



بررسی کیفیت زندگی کاری کادر علمی پوهنتون کابل در سال ۱۳۹۹

پوهندوی محمدنعیم وحدت^{۴۳}، پوهنمل مریم صدیقی^{۴۴} و پوهنیار محمدنسیم سخندان^{۴۵}

تقریظ‌دهنده: پوهنوال خلیل الرحمن سروری

مجله‌ی علمی-تحقیقی حوزه‌ی علوم
اجتماعی پوهنتون کابل، ۲ (۴) ۱۴۰۰

چکیده

هدف این تحقیق بررسی و سنجش کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی پوهنتون کابل است. این تحقیق به روش توصیفی انجام گردیده است. جامعه آماری این تحقیق تمامی کادر علمی پوهنخی‌های فارمسی، ارتباطات و ژورنالیزم و روان‌شناسی و علوم تربیتی بوده که با استفاده از فرمول کوکران، ۸۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه بوده و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیاری، فراوانی و آزمون t) استفاده شده‌است. یافته‌های این تحقیق مبین آنست که کیفیت زندگی کاری کادر علمی پایین‌تر از سطح مطلوب می‌باشد و از جمله شاخص‌های کیفیت زندگی کاری؛ پرداخت منصفانه و کافی و وابستگی اجتماعی زندگی در سطح متوسط و شاخص‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی کاری، یک‌پارچگی و انسجام در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی در سطح پایین قرار دارند.

اصطلاحات کلیدی: سنجش؛ کیفیت؛ کیفیت زندگی کاری؛ زندگی کاری؛ کادر علمی

Assessing the Quality of Work Life of the Academic Staff of Kabul University in 2020

Asstt. Prof. Mohammad. Naem Wahdat, Sr. Teaching asstt. Maryam Sediqi & Jr. Teaching Asstt. M. Nasim Sukhandan

Abstract

The purpose of this study is to investigate and assess the quality of work life of Kabul University faculty members. This research has been done by descriptive method. The statistical population of this study was all the academic staff of the faculties of Pharmacy, Communication & Journalism and Psychology & Educational Sciences. Using Cochran's formula, 87 people were selected as a sample. The data collection tool was a questionnaire and descriptive statistics (mean, standard deviation, frequency and t-test) were used to analyze the data. Findings show that the quality of work life of academic staff is lower than the desired level, including indicators of, fair and adequate pay and social dependence on living at a medium level and indicators of safe and healthy work environment, providing opportunities for growth and continuous security, Legalism, the general atmosphere of working life, integration and cohesion in the organization and the development of human capabilities are at a low level.

Keywords: Assessment; Quality; Quality of Work Life; Work Life: Academic Staff

ارجاع

وحدت، محمدنعیم، صدیقی، مریم و سخندان، محمدنسیم. (۱۴۰۰). بررسی کیفیت زندگی کاری کادر علمی پوهنتون کابل در سال ۱۳۹۹. مجله‌ی علمی-تحقیقی حوزه‌ی علوم اجتماعی پوهنتون کابل، شماره ۲ (۴)، صص ۵۷-۷۵.

مقدمه

پوهنتون یک نهاد حیاتی در فرایند توسعه‌ی هر ملتی بوده و زمینه‌ی توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل می‌نماید. نقش برجسته‌ی پوهنتون در دو فعالیت عمده یعنی، آموزش و تحقیق نهفته است. آموزش و تحقیق دو ویژگی اساسی اند که در ماهیت پوهنتون معنا پیدا می‌کند و این نکته بدین معناست که تأثیر متقابل دو ویژگی یاد شده ضامن پویایی و حیات پوهنتون است. از سوی دیگر، عهده‌دار اصلی این دو فعالیت و ویژه‌گی در پوهنتون‌ها اعضای کادر علمی می‌باشند که در آن نقش برجسته دارند. از آن‌جا که اعضای کادر علمی از منابع اصلی پوهنتون‌ها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری و کیفیت زندگی کاری آنان یکی از وظایف مسوولان مراکز تحصیلات عالی است.

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیرانی که در صدد ارتقای کیفیت منابع انسانی خود هستند، قرار گرفته است. چنین توجهی بازتاب اهمیتی است که همگان برای کیفیت زندگی کاری قائل هستند. مفهوم کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها با افزایش شأن و منزلت کارکنان، اعتماد، مشارکت در مسائل سازمان و توانایی حل مسأله‌ی کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمان در ارتباط می‌باشد. مطالعات انجام شده نشان می‌دهند کیفیت زندگی کاری افراد نه تنها با شرایط کاری و رضایت‌شغلی آن‌ها در ارتباط است، بلکه از زندگی شخصی آن‌ها نیز تأثیر می‌پذیرد. کیفیت زندگی کاری به عنوان فرایندی که به وسیله‌ی آن یک سازمان با گسترش مکانیسم‌هایی به نیازهای کارکنان واکنش نشان می‌دهد تا به آن‌ها اجازه دهد که کاملاً در تصمیم‌گیری‌هایی که زندگی شان در کار را طرح می‌ریزد، مشارکت داشته باشند. کیفیت زندگی کاری سازه‌ی چند بعدی است و ممکن است یک سازه‌ی جهانی و فناپذیر نباشد.

بیان مسأله

پوهنتون‌ها، کانون انسان‌های مشتاق علم و دانش، عامل نوسازی مناسبات اجتماعی، ابداع و انتقال فن آوری و مغز متفکر جامعه به حساب می‌آیند و هیأت علمی آن یکی از ارکان این کانون مهم به‌شمار می‌آیند. یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده‌ی این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهای شان و داشتن انگیزه‌ی کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت پوهنتون نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر مسوولان پوهنتون قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، پوهنتون در جهت انجام مسوولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. از

آن جا که اعضای کادر علمی پوهنتون‌ها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا باید پوهنتون‌ها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیت‌های آموزشی-پژوهشی مجهز کنند. ارتقای کیفیت زندگی کاری یکی از مؤثرترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشا در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است، تحقیق حاضر کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی پوهنتون را کابل مورد بررسی قرار داده است.

اهداف تحقیق

۱. دریافت تفاوت بین کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی در پوهنخی‌های فارمسی، ارتباطات و ژورنالیزم و روان‌شناسی و علوم تربیتی.
۲. دریافت سطح رضایت کادر علمی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی در پوهنتون کابل.

سؤال‌های تحقیق

۱. آیا بین کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی در پوهنخی‌های فارمسی، ارتباطات و ژورنالیزم و روان‌شناسی و علوم تربیتی تفاوتی وجود دارد؟
۲. رضایت کادر علمی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری آنان در چه سطحی قرار دارد؟

پیشینه‌ی نظری تحقیق

اصطلاح کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Life) در سال‌های اخیر رواج زیادی یافته است، اما در مورد معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد (رودکی، ۱۳۸۵). در عین حال می‌توان گفت حداقل دو استفاده شایع از آن وجود دارد. اول این که کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌یی از عوامل کارکنان نظیر رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسایل روان‌شناختی، امتیاز شغلی، روابط انسانی کارکنان و میزان پایین بودن دست‌مزد اشاره دارد و دوم این که کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌یی از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنای شغلی و شرایط کاری مطمئن می‌پردازد (رودکی، ۱۳۸۵). اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیده‌گی روزافزون جوامع و بازار کار باعث می‌شود توجه بیشتر به نیروی انسانی ضرورت یابند (درگاهی، غریبی و گودرزی، ۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری در عکس‌العمل کارکنان نسبت به رضایت‌شغلی و سلامت روحی آنان متبلور می‌شود (رحیمی، رجایی‌پور و سلیمی، ۱۳۸۵). برنامه‌ی جامع و فراگیر است که بر ارتقای رضایت‌مندی کارکنان تمرکز دارد (Sandrick, 2003). در تمام سازمان‌ها ارتقا کیفیت زندگی

کاری برای جذب و نگه‌داری و ایجاد رضایت در کارکنان ضروری می‌باشد. در سازمان‌های رقابتی امروز، فقط سازمان‌هایی قادر به ادامه حیات هستند که بهره‌وری خود را ارتقا دهند (رودکی، ۱۳۸۵). دراکر اعتقاد دارد که نظام نگه‌داری منابع انسانی ابعاد متعددی دارد و در کنار ابعاد ملموس، ویژگی‌های عاطفی و احساسی ناملموسی که در هر جامعه یا در هر سازمان به نحوی متجلی است، شناخت ابعاد نگه‌داری را در سازمان‌ها دشوار می‌سازد. عوامل نگه‌دارنده‌ی کارکنان بیشتر مرتبط با تندرستی، اقدامات ایمنی، صحتی، تربیت بدنی، بیمه و خدمات درمانی است (Drucker, 2007).

زبان و فرهنگ می‌تواند به چگونگی تفسیر کیفیت زندگی کاری کمک کنند و در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصویر ذهنی، درک یا برداشت کارکنان سازمان‌ها از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار. کیفیت زندگی کاری که به‌عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر کلیدی فرهنگ تعالی به‌شمار می‌رود، رویکردی که موجب همسویی کارکنان و سازمان می‌شود (رحیمی، رجایی‌پور و سلیمی، ۱۳۸۵).

کاسکیو (۱۹۹۸، ص. ۱۱) معتقد است کیفیت زندگی کاری را می‌توان از دو منظر نگریت، از یک منظر، به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان‌ها، نظیر خط‌مشی‌های ارتقاء از درون، رهبری آزادمنش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کار امن و مطلوب اطلاق می‌شود و از منظر دیگر، با نگرش کارکنان در مورد احساس امنیت، توان رشد و توسعه به‌عنوان یک انسان مساوی فرض می‌شود. توماس، کیفیت زندگی کاری را در چهار حیطه‌ی آتی خلاصه می‌کند: 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 یادگیری‌های مستمر، ۴. آزادی مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری‌ها. بهتر کردن کیفیت زندگی کاری را در پرداخت منصفانه و کافی برای حسن انجام کار، سلامت و امنیت و وضعیت کار، ایجاد فرصت‌های یادگیری، ایجاد فرصت‌های رشد و ترقی در مسیر حرفه‌یی، یک‌پارچگی اجتماعی در سازمان، حمایت از حقوق فردی و مباحثات به نفس کار در سازمان می‌داند (میرسپاسی، ۱۳۷۱، ص. ۱۲).

روش‌های لذت‌بخش کردن کار وجود دارد که منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود که عبارت‌اند از: ۱. امکان ارتباط از پایین به بالا را برای کارکنان فراهم سازید، ۲. به جای راهنمایی کردن، تسهیل در کار را وظیفه‌ی عمده تلقی کنید، ۳. تا آن‌جا که می‌توانید انعطاف‌پذیر باشید، ۴. سعی کنید بخشی از سازمان باشید (بتیل و نیواستروم، ۱۳۸۰، ص. ۲۸).

در یک تعریف کلی می‌توان گفت: کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصور ذهنی، درک یا برداشت کارکنان سازمان‌ها از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار (میرسپاسی، ۱۳۸۳، ص ۴۸). بنابراین، با توجه به نقش و رسالت پوهنتون‌ها و مراکز تحصیلات عالی که زمینه‌های علمی، فرهنگی و سیاسی جامعه را تأمین می‌کنند و نهادهایی هستند که حداقل باید یک گام از نظر علمی و فنی و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و مؤسسات جلوتر باشند باید از دورن پویا و کارآفرین بوده و به طور دایم به پویایی و کارآفرینی خود بیفزایند. این مستلزم داشتن محیط مناسب و کارآمد است. بررسی کیفیت مناسب و مطلوب محیط کار از طرف پژوهش‌گران، مدیران و مسوولان مراکز تحصیلات عالی و پوهنتون‌ها ضروری به نظر می‌رسد. هم‌چنین توجه به زندگی کاری اعضای کادر علمی باعث ایجاد حس وابستگی، مسوولیت‌پذیری و در نتیجه افزایش بهره‌وری آنان می‌شود.

در حال حاضر توفیق سازمان‌ها به‌طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد (هرسی و بلان‌چارد، ۱۳۷۸، ص ۵۱). از این رو نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت انسان شده، نگرش راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است. بنابراین، نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (لدانس، ۱۹۸۸، ص ۱۷).

مفهوم کیفیت زندگی کاری مربوط به فلسفه‌ی در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارد اعتماد، درگیری و توانایی حل مسأله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد. نظام ارزشی کیفیت زندگی، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معامله‌ی مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. به این معنا که برآورده‌ساختن نیازهای کارکنان به به‌سازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (Shareef, 1990).

تلاش برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی از سال ۱۹۴۰ با معرفی شاخص کارنفسکی برای بیماران سرطانی و طبقه‌بندی عملکرد قلب توسط انجمن قلب نیویورک آغاز شد. با آن که سنجش کیفیت زندگی امتیازهای چندی دارد، ولی هنوز بخش کوچکی از پژوهش‌ها به آن اختصاص یافته است (Richard, 1991, p. 63).

سابقه سنجش عینی کیفیت زندگی افراد سیر تحولی از تلاش برای تدوین دیدگاه‌های فلسفی و نظری تا حرکت به طرف تهیه‌ی ابزارهای عینی‌تر اندازه‌گیری رفتار افراد و نیز شرایط محیطی که در آن زندگی می‌کنند می‌توان برآیند تعامل آن‌ها با یک‌دیگر را کیفیت زندگی ناامید، طی کرده

است (بهمنی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۲). از منظر حرفه‌ی تلاش‌های متعددی برای ارائه 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 جنبه‌های زندگی فعلی فرد را در بر می‌گیرد (تورانس، ۱۹۸۷، ص ۱۴). این جنبه‌ها شامل موفقیت فرد در رسیدن به شرایط خاص یا موقعیتی از پیش تعیین شده است و نیز تجربه کنونی احساس سلامتی و رضایت‌مندی فردی می‌شود. کیفیت زندگی یک مفهوم ذهنی و چندبُعدی است که در سال‌های اخیر مورد توجه محققان و دانش‌مندان علوم انسانی قرار گرفته است. ایسنک (۱۹۹۸) معتقد است که این مفهوم دیدگاه فرد را در باره‌ی تفاوت درک شده بین آن‌چه باید باشد و آن‌چه هست، نشان می‌دهد (Eysenck, 1998, p. 33). سه بُعد مهم این مفهوم شامل نظر فرد در باره‌ی سلامت کلی خود، رضایت از ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی، اقتصادی زندگی و نیز زیر مجموعه‌های این ابعاد است (گیرنت و ریورا، ۱۹۹۸، ص ۴۱). محققان معتقدند که بررسی کیفیت زندگی و تلاش در راه اعتلای آن نقش به‌سزایی در سلامت، زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد (Cynthia, 1998, p. 45).

مفهوم کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار به‌ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی. کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند. که در این تعریف به‌شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود، تأکید شده است.

تعریف عینی: مجموعه‌ی از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان، که شامل: میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و... می‌شود.

تعریف ذهنی: تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور اعم و کیفیت زندگی کاری شغلی به‌طور خاص است.

تعریف زندگی کاری

زندگی کاری صرفاً به معنا امکانات فراهم شده برای کارکنان در طی ساعات اداری نمی‌باشد، بلکه دربرگیرنده کلیه عواملی است که در ذهن کارمند وجود دارد، چه در زمانی که او در سازمان کار می‌کند و چه در زمانی که او در سازمان نیست یا دور از آن است (Jaykumar and Kalaiselvi, 2012).

به عبارت دیگر، زندگی کاری، مجموعه‌یی از پدیده‌ها و ویژه‌گی‌های در حال ظهور در تعامل فرد با محیط در یک سازمان رسمی است (Sojka, 2014, p. 288).

اهمیت کیفیت زندگی کاری و بهبود آن

در عصر حاضر، هر سازمانی خواستار خروجی بیشتر در مقابل ورودی کم‌تر است و این امر زمانی ممکن خواهد شد که کارکنان در محل کار خود احساس راحتی کنند. بنابراین، برای سازمان‌ها ایجاد روابط کیفی بین کارکنان و محیط کارشان، بسیار مهم می‌باشد. اما برهمگان آشکار است که امروزه، به دلیل فشار شغلی و علائق متضاد و متعارض و اجتماعی شدن زیاد، هیچ توافقی بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی وجود ندارد (Jaykumar and Kalaiselvi, 2012, p. 144). بنابراین، یکی از سئوالاتی که به دفعات مکرر و در زمان‌ها و موقعیت‌های مختلفی ممکن است به ذهن هر کسی خطور کند، این است که کاری که به افراد محول می‌شود، چقدر درخور شأن آن‌هاست؟ هر فرد شاغل یا جویای کار، اعم از زن و مرد، فارغ از آن که، در چه رده‌ی تخصصی و مهارتی فعالیت می‌کند، تعبیر خاصی از میزان شایستگی کاری که انجام می‌دهد، دارد. به دلیل جایگاهی که کار از نظر کل زمان صرف شده به لحاظ تعلق به اجتماع و رضایت خاطر فرد شاغل، در زندگی انسان‌ها دارد، باید گفت که کار درخور شایسته انسان‌ها، یک بعد زیربنایی کیفیت زندگی کاری آن‌ها را تشکیل می‌دهد، انجام کارمؤلد نیز در مورد بسیاری از آحاد جامعه، منبع اصلی درآمد آن‌ها و نیروی محرکه توسعه‌ی پایدار کشورهای جهان محسوب می‌شود. با توجه به این که کیفیت زندگی کاری در جوامع مختلف به علت تفاوت جوامع بشری، سطح در آمد و رفاه آن‌ها و بسیاری از عوامل دیگر با هم تفاوت‌های بسیاری دارند و از سوی دیگر، حتی در کشور خودمان هم بررسی سطح کیفیت زندگی کاری به علت تفاوت‌هایی که در محیط‌های کاری وجود دارد (تفاوت سازمان‌های دولتی و خصوصی، صنایع بزرگ و کوچک و...) کاری مشکل است. از سوی دیگر، حتی در صورت انجام، بعید به نظر می‌رسد که بتوان به نتیجه‌ی قابل استفاده و تعمیم‌یافتنی دست یافت. بر همین اساس نیاز به رویکردی پویا احساس می‌شود تا بتواند ابعاد مختلف این موضوع را در نظر گرفته و در عین حال تأثیر عوامل مختلف و تغییرات (کم و زیاد شدن) آن‌ها را تحلیل نمود (غلامی، ۱۳۸۸، ص ۸۲).

هیچ پدیده‌یی در جهان ثابت نیست مگر خود واژه «تغییر». در دنیای تغییر و تحول امروزی کارکنان باید خود را با تغییر و تحولات محیطی سازگار کنند تا بقاء خویش را تضمین کنند و این امر جز بهبود کیفیت زندگی کاری مؤثر واقع نمی‌شود. چرا که تمرکز بر بهبود کیفیت زندگی کاری

منجر به افزایش نشاط و رضایت‌مندی کارکنان و در نتیجه موفقیت برای کارکنان، سازمان و مشتریان می‌شود (Almalki & et al, 2012, p. 2).

شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

پژوهش‌گران کشورهای مختلف، مؤلفه‌ها یا شاخص‌های متنوعی از کیفیت زندگی کاری را معرفی نموده‌اند؛ از بین آن‌ها نظریه والتون دسته‌بندی مناسب‌تری دارد و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استناد واقع شده است. دسته‌بندی هشت قسمتی والتون به گونه‌ی است که شاخص‌ها و مفاهیم سایر نظریه‌پردازان را هم در بر می‌گیرد. والتون به عنوان اولین کسی است که رویکرد کیفیت زندگی کاری را مطرح کرد. وی هشت مؤلفه و شاخص اصلی را به عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد، آن است که همه‌ی این شاخص‌ها و مؤلفه‌ها با یک‌دیگر ارتباط دارند و به شرح زیر می‌باشند:

۱. **پرداخت منصفانه و کافی:** منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد. مصادیقی مانند این که؛ چه میزان پرداخت مزایا و یا سایر پرداخت‌های جبرانی برای حفظ استاندارد زندگی قابل قبول به ویژه در مقایسه با سایر کارهای مشابه کفایت می‌کند.

۲. **محیط کاری ایمن و بهداشتی:** منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کاری منطقی است. مصادیقی مانند این که؛ آیا شرایط کار به واقع بی‌خطر است؟ ساعات کار منطقی است؟ محیط فیزیکی و روحی کار مناسب است؟ چه شرایطی بر سلامتی و راحتی کارکنان در حین کارشان مؤثر است؟

۳. **تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم:** به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت، درآمد و اشتغال می‌باشد. مصادیقی مانند این که؛ انجام کارهای واگذار شده تا چه حد در حفظ و رشد ظرفیت اشخاص مؤثر است؟ چگونه می‌توان دانش و مهارت تازه برای انجام کارهایی که در آینده به کارکنان واگذار می‌شود به دست آورد؟ چه امکاناتی برای افزایش و به‌کارگیری پتانسیل فرد و پیشرفت وی در مسیر سازمان مربوط و به رسمیت شناختن وی از طرف هم‌قطاران و سایر اعضا وجود دارد؟

۴. **قانون‌گرایی در سازمان:** منظور فراهم نمودن زمینه‌ی آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. مصادیقی مانند این که؛ حقوق کارکنان

چیست و چگونه از آن‌ها حمایت می‌شود؟ فرهنگ سازمانی تا چه حد به حریم خصوصی افراد، پذیرش اختلاف ایده، وفاداری به استانداردهای تساوی در توزیع پاداش‌ها و فراهم کردن فرایندهای آن احترام می‌گذارد؟ شأن و احترام افراد تا چه حد رعایت می‌شود؟ آیا کارکنان می‌توانند صادقانه اظهار نظر کنند و با آنان رفتار منصفانه می‌شود؟

۵. **وابستگی اجتماعی زندگی کاری:** به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسوولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. مصادیقی مانند این‌که؛ آیا از دید کارکنان، سازمان در تولید، کاهش هزینه‌ها، نحوه‌ی استخدام، فنون بازاریابی و سایر فعالیت‌ها به مسوولیت اجتماعی خود عمل می‌کند؟ سازمان‌های فاقد تعهدات و مسوولیت اجتماعی می‌توانند موجب شوند که کارکنان ارزش و سوابق کار خود را کم‌رنگ نشان دهند.

۶. **فضای کلی زندگی کاری:** این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و خانواده می‌شود، مربوط می‌باشد. مصادیقی مانند این‌که؛ آیا بین کار و زندگی غیر شغلی تعادل وجود دارد؟ آیا فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی وجود ندارد؟ حالت فکری کارکنان چگونه است؟ آیا امکان رهایی از ناراحتی‌ها و افسردگی‌ها حین کار و یا خارج از آن وجود دارد؟

۷. **یک‌پارچگی و انسجام در سازمان کار:** این موضوع شامل حذف ارزش، حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود. مصادیقی مانند این‌که؛ آیا فرصت برقراری ارتباط با دیگران هست؟ آیا رهایی از تبعیض وجود دارد؟ آیا صراحت بین اشخاص و حمایت از یک‌دیگر وجود دارد؟ آیا انصاف و امکان پیشرفت به سمت بالا وجود دارد؟ آیا پیشرفت بر حسب شایستگی است؟

۸. **توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی:** فراهم نمودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد. مصادیقی مانند این‌که؛ کارها تا چه حد ساده و تمایز یافته‌اند و کنترل‌ها چه قدر سخت‌گیرانه‌اند؟ کار تا چه حد کارکنان را قادر می‌کند که مهارت و دانش خود را بهبود بخشیده، از آن استفاده کنند و کاری را انجام دهند که برای آن‌ها معنادار و مهم باشد؟ (Sojka, 2014).

عوامل و زمینه‌های علمی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

آنچه که باید امروز مورد توجه قرار گیرد، کیفیت زندگی کاری فردی کارکنان درون سازمان است. در این راستا، توجه به عواملی که بر کیفیت و چگونگی سپری شدن مدت حضور فرد در سازمان اثر دارند، امری ضروری است. محققان برخی از این عوامل را بدین شرح برشمردند: فقدان توازن بین کار و زندگی، چارچوب کاری، شامل فعالیت‌های مدیریت، روابط با هم‌کاران، فرصت‌های پیشرفت شغلی و محیط کار، عدم توجه به دستاوردهای کارکنان و نبود احترام از سوی مدیران سطوح بالاتر، حقوق و مزایا و... (Almalki & et al, 2012). در ادامه به تشریح ۴ عامل اساسی و مؤثر بر کیفیت زندگی کاری پرداخته شده است.

الف. تأثیر بهره‌وری بر کیفیت زندگی کاری: احساس مفید بودن و کارآمد و مؤثر بودن در یک محیط کاری بخش مهمی از یک کیفیت زندگی کاری است. بالابردن بهره‌وری و احساس مفید بودن، که خود یکی از نیازهای انسان است، عامل مهمی در افزایش کیفیت زندگی کاری است. رابطه دو سویه بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ی تعاملی و تصاعدی است. متغیرهای عمده‌یی که در مسیر کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری قرار دارند عبارتند از:

ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن و ایجاد تناسب بین شغل و شاغل و ارزش‌یابی به جا و به موقع و داشتن فرصت حرکت در مسیر شغلی، ارتقاء و غیره. متغیرهای عمده‌یی که در مسیر تأثیر بهره‌وری بر کیفیت زندگی کاری قرار دارند، عبارت است از:

احساس موفقیت در فراجویی (تمایل به توفیق در صحنه‌ی رقابت) و در نتیجه احساس رضایت از کار که نقش عمده‌یی در کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کنند. بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه‌ی دو سویه موجود است، نه یک سویه؛ یعنی نباید فقط حقوق و مزایا داد و کار خواست، بلکه کار را جزئی از کیفیت زندگی کاری دانست. ایجاد رابطه متقابل بین بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری و ایجاد باورهای مشترک در سازمان با به کارگیری رهبری و مدیریت صحیح شکل می‌گیرد که به دو شرط زیر بستگی دارد:

۱. مدیران برای رهبری سازمانی دارای مهارت لازم باشند.
۲. مدت مدیریت آن‌ها آن قدر طولانی باشد که فرصت آموزش و تغییر فرهنگ و ایجاد ارزش‌های مشترک را داشته باشند (سلمانی، ۱۳۸۴).

ب. تأثیر زمان بندی کار بر کیفیت زندگی کاری: پژوهش‌ها نشان می‌دهند که جداول زمانی گوناگون کار انعطاف بیشتری به کارکنان در تضاد میان تقاضاهای کار و تقاضاهای زندگی کاری می‌دهد. گزینه‌های معمول در تنظیم برنامه‌ی زمان کار شامل:

۱. برنامه کاری منعطف؛ این امکان را به کارکنان که زمان شروع و خاتمه کار خود را در یک فاصله‌ی معین انتخاب نمایند. ولی همه کارکنان باید ساعاتی را به طور هم‌زمان در محل کار حاضر باشند.
۲. فشرده کاری؛ کارکنان به طور تقریباً چهار ساعت کار در کم‌تر از ۵ روز به دو صورت انجام می‌دهند چهار ساعت کار در ۴ روز یا ۱۸ ساعت کار در ۱ روز انجام می‌پذیرد.
۳. نوبت کاری؛ یک کار تمام وقت به گونه‌ی سازماندهی می‌شود که به وسیله‌ی دو نفر کارمند نیمه‌وقت انجام می‌شود. بدین ترتیب کار به وسیله‌ی هر فرد ظرف ۱/۵ روز انجام می‌شود. نوبت کاری در پست‌های حرفه‌یی مانند بانک، بیمه، مراکز آموزش و کتابخانه معمول است.
۴. مبادله‌ی کمپوتری؛ دریافت و ارسال کار در خانه با استفاده از رابط که کمپیوتر خانه را به محل کار وصل می‌کند صورت می‌پذیرد افرادی که به طور تمام وقت کار می‌کنند به طور معمول دو روز در خانه و سه روز در محل کار انجام وظیفه می‌کنند. برنامه‌ی مبادله‌ی کمپیوتری در مشاغلی که بیشتر با پردازش اطلاعات سروکار دارد، معمول است (سلمانی، ۱۳۸۴ و رضائیان، ۱۳۹۲).

ج. تأثیر نظام مشارکت بر کیفیت زندگی کاری: هر انسانی نیاز به تفکر و اندیشیدن دارد و از تفکر و حل مسأله لذت می‌برد. هر انسانی دوست دارد تا دیگران توانایی‌های او را ببینند و از سوی مدیران بالاتر تشویق شود. این‌ها نیازهای عمیق هر انسانی با هر فرهنگی است و پاسخ‌گویی به این نیازها موجبات سلامت روحی و روانی کارکنان را فراهم می‌آورد. همه انسان‌ها در هر سنی و با هر معلومات و هر فرهنگی در هر رده‌ی سازمانی و شغلی لازم است تشویق به اندیشیدن و تفکر شوند. لازم است به افکار و ایده‌های آنان احترام و مورد تقدیر، تشویق و حمایت قرارگیرند.

اگر با توجه به این نیازهای بشری و مقتضیات فرهنگی نظام مشارکت فکری و روحی کارکنان را در محیط کار شکل دهیم البته نظامی که بتواند این نیازهای روحی و روانی را پاسخ دهد و تلاش‌های افراد را برای بهبود محیط کار سازمان سمت‌وسو دهد، می‌تواند باعث شود که کارکنان با انگیزه و علاقه‌ی بیشتری کار و فعالیت کرده حرکت بهبود بهره‌وری در سازمان را ایجاد نموده و در نتیجه باعث افزایش کیفیت زندگی کاری شود. به دلیل این که نیروی انسانی به عنوان رکن اساسی تولید و مهم‌ترین

عامل در بهبود و ارتقای مستمر بهره‌وری مطرح است، مشارکت نیروی انسانی و ایجاد نظام مشارکت کارکنان در سازمان از راه‌های اساسی برای بهبود کیفیت زندگی کاری به شمار می‌آید.

۵. تأثیر فرهنگ بر بهبود کیفیت زندگی کاری: فرهنگ کلید موفقیت هر سازمان است. فرهنگ سازمانی به کارکنان هویت سازمانی می‌بخشد، یعنی آن‌چه که سازمان‌های موفق را برجسته می‌سازد و آن‌ها را از دیگران متمایز می‌کند، توانایی آن‌ها در جذب، پرورش و نگهداری کارکنان با استعداد و خلاق است. کارکنان نیز به نوبه‌ی خود وابستگی عمیقی به سازمان پیدا خواهند کرد.

فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان می‌سازد. هر چه فرهنگ، قویتر باشد، باعث می‌شود تا اکثر کارکنان با هدف‌های سازمانی آشنایی بیشتری پیدا کنند، ارزش‌های فرهنگی سازمانی را قبول و نسبت به آن احساس تعهد کنند. در چنین وضعی رضایت کارکنان بالاتر می‌رود. رضایت کارکنان با وجود مدیریت قوی به بهبود روحیه، انگیزش و علاقه‌ی کارکنان منجر می‌شود که این امر به نوبه‌ی خود، در عملکرد سازمانی و اثربخشی آن تأثیر می‌گذارد.

در محیطی که تغییرات سریع است فرهنگ سازمانی ایستا نمی‌تواند در بلندمدت کارآمد باشد. مدیران باید توانا باشند تا در محیط متغیر شایستگی و مهارت لازم را برای اجرای تغییرات به مرحله‌ی ظهور برسانند. یکی از روش‌های مناسب در چنین زمانی استفاده از فرهنگ مدیریت بیش‌نگر است که نشان‌گر توانا بودن سازمان در این مقوله می‌باشد (سلمانی، ۱۳۸۴، ص ۱۴۹ و رضائیان، ۱۳۹۲).

رویکردهای کیفیت زندگی کاری

اگر چه رویکردهای مختلفی برای بهبود کیفیت زندگی کاری وجود دارد، ولی همه‌گی آن‌ها در یک هدف مشترک اند و آن انسانی کردن محیط کار از طریق گسترش دموکراسی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و محیط کار خویش از یک طرف و تجدیدساختار کار یا بازطراحی کار و تغییر روش به نحوی است که برای متصدی جالب و رضایت بخش است. نمونه‌ی از رویکردهای مطرح شده در ارتباط با کیفیت زندگی کاری به شرح زیر است:

۱. دوایر کیفیت: که طی آن کارکنان در گروه‌های کوچک متشکل می‌شوند و به طور مرتب با یک‌دیگر ملاقات می‌کنند و مسایل کار و کیفیت محصول یا خدمات را در واحد خود شناسایی می‌کنند و برای آن راه حل ارائه می‌دهند.

۲. سیستم اجتماعی فنی: که عبارت است از مداخله در شرایط کار از طریق تجدید سازمان کار، تشکیل گروه‌های کاری و تنظیم رابطه بین کارکنان و فناوری‌هایی که برای انجام کار مورد

استفاده قرار می‌گیرد. تجدید ساختار کار و تنظیم مجدد ارتباط‌های اجتماعی و فنی در شغل کارکنان فرصتی بزرگ‌تر، جهت زندگی کاری با کیفیت فراهم می‌کند و این کوشش‌ها برای انسانی‌کردن محیط است.

۳. استراتژی به‌سازی: فنون به‌سازی کیفیت زندگی کاری که شامل طراحی شغل، گروه‌های کیفیت کاری، سیستم‌های فنی-اجتماعی و غنی‌سازی شغلی، رضای نیازهای کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، کار چالش‌گرانه و اقل‌کننده، امنیت شغلی و... است.

تحقیقات انجام شده در این زمینه

کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مسأله حیاتی در کشور ما تا کنون مورد بررسی و تحقیق قرار نگرفته است و به دنبال مطالعه و بررسی به‌منظور جمع‌آوری نتایج و خلاصه‌ی از تحقیقات انجام شده در کشورهای دیگر در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی مو ضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع این تحقیق یک‌سان باشد، ملاحظه نگردید. لذا چکیده‌ی نزدیک‌ترین موضوعات پژوهشی انجام شده در خارج از کشور که با موضوع حاضر انجام گرفته است، در این قسمت ارائه می‌شود.

موک جلی (۲۰۰۵) تحقیقی را تحت عنوان «کیفیت زندگی کاری در میان کارمندان آفریقای جنوبی» انجام داد. نتایج این تحقیق بیشتر، بهبود کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن در عملکرد سازمانی است و این باعث می‌شود که سازمان‌ها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند.

گلاسر (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان «بهبود کیفیت زندگی کاری و بهبود فرایند تولید» انجام داد. نتیجه نشان داد که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد و فرایند تولید است.

روثمن و کاتز (۲۰۰۳) پژوهشی را تحت عنوان «ویژه‌گی‌های سرشتی، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی اعضای گروه‌های کاری خودگردان» انجام دادند. هدف از این پژوهش تعیین ارتباط بین ویژه‌گی‌های سرشتی اعضای یک گروه کاری خودگردان عملکرد و کیفیت زندگی کاری اعضا بود. نتیجه نشان داد که بین حس همبستگی استقلال‌طلبی، مرکز کنترل درونی از یک طرف و کیفیت زندگی کاری و عملکرد اعضای گروه‌های کار خودگردان از طرف دیگر همبستگی و ارتباط وجود دارد.

درجانی‌نیه (۱۹۹۱) در پوهنتون ویسکانسین امریکا تحقیق را تحت عنوان «تأثیر شرایط کار بر سلامتی و خلاقیت» را روی اعضای کادر علمی انجام داد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خلاقیت و سلامت تحت تأثیر تعامل فزینگی و کاری پژوهشی است و سلامت شغلی و خلاقیت اعضا را باید

به عنوان محصولات نهایی محیط کار دانست و این دو نمایانگر کیفیت زندگی کاری و کیفیت یک سازمان است.

قاسمی (۱۳۹۷) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارمندان» انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. یعنی هر چه در ایجاد نظام کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری کنیم، بر بهره‌وری سازمان و نوآوری کم‌ترین ضریب همبستگی را با کیفیت زندگی کاری داشته‌اند.

روش پژوهش

این تحقیق که، کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی پوهنتون کابل را بررسی می‌کند، از نظر ماهیت و روش کار توصیفی و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است.

جامعه‌ی آماری و نمونه

جامعه آماری پژوهش شامل ۹۸ نفر اعضای کادر علمی سه پوهنخی (روانشناسی و علوم تربیتی ارتباطات و ژورنالیزم و فارمسی) پوهنتون کابل است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۷۸ نفر از آنان متناسب با حجم نمونه بر اساس فرمول تعیین حجم (کوکوران) نمونه انتخاب گردید.

جدول ۱: تعیین حجم نمونه از جامعه آماری

| نمونه | جامعه | پوهنخی |
|-------|-------|-------------------------|
| ۲۹ | ۳۶ | روانشناسی و علوم تربیتی |
| ۱۹ | ۲۴ | ارتباطات و ژورنالیزم |
| ۳۰ | ۳۸ | فارمسی |
| ۷۸ | ۹۸ | مجموع |

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری (Q. W. L) با ۲۷ گزینه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ی لیکرت بود. ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ «۰,۹۴» به‌دست آمد. ضمناً پرسش‌نامه از طریق روایی شکلی و محتوایی نیز بررسی شده است. تجزیه و تحلیل توصیفی (فراوانی، میانگین، درصد و انحراف معیار) با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت.

یافته‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۲: جنسیت اشتراک‌کننده‌گان در تحقیق

| پوهنځی | جنسیت | | مجموع |
|--------------------------|-------|-----|-------|
| | زن | مرد | |
| فارمسی | ۱۲ | ۱۸ | ۳۰ |
| ارتباطات و ژورنالیزم | ۴ | ۱۵ | ۱۹ |
| روان‌شناسی و علوم تربیتی | ۹ | ۲۰ | ۲۹ |
| مجموع | ۲۵ | ۵۳ | ۷۸ |

در جدول (۲) مشاهده می‌گردد که از جمله ۷۸ نفر اشتراک‌کننده در تحقیق حاضر ۲۵ نفر آن زن که از آن جمله ۱۲ نفر در پوهنځی فارمسی، ۴ نفر در پوهنځی ارتباطات و ژورنالیزم و ۹ نفر در پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی و ۵۳ نفر آن مرد که از آن جمله ۱۸ نفر در پوهنځی فارمسی، ۱۵ نفر در پوهنځی ارتباطات و ژورنالیزم و ۲۰ نفر در پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی می‌باشند.

جدول ۳: سطح تحصیلات و رتبه علمی کادر علمی

| رتبه علمی | سطح تحصیلات | | | مجموع |
|-----------|-------------|-------|--------|-------|
| | لیسانس | ماستر | دکتورا | |
| پوهیالی | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ |
| پوهنیار | ۴ | ۲۷ | ۱ | ۳۲ |
| پوهنمل | ۱ | ۱۶ | ۴ | ۲۱ |
| پوهندوی | ۳ | ۱۵ | ۰ | ۱۸ |
| پوهنوال | ۰ | ۶ | ۰ | ۶ |
| مجموع | ۹ | ۶۴ | ۵ | ۷۸ |

جدول شماره (۳) نشان‌دهنده این است که از جمله ۷۸ نفر اشتراک‌کننده در این تحقیق ۹ نفر با سطح تحصیلی لیسانس، ۶۴ چهار نفر با سطح تحصیلی ماستر و ۵ نفر با سطح تحصیلی داکتر می‌باشند و بنابر رتبه علمی اشتراک‌کننده‌گان ۱ نفر پوهیالی، ۳۲ نفر پوهنیار، ۲۱ نفر پوهنمل، ۱۸ نفر پوهندوی و ۶ نفر با رتبه علمی پوهنوال می‌باشند.

در این قسمت به بررسی سؤالات تحقیق پرداخته شده است.

جدول ۴: تعیین میانگین کیفیت زندگی کاری کادر علمی بر اساس پوهنخی های سه گانه

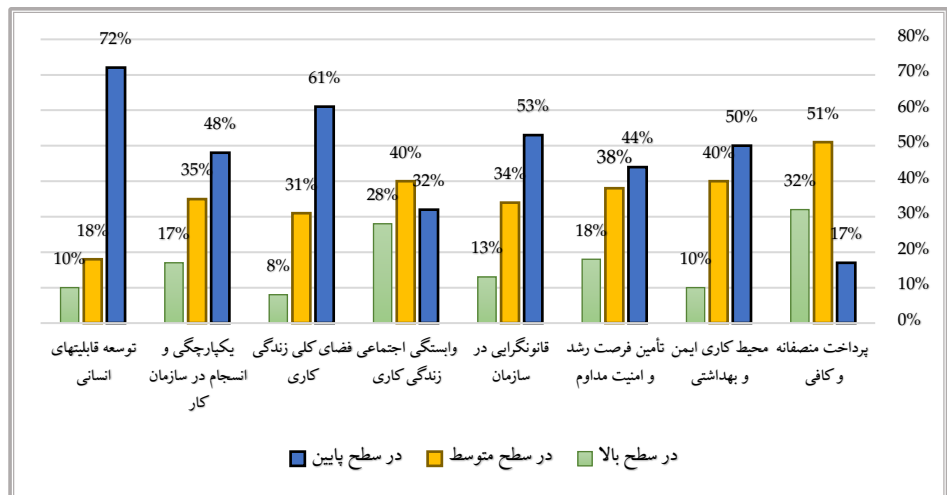
| خطای استاندارد | انحراف معیار | میان گین | تعداد | پوهنخی |
|----------------|--------------|----------|-------|--------------------------|
| ۰.۶۱۳۴ | ۰.۳۳۰۳۰ | ۳.۰۴۱۷ | ۳۰ | فارمسی |
| ۰.۶۶۸۱ | ۰.۲۹۱۲۴ | ۲.۹۰۵۸ | ۱۹ | ارتباطات و ژورنالیزم |
| ۰.۷۴۶۳ | ۰.۴۰۸۷۹ | ۲.۹۹۳۰ | ۲۹ | روان شناسی و علوم تربیتی |

جدول فوق مبین این است که کیفیت زندگی کاری استادان؛ در پوهنخی فارمسی با میانگین ۳,۰۴۱۷ در سطح نسبتاً مطلوب، در پوهنخی ارتباطات و ژورنالیزم با میانگین ۲,۹۰۵۸ و پوهنخی روان شناسی و علوم تربیتی با میانگین ۲,۹۹۳۰ پایین تر از سطح مطلوب می باشد.

جدول ۵: تعیین میانگین کیفیت زندگی کاری کادر علمی

| ارزش آزمون = ۳ | | | | فاصله اطمینان ۹۵% اختلاف | |
|-----------------|--------------|------------|---------|--------------------------|--------|
| میان گین اختلاف | سطح معناداری | آزادی درجه | آماره t | پایین | بالا |
| ۲,۹۸۹۸۸ | ۰.۰۰۰ | ۷۷ | ۷۴,۶۲۸ | ۲,۹۱۰۱ | ۳,۰۶۹۷ |

جدول (۵) مبین این است که کیفیت زندگی کادر علمی اشتراک کننده در این تحقیق با میانگین ۲,۹۸۹۸۸ با سطح اطمینان ۰,۰۰۰ پایین تر از سطح مطلوب می باشد.



شکل ۱: شاخص‌های کیفیت زندگی کاری کادر علمی

شکل شماره (۱) نشان‌دهنده‌ی شاخص‌های کیفیت زندگی کاری کادر علمