

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)
رشته مدیریت آموزشی
گرایش علوم تربیتی

موضوع

رابطه بین کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی در بین
کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون

استاد راهنما
دکتر عباداله احمدی

نگارش
پیمان پوررستم

زمستان ۱۳۹۳



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

نشر اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، مادنشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های

غیر علمی می آلائند.

۲- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۳- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به بکاران علمی ودانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۴- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۵- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۸- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه بکاران پژوهش.

۹- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.



تعهدنامه اصالت رساله یا پایان نامه

اینجانب پیمان پوررستم دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته در رشته مدیریت آموزشی گرایش علوم تربیتی که در تاریخ: ۱۳۹۳/۰۹/۳۰ از پایان نامه خود تحت عنوان:

"رابطه بین کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون"

با کسب نمره و درجه دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام. مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزشی عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشیم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: پیمان پوررستم

تاریخ و امضاء



بسمه تعالی

صورت جلسه دفاع

با تأییدات خداوند متعال جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی گرایش علوم تربیتی تحت عنوان:
**"رابطه بین کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان
دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون"**

با حضور استاد راهنما و هیأت داوران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در تاریخ ۱۳۹۳/۰۹/۳۰
تشکیل گردید. در این جلسه پایان نامه با موفقیت مورد دفاع قرار گرفت.

نامبرده نمره به حروف با امتیاز دریافت نمود.

استاد راهنما: دکتر عباداله احمدی

هیأت داوران: دکتر احمدرضا اوجی نژاد داور داخلی
دکتر سیروس سروقد داور خارجی

مدیر گروه یا رئیس تحصیلات تکمیلی واحد: دکتر عباس قلتاش

معاون پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت :

تقدیم به:

ماحصل آموخته هایم را تقدیم می کنم به آنان که مهر آسمانی شان آرام بخش آلام زمینی ام است:

به خدایی

که آفرید جهان را، انسان را، عقل را، علم را، معرفت را، عشق را و به کسانی که عشقشان راد و وجودم دمید.

به پدرم

که مهرش بنایی شد برای تلاش پر شورم در کسب دانش و او که سالهای رشد مرا سرشار از حکمت کرد.

به روح پاک مادر عزیزم

که مهرش در دلم گرامی و مقدس است، او که سرچشمه کنجگلوئی سالهای کودکی ام بود و سجده ی ایشان گل محبت راد و وجودم پروراند و دلمان گهربارش بخت های مهربانی را به من آموخت.

و، همسر فداکارم

همسفر مهربان زندگیم، که با هم آغاز کردیم، در کنار هم آموختیم و به امید هم به آینده چشم می دوزیم. و همواره در طول تحصیل محمل زحمت بود و تکیه گاه من در مواجهه با مشکلات، و وجودش مایه دلگرمی من...

و در دانه های زندگی ام محمد مهدی و امیررضا

پاسگزاری:

پاس خدایی را که اول است بی آن که پیش از او اولی بوده باشد و آخر است بی آنکه پس از او آخری باشد. شکر و پاس خدایی که بزرگترین امید و یاور در محطه محطه ی زندگی است. خدایی که ناامید نیستیم از رحمت او و هر چه داریم از لطف و مهربانی اوست. به امید آنکه تو تقسیم دهنده تا جز خدمت به خلق او نکوشم.

از استاد ارجمندی محترم جناب آقای دکتر عباده احمدی که در تمام طول این مدت با صحنه صدر پذیرا و رهگشای مشکلات من بوده اند و لطفشان همیشه شامل حال من شده است کمال قدردانی و تشکر را دارم. همچنین لازم است از جناب آقای دکتر احمد رضا اوجی نژاد و جناب آقای دکتر سیروس سروقد که قضاوت پایان نامه اینجانب را قبول زحمت نموده اند، نیز کمال تشکر قدردانی را داشته باشم.

در پایان از کلیه بھکاران، دوستان و آشنایان که در انجام این پایان نامه مرایاری نمودند، کمال تشکر را دارم.

