش پژوهش ها از نظر فنی و روش شناختی بود. مدل فراتحلیل ترجیحی در این پژوهش رویکرد ترکیب نتایج هانتر و اشمیت بود. ضمناً برای تفسیر نتایج از رویکرد کوهن استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان دادند که اندازه اثر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در سازمان های آموزش عالی معادل ۰/۴۵۶ می باشد که بر مبنای شاخص های تفسیری، بالاتر از متوسط است. همچنین ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در سازمان های آموزش عالی عبارتند از: پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی که تمامی اندازه اثرهای آنها در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند. ابعاد تأمین فرصت رشد، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی تقریباً در سطح متوسط ولی ابعاد پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و قانون گرایی در سازمان تقریباً پایین تر از حد متوسط می باشند.

واژگان کلیدی: فراتحلیل، کیفیت زندگی کاری و اعضای هیات علمی

مقدمه

یکی از مهم ترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیت ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می شود. از آنجا که اعضای هیئت علمی دانشگاهها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا باید دانشگاهها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیت های آموزشی و پژوهشی مجهز کنند. دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرایند توسعه هر ملتی است، نهادی که می تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل نماید. نقش برجسته دانشگاه در دو فعالیت عمده یعنی آموزش و پژوهش نهفته است. آموزش و پژوهش دو ویژگی اساسی است که در ماهیت دانشگاه معنا پیدا می کند و این نکته بدین معناست که تأثیر متقابل دو ویژگی یاد شده ضامن پویایی و حیات دانشگاه است. امروزه در دانشگاه ها نقش اعضای هیئت علمی برجسته است. از آنجا که اعضای هیأت علمی از منابع اساسی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری آنان یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی است. با وجود اهمیت نقش اعضای هیأت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاه ها، در کشور ما پژوهش کافی در مورد آن صورت نگرفته است و سؤال های متعددی مطرح است که نیاز به تحقیق بیشتری دارد (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۳).

اقدامات مربوط به بهسازی کیفیت زندگی کاری شامل تأمین امکانات رفاهی، طرح های تشویقی، امنیت شغلی (غنی سازی و توسعه شغل)، اهمیت دادن به نقش و جایگاه اعضای هیئت علمی در مراکز آموزش عالی و فراهم نمودن زمینه پیشرفت و رشد حرفه ای آنان است که تصور می شود در عملکرد اعضای هیئت علمی موثر باشد (طوسی، ۱۳۸۰: ۵۲). کاسکیو^۱ (۱۹۹۸: ۱۱) معتقد است کیفیت زندگی کاری را می توان از دو منظر نگریست، از یک منظر به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان ها نظیر خط مشی های ارتقاء از درون، رهبری آزادمنش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کار امن و مطلوب اطلاق می شود و از منظر دیگر با نگرش کارکنان در مورد احساس امنیت، توان رشد و توسعه به عنوان یک انسان مساوی فرض می شود.

توماس، کیفیت زندگی کاری را در چهار حیطه زیر خلاصه می کند: ۱. امنیت و ایمنی به صورت امنیت شغلی، ایمنی جسمی و روانی ۲. مساوات و منصفانه بودن حقوق و دستمزد ۳. زمینه پیشرفت و ایجاد فرصت پرورش مهارت و یادگیری های مستمر ۴. آزادی مشارکت داشتن در تصمیم گیری ها (به نقل از میرسپاسی، ۱۳۷۱: ۱۲). شرمهورن (۱۹۸۹: ۱۸) بهتر کردن کیفیت زندگی کاری را در پرداخت منصفانه و کافی برای حسن انجام کار، سلامت و امنیت وضعیت کار، ایجاد فرصت های یادگیری، ایجاد فرصت های رشد و ترقی در مسیر حرفه ای، یکپارچگی اجتماعی در سازمان، حمایت از حقوق فردی و مباحثات به نفس کار در سازمان می داند. روش های لذت بخش کردن کار وجود دارد که منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری می شود: ۱. امکان ارتباط از پایین به بالا را برای کارکنان فراهم سازید ۲. به جای راهنمایی کردن، تسهیل در کار را وظیفه عمده تلقی کنید ۳. تا آنجا که می توانید انعطاف پذیر باشید ۴. سعی کنید بخشی از سازمان

باشید (بتیل و نیواستروم، ۱۳۸۰: ۲۸).

در حال حاضر توفیق سازمان ها به طور مستقیم به استفاده موثر از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۸، ۵۱). از این رو نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت انسان شده، نگرش راهبردی است. به این معنی که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد (لدانس^۱، ۱۹۸۸: ۱۷). مفهوم کیفیت زندگی کاری مربوط به فلسفه ای در سازمان هاست که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان ها، برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارد اعتماد، درگیری و توانایی حل مسأله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد (ورسر^۲، ۱۹۸۲: ۲۲). نظام ارزشی کیفیت زندگی، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معامله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد، به این معنی که بر آورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (شریف، ۱۹۹۰). همچنان که ابراهام مازلو، مدینه فاضله اداره کارکنان را هنگامی میسر می داند که سازمان ها از طریق کارکنان خود شکوفا و خطوط راهنمایی که خود شکوفایی کارکنان را تشویق می کند، اداره شود. امروزه مدیریت کیفیت جامع، توانمندسازی گروههای کاری خودکار و کیفیت زندگی کاری ما را به سمت این نوع آموزش و رهبری سوق می دهد (پاین^۳، ۲۰۰۰: ۸۱).

تلاش برای اندازه گیری کیفیت زندگی از سال ۱۹۴۰ با معرفی شاخص کارنفسکی برای بیماران سرطانی و طبقه بندی عملکرد قلب توسط انجمن قلب نیویورک آغاز شد. با آن که سنجش کیفیت زندگی امتیازهای چندی دارد ولی هنوز بخش کوچکی از پژوهش ها به آن اختصاص یافته است (ریچارد^۴، ۱۹۹۱: ۶۳).

