Iran Occupational Health

Original Article
http://ioh.iums.ac.ir

Iran Occupational Health. 2020 (1 Jul);17:17.

Designing and development model for improving the quality of work life of faculty members

Nasrolah Ghashghaeizadeh, (*Corresponding author) Assistant Professor, Department of Educational Administration, Behbahan Branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran. ghashghaeizadeh@yahoo.com

Abstract

Background and aims: One of the most important indicators of work life is the quality of work life that indicates to what extent individuals are able to meet their important personal needs (such as the need for independence) while working in an organization. This concept has been of interest to researchers and human scientists in recent years. Quality of work life includes opportunities to solve problems that are mutually beneficial to the employee and the organization and are based on collaboration in management, which can be improved to gradually change the pattern of interaction between people in the organization. Also, proper employee management can be used as a competitive advantage. In addition to affecting many job attitudes, such as job satisfaction, organizational commitment, and job attachment, work life quality affects individuals' personal, family, and social lives. Accordingly, the present study aims to design and development model for improving the quality of work life of faculty members. The definitions of quality of work life emphasize health promotion, well-being, job security, job satisfaction, competence enhancement, and work-life balance. Studies on the quality of work life indicate the importance of this concept by managers, and advocates of quality of work life are looking for new systems to help employees balance their work life and personal lives.

Methods: The present study is descriptive in nature, applied in terms of its objective, and cross-sectional in terms of time. The statistical population of the study includes all full-time faculty members of Islamic Azad University of Behbahan and Khatam Al-Anbia University of Behbahan (N = 195), who were active in the second semester of the academic year of 2018-2019. Sample size is calculated by Cochran formula (n = 129), selected by simple random sampling. A researcher-made questionnaire is used for data collection. In this regard, factors affecting the quality of work life of faculty members are specified through a comprehensive study of articles on the quality of work life as well as the opinion of experts in the field of quality of life and used as the basis of the conceptual model. Considering the literature and the views of experts on factors affecting the promotion of quality of work life, a comprehensive understanding of the factors affecting the quality of work life of professors is obtained. In the first step, 143 components are identified. After sorting these factors in terms of thematic similarity, more comprehensive components are selected and minor components are removed. In the next step, the questionnaire is given to 5 academic experts and management experts. After receiving comments, some questions are corrected, merged, or removed. Finally, 57 influential components are identified and categorized into four categories of individual, organizational, managerial, and occupational factors. In the qualitative section, 5 experts are interviewed to ensure face validity. In this regard, the level of difficulty, appropriateness, and relevance of the items to the main purpose and transparency of the meanings of the components are assessed. To determine the face validity coefficient, a 5-point Likert scale is used for each of the 57 items of the tool and the questionnaire is distributed among 15 professors. The item impact factor is calculated, which indicate that all questions are scored above 1.5. In the quantitative section of the content validity, the index of content validity is used. Three criteria of "relevance, clarity and simplicity" in a five-point Likert scale are assessed by experts. All items scored above 0.80. The reliability of the questionnaire is calculated by Cronbach's alpha test. The total reliability coefficient of the questionnaire is 0.72. It is 0.73 for personal factors, 0.71 for organizational factors, 0.75 for management factors, and 0.76 for occupational factors.

Results: The most important factors affecting the quality of work life of the professors are occupational factors, organizational factors, management factors and individual factors. According to participants, occupational factors affecting the quality of work life of faculty members are workplace mental health (ranked 1), occupational income (ranked 2), occupational security (ranked 3), workplace health and safety (ranked 4), proportion of teaching courses with expertise (ranked 5), required facilities and equipment (ranked 6), professional growth (ranked 7), job independence (ranked 8), teaching (workload) (ranked 9), lack of ambiguity in doing tasks (ranked 10), base (job position) (ranked 11), importance and meaning of work (ranked 12), role clarity

Keywords

Quality of Work Life,
Individual factors,
organizational factors,
Managerial factors,
Occupational factors

Received: 25/09/2018
Published: 01/07/2020

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

(ranked 13), attention to research and innovation (ranked 14), increasing job capabilities and abilities (ranked 15), sharing experiences among colleagues (ranked 16), and job diversity (ranked 17). Organizational factors affecting the quality of work life of faculty members are organizational justice (ranked 1), fair payment and benefits system (ranked 2), on time promotion (ranked 3), intra-organizational communication (ranked 4), clarity of organizational laws and regulations (ranked 5), university development and growth (ranked 6), organizational discipline (ranked 7), interaction and collaboration of professors together (ranked 8), performance evaluation system (ranked 9), payment and benefit stability (ranked 10), organizational trust (ranked 11), organizational facilities (ranked 12), organizational image (ranked 13), flexible organizational structure (ranked 14), and innovative organizational environment (ranked 15). Management factors affecting the quality of work life of faculty members include fair interaction with professors (ranked 1), respect for expertise and professional attitude towards professors (ranked 2), appropriate feedback to professors (ranked 3), peer support of professors (ranked 4) , continuous relationship of managers with professors (ranked 5), integrity of managers' behavior with professors (ranked 6), delegation of authority to professors (ranked 7), staff participation in decision making (ranked 8), attention to problems and timely resolution (ranked 9), transparent expectation of professors (ranked 10), using professors' viewpoints in developing organizational goals and policies (ranked 11), supportive supervision (ranked 12), applying system management (ranked 13), and flexibility in decision making (ranked 14). Individual factors affecting the quality of work life include job motivation (ranked 1), adjustment ability (ranked 2), expertise and experience (ranked 3), communication skills (ranked 4), hope and optimism (ranked 5), patience (ranked 6), positive attitude to job (ranked 7), decision making power (ranked 8), self-awareness (ranked 9), self-control (ranked 10), and personal creativity (ranked 11).

Conclusion: Designing a model for enhancing the quality of work life of faculty members, and examining and prioritizing the effective individual, organizational, managerial, and occupational factors can guide authorities to improve the quality of work life and organizational health. According to the results, it can be said that the quality of work life of faculty members is one of the most important and effective concepts in higher education organizations and has an interactive nature in the organization, so that organizational policies can positively or negatively affect the quality of work life. According to the participants, job motivation is the first and foremost individual factor affecting the quality of work life of faculty members. Motivation plays a pivotal role in the field of management, both practically and theoretically. Organizational researchers consider it as a cornerstone in developing useful theories about effective management activities, such as the quality of work life. In line with the results, university officials are suggested to develop variables related to professors' job motivation, such as respect, participation in decision making, attention to needs, and trust. Organizational justice is ranked first among organizational factors influencing the quality of professors' work life. In fact, when employees feel that they are working in an organization that does not respect the principles of justice; they are exposed to perceptual and emotional pressures. Therefore, university officials are suggested to consider promoting fair behaviors as a management strategy and more or less promote fair behaviors in the university. Identifying factors that reduce perceptions of organizational justice behaviors among faculty members is one of the main tasks of university managers. In addition, it is suggested to increase the quality of work life by taking into account the sensitivity and complexity of the work and the level of expertise of faculty members, assigning responsibilities based on the level of capability of individuals, and reduce workforce stress by dividing the desired workload, and provide opportunities for growth by evaluating staff performance in terms of expertise, experience, and education. Respondents consider fair interaction to be the first management factors that influence the quality of work life of faculty members. Fair behavior is something that employees are sensitive to and expect its realization when they invest their capabilities in the organization. Therefore, fair dealing with faculty members plays an essential role in promoting and providing mental health and their perception of quality of work life. Also, given that workplace mental health is ranked first in occupational factors and that advocates for quality of work life are looking for new systems to help employees balance their work and personal lives, academic managers need to help their faculty members achieve a quality work life by creating a relaxed and stress-free environment for faculty members. Obviously, promoting the quality of work life of professors requires understanding its concept, functions and benefits by senior management of the university, considering all factors affecting it, and the desire to improve the quality of work life in order to enjoy its valuable benefits for the university.

Conflicts of interest: None
Funding: Islamic Azad University, Behbahan Branch

How to cite this article:

Ghashghaeizadeh N. Designing and development model for improving the quality of work life of faculty members. Iran Occupational Health. 2020 (1 Jul);17:17.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

سلامت کار ایران
دوره ۱۷ – ۱۷/۱۳۹۹
مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

طراحی و تدوین مدل ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی

نصراله قشقایی زاده: *(*نویسنده مسئول)* استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران. ghashghaeizadeh@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌ها برای حل مشکلاتی است که منافعی را به طور دو طرفه برای کارمند و سازمان به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت می‌باشد، هدف پژوهش حاضر طراحی و تدوین مدل ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه خاتم النبیاء بهبهان (N=۱۹۵) بود. در این مطالعه ۱۲۹ نفر عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه خاتم النبیاء بهبهان به عنوان نمونه از طریق فرمول کوکران و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، در این راستا با مطالعه جامع پژوهش‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری و همچنین نظرخواهی از خبرگان، در گام اول، ۱۴۳ مولفه شناسایی شد که پس از دسته‌بندی براساس تشابه موضوعی، مولفه‌های جامع تر انتخاب و مولفه‌های جزئی حذف شدند. در نهایت ۵۷ مولفه تاثیر گذار تعیین و در قالب چهار دسته عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و شغلی دسته‌بندی شدند. در بخش کیفی جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه، با ۵ نفر از متخصصان مصاحبه انجام گرفت و سطح دشواری، وجود تناسب و ارتباط مطلوب گویه‌ها با هدف اصلی و وجود شفافیت در معانی مولفه‌ها بررسی شد. برای تعیین ضریب تاثیر روایی صوری پرسشنامه، ضریب تاثیر آیتم محاسبه شد. نتایج حاکی از آن بود که به تمامی سوالات نمره بالای ۱/۵ داشتند. در بخش کمی تعیین روایی محتوایی، همه سوالات دارای نمره بالاتر از ۰/۸۰ بودند. پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۲ بدست آمد. داده‌ها از طریق آزمون فریدمن و خی دو به کمک نرم افزار SPSS-22 تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که از بین عوامل فردی، انگیزه شغلی ($p\leq$ ۰/۰۰۱)؛ از بین عوامل سازمانی، عدالت سازمانی ($p\leq$ ۰/۰۰۱)؛ از بین عوامل مدیریتی، تعامل سازنده و منصفانه ($p\leq$ ۰/۰۰۱)؛ و از بین عوامل شغلی، بهداشت روانی محیط کار ($p\leq$ ۰/۰۰۱) در رتبه اول عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی قرار داشتند.

نتیجه‌گیری: طراحی مدل ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، بررسی و اولویت بندی عوامل موثر فردی، سازمانی، مدیریتی و شغلی بر آن می‌تواند راهنمای راه مسئولان جهت بهبود کیفیت زندگی کاری باشد. با توجه به نتایج حاصله می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی از مفاهیم مهم و مؤثر در سازمان‌های آموزش عالی است و دارای ماهیت تعاملی در سازمان می‌باشد، به‌طوری‌که خط مشی‌های سازمانی می‌توانند کیفیت زندگی کاری را به گونه‌ای مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دارند. بدیهی است ارتقاء کیفیت زندگی کاری اساتید مستلزم درک مفهوم، کارکردها و مزایای آن توسط مدیریت ارشد دانشگاه، توجه به تمام عوامل موثر بر آن و تمایل به بهبود کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

تعارض منافع: *گزارش نشده است.*
منبع حمایت کننده: *دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان*

کلیدواژه‌ها
کیفیت زندگی کاری،
عومل فردی،
عوامل سازمانی،
عوامل مدیریتی،
عوامل شغلی

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۰۳
تاریخ چاپ: ۹۹/۰۴/۱۱

شیوه استناد به این مقاله:
Ghashghaeizadeh N. Designing and development model for improving the quality of work life of faculty members. Iran Occupational Health. 2020 (1 Jul);17:17.

***انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است**

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

مقدمه

یکی از شاخص‌های مهم زندگی شغلی، کیفیت 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 (۱). این مفهوم در سال‌های اخیر مورد توجه محققان و دانشمندان علوم انسانی قرار گرفته است (۲).

کیفیت زندگی کاری شامل فرصت ها برای حل مشکلاتی است که منافعی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت می‌باشد (۳)، که با بهبود آن می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت صحیح کارکنان به عنوان مزیت رقابتی بهره گرفت (۴). دانشگاه‌ها بدون برخورداری از اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش و انگیزه کافی، غیر ممکن است بتواند آموزش و پژوهش موثر را ارائه نماید. بنابراین هرچه کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه تقویت شود، کارکردهای دانشگاه توسعه می یابد و برعکس، با پایین آمدن زندگی آنها دانشگاه در معرض افول قرار می‌گیرد. لذا توجه به کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه باید در زمره بالاترین اهداف دانشگاه قرار گیرد.