فهرست مطالب:

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۱ | چکیده |
| ۲ | فصل اول: کلیات پژوهش |
| ۳ | مقدمه |
| ۴ | بیان مسأله |
| ۷ | اهمیت و ضرورت پژوهش |
| ۷ | اهداف پژوهش |
| ۸ | فرضیه های پژوهش |
| ۹ | تعریف نظری و عملیاتی واژه ها و اصطلاحات |
| ۹ | الف) تعریف نظری واژه ها و اصطلاحات |
| ۱۰ | ب) تعریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات |
| ۱۳ | فصل دوم: پیشینه ی پژوهش |
| ۱۴ | مقدمه |
| ۱۴ | بخش اول: کیفیت زندگی کاری |
| ۱۴ | تاریخچه کیفیت زندگی کاری |
| ۱۵ | دیدگاه های مختلف در مورد مفهوم کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی |
| ۱۸ | تعاریف و نظریات کیفیت زندگی کاری از دید نظریه پردازان مدیریت |
| ۱۸ | نظریه کاست درباره (Q.W.L) |
| ۱۹ | نظریه هارولد کونتز درباره QWL |
| ۱۹ | نظریه میتزبرگ درباره QWL |
| ۲۰ | نظریه استیفن رایبیز در مورد QWL |
| ۲۱ | نظریه والتون |
| ۲۲ | نظریه میلز |
| ۲۳ | نظریه لوین درباره QWL |

| | |
|----|--|
| ۲۳ | نظریه ورتنر |
| ۲۴ | نظریه دسلر |
| ۲۴ | ویژگیهای کیفیت زندگی کاری |
| ۲۵ | اهمیت کیفیت زندگی کاری |
| ۲۵ | برنامه های کیفیت زندگی کاری |
| ۲۵ | ارزیابی برنامه های کیفیت زندگی کاری |
| ۲۶ | نقش ساختار سازمانی در کیفیت زندگی کاری |
| ۲۶ | بخش دوم : رضایت شغلی |
| ۲۶ | تعریف رضایت شغلی |
| ۲۸ | روند شکل گیری نظریه های رضایت شغلی |
| ۲۸ | نظریه های رضایت شغلی |
| ۳۲ | عوامل سازنده رضایت شغلی |
| ۳۶ | عوامل مربوط به رضایت شغلی |
| ۵۳ | بخش سوم : تحقیقات انجام شده |
| ۵۳ | الف-تحقیقات داخلی |
| ۵۵ | ب- تحقیقات خارجی |
| ۵۸ | خلاصه و نتیجه گیری |
| ۵۹ | فصل سوم: روش تحقیق |
| ۶۰ | مقدمه |
| ۶۰ | روش پژوهش |
| ۶۰ | جامعه آماری |
| ۶۱ | نمونه و روش نمونه گیری |
| ۶۱ | ابزارهای پژوهش |
| ۶۱ | (۱) پرسشنامه شاخص توصیف شغل |
| ۶۲ | (۲) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری |
| ۶۳ | (۳) پرسشنامه پیشرفت شغلی |

| | |
|----|---|
| ۶۴ | روش جمع آوری اطلاعات |
| ۶۴ | روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها |
| ۶۴ | ملاحظات اخلاقی |
| ۶۵ | فصل چهارم: یافته های توصیفی و سپس یافته های استنباطی |
| ۶۶ | یافته های پژوهش |
| ۶۶ | الف: یافته های توصیفی |
| ۶۷ | ب - یافته های استنباطی |
| ۷۸ | فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری |
| ۷۹ | مقدمه |
| ۷۹ | نتایج پژوهش به همراه بحث در یافته ها |
| ۸۵ | محدودیت های پژوهش |
| ۸۵ | پیشنهادات پژوهشی |
| ۸۵ | پیشنهادات کاربردی: |
| ۸۶ | منابع و مأخذ: |
| ۸۶ | منابع فارسی |
| ۹۰ | منابع انگلیسی |

فهرست جداول:

| عنوان | صفحه |
|---|------|
| جدول ۱-۲: خواسته های افراد مختلف از شغل خویش..... | ۳۴ |
| جدول ۲-۲: خواسته های افراد مختلف از شغل خویش..... | ۳۵ |
| جدول (۳-۱): فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش..... | ۶۱ |
| جدول ۱-۴- میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه..... | ۶۶ |
| جدول ۲-۴- همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی..... | ۶۷ |
| جدول ۳-۴- همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی..... | ۶۷ |
| جدول ۴-۴- همبستگی بین پیشرفت شغلی و ابعاد رضایت شغلی..... | ۶۸ |
| جدول ۵-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت شغلی بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری..... | ۶۹ |
| جدول ۷-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از ماهیت کار بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری..... | ۷۰ |
| جدول ۸-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از سرپرست بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری..... | ۷۲ |
| جدول ۹-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از همکار بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری..... | ۷۳ |
| جدول ۱۱-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت شغلی..... | ۷۵ |
| جدول ۱۲-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از ماهیت کار بر اساس پیشرفت شغلی..... | ۷۵ |
| جدول ۱۳-۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از حقوق و دستمزد بر اساس پیشرفت شغلی..... | ۷۵ |
| جدول ۴-۱۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از سرپرست بر اساس پیشرفت شغلی..... | ۷۶ |

جدول ۴-۱۵- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از همکار

بر اساس پیشرفت شغلی..... ۷۶

جدول ۴-۱۶- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی رضایت از ترفیع

بر اساس پیشرفت شغلی..... ۷۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون به مرحله اجرا در آمد. در راستای این هدف از جامعه آماری (کلید کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون) که ۱۷۰ نفر بودند، ۱۲۵ نفر از کارکنان که بصورت تصادفی ساده از روی فهرست اسامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون انتخاب شدند، به پرسشنامه های پژوهش پاسخ دادند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد و پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، پرسشنامه پیشرفت شغلی و پرسشنامه رضایت شغلی (شاخص توصیف شغل) می باشد. روایی و پایایی این سه پرسشنامه در مطالعات متعددی بررسی و تأیید شده است. ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه پیشرفت شغلی در این پژوهش به ترتیب ۰/۸۴۸، ۰/۸۸۴ و ۰/۸۵۰ بدست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه ها می باشد. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه ها نیز توسط استاد راهنما بررسی و تأیید شده است. داده های حاصل از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصله حاکی از آن است که کیفیت زندگی کاری کلی و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت معنادار می باشد. و فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه فناوری اطلاعات، تکنولوژی ارتباطات و پیشرفت های حیرت انگیز آن که زیربنای آگاهی است در تمام جنبه های زندگی بشر نقش مهمی دارد. عصر جدید که همان عصر اطلاعات و ارتباطات و در نهایت عصر فرا صنعتی است با سرعت زیادی به پیش می تازد اما انسان هنوز درگیر و در جستجوی معنایی است که بتواند زندگی او را معنادار کند اما به نظر می رسد انسان و جامعه بشری تا رسیدن به یقینی در این مورد کامیاب نشده است. همچنان که مطالعه تاریخ زندگی بشر نشان می دهد مشکلاتی مانند برتری طلبی، استثمار و ظلم و ستم و بی عدالتی دامنگیر جامعه بشری بوده و اگرچه در پاره ای موارد عدالت نسبی در بعضی از جوامع برقرار گردیده و بشر به صورت محدود به آرامش نسبی رسیده و عدالت نسبی در پاره ای موارد به دست آورده که از آن جمله می توان به ایجاد دموکراسی و حکومت مردم بر مردم از طریق تعیین شاخص های مانند جوامع مدنی، آزادی بیان، حق رای، تفکیک قوای حاکم بر جامعه اشاره کرد (پاشاکی، ۱۳۸۲).

شاخص توسعه انسانی و انسان محوری از زبان ها شنیده می شود که معیار سنجش پیشرفت و توسعه است. در واقع توان توسعه، سرانه سطح رفاه، سواد، مردم سالاری و غیره در ارزیابی توسعه یک کشور و مجموعه ای از این شاخص ها مطرح می شود که در نهایت منجر به مقایسه مناسب تر و واقعی تر با یکدیگر می شود. یعنی می توان این ملاک ها را به عنوان پیشرفت جامعه بشری در نظر گرفت و دریافت که جوامعی که این شاخص ها در آنها پایین می باشد مشکلات فراوانی تا رسیدن به توسعه پایدار دارند (پاشاکی، ۱۳۸۲).

حال این انسان با ابعاد جهانی، چگونه می تواند برای خود تصمیم بگیرد، در حالی که در جستجوی معنای زندگی خویش سرگردان مانده است؟ انسان برای خود شکوفایی خود باید دارای اعتماد به نفس باشد. این اعتماد به نفس لازمه اعتماد به سازمان است که خود شکوفایی اجتماعی را به ارمغان می آورد. از این رو، کیفیت زندگی کاری^۱ (Q.W.L)، رضایت شغلی و پیشرفت شغلی در حرکت جامعه انسانی مسئله ای مهم است. در این راستا می توان گفت که سازمان ها به عنوان متعلقات مادی و معنوی

^۱ - Quality of Work L (Q.W.L.)

کارکنان و مدیران و صاحبان آنها هستند. مالکیت مادی از آن جهت که محل امرار معاش و سود آوری می باشند و مالکیت معنوی به دلیل احساس تعلق و نقش در ایجاد تغییر و پیشرفت. با به کار گیری علم، دانش، عقل سلیم، تجربه و هنر و تبدیل معرفت سطحی به معرفت علمی، انسان می تواند کیفیت زندگی خود، سازمان و جامعه را بهبود بخشیده و شاهد توسعه انسانی و در نهایت توسعه پایدار باشد (پاشاکی، ۱۳۸۲).

به همین دلیل می توان گفت، یکی از مهمترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو در صورتی که دارای کیفیت زندگی کاری مطلوب و رضایت شغلی و پیشرفت شغلی مناسبی باشند، افرادی با احساسند که انگیزش کافی دارند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می برند. داشتن روحیه و رضامندی شغلی در رسیدن به بهره وری بالای سازمان ها مهم است، همچنین رضایت و پیشرفت شغلی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان است (پاشاکی، ۱۳۸۲). در این فصل ضمن بیان مساله، ضرورت و اهمیت پژوهش، اهداف، فرضیه ها، تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم رضایت شغلی، پیشرفت شغلی، کیفیت زندگی کاری و نیز ابعاد آن بیان شده است.

بیان مسأله

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. یعنی رضایت شغلی، عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می گردد و بنابراین می توان گفت هر کار فرما به نوعی به دنبال افزایش رضایت شغلی در کارکنان خود است. محققان رضایت شغلی را از دیدگاههای گوناگون تعریف و توصیف کرده اند. اگر مشاور شغلی و حرفه ای بتواند به مراجعه کننده کمک کند تا شغلی را برگزیند که متناسب با تواناییهای وی باشد تا حدودی به هدف مشاوره شغلی و حرفه ای نایل آمده است. گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. به عبارت دیگر این عده رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاههای روانی و خصوصیات فردی توصیف می نمایند (تدبیری، ۱۳۷۵) اما می توان گفت رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساسها به کار خود می نگرند. هنگامی که کارکنان به سازمانی جذب می شوند، مجموعه ای از خواستها، نیازها، آرزوها و تجربیات گذشته را با خود به سازمان می آورند که بر روی هم انتظارات شغلی را تشکیل می دهند. از این منظر رضایت شغلی در واقع ناشی از هماهنگی این خواسته ها و نیازها با دستاوردهای مادی و غیرمادی است که از کار در سازمان نصیب آنها می شود. ماهیت محیط

پیرامون کار بر احساسات انسان در کار اثر می‌گذارد و چون یک شغل بخش عمده‌ای از زندگی است بنابراین رضایت شغلی بر رضایت کلی انسان از زندگی نیز تأثیر دارد (دیویس و نیواستروم^۱، ۱۳۷۳).

از طرف دیگر 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، در تصمیم‌هایی که به ویژه بر شغلشان و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه، مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار کاهش می‌یابد. در این تعریف کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است (دولان، شولر^۲، ۱۳۸۰).

رابینز (۱۳۷۴) نیز کیفیت زندگی کاری را اینگونه تعریف می‌کند: فرایندی که در روند اجرای آن کارکنان و اعضای سازمان می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های مربوط به طراحی مشاغلی که تشکیل‌دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است مشارکت فعال داشته باشند (رابینز، ۱۳۷۴). همچنین کیفیت زندگی کاری را می‌توان میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی که در سازمان کسب کرده‌اند تعریف نمود (مورهد و گریفین^۳، ۱۳۷۴).

بنابراین در یک تعریف کلی می‌توان 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 (سلمانی، ۱۳۸۴). با وجود تفاوت در برداشت‌ها، تحقیقات نشان می‌دهد که برخی از شاخص‌ها در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می‌توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد که دانشمندان متعددی آن را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) معرفی کرده‌اند (سلمانی، ۱۳۸۴). والتون^۴ در الگوی خود برای کیفیت زندگی کاری ۸ شاخص (مؤلفه) در نظر گرفته‌است. این مؤلفه‌ها به شرح ذیل می‌باشند:

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی.
- ۲- محیط‌های کاری ایمن و بهداشتی.
- ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم.
- ۴- قانون‌گرایی در سازمان.
- ۵- وابستگی اجتماعی در زندگی کاری.
- ۶- فضای کلی زندگی.
- ۷- وحدت و انسجام اجتماعی.
- ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی (والتون، ۱۹۷۳).

^۱ - David & NewStrom

^۲ - Doolan & Sholer

^۳ - Mourhed & Griffin

^۴ - Valton

به دلیل تنوع و گستردگی حوزه های پوشش داده شده در کیفیت زندگی کاری است نیز که گفته می شود انسانهای مختلف می توانند برداشتها و نگرشهای متفاوتی از کار و شغل خود و همچنین از کار در فضای کلی سازمان داشته باشند. یکی از نگرشهای شغلی و حرفه ای که بنظر می رسد با کیفیت زندگی کاری ارتباطی تنگاتنگ داشته باشد رضایت شغلی است. حقیقت این است که بسیاری از افراد در محل کار خود خوشحال تر از خانه هستند، زیرا با داشتن شغلی مطلوب و سرپرستی شایسته در جهت ارزش بخشیدن به زندگی گام برمی دارند. ثبات موقعیت کاری حتی اگر گاه به گاه از شغلان شکایت داشته باشیم برای اکثر ما مطلوب است (بیتل و نیوستروم¹، ۱۳۸۰).

پیشرفت و ارتقاء، حرکت عمودی شاغل و در سلسله مراتب سازمانی است و همواره با تغییر شغل و رتبه شغلی شاغل همراه می باشد. ترفیع حرکت شاغل به صورت عمودی در یک شغل می باشد. ترفیع کاملاً شاغل محور بوده و به تغییر رتبه فردی کارکنان اطلاق میگردد. در ارتقاء هدف، حرکت در طول مسیر شغلی در سلسله مراتب سازمانی است و در ترفیع هدف، حرکت در سطوح تخصصی یک شغل می باشد. در ارتقاء همواره رتبه شغلی جدید بیشتر از رتبه شغلی قبلی می باشد.

بنابراین با توجه به مبانی نظری مربوط به مفاهیم کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و پیشرفت شغلی، می توان انتظار داشت که بین این سه رابطه وجود داشته باشد. زیرا که اگر کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی را به معنای فرآیند موثر بر تصمیم گیری های مربوط به شغل و محیط کار بدانیم که در نتیجه آن مشارکت و خشنودی کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و فشار ناشی از کار را بر کارکنان کاهش دهد در اینصورت هم رضایت شغلی را افزایش داده و هم نارضایتی را کاهش می دهد. همچنین اگر بر اساس نظر مورهد و گریفین کیفیت زندگی کاری را میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی که در سازمان کسب کرده اند بدانیم باز هم بعلت تاثیری که ارضای نیازها در رضایت از کار دارند، خشنودی روانی حاصل از آن باعث رضایت شغلی کارکنان خواهد شد (دولان، شولر، ۱۳۸۰).

لذا هر کدام از تعاریف کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی را که مورد بررسی قرار دهیم نتایج حاصل از آن به نحوی به رضایت شغلی مربوط می شود به همین دلایل می توانیم بگوئیم مبانی نظری این سه مفهوم حاکی از ارتباط بین آن سه می باشد. بنابراین آنچه گفته شد، مساله اصلی در پژوهش حاضر این است که آیا بین ابعاد کیفیت زندگی کاری (شامل پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی) و پیشرفت شغلی با

¹ - Bitel & NewStrom

رضایت شغلی رابطه وجود دارد یا خیر؟ در عین حال مسئله دیگر پژوهش حاضر این است که کدامیک از ابعاد کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان می باشند؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه روند جدیدی در سازمانها آغاز شده است و کار در سازمانها معنای جدیدی پیدا کرده است. این امر می تواند ناشی از استاندارد شدن زندگی، افزایش اطلاعات و آگاهیهای نیروی انسانی و ایجاد تغییرات در علاقه مندیهای کارکنان باشد. بنظر می رسد که کارکنان در پی فرصت هایی برای نشان دادن توانایی های خود در هنگام انجام وظایف و تامین رضایت خاطر از کارشان می باشند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه های خود را داشته باشند و در تصمیم گیری ها بیشتر دخالت کنند، واکنش های مطلوب و مناسب از خود نشان خواهند داد. کارکنان دانشگاه آزاد واحد کازرون نیز از این قاعده مستثنی نیستند. لذا این تحقیق می تواند از چند جهت در واحد مزبور دارای اهمیت باشد. در درجه اول اطلاعات حاصل از این پژوهش از اینکه کدامیک از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی کارکنان در سطح جزئی دارای رابطه هستند، اطلاعات لازم را در اختیار نظام مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون قرار می دهد. این اطلاعات در درجه بعد می تواند به نظام مدیریت دانشگاه کمک نماید تا در تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های لازم برای افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان خود که به تبع باعث افزایش عملکرد آنها و کل سازمان می شود، به مهمترین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی مرتبط با رضایت شغلی توجه لازم و کافی را بنمایند. و بالاخره اینکه وقتی نظام مدیریتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون بتواند در برنامه ریزی های خود بر مهمترین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و نیز پیشرفت شغلی متمرکز شود تا از آن طریق رضایت شغلی کارکنان را بالا ببرد، به طور طبیعی در چرخه ارتباطی، رضایت مراجعان و دانشجویان به کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. این افزایش رضایت در مراجعان و دانشجویان به کارکنان از میزان تنش های ارتباطی خواهد کاست و کارکنان را برای عملکرد مطلوب تر در راستای اهداف دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون ترغیب خواهد نمود.

اهداف پژوهش

هدف اول: تعیین رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل: (پرداخت منصفانه و کافی، وجود ایمنی و بهداشت در محیط کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی) و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد کازرون.

این هدف به اهداف جزئی زیر تقسیم شده است .

- ۱-۱) تعیین رابطه بین پرداخت منصفانه و کافی با رضایت شغلی
- ۲-۱) تعیین رابطه بین وجود ایمنی و بهداشت مداوم با رضایت شغلی.
- ۳-۱) تعیین رابطه بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در سازمان با رضایت شغلی.
- ۴-۱) تعیین رابطه بین قانون گرایی در سازمان با رضایت شغلی.
- ۵-۱) تعیین رابطه بین وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با رضایت شغلی .
- ۶-۱) تعیین رابطه بین فضای کلی زندگی با رضایت شغلی.
- ۷-۱) تعیین رابطه بین وحدت و انسجام اجتماعی با رضایت شغلی .
- ۸-۱) تعیین رابطه بین توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی.

هدف دوم: تعیین رابطه چندگانه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی ، وجود ایمنی و بهداشت در محیط کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسان) با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.

فرضیه های پژوهش

- فرضیه اول : بین کیفیت زندگی کاری و پیشرفت شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد .
- فرضیه ۱-۱): بین پرداخت منصفانه و کافی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون رابطه وجود دارد .
- فرضیه ۱-۲): بین وجود ایمنی و بهداشت در محیط کار با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون رابطه وجود دارد .
- فرضیه ۱-۳): بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱-۴): بین قانون گرایی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون رابطه وجود دارد .
- فرضیه ۱-۵): بین وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱-۶): بین فضای کلی زندگی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون رابطه وجود دارد .