سابقه سنجش عینی کیفیت زندگی افراد سیر تحولی از تلاش برای تدوین دیدگاههای فلسف و نظری تا حرکت به طرف تهیه ابزارهای عینی تر اندازه گیری رفتار افراد و نیز شرایط محیطی که در آن زندگی می کنند می توان برآیند تعامل آنها با یکدیگر را کیفیت زندگی نامید، طی کرده است (بهمنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۲۰).

از منظر حرفه ای تلاش های متعددی برای ارئه تعریف کاربردی از مفهوم کیفیت زندگی انجام شده و تعاریف متعددی نیز ارائه گشته است. برای نمونه تورانس معتقد است که کیفیت زندگی در حال حاضر مفهومی وسیع دارد که تمامی جنبه های زندگی فعلی فرد را در بر می گیرد (تورانس^۵، ۱۹۸۷: ۱۴). این جنبه ها شامل موفقیت فرد در رسیدن به شرایط خاص یا موقعیتی از پیش تعیین شده (مک کان^۶، ۱۹۷۵: ۴۳) و نیز تجربه کنونی احساس سلامتی و رضایتمندی فردی (لهمان، ۱۹۸۳: ۷۴) می شود.

کیفیت زندگی یک مفهوم ذهنی و چند بعدی است که در سال های اخیر مورد توجه محققان و دانشمندان علوم انسانی قرار گرفته است. ایسنک^۷ (۱۹۹۸) معتقد است که این مفهوم دیدگاه فرد را درباره تفاوت درک شده بین آنچه باید باشد و آنچه هست نشان می دهد (ایسنک، ۱۹۹۸: ۳۳). سه بعد مهم این مفهوم شامل نظر فرد درباره سلامت کلی خود، رضایت از ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی، اقتصادی زندگی و نیز زیر مجموعه های این ابعاد است (گیرنت و ریورا^۸، ۱۹۹۸: ۴۱). محققان معتقدند که بررسی کیفیت زندگی و تلاش در راه اعتلای آن نقش به سزایی در سلامت، زندگی فردی و

1. Luthans
4. Richard
7. Eysenck

2. Werther
5. Tourans
8. Grant & Rivera

3. Payne
6. Mckan

اجتماعی افراد دارد (کیتیا^۱، ۱۹۹۸، ۴۵).

در سال های اخیر نظر محققان و روانشناسان به مسأله کیفیت زندگی و اهمیت آن در سلامت روان افراد جلب شده است. مفهوم کیفیت زندگی بعد از جنگ جهانی دوم با تحقیق بر افرادی که دارای بیماری های خاص مثل دیابت و ایدز و ناتوانی های ویژه بودند آغاز گردید (راپکین^۲، ۲۰۰۱: ۵۹؛ هانت و مارشال^۳، ۲۰۰۲: ۴۲). لیکن قابل ذکر است که اختلاف نظر راجع به عوامل تشکیل دهنده زندگی خوب یا بهتر همواره در تحقیقات علوم اجتماعی، علوم سیاسی و علوم پزشکی سابقه طولانی دارد، چرا که تعریف کیفیت زندگی ایده آل بر مجموعه وسیعی از قوانین و رفتارها از جمله شیوه های فرزندپروری والدین، تعلیم و تربیت، اقتصاد، صنعت و سیاست تأثیر به سزایی دارد (البرزی و البرزی، ۱۳۸۵: ۱۷). با مرور بانک های اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی با حجم پژوهش های گزارش شده متعدد و متنوعی در زمینه کیفیت زندگی کاری و بویژه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی مواجه می شویم که خود گویای این اهمیت است. لیکن از آنجا که ذهن انسان توانایی ترکیب و انتظام داده های منتج از مطالعات فراوان را ندارد به ناچار باید از روشی استفاده کرد که با بکارگیری الگوی علمی رایج، پژوهش های ترکیبی که عصاره تحقیقات انجام شده در یک موضوع خاص را به شیوه نظام دار و علمی فراروی پژوهشگران قرار می دهند، امکان پذیر سازد، زیرا اساساً موضوعات اجتماعی از جمله کیفیت زندگی، پیچیده تر از آن است که بتوان در چهارچوب مطالعه واحدی به تبیین آنها پرداخت. افزون بر آن توانایی مهار کنترل محیط پژوهش، نمونه آزمودنی ها و روش های مورد استفاده، ممکن است از پژوهشی به پژوهش دیگر متفاوت باشد (ولف، ۱۹۸۶: ۸۴). در واقع اگر علم را انباشت و پالایش اطلاعات و شناخت دانست (هانت و همکاران، ۱۹۸۲: ۳۴؛ پیلر و لایت، ۱۹۸۰: ۲۱)، آنگاه بسیار مهم خواهد بود که از مدلی معتبر برای مرور، یکپارچه کردن و ترکیب قابل اعتماد و معتبر پژوهش هایی که تا حدی پرسش های مشترک دارند، بهره برداری شود (کوپر، ۱۹۸۲: ۱۲ و جاکسون، ۱۹۸۰: ۱۴).

بدون تردید فراتحلیل معتبرترین روش آماری برای ترکیب نتایج مجموعه ای از پژوهش های مستقل از یکدیگر است (جانسون و دیگران، ۲۰۰۰: ۱۵۴). فراتحلیل می تواند گزارش های گوناگون و متنوع پژوهشی، نوشته های بلا تکلیف و بدون استفاده آرشیو کتابخانه ها، مراکز پژوهشی سازمان ها و دستگاه ها را از سرگردانی نجات دهد. در این امر نیز تردید نیست که ترکیب نتایج و استفاده از پژوهش های انجام شده پیشین برای به دست آوردن یک تصویر کلی و بدون ابهام از یک موضوع پژوهشی، به مراتب مفیدتر و مؤثرتر از تعریف طرح های پژوهشی جدید در آن موضوع است (هومن، ۱۳۸۷: ۱۲۱). فرایند فراتحلیل بیش از یک فن آماری، یک روش شناسی برای بررسی نظام دار مجموعه ای از پژوهش ها، صورت بندی دقیق فرضیه ها، انجام یک جستجوی جامع، ثبت و نگهداری ترکیب های آماری داده ها و اندازه اثرهای به دست آمده از بررسی های متعدد، جستجوی تعدیل کننده ها برای تبیین اثرات مورد نظر و گزارش نتایج است (سهرابی فرد، ۱۳۸۵: ۱۶).

با توجه به مبانی نظری اشاره شده بخصوص در سازمان های آموزش عالی به نظر می رسد که هر چند متغیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد و نظریه پردازان و پژوهشگران زیادی به این موضوع پرداختند، اما مهمترین شاخصی که این پژوهش ها بدست می دهند بیشتر از یک آزمون آماری نیست، در حالی که این آزمون های معنادار بودن هیچ گونه بینشی درباره میزان کیفیت زندگی ارائه نمی کنند. بنابراین اجرای یک

فرا تحلیل می تواند چشم انداز مؤثرتری از کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی عرضه نماید. مقاله حاضر درصدد بررسی این پرسش های اساسی بوده است که:

- میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی چقدر است؟
- ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی کدامند و میزان آنها چقدر است؟

روش شناسی

تحقیق حاضر از نوع فرا تحلیل (هومن، ۱۳۸۷) بوده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پژوهش های انجام شده در ایران در زمینه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی تا پایان سال ۱۳۹۲ تشکیل می دادند که در یکی از پایگاه های اطلاعاتی پژوهشگاه مطالعات تعلیم و تربیت، مرکز اسناد و اطلاعات مدارک ایران، دانشگاه ها، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، بانک اطلاعات نشریات ایران، کتابخانه ملی ایران، پایگاه اطلاع رسانی دبیرخانه شورای انقلاب فرهنگی نمایه شده باشند. در کل تعداد ۴۲ سند پژوهشی درباره کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی به دست آمده است. جهت نمونه گیری از جامعه یاد شده، مبتنی بر روش نمونه گیری غیراحتمالی هدفمند، تعداد ۲۴ سند پژوهشی که حائز شرایط و ملاک های انتخاب برای متغیر مورد نظر بودند، جهت ترکیب نتایج و به دست آوردن نتیجه واحد انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

باتوجه به این که در مطالعات فرا تحلیل، واحد تجزیه و تحلیل، گزارش نهایی پژوهش های انجام شده در زمینه موضوع مورد بررسی می باشد، بنابراین از یک طرح وارده کد گذاری (فرم) برای ارزیابی ویژگی ها و متغیرهای مطالعات استفاده شد. روش اصلی فرا تحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که معمولاً پس تبدیل آماره ها به شاخص ۲ و برآورد اندازه اثر مورد استفاده قرار می گیرد. در این مقاله برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها از شاخص های مرکزی و آزمون همگونی، برای تحلیل استنباطی داده ها از مدل های فرا تحلیل اثرات ثابت و اثرات تصادفی و برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیری کوهن (۱۹۷۷، ۱۹۸۸) و نمودارهای پرشاخه و قیفی استفاده گردید. کلیه این عملیات با استفاده از نرم افزار جامع فرا تحلیل و به روش ترکیب اندازه اثر صورت گرفت.

بحث و یافته ها

در این قسمت مطالعات در دو سطح توصیفی و استنباطی گزارش می شوند. در سطح توصیفی ویژگیهای مطالعات جمع آوری شده با استفاده از جداول فراوانی ارائه می شوند و در سطح استنباطی با استفاده از نرم افزار فرا تحلیل جامع V2 اندازه اثر محاسبه و گزارش شده است.

جدول ۱: فراوانی ابزار مورد استفاده در پژوهش ها

ردیف	ابزار مورد استفاده	فراوانی	درصد
۱	پرسش نامه کیفیت زندگی والتون	۱۱	۴۵/۸۳
۲	پرسش نامه کیفیت زندگی محقق ساخته	۸	۳۳/۳۳
۳	پرسش نامه کیفیت زندگی نورشاهی (۲۰۱۰)	۲	۸/۳۳
۴	پرسشنامه کیفیت زندگی SCL	۱	۴/۱۷
۵	پرسشنامه کیفیت زندگی بیوک و فریمن	۱	۴/۱۷
۶	پرسشنامه کیفیت زندگی کاسیو	۱	۴/۱۷
	جمع	۲۴	۱۰۰

جدول بالا نشان می دهد که بیشترین فراوانی ابزار مورد استفاده در پژوهش ها مربوط به پرسش نامه والتون و پرسش نامه های محقق ساخته می باشد .

جدول ۲: فراوانی و درصد پژوهشهای مورد استفاده بر حسب روش نمونه گیری

ردیف	روش نمونه گیری	فراوانی	درصد
۱	تصادفی طبقه ای	۱۱	۴۵/۸۳
۲	تصادفی ساده	۸	۳۷/۵
۳	تصادفی خوشه ای	۲	۸/۳۳
۴	تصادفی سیستماتیک	۲	۸/۳۳
	جمع	۲۴	۱۰۰

جدول بالا نشان می دهد که، ۳۷/۵ درصد از پژوهش ها از روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۸/۳۳ درصد از تصادفی خوشه ای، و ۸/۳۳ درصد از تصادفی سیستماتیک و ۴۵/۸۳ درصد از پژوهش ها که بیشترین میزان آنهاست از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده نموده اند.

جدول ۳: خلاصه اطلاعات مربوط به پژوهش های بررسی شده

ردیف	پژوهشگر	محل اجراء	سال اجراء	تعداد نمونه
۱	هاشمی مطلق و مظفری	آذربایجان شرقی	۱۳۸۹	۳۴۲
۲	ناظم	ایران	۱۳۸۹	۴۵۶
۳	جانعلی زاده و همکاران	مازندران	۱۳۹۱	۲۵۶
۴	سلیمانی	سمنان	۱۳۹۱	۹۵
۵	رحیمی و همکاران	اصفهان	۱۳۸۵	۲۰۵

فرا تحلیل مطالعات کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی سازمان های آموزش عالی				پاییز ۱۳۹۴
۹۹	۱۳۸۸	اصفهان	شهبازی و همکاران	۶
۲۴۲	۱۳۸۹	گیلان	گودرزوند و حقی	۷
۱۴۴	۱۳۸۶	تهران	میر کمالی و نارنجی ثانی	۸
۶۹۳	۱۳۹۰	ایران	نورشاهی و سمیعی	۹
۴۱۲	۱۳۹۱	مازندران	عسگری و همکاران	۱۰
۲۱۷	۱۳۸۶	ایران	یاوری و همکاران	۱۱
۱۳۲	۱۳۸۳	مرکزی	آیت الهی و رفیعی	۱۲
۱۶۷	۱۳۸۹	آذربایجان شرقی	قلاوندی و همکاران	۱۳
۲۶۷	۱۳۹۰	کرمان	حاتمی و همکاران	۱۴
۱۱۲	۱۳۹۱	اردبیل	حاجلو	۱۵
۱۰۸	۱۳۸۸	تهران	مهدی زاده و ایلکا	۱۶
۱۵۳	۱۳۸۸	تهران	قصری و همکاران	۱۷
۲۰۴	۱۳۸۳	ایران	خوشبختی و همکاران	۱۸
۱۲۰	۱۳۹۰	قزوین	شجاعی و خزایی	۱۹
۵۵	۱۳۹۰	سیستان و بلوچستان	جناآبادی	۲۰
۶۱	۱۳۸۹	قم	دلگشایی و همکاران	۲۱
۴۰۰	۱۳۹۱	تهران	عرب و همکاران	۲۲
۳۲۹	۱۳۹۲	خراسان رضوی	کشاوری و همکاران	۲۳
۳۰۰	۱۳۹۱	ایلام	بختیارپور و دارابی	۲۴

پرسش های پژوهش

- اندازه اثر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی چقدر است؟

- ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی کدامند و اندازه اثر آنها چقدر است؟

جهت بررسی، تجزیه و تحلیل پژوهش های انجام شده، فرضیه ها و سؤال های آنها بررسی شد تا اطلاعات لازم در مورد متغیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی گردآوری شود. به طور کل دو فرضیه و دو سؤال به شرح ذیل مطرح شد که در ۲۴ پژوهش منتخب مورد بررسی قرار گرفت.

تحلیل سؤال اول: آیا مبتنی بر فراتحلیل پژوهش های گزارش شده در زمینه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی می توان اندازه اثر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی را تعیین کرد؟

برای تحلیل آماری این پرسش از روش ترکیب اندازه های اثر استفاده شد. به همین منظور ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص گردید. همه

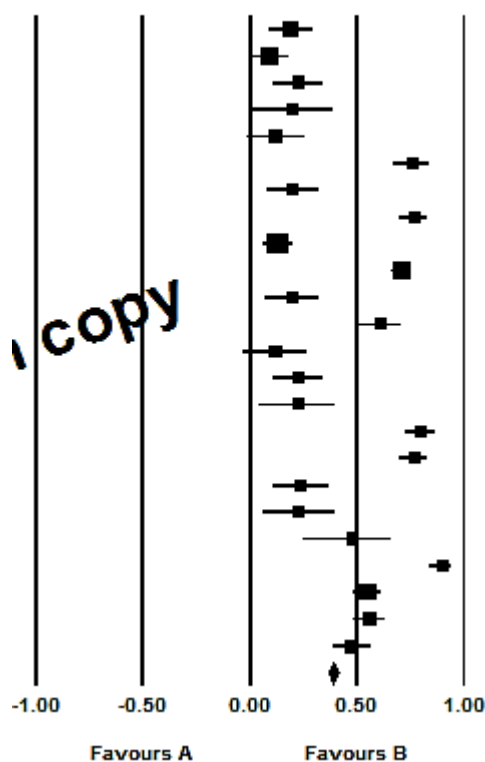
این عملیات با استفاده از نرم افزار فراتحلیل جامع V2 انجام گرفت. جدول ۴-۵ داده های حاصل از فراتحلیل را نمایش می دهد.

جدول ۴: میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی

ردیف	پژوهشگر	اندازه اثر	حد		P	Z
			پایین	بالا		
۱	هاشمی مطلق (۱۳۸۹)	۰/۱۸۹	۰/۰۸۵	۰/۲۸۹	۰/۰۰۰	۳/۵۲۲
۲	ناظم (۱۳۸۹)	۰/۰۹۳	۰/۰۰۱	۰/۱۸۳	۰/۰۴۷	۱/۹۸۵
۳	جانعلی زاده (۱۳۹۱)	۰/۲۲۶	۰/۱۰۶	۰/۳۳۹	۰/۰۰۰	۳/۶۵۸
۴	سلیمانی (۱۳۹۱)	۰/۲۰۰	۰/۰۰۲	۰/۳۸۶	۰/۰۵۲	۱/۹۴۵
۵	رحیمی (۱۳۸۵)	۰/۱۲۰	۰/۰۱۷۴	۰/۲۵۳	۰/۰۸۷	۱/۷۱۴
۶	شهبازی (۱۳۸۸)	۰/۷۶۳	۰/۶۶۶	۰/۸۳۵	۰/۰۰۰	۹/۸۳۱
۷	گودرزوند (۱۳۸۹)	۰/۲۰۳	۰/۰۷۹	۰/۳۲۱	۰/۰۰۱	۳/۱۸۳
۸	میرکمالی (۱۳۸۶)	۰/۷۷۰	۰/۶۹۴	۰/۸۲۹	۰/۰۰۰	۱۲/۱۱۶
۹	نورشاهی (۱۳۹۰)	۰/۱۳۰	۰/۰۵۶	۰/۲۰۳	۰/۰۰۱	۴/۴۳۴
۱۰	عسگری (۱۳۹۱)	۰/۷۱۰	۰/۶۵۹	۰/۷۵۵	۰/۰۰۰	۱۷/۹۴۲
۱۱	یاوری (۱۳۸۶)	۰/۲۰۱	۰/۰۷۰	۰/۳۲۵	۰/۰۰۳	۲/۹۹۵
۱۲	آیت الهی (۱۳۸۳)	۰/۶۱۰	۰/۴۹۰	۰/۷۰۷	۰/۰۰۰	۸/۰۵۲
۱۳	قلانندی (۱۳۸۹)	۰/۱۲۰	۰/۰۳۲	۰/۲۶۷	۰/۱۲۳	۱/۵۴۴
۱۴	حاتمی (۱۳۹۰)	۰/۲۲۷	۰/۱۱۰	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	۳/۷۵۴
۱۵	حاجلو (۱۳۹۱)	۰/۲۲۷	۰/۰۴۳	۰/۳۹۶	۰/۰۱۶	۲/۴۱۲
۱۶	مهدی زاده (۱۳۸۸)	۰/۸۰۳	۰/۷۲۴	۰/۸۶۱	۰/۰۰۰	۱۱/۳۴۳
۱۷	قصری (۱۳۸۸)	۰/۷۷۱	۰/۶۹۸	۰/۸۲۸	۰/۰۰۰	۱۱/۵۲۷
۱۸	خوشبختی (۱۳۸۳)	۰/۲۳۹	۰/۱۰۵	۰/۳۶۴	۰/۰۰۱	۳/۴۵۵
۱۹	شجاعی (۱۳۹۰)	۰/۲۳۲	۰/۰۵۵	۰/۳۹۵	۰/۰۱۱	۲/۵۵۶
۲۰	جناآبادی (۱۳۹۰)	۰/۴۸۰	۰/۲۴۶	۰/۶۶۱	۰/۰۰۰	۳/۷۷۱
۲۱	دلگشایی (۱۳۸۹)	۰/۹۰۱	۰/۸۴۰	۰/۹۴۰	۰/۰۰۰	۱۱/۲۵۲
۲۲	عرب (۱۳۹۱)	۰/۵۵۰	۰/۴۷۸	۰/۶۱۵	۰/۰۰۰	۱۲/۳۲۱
۲۳	کشاوری (۱۳۹۲)	۰/۵۶۰	۰/۴۸۱	۰/۶۳۰	۰/۰۰۰	۱۱/۴۲۶
۲۴	بختیارپور (۱۳۹۱)	۰/۴۸۰	۰/۳۸۸	۰/۵۶۳	۰/۰۰۰	۹/۰۱۳
	اثرات ترکیبی ثابت	۰/۳۸۹	۰/۳۶۶	۰/۴۱۱	۰/۰۰۰	۳۰/۴۵۶
	اثرات ترکیبی تصادفی	۰/۴۵۶	۰/۳۴۱	۰/۵۵۸	۰/۰۰۰	۷/۰۲۰

نتایج جدول بالا نشان می دهد که ۳ مطالعه (۱۳، ۵ و ۴) از ۲۴ مطالعه، دارای سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و در نتیجه غیر معنادار هستند و بقیه با اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. بزرگترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه ۲۱ و کوچکترین آنها در مطالعه ۲ می باشد. همچنین هم اثرات ثابت و هم اثرات تصادفی در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشند. نمودار پرشاخه^{۱۱} که بر مبنای دو شاخص فاصله اعتماد^۲ و نسبت برتری^۳ پژوهش های نمونه طراحی شده است مؤید این مطلب است.

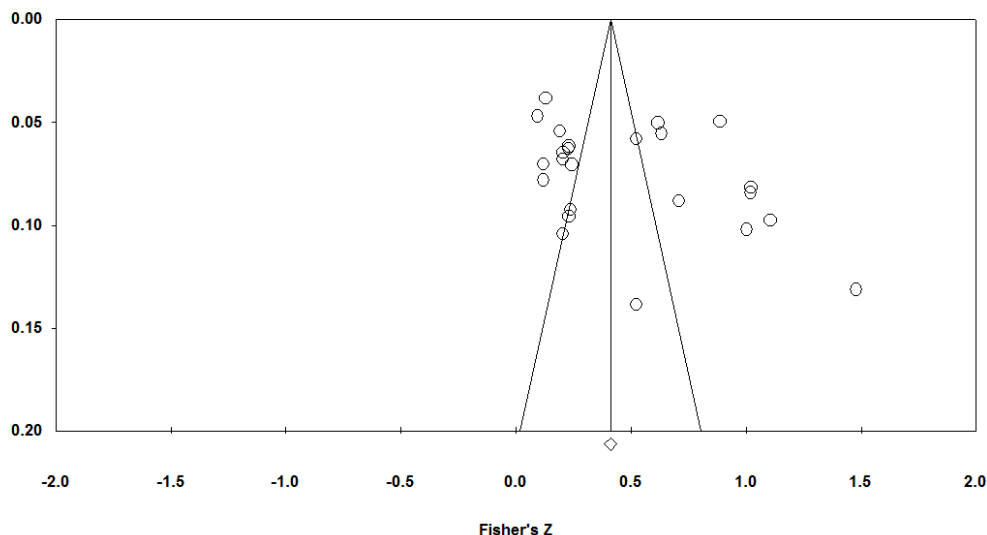
Correlation and 95% CI



نمودار ۱: نمودار پرشاخه مربوط به پژوهش های نمونه

بخشی از هر فرا تحلیل ارزیابی سوگیری انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش های چاپ شده (معنادار) و عدم انتشار پژوهش های چاپ نشده (غیر معنادار) و انواع خطاها می باشد. هر فرا تحلیلی به سبب ملاک های انتخاب و حذف مطالعات، مقداری سوگیری دارد. نمودار کیفی ۲ ابزاری ترسیمی برای بررسی سوگیری انتشار است.

Funnel Plot of Standard Error by Fisher's Z



نمودار ۲: نمودار کیفی مربوط به پژوهش های نمونه

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای کیف جمع می شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین کیف کشیده می شوند، خطای استاندارد آنها بالا می رود و سوگیری انتشار آنها افزایش می یابد لذا با توجه به نمودار ۲-۴ مطالعات مورد استفاده در پژوهش حاضر، در حد متوسط دارای سوگیری انتشار می باشد.

جدول ۵: نتایج فراتحلیل کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی

میزان	تعداد	ترکیب ثابت	اثرات تصادفی	ترکیب اثرات	تئین شده	واریانس	اطمینان ۹۵٪	فاصله	همبستگی (I ²)	آزمون همبستگی	درجه آزادی	معناداری سطح
۰/۳۸۹	۲۴	۰/۴۵۶	۰/۰۲	۰/۳۴۱	۰/۷۵۰	۲۳	۰/۰۰۰					
							۰/۵۵۸					

داده های جدول بالا نشان می دهد که میانگین اندازه اثر کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی (اثرات ترکیب تصادفی) در نمونه مورد پژوهش معادل ۰/۴۵۶ می باشد. چون این اندازه اثر برآورد شده در محدوده اطمینان می باشد، لذا میزان اندازه اثر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی تأیید می شود. البته کوهن مدلی را برای تفسیر اندازه اثر پیشنهاد کرده است (جدول ۵).

جدول ۶: مدل کوهن، نظام تفسیر اندازه اثر ناشی از فرا تحلیل

D	R	اندازه اثر
۰/۲	۰/۱	کم
۰/۵	۰/۳	متوسط
۰/۸	۰/۵	زیاد

تفسیر اندازه اثر بدست آمده در این مطالعه بر اساس جدول کوهن، تقریباً بالاتر از حد متوسط می باشد. بنابراین میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی در سطح متوسط رو به بالا می باشد. تحلیل استنباطی سؤال دوم: ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی کدامند و اندازه اثر آنها چقدر است؟ پس از مطالع پژوهش های مورد مطالعه ابعاد کیفیت زندگی شناسایی شدند به ترکیب اندازه اثر های آنها و تعیین اندازه اثر هر یک از آنها پرداخته شد.

جدول ۷: اندازه اثر ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی

P	Z	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	ابعاد کیفیت زندگی	ردیف
۰/۰۰۰	۲/۸۴۲	۰/۳۹۶	۰/۱۷۶	۰/۲۹۰	پرداخت منصفانه	۱
۰/۰۰۰	۴/۷۰۱	۰/۳۸۹	۰/۱۶۷	۰/۲۸۲	محیط کار ایمن	۲
۰/۰۰۰	۵/۶۶۹	۰/۴۳۹	۰/۲۲۵	۰/۳۳۶	تأمین فرصت رشد	۳
۰/۰۰۰	۴/۷۵۴	۰/۳۹۲	۰/۱۷۱	۰/۲۸۵	قانون گرایی در سازمان	۴
۰/۰۰۰	۵/۰۷۳	۰/۴۰۸	۰/۱۹۰	۰/۳۰۳	وابستگی اجتماعی	۵
۰/۰۰۰	۵/۰۹۱	۰/۴۰۹	۰/۱۹۱	۰/۳۰۴	فضای کلی زندگی	۶
۰/۰۰۰	۵/۱۰۹	۰/۴۱۰	۰/۱۹۲	۰/۳۰۵	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۷
۰/۰۰۰	۵/۱۶۳	۰/۴۱۳	۰/۱۹۵	۰/۳۰۸	توسعه قابلیت های انسانی	۸
۰/۰۰۰	۱۴/۲۸۴	۰/۳۴۰	۰/۲۶۲	۰/۳۰۲	اثرات ترکیبی ثابت	
۰/۰۰۰	۱۴/۲۸۴	۰/۳۴۰	۰/۲۶۲	۰/۳۰۲	اثرات ترکیبی تصادفی	

نتایج جدول بالا نشان می دهد که تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دارای سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بوده و در نتیجه معنادار هستند و با اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. بزرگترین مقدار اندازه اثر مربوط

به بعد تأمین فرصت رشد و کوچکترین آنها بعد محیط کار ایمن می باشد. همچنین هم اثرات ثابت و هم اثرات تصادفی در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشند. تفسیر اندازه اثرهای بدست آمده ابعاد کیفیت زندگی کاری در این مطالعه بر اساس جدول کوهن، بدین صورت است که ابعاد تأمین فرصت رشد، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی تقریباً در حد متوسط می باشند. بنابراین میزان این ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی در سطح متوسط می باشند. ولی ابعاد پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و قانون گرایی در سازمان تقریباً پایین تر از حد متوسط می باشند. بنابراین میزان این ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی در سطح کم می باشند.

نتیجه گیری

این مطالعه با عنایت به پیشینه نظری و سوابق پژوهشی در حوزه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی طراحی شده است. در این تحقیق سعی بر آن بوده است که با استفاده از روش فراتحلیل میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و ابعاد آن را در سازمان های آموزش عالی را مشخص کند. نتایج به دست آمده از فراتحلیل پرسش نخست تحقیق، میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بررسی شد که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی (۰/۴۵۶) مشخص گردید. کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی از مفاهیم مهم و مؤثر در سازمان های آموزش عالی است در چارچوب شرایط کاری، افراد با کیفیت زندگی کاری بالاتر، نسبت به افرادی که کیفیت زندگی کاری پایین تری دارند در انجام وظایف کاری خود کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می دهند و در نتیجه عملکرد آنان در محیط شغلی بهتر است. در فراتحلیلی که موک جلی^۱ (۲۰۰۵) تحت عنوان فراتحلیل کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان، انجام داده، نشان می دهد که بهبود کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی موثر است و این باعث می شود که سازمان ها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند که نتایج پژوهش حاضر را تأیید می کند. این یافته با اکثر پژوهش های انجام شده (در جانی نیه، ۱۹۹۱)، (لائو، ۲۰۰۰)، (کراد و مگل، ۲۰۰۰)، (رابرت، ۲۰۰۲)، (روس و همکاران، ۲۰۰۶)، (لاولز و همکاران، ۲۰۰۷)، (کنگلین، ۲۰۰۸) و (لویر و همکاران، ۲۰۰۹) همسو است. اندازه اثر محاسبه شده در سؤالیك طبق جدول کوهن (۱۹۹۷) در حد بالای متوسط ارزیابی می شود در نتیجه حضور این متغیر در جامعه مورد پژوهش در سطح نسبتاً بالا قرار دارد. در نتیجه می توان تعمیم نتایج به جامعه مورد پژوهش را با اطمینان بالا انجام داد. در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت که هر چه میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی برود آنها از عملکرد شغلی بالایی برخوردار می شوند. شرایط و موقعیت هایی وجود دارد که عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی به طور مستقیم از کیفیت زندگی آنها سرچشمه می گیرد. مشکلات آنها در مهارتهای کاری اغلب به طور مستقیم با کیفیت زندگی آنها رابطه دارد.

در سؤال دوم تحقیق که ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی را بررسی می کند نشان می دهد که با توجه به اندازه اثرهای محاسبه شده، وجود این ابعاد تأیید می شود. این یافته با یافته های روس و همکاران (۲۰۰۶)، کراد و مگل (۲۰۰۰)، لاولز و همکاران (۲۰۰۷) و رابرت (۲۰۰۲) همخوانی دارد.

¹Mokgele

در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت که در استفاده از ابعاد برای شناسایی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی تفاوت های موجود است. با این وجود ابعادی که به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی تعیین شده بودند، عبارت بودند از: پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی. این یافته با یافته های والتون (۱۹۷۹)، ناظم (۱۳۸۹)، هاشمی نژاد و همکاران (۱۳۸۸)، جانعلی زاده و همکاران (۱۳۹۲) و سلیمانی (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

مطابق مطالب بیان شده به طور کل می توان چنین نتیجه گیری کرد: با توجه به میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی توصیه می گردد برنامه ریزان آموزشی در امر افزایش سطح این متغیر اهتمام لازم را مطابق این مورد به کار گیرند. زیرا اعضای هیئت علمی به عنوان اصلی ترین منابع سازمان های آموزش های نیاز به رشد و افزایش سطح کیفیت زندگی کاری دارند تا بتوانند هر چه بهتر به توسعه علمی سازمان های آموزش عالی و جامعه بپردازند.

منابع

فارسی

- آیت الهی، س م و رفیعی، م. (۱۳۸۳). بررسی کیفیت زندگی پرسنل دانشگاه آزاد اسلامی اراک. فصلنامه اصول بهداشت روانی. ۶(۲۱ و ۲۲)، ۷۰-۶۳.
- بختیارپور، س و دارابی، ف. (۱۳۸۸). مقایسه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی ایلام. فصلنامه علوم رفتاری، ۳(۲)، ۳۶-۱۹.
- البرزی، ش، البرزی، م. (۱۳۸۵). بررسی رابطه خومختاری و کیفیت زندگی در دانشجویان استعدادهای درخشان دانشگاههای شیراز. فصلنامه روانشناسی. ۳(۱۰)، ۳۴-۱۴.
- بهمنی، ب، تمدنی، م و عسگری، م. (۱۳۸۵). بررسی کیفیت زندگی و رابطه آن با نگرش دینی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب. فصلنامه طب و ترکیه. ۴(۵۳)، ۷۵-۴۶.
- بیتل، ل. آ. و ج. دنیواستروم. (۱۳۸۰). آنچه یک سرپرست باید بداند. تهران: انتشارات دانشکار.
- جانعلی زاده چوب دستی، ح، فرزانه، س ا و غلامی، ع ا. (۱۳۹۲). همبستگی کیفیت زندگی و بهره وری علمی اعضای هدئت علمی. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان. ۴(۱۲)، ۵۶-۳۱.
- جناآبادی، ح. (۱۳۹۲). رابطه کیفیت زندگی کاری در کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روان پزشکی بهاران زاهدان. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. سال هفدهم، شماره ۱، صص ۴۱-۲۴.
- 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. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲(۳)، ۴۰-۲۵.
- حاجلو، ن. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۳(۳)، ۱۸۴-۱۶۹.
- خوشبختی، ج، احسانی، م، اسدی، ح و کاظم نژاد، ا. (۱۳۸۴). رابطه سبک های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور. مجله حرکت، ۲۴، ۵۳-۳۶.
- دلگشایی، ب، ریاحی، ل و متقی، م. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری در بیمارستان های آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کاشان و رابطه آن بامدیریت دانایی از دیدگاه مدیران ارشد و میانی بیمارستان ها. فصلنامه بیمارستان. ۹(۲ و ۱)، ۱۴۴-۱۲۵.
- رحیمی، ح، رجایی پور، س و سلیمی، ق. (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی اصفهان. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی. ۱۲، ۵۴-۴۱.

- سلیمانی، ن. (۱۳۹۲). ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در آینه پژوهش. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۴(۳)، ۱۹۲-۱۷۱.
- سهرابی فرد، ن. (۱۳۸۵). مروری بر مبانی فراتحلیل. فصلنامه روانشناسان ایرانی. ۳(۱۰)، ۲۴-۱۷.
- شجاعی، پ و خزایی، ف. (۱۳۹۱). رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. ۱۶(۴)، ۶۴-۴۶.
- شهبازی، ب، واعظی، م و نبی پور، ه. (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی. ۱(۳)، ۸۴-۶۹.
- طوسی، م.ع. (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عرب، م، شعبانی نژاد، ح، رشیدیان، آ، رحیمی، ع و پورکتابی، ک. (۱۳۹۱). بررسی کیفیت زندگی کاری پزشکان متخصص بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه بیمارستان. ۱۱(۴)، ۱۵۱-۱۳۶.
- عسگری، م ه، توکلیان، ف و طالقانی، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه ها. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۵۰، ۷۴-۵۴.
- قصری، م، عبدالعلی پور، ق و قبادی، ع. (۱۳۸۹). نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۳(۲)، ۱۲۴-۱۰۲.
- قلاوندی، ح، رجایی پور، س، مولوی، ح و شریف، س. م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاهها. فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز. ۵(۱۹)، ۱۱۱-۹۵.
- کشاورز، م، خادمی، ح، شماعیان رضوی، ن و عباسپور، ص. (۱۳۹۲). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. دوره اول، ۳، ۸۲-۶۱.
- گودرزوند چگینی، م و حقی، م. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری و ویژگی های فردی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های گیلان و آزاد اسلامی واحد رشت. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران. ۳(۲)، ۱۸۵-۱۶۲.
- مهدی زاده، ا، علی و ایلکا، ح.ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون. فصلنامه مدیریت. ۷(۲۰)، ۱۴۲-۱۲۶.
- میرسپاسی، ن. (۱۳۷۱). تأثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری. مجله اقتصاد و مدیریت. ۱۵، ۸۵-۵۶.

- میرکمالی، س م و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۴۸، ۱۲۵-۱۰۱.
- ناظم، ف. (۱۳۹۲). رابطه بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی. فصلنامه پژوهش های مدیریت در ایران. ۱۷، (۲)، ۹۲-۷۸.
- نورشاهی، ن و سمیعی، ح. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۵۹، ۹۱-۱۱۴.
- هاشمی مطلق، ش و مظفری، س ا. (۱۳۸۹). مقایسه مهارت های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه فراسوی مدیریت. ۳ (۱۲)، ۳۲-۷.
- هرسی، پ و بلانچارد، ک. (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۷). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی. تهران: انتشارات سمت.
- یاوری، ی، امیرتاش، ع م و تندنویس، ف. (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی. نشریه علوم حرکتی و ورزش. ۷ (۱۲)، جلد اول، ۹۹-۱۰۹.

انگلیسی

- Cascio, F. Wayne. (1998). **Managing Human Resources: Fifth Edition**, McGraw-hill.
- Cohen, J. (1977). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, Revised ed.**, New York: Academic Press.
- Conklin, M. H., (2008). **An Examination of Pharmacy Faculty Quality of Work Life: Work Satisfaction, Turnover Intentions, and Self- efficacy**, M>S> Dissertation, Duquesne University.
- Cynthia RK, (1998). **Overview of quality of life and controversial issues, in: Cynthia RK, Hinds S. quality of life form nursing and patient perspectives**. Canada: Jones and Bartlett: p. 23-30.
- Eysenck, M. (1998). **Psychology an integral approach**, New York: Addison Wesley Longman Inc: p. 420.
- Hunt, N. & Marshall, K. (2002), **Exceptional children and youth**, Houghton Mifflin Company. Boston New York. 3rd Edition.
- Hunter, J., Schmidt, & G. Jackson, (1982). **Meta-Analysis: Cumulating Research Findings Across studies**, Beverly Hills CA: Sage.
- Konrad, A. M. and Mengel, R, (2000). The Impact of Work Life Program on Firm Productivity, *Strategic Management Journal*, 21(12), 12-25.

- Lau, R.S. M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An ad Hoc Investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model, *International Journal of Service Industry Management*, 11(5). 422-437.
- Lawler, J., Chan Huang, T. and Yilei, C., (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention, *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735-750.
- Loir, David & et al. (2009), Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 14.
- Luthans, Fred. (1988), *Organizational Behavior*, 8thed McGraw – Hill international editions.
- Mokgele, F. (2005). The Quality of work Life South African Worker, *International Journal of the Humanities*, v 2.
- Payne, Roy L, (2000), Eupschian management and millennium, *Journal of managerial Psychology*, Vol 15(3), pp: 219-226
- Rapkin, B. D. (2001). **Whose life is it anyway? The measurement and the meaning of health related quality of life.** A publication of community research initiative on AIDS, 9(5).
- Richard, A. (1991). **The quality of life research, and care.** *Annals of Internal Medicine*, 114, 695-696.
- Robert, R. (2002). **An Analysis of The Relationship Between Quality of Work Life and Motivation for Correctional Service Officers in the Montreal area**, Ph.D. Dissertation, Mcgrill University (Canada).
- Rose, R. C. Beh, L, S, Uli, J. and Idris, K. (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimension, *Journal of Social Sciences* 2, 61-67.
- Schermenhorn, J.R, John, R. (1989). **Management for Productivity**, John Wiley and sons: Inc.
- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilitae Change, *Personnel Journal*, 69, 58-61.
- Walton, R, E. (1979), Quality of Work Life: What is it? *Sloan Management Review Journal*, 11-21.
- Werther, W. B. (1982), **Out of the Productivity Box**, *Business Horizons*, Sep. Oct.
- Wolf, F. (1986), **Meta-Analysis: Quantitative Methods for Research synthesis.** Beverly Hills,CA: sag