کیفیت زندگی کاری علاوه بر اینکه بسیاری از نگرش‌های شغلی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی را تحت تاثیر قرار می دهند، زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۵). بیشتر تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، افزایش شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی تأکید دارد (۶). مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری گویای اهمیت این مفهوم از طرف مدیران می باشد و طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست وجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (۷).

رایج‌ترین ابعاد مطرح شده از ابعاد کیفیت زندگی کاری مربوط به والتون می‌باشد؛ وی ابعاد کیفیت زندگی کاری را به صورت زیر معرفی نمودند: ۱- پرداخت منصفانه و کافی، ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی، ۳- امکان گسترش و استفاده از ظرفیّت های انسان، ۴- تأمین فرصت رشد و امنیّت مداوم، ۵- ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری، ۶- اعتقاد به لزوم حاکمیّت قانون، ۷- نقش متعادل کار، ۸- کار معتبر و سودمند اجتماعی (۸). به زعم پیدایی کیفیت زندگی کاری برنامه جامعی است که نیازهای گوناگون مد نظر قرار می دهد و محدود به تغییر محتوای کار، یکنواخت کردن قوانین و استانداردهای کار، بهبود سازمانی و غنی سازی شغل نیست. بلکه ضمن توجه به کلیه عوامل مذکور، به انسانی کردن کار و محیط کار به منظور ایجاد علاقه و انگیزه در کارکنان از طریق پاسخگویی به نیازهای آنان، زمینه‌های پیشرفت و بهبود شایستگی های آنان، احترام به شخصیت آنان، جلب مشارکت و همکاری و توجه به عوامل فیزیکی و روانی محیط کار نیز می‌پردازد (۹).

اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و یکی از عناصر نظام آموزشی نقش بسیار مهمی در نظام آموزش عالی ایفا می‌نمایند و درک دانشگاهیان از کیفیت زندگی کاریشان و ادراک مدیریت از آن بر بهره وری و بازدهی آنها تأثیر مستقیم دارد (۱۰). برنامه کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد (۲). کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی زمینه ساز آموزش و پژوهش بهتر و یا با کیفیت تر در دانشگاه‌ها خواهد شد و این امر خود موجب پرورش دانشجویانی موفق، اجرای پژوهش هایی اثربخش و کاربردی و ارائهٔ خدمات تخصص مشاوره ای می شود که به بخش اعظم رسالت سازمانی مراکز آموزش عالی جامهٔ عمل می‌پوشاند (۱۱). نورشاهی و صمیمی عوامل زیر را در کیفیت زندگی کاری موثر می‌دانند که منحصر به زندگی اعضای هیأت علمی نمی باشد: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانشگاه و رابطه هیأت علمی با دانشگاه، عوامل انگیزشی مانند نوع و ماهیت کار، علاقه به کار و عوامل محیطی و همچنین عوامل فردی نظیر سن، جنسیت، سابقه، نوع دانشگاه، رشته تحصیلی و محل تحصیل (۱۲). شکیبایی ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان‌های آموزش عالی را شامل پرداخت

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

منصفانه، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی معرفی نمودند (۱۳). اشرفی و همکاران در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل روانشناختی و عوامل فرهنگی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر معناداری دارد (۱۴).

سراجی و درگاهی برای بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران ۱۴ عامل کلیدی پرداخت منصفانه، امنیت شغلی، سیستم‌های پاداش، آموزش و توسعه، فرصت های پیشرفت، مشارکت در تصمیم گیری، علاقه مندی و رضایتمندی از کار، اعتماد به مدیریت ارشد، توجه به تلاش کارکنان، استانداردهای ایمنی و سلامت در کار، توازن بین زمان کار و اوقات فراغت با خانواده و آشنایان، حجم کار، میزان استرس، رعایت بهداشت و ایمنی کار در نظر گرفتند (۱۵).

نورشاهی و فراستخواه سازنده ها و مولفه های کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را ارتباطات و تعاملات علمی و حرفه‌ای (اجتماع علمی و ارتباط با دانشجویان)، اخلاق حرفه‌ای، آزادی علمی و امنیت شغلی، رضایت شغلی، توازن فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی، توسعه، رشد و بالندگی و خودنوسازی، استرس شغلی، مسیر یا کار راهه حرفه‌ای بیان نموده و عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را مدیریت، ساختار، فرهنگ سازمانی، عوامل اقتصادی، عوامل فضای سیاسی و تکنولوژی اطلاعات عنوان نمودند (۱۰).

از دیگر موضوع‌های محوری مرتبط با کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها از جمله مراکز آموزش عالی، حفظ و توسعهٔ رفتارها عادلانه مدیران و رهبران، و احساس عدالت در کارکنان است. در فرایند شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، توجه به رابطهٔ ادراک از عدالت با هر یک از رفتارها کارکنان اهمیت دارد. احساس نابرابری موجب تنش و تعارض می شود و بر میزان کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها تاثیر می‌گذارد (۱۶). نتایج تحقیقات میدانی محققانی مانند امینی بیدختی مرادی (۱۷) و مرتضوی و نیک کار (۱۸) حاکی از وجود رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری جامعه مورد مطالعه آنها داشت. گرینبرگ دریافت که احساس نابرابری بر سطح روحیه، عملکرد و ابعاد کیفیت زندگی کاری تاثیر کاهنده دارد (۱۹)، رابینسون به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی یک پیش بینی کننده مهم و کلیدی برای رضایت شغلی، تعهد سازمان، انگیزش، عملکرد و ابعاد کیفیت زندگی کاری می‌باشد (۲۰). لامبرت به این نتیجه رسید که ادارک غیر منصفانه بودن تعاملات، پرداخت‌ها و رویه‌ها می‌تواند باعث پیامدهای منفی رفتاری مانند کیفیت زندگی کاری شود (۲۱). مافینی و دلودلو به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و چهار عامل انگیزش بیرونی پاداش، کار تیمی، کیفیت زندگی کاری و حمایت وجود داشت (۲۲). تحقیق گرمی نژاد و همکاران به این نتیجه رسیده بودند بین تاب آوری و کیفیت زندگی حرفه ای رابطه وجود دارد (۲۳). نتایج تحقیق مخلوق و همکاران دریافتند که بین سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد (۲۴). ابراهیمی، آیباغی اصفهانی و شیخ به این نتیجه رسیدند که بین اعتیاد به کار بر کیفیت زندگی کاری تاثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین بهداشت شغلی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر مثبت دارد (۲۵). توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان و تلاش در جهت ایجاد بسترهای مناسب در راستای تقویت ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری می‌تواند نقش موثری در بهره‌وری سازمان داشته و شرایط لازم برای پیشبرد اهداف عملکردی آن را فراهم سازد (۲۶). 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 فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مجهز کنند. بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری می‌تواند چشم انداز مؤثرتری از محیط کاری اعضای هیئت علمی در سازمان های آموزش عالی عرضه نماید.

همانگونه که در بالا آمد عوامل متعددی می‌توانند با کاهش یا افزایش میزان کیفیت زندگی کاری افراد ارتباط داشته باشند و آن را دچار نوسان کنند، بر این اساس تحقیق حاضر در پی دستیابی به طراحی و تدوین مدلی برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری اساتید دانشگاه می باشد. ارائه چنین مدلی باعث شناسایی مولفه‌های موثر بر کیفیت زندگی کاری توسط اعضای

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

هیأت علمی می‌گردد، همچنین می تواند به عنوان یک نظام نامه، راهنمای تصمیمات مسئولین دانشگاه گردد.

روش بررسی

تحقیق حاضراز نظر ماهیت توصیفی و از نظر هدف کاربردی و از نظر بعد زمانی مقطعی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان و دانشگاه خاتم الانبیاء شهر بهبهان (N=۱۹۵) که در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ فعالیت آموزشی داشتند، بود. حجم نمونه از طریق روش کوکران محاسبه (N=۱۲۹) و نمونه مورد نیاز از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از ۱۲۹ پرسشنامه توزیع شده در بین آزمون شوندگان، ۱۲۱ پرسشنامه عودت داده شد، که از این تعداد ۵۷ نفر زن و ۶۴ نفر مرد بودند. ۶۰ درصد آزمودنی‌ها عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان و ۴۰ درصد آنها عضو هیأت علمی دانشگاه خاتم النبیاء بهبهان بودند. ۵۳ نفر از آزمودنی‌ها دارای مدرک دکترای تخصصی، ۴۸ نفر دانشجوی دکترا و ۲۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. رتبه علمی ۷۲ نفر از پاسخ دهندگان مربی، ۴۵ نفر استادیار و ۴ نفر دانشیار بود.

جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. در این راستا با مطالعه جامع پژوهش های مرتبط با کیفیت زندگی کاری و همچنین نظرخواهی از خبرگان و استادان صاحب نظر در زمینه کیفیت زندگی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی مشخص و مبنای مدل مفهومی قرار کرفت. مدل های متعددی در زمینه کیفیت زندگی کاری ارائه شده است که هر کدام ابعادی را مطرح نموده‌اند، در این بین مدل والتون بیشتر از سایر مدل‌ها مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، والتون هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، امکان گسترش و استفاده از ظرفیّت‌ها، تأمین فرصت رشد و امنیّت مداوم، ائتلاف اجتماعی در سازمان، قانون گرایی در سازمان، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی و فضای کلی زندگی را برای کیفیت زندگی کاری مطرح کردند (۸).

با توجه به ادبیات مطروحه و نظرات صاحبنظران در زمینه عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری، شناخت جامعی از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اساتید حاصل شد. در گام اول، ۱۴۳ مولفه (مانند عدالت سازمانی، نوع و ماهیت کار، سیاست های پرداخت حقوق، روابط اداری، امنیت شغلی و...) شناسایی شد که پس از دسته بندی براساس تشابه موضوعی، مولفه های جامع تر انتخاب و مولفه‌های جزئی حذف شدند. در گام بعد پرسشنامه در اختیار ۵ نفر از صاحبنظران دانشگاهی و متخصصین حوزه مدیریت قرار گرفت و پس از دریافت نظرات برخی از سوالات اصلاح، ادغام و حذف شدند. در نهایت ۵۷ مولفه تاثیر گذار تعیین و در قالب چهار دسته عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و شغلی دسته‌بندی شدند.

در بخش کیفی جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه، با ۵ نفر از متخصصان مصاحبه انجام گرفت و سطح دشواری، وجود تناسب و ارتباط مطلوب گویه‌ها با هدف اصلی و وجود شفافیت در معانی مولفه ها بررسی شد. برای تعیین ضریب تاثیر روایی صوری، برای هر کدام از ۵۷ آیتم ابزار، طیف لیکرتی ۵ درجه ای در نظر گرفته شد و در اختیار ۱۵ نفر از اساتید قرار گرفت و ضریب تاثیر آیتم محاسبه شد، که نتایج حاکی از آن بود که به تمامی سوالات نمره بالای ۱/۵ داشتند. در بخش کمی تعیین روایی محتوایی، از شاخص تعیین روایی محتوایی استفاده شد و سه معیار "مربوط بودن، واضح بودن و ساده بودن" در یک طیف لیکرت پنج درجه ای توسط متخصصان، کلیه سوالات پرسشنامه بررسی شدند، همه سوالات دارای نمره بالاتر از ۰/۸۰ بودند.

پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۲ پایایی عوامل فردی ۰/۷۳، عوامل سازمانی، ۰/۷۱، عوامل مدیریتی، ۰/۷۵ و عوامل شغلی ۰/۷۶ بدست آمد. برای معتبرسازی پرسشنامه معیار ورود داشتن حداقل یک مقاله با موضوع کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در مجلات با رتبه علمی و پژوهشی بود و معیار ورود برای اجرای نهایی پرسشنامه عضویت به صورت هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان و دانشگاه خاتم النبیاء بهبهان بود که در نیمسال دوم سال ۹۷-۱۳۹۶ فعالیت آموزشی داشتند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری میانگین و انحراف معیار جهت توصیف داده‌ها و برای

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان در ۴ سطح عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و اجتماعی از آزمون فریدمن و خی دو استفاده شد.. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این مطالعه از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها

هدف تحقیق حاضر شناسایی و رتبه بندی عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و شغلی موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی از دیدگاه اساتید بود.

همانگونه که در جدول پایین مشاهد می‌گردد براساس اظهارات آزمون شوندگان عوامل فردی موثر بر کیفیت زندگی کاری به ترتیب شامل انگیزه شغلی (رتبه ۱)، توان سازگاری (رتبه ۲)، تخصص و تجربه (رتبه ۳)، مهارت‌های ارتباطی (رتبه ۴)، امید و خوش بینی (رتبه ۵)، شکیبایی (رتبه ۶)، نگرش مثبت به شغل (رتبه ۷)، قدرت تصمیم گیری (رتبه ۸)، خودآگاهی (رتبه ۹)، خودکنترلی (رتبه ۱۰) و خلاقیت فردی (رتبه ۱۱) می‌باشد، که آزمون فریدمن حاکی از متفاوت بودن تاثیر این عوامل در سطح معنی داری کمتر ($p\leq ۰/۰۰۱$) می‌باشد.

همانگونه که در جدول شماره ۲ مشاهد می‌گردد براساس اظهارات آزمون شوندگان عوامل موثر بر کیفیت زندگی کار اعضای هیأت علمی به ترتیب شامل عدالت

جدول ۱- رتبه بندی میزان اهمیت عوامل فردی موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی

عوامل فردی	میانگین رتبه	رتبه	df	کای دو	sig
انگیزه شغلی	۸/۵۱	۱			
تخصص و تجربه	۷/۲۵	۳			
نگرش شغلی مثبت	۵/۲۶	۷			
شکیبایی	۶/۰۱	۶			
امید و خوش بینی	۶/۰۵	۵	۱۰	۲۸۴/۶۸۳	۰/۰۰۱
خودکنترلی	۴/۴۰	۱۰			
خودآگاهی	۴/۶۰	۹			
قدرت تصمیم گیری	۴/۹۹	۸			
توان سازگاری	۷/۴۰	۲			
مهارت های ارتباطی	۷/۰۱	۴			
خلاقیت فردی	۴/۵۱	۱۱			

جدول ۲- رتبه بندی میزان اهمیت عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی

عوامل سازمانی	میانگین رتبه	رتبه	df	کای دو	sig
تعامل و همکاری اساتید با همدیگر	۸/۲۶	۸			
نظام ارزشیابی براساس عملکرد	۸/۱۷	۹			
نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا	۹/۶۰	۲			
ثبات در پرداخت حقوق و مزایا	۸/۰۰	۱۰			
ارتباط درون سازمانی	۸/۹۲	۴			
عدالت سازمانی	۹/۶۶	۱			
اعتماد سازمانی	۷/۷۰	۱۱			
وجهه سازمان	۶/۵۴	۱۳	۱۴	۱۹۰/۷۳۸	۰/۰۰۱
ساختار سازمانی منعطف	۵/۸۳	۱۴			
جوّ سازمانی نوآورانه	۵/۴۱	۱۵			
وضوح قوانین و مقررات سازمانی	۸/۸۵	۵			
توسعه و رشد دانشگاه	۸/۸۱	۶			
ارتقا اساتید در موعد مقرر	۹/۱۰	۳			
انضباط سازمانی	۸/۴۴	۷			
امکانات و تجهیزات سازمانی	۶/۷۱	۱۲			

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

جدول ۳- رتبه بندی میزان اهمیت عوامل مدیریتی موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی

عوامل مدیریتی	میانگین رتبه	رتبه	df	کای دو	sig
صداقت در رفتار مدیران با اساتید	۸/۲۳	۶			
بکارگیری مدیریت سیستمی	۵/۵۹	۱۳			
مشارکت کارکنان در تصمیم گیری	۷/۲۹	۸			
انعطاف پذیری در تصمیم گیری	۵/۴۴	۱۴			
توجه به مشکلات و حل به موقع آنها	۷/۰۰	۹			
تفویض اختیار به اساتید	۷/۳۷	۷	۱۳	۲۱۴/۶۶۹	۰/۰۰۱
احترام به تخصص و برخورد حرفه ای با اساتید	۹/۲۵	۲			
بازخورد مناسب به اساتید	۸/۹۰	۳			
نظارت حمایتی	۵/۹۹	۱۲			
انتظارت شفاف از اساتید	۶/۷۴	۱۰			
ارتباط مستمر مدیران با اساتید	۸/۴۱	۵			
استفاده از نظر اساتید در تدوین اهداف و خط مشی های سازمانی	۶/۶۱	۱۱			
تعامل منصفانه با اساتید	۹/۵۹	۱			
حمایت همکارانه از اساتید	۸/۶۱	۴			

سازمانی (رتبه ۱)، نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا (رتبه ۲)، ارتقا اساتید در موعد مقرر (رتبه ۳)، ارتباط درون سازمانی (رتبه ۴)، وضوح قوانین و مقررات سازمانی (رتبه ۵)، توسعه و رشد دانشگاه (رتبه ۶)، انضباط سازمانی (رتبه ۷)، تعامل و همکاری اساتید با همدیگر (رتبه ۸)، نظام ارزشیابی براساس عملکرد (رتبه ۹)، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا (رتبه۱۰)، اعتماد سازمانی (رتبه ۱۱)، امکانات و تجهیزات سازمانی (رتبه ۱۲)، وجهه سازمان (رتبه ۱۳)، ساختار سازمانی منعطف (رتبه ۱۴)، جوّ سازمانی نوآورانه (رتبه ۱۵) می‌باشد، که آزمون فریدمن حاکی از متفاوت بودن تاثیر این عوامل در سطح معنی‌داری کمتر ($p\leq$ ۰/۰۰۱) می‌باشد.

همانگونه که در جدول شماره۳ مشاهد می‌گردد بر اساس اظهارات آزمون شوندگان عوامل مدیریتی موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی به ترتیب شامل تعامل منصفانه با اساتید (رتبه ۱)، احترام به تخصص و برخورد حرفه‌ای با اساتید (رتبه ۲)، بازخورد مناسب به اساتید (رتبه ۳)، حمایت همکارانه از اساتید (رتبه ۴)، ارتباط مستمر مدیران با اساتید (رتبه ۵)، صداقت در رفتار مدیران با اساتید (رتبه۶)، تفویض اختیار به اساتید (رتبه ۷)، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری (رتبه ۸)، توجه به مشکلات و حل به موقع آنها (رتبه ۹)، انتظارت شفاف از اساتید (رتبه۱۰)، استفاده از نظر اساتید در تدوین اهداف و خط مشی‌های سازمانی (رتبه۱۱)، نظارت حمایتی (رتبه۱۲)، بکارگیری مدیریت سیستمی (رتبه۱۳) و انعطاف پذیری در تصمیم گیری (رتبه ۱۴) می‌باشد، که آزمون فریدمن حاکی از متفاوت بودن تاثیر این عوامل در سطح معنی‌داری کمتر ($p\leq$ ۰/۰۰۱) می باشد.

همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهد می‌گردد بر اساس اظهارات پاسخگویان، عوامل شغلی موثر بر کیفیت زندگی کار اعضای هیأت علمی به ترتیب شامل بهداشت روانی محیط کار (رتبه۱)، درآمد ناشی از شغل (رتبه ۲)، امنیت شغلی (رتبه ۳)، بهداشت و ایمنی محیط کار (رتبه۴)، تناسب تدریس دروس با تخصص (رتبه ۵)، امکانات و تجهیزات مورد نیاز (رتبه ۶)، رشد حرفه‌ای (رتبه ۷)، استقلال در شغل (رتبه ۸)، میزان (بارکاری) تدریس (رتبه ۹)، عدم ابهام در انجام وظایف (رتبه ۱۰)، پایگاه (جایگاه شغل) (رتبه ۱۱)، اهمیت و معناداری کار (رتبه ۱۲)، وضوح نقش (رتبه ۱۳)، توجه به پژوهش و نوآوری (رتبه ۱۴)، افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌ها در شغل (رتبه ۱۵)، اشتراک تجربیات در بین همکاران (رتبه ۱۶) و تنوع شغلی (رتبه ۱۷) می‌باشد، که آزمون فریدمن حاکی از متفاوت بودن تاثیر این عوامل در سطح معنی‌داری کمتر($p\leq$ ۰/۰۰۱) می‌باشد. رتبه‌بندی عوامل اصلی موثر بر کیفیت زندگی کاری اساتید از طریق آزمون فریدمن نشان داد که این عوامل به ترتیب شامل عوامل شغلی، سازمانی، مدیریتی و فردی می باشد. به طوریکه در مجموع عوامل مربوط به

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

جدول ٤- رتبه بندی میزان اهمیت عوامل شغلی موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی

عوامل شغلی	میانگین رتبه	رتبه	df	کای دو	sig
استقلال در شغل	۹/۷۸	۸			
تناسب تدریس دروس با تخصص	۱۰/۹۳	۵			
رشد حرفه ای	۱۰/۱۰	۷			
بهداشت روانی محیط کار	۱۲/۲۹	۱			
امنیت شغلی	۱۱/۲۰	۳			
درآمد ناشی از شغل	۱۱/۴۸	۲			
وضوح نقش	۷/۱۱	۱۳			
پایگاه (جایگاه شغل)	۸/۹۲	۱۱			
اهمیت و معناداری کار	۷/۷۷	۱۲	۱۶	۵۱۹/۵۸۷	۰/۰۰۱
عدم ابهام در انجام وظایف	۹/۰۸	۱۰			
امکانات و تجهیزات مورد نیاز	۱۰/۸۷	۶			
بهداشت و ایمنی محیط کار	۱۱/۱۹	۴			
میزان (بارکاری) تدریس	۹/۶۲	۹			
افزایش قابلیت ها و توانایی ها در شغل	۵/۸۶	۱۵			
اشتراک تجربیات در بین همکاران	۵/۷۴	۱۶			
توجه به پژوهش و نوآوری	۶/۲۸	۱۴			
تنوع شغلی	۴/۷۶	۱۷			

شغل بیشترین تاثیر و عوامل فردی کمترین تاثیر را بر کیفیت زندگی کاری اساتید داشتند.

بحث

کیفیت زندگی کاری علاوه بر اینکه خودش فی نفسه ارزشمند است سایر متغیرهای سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد، در این راستا تحقیق حاضر به تدوین و ارائه الگوی ارتقاء کیفیت زندگی کاری پرداخته است. جهت تحقق اهداف تحقیق با مطالعه جامع پژوهش‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری و همچنین نظرخواهی از خبرگان و استادان صاحب نظر در زمینه کیفیت زندگی ۵۷ مولفه تاثیر گذار تعیین و در قالب چهار دسته عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی و شغلی دسته بندی شدند. طبق نظرات شرکت کنندگان در تحقیق، انگیزه شغلی در رتبه اول عوامل فردی موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی می باشد. نتایج تحقیقات مشابه هم حمایت کننده این نتیجه می باشد، به طور مثال مافینی و دلودلو دریافته بودند که بین عوامل انگیزش بیرونی پاداش، کیفیت زندگی کاری، حمایت و کار تیمی با رضایت شغلی رابطه وجود داشت (۲۲). نورشاهی و سمیعی عوامل انگیزشی را به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری معرفی می‌کند (۴). در تحقیقی دیگر برزگر و همکاران دریافتند که انگیزه شغلی یکی از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری می‌باشد (۲۷). در همین راستا بودین و ادگار معتقدند که کیفیت زندگی کاری نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می‌دهد (۲۸). این نتیجه تحقیق با نتایج تحقیق گرمی نژاد و همکاران (۲۳)، مخلوق و همکاران (۲۴) همسو می باشد. در تبیین این یافته تحقیق باید اشاره نمود که انگیزش نقش محوری در حیطه مدیریت هم به لحاظ عملی و هم به لحاظ نظری ایفا می‌کند (۲۸). انگیزش از سایر جنبه های فردی توان جهت دهی و قدرت بخشی بالای دارد، زمانی که اعضای هیأت علمی انگیزه لازم برای انجام فعالیت‌ها آموزشی و پژوهشی داشته باشند، آن را به عنوان ابزاری رشد شخصی و کیفیت زندگی کاری تلقی نمایند. در همین راستا مطابق با نتایج حاصله به مسئولان دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد متغیرهای مرتبط با انگیزش شغلی اساتید به مانند احترام، مشارکت در تصمیم گیری، توجه به نیازها و اعتماد را توسعه دهند.

بر اساس نتایج مطالعه از بین عوامل سازمانی موثر بر کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی در رتبه اول قرار دارد. نتایج تحقیقات محققان دیگر مرتضوی و نیک کار

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

(۱۷)، امین بیدختی و مردانی (۱۸)، گرینبرگ (۱۹) رابینسون (۲۰)، لامبرت (۲۱) نیز تایید کننده این یافته تحقیق می‌باشد. عدالت سازمانی نیاز اساسی برای مدیریت مانند چسبی است که موجب می شود افراد دور هم جمع شوند (۱۹). یکی از دلایل ارزشمندی که باعث می‌شود کارکنان به عدالت سازمانی حساس باشند، جنبه‌های اخلاقی است، کارکنان به این دلایل رفتار عادلانه را می‌پسندند، چون تصور می‌کنند که عادلانه رفتار کردن بسیار اخلاقی‌تر و غیرعادلانه رفتار کردن غیر اخلاقی است (۲۹). در حقیقت، زمانی کارکنان احساس نمایند در سازمانی مشغول به کار هستند که اصول عدالت درباره آنان رعایت نمی شود، در بستری از فشارهای ادراکی و عاطفی قرار می‌گیرند (۳۰) و در درازمدت با نارضایتی شغلی، عدم تعهد به کار و بی انگیزه شدن مواجه خواهند شد (۱۹). بدین ترتیب ادراک بی عدالتی موجب کاهش سطح اعتماد، انگیزش، رضایتمندی و رفتارهای تبعی سازمانی می‌شود که مجموعه این عوامل بر کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر کاهنده دارد (۳۱). بنابراین شناسایی و رفع عوامل کاهنده ادراک رفتارهای عدالت سازمانی در میان اعضاء هیأت علمی از وظایف اصلی مدیران دانشگاه‌ها قرار گیرد، همچنین پیشنهاد می‌گردد مسئولان دانشگاه تقویت رفتارهای عادلانه را به عنوان یک راهبرد مدیریتی مدنظر قرار دهند و بیش از بیش به تقویت رفتارهای عادلانه در دانشگاه بپردازند.

همچنین از نظر پاسخ دهندگان تعامل منصفانه در رتبه اول عوامل مدیریتی موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی می باشد، این نتیجه با نتایج تحقیق برزگر و همکاران (۲۷) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته تحقیق باید اشاره کرد که رفتار منصفانه، چیزی است که کارکنان زمانی که توانایی‌های خود را در سازمان سرمایه گذاری می کنند، نسبت به آن حساس و انتظار تحقق آن را دارند. بنابراین برخورد منصفانه با اعضای هیأت علمی در ارتقاء و تأمین سلامت روانی آن‌ها نقش اساسی ایفا می کند و برداشت آن‌ها از کیفیت زندگی کاری تأثیر دارد. ادراک غیر منصفانه بودن تعاملات، می‌تواند موجب بروز پیامدهای منفی رفتاری و روانی همانند بروز رنجش، خشم، اضطراب و کاهش چشمگیر ابعاد کیفیت زندگی کاری شود (۲۱). بر این اساس برخورد منصفانه با اعضاء هیأت علمی باید به عنوان یک الگوی رفتاری باید مد نظر مسئولان دانشگاه قرار گیرد. به مدیران دانشگاه های بهبهان پیشنهاد می گردد، وظایف و مسئولیتها را بر اساس تخصص، تحصیلات، تجربه، قابلیت و توانمندی اعضای هیأت علمی به آنها واگذار نموده، همچنین با احتساب حساسیت و پیچیدگی کار، سطح تخصص و حجم و شرایط کاری افراد حقوق و مزایا را تنظیم نمایند.

بهداشت روانی محیط کار در رتبه اول متغیرهای شغلی موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی می باشد. این یافته تحقیق با نتیجه تحقیق ابراهیمی، آیباغی اصفهانی و شیخ (۲۵) که به این نتیجه رسیده بودند که بهداشت شغلی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید اشاره نمود که کیفیت زندگی کاری از نظر ابعاد شامل فاکتورهای فیزیکی، روانشناختی و محیطی می شود که حاصل مقایسه امکانات و خواسته های افراد می‌باشد (۳۲). افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند، آنها دارای استعداد و روح منحصر به فرد هستند (۳۳). بالا بودن بهداشت روانی، علاوه بر اینکه باعث بهبود احساس خودکارآمدی، تاب آوری، سازگاری و خوداثربخشی می‌گردد، باعث کاهش استرس و فرسودگی شغلی می‌شود که در نهایت منجر به ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی شود. در این راستا پیشنهاد می‌گردد مسئولان دانشگاه‌های بهبهان، با درک اهمیت موضوع بهداشت روانی، به نیازها، علائق، شرایط و روابط کارکنان توجه کافی نموده و بدین طریق زمینه ارتقاء کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را فراهم نمایند.

با اذعان به این مساله که طرفداران کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدید برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (۳۴). لازم است مدیران دانشگاهی با ایجاد شرایط محیطی آرام و به دور از تنش و استرس برای اعضاء هیأت علمی، به تحقق کیفیت زندگی کاری آنها کمک کنند.

نتیجه‌گیری

بدیهی است ارتقاء کیفیت زندگی کاری اساتید مستلزم درک مفهوم، کارکردها و مزایای آن توسط

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

مدیریت ارشد دانشگاه، توجه به تمام عوامل موثر بـر آن و تمایـل بـه بهبـود کیفیـت زنـدگی کـاری در جهـت بهره‌گیری از مزایای ارزشمند آن بـرای دانشـگاه اسـت. این پژوهش با محدودیتهای مواجه بود از جمله فقط بـه عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی پرداخته، زمینه‌ها و شرایط علی موثر بر کیفیت زنـدگی کاری را مورد بررسی قرار نداده، همچنین جامعه آمـاری ایـن پـژوهش محـدود بـه بـه اعضـای هیـأت علمـی دانشگاه‌های شهر بهبهان بود. نقطه قوت اصـلی تحقیـق حاضر دستیابی به مدلی مـی‌باشـد کـه بـه طـور جـامع عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را مشخص و رتبه بنـدی مـی‌کنـد. از مهـم‌تـرین نقـاط ضعف این پژوهش عدم استفاده از تئوری داده بنیاد بود، که می‌توانست منجر به ارائه مدل کاربردی تر گردد.

تقدیر و تشکر

این مقالـه حاصـل طـرح پژوهشـی بـا حمایـت مـالی دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد بهبهـان بـا مجـوز شـماره ۹۵/۴۴۶۳ می‌باشد. از همکاری صمیمانه اعضـای هیـأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد و دانشگاه خاتم النبیـاء بهبهان کمال تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Mehdad A, Zaribafan M, Mehdizadegan I. Quality of Work Life Functions for Productivity: Case study of work alienation and emotional exhaustion. Quart J Prod Manag. 2015;9(32):125-146. [Persian].
2. Solimani N. The Quality of Work Life of Faculty Members in Research Mirror. Quart J New Appr Educ Administ. 2013;4(15):171-192. [Persian].
3. Rose RG, Beh LS, Uli J, Idris K. Quality of work life into organizational performance. J Sci. 2006 February 2 (2):61-67.
4. Zahed Babelan A, Gharibzadeh R, Mortezazadeh AA, Dadjou A. The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement. Bioeth J. 2016;6(22):59-70. [Persian]
5. Zhao XW, Sun T, Cao QR, Li C, Duan XJ, Fa LH, Liu Y. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. J Clin Nurs. 2013 Mar 22:780-788.
6. Rethinam GS, Ismail M. Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. Eur J Soc Sci. 2007 Nov 7(1):58-70.
7. Arab N, Rezai Badafshani F, Rahimi M. The Mediating Role of Quality of Work Life between Psychological Capital and Life Satisfaction. J Health Educ Health Prom. 2015;1(9):49-58. [Persian].
8. Walton RE. Quality of work life: what is it? Sloan Manag Rev. 1973;15(1):11-21.
9. Peidaie MM. Designing the Model of Relationship between Social Capital and Quality of Work Life. J Develop Evol Manag. 2014;17:33-41. [Persian].
10. Norshahi N, Ferastkhah M. The quality of working life of faculty members based on their experience of life. Iran High Educ. 2013;4(2):37-64. [Persian].
11. Mirkamali SM, Mazari E, Khabare K, Zoughipour S. Identify job stressors and their relationship with quality of work life (Case: Faculty members of Birjand university). Organiz Culture Manag. 2016;13(4):113-133. [Persian]
12. Norshahi N, Samiei H. Examining the Quality of Work Life among Public Universities Faculty Members in Iran and Presenting Strategies for its Improvement. J Res Plan High Educ. 2011;16(1):91-114. [Persian]
13. Shakibayi, Z. Meta-analysis of Researches on Work Life Quality of Higher Education Institutions Faculty Members. J Modern Thoughts Educ. 2015;10(4):99-115. [Persian].
14. Ashrafi A, Jazani N, Memarzadeh GH, Kazemi A. Strategies to Improve the Working Life of Public Employees. J Strateg Manag Stud. 2020;9(2):151-173. [Persian].
15. Saraji G and Dargahi H. Study of Quality of Work Life (QWL). Iran J Publ Health. 2006;35(4):8-14.
16. Damghanian H, Jafari S, Zabetpoor H. Investigating the Effect of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Mediated Quality of Work Life. Organiz Culture Manag. 2015;12(4):655-679. [Persian].
17. Mortazavi S, Nikkar A. The role of mediation of organizational justice in the relationship between transformational leadership style and quality of worker's work life. J Exec Manag. 2014;6(11):103-122. [Persian].
18. Aminbeidokhti AA, Mardani E. The relationship between perceived organizational justice and quality of work life among the personnel of a selected hospital in Ahvaz. Iran J Med Ethic His Med. 2014;7(2):57-68. [Persian].
19. Greenberg J. Organizational injustice as an occupational health risk. Acad Manag Ann. 2010 June 4(1):205-243.
20. Robinson K. The Impact of Individual Differences on The Relationship between Employee Perceptions of Organizational Justice and

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]

Organizational Outcome Variables: [PhD dissertation]. USA: Alliant International University; 2004.

21. Lambert E. The impact of organizational justice on correctional staff. J Crim Justice. 2003;31(2):155-68

22. Mafini C, Dlodlo N. The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. J Indust Psychol. 2014;40(1):1- 13.

23. Gerami Nejad N, Hosseini M, Mousavi Mirzaei SM, Ghorbani Moghaddam Z. Association between Resilience and Professional Quality of Life among nurses working in intensive Care Units. Iran J Nurs. 2019;31(116):49-60.

24. Makhlooq M, Simi Z, FathiMard F, Mohammadi M, Ghaderi S. The Relationship between Psychological Capital of Managers with Work Quality of Life of Nurses and Client Satisfaction in Semnan, Iran. Sci J Nurs Midwif Paramed Fac. 2019;5(1):69-81. [Persian].

25. Ebrahimi E, Sheikh R. Improving the occupational health and work life quality of employees in the oil platforms with the analysis of work a holism effects. Hum Resource Manag Oil Indust. 2019;10(38):105-128. [Persian].

26. Rafiei S, Kiaiei MZ, Sadeghi P, Makhtoomi V, Asghari D. Assessing the Moderating Role of Job Burnout on the Relationship between Quality of Working Life and Job Performance among Nursing Staff of Teaching Hospitals Affiliated to Qazvin University of Medical Sciences. J Hosp. 2019;17(4):47-55. [Persian].

27. Barzegar M, Afzal E, Tabibi SJ, Delgoshaei B, Koochakyazdi S. Relationship between Leadership Behavior, Quality of Work Life and Human Resources Productivity. Int J Hosp Res. 2012;1(1):1-14. [Persian].

28. Beaudoin LE, Edgar L. Hassles: Their importance to nurses' quality of work life. Nurs Econ. 2003 May-Jun 21(3):106–113.

29. Folger RG, Cropanzano R. Organizational justice and human resource management. 1998; Sage Publications, Thousand Oaks. Inc.

30. Spector PE. Industrial and organizational psychology: Research and practice. New York: Wiley, 2006.

31. Nelson MF, Tarpey RJ. Work scheduling satisfaction and work life balance for nurses: the perception of organizational justice. Acad Health Care Manag J. 2010;6(1):25.

32. Argentero P, Miglioretti M, Angilletta C. Quality of work life in a cohort of Italian health workers. G Ital Med Lav Ergon. 2007 Jan-Mar29 (1 SupplA):A50-4.

33. .Ardalan M, Sarchehani Z, Sarchehani M. The relationship of teachers' spiritual intelligence to quality of work life and maturity. Quart J New Appr Educ Administ. 2014;5(1):81-102. [Persian].

34. Akdere M. Improving quality of work life implications for Hyman resources. Bus Rev. 2006;6(1):173-177.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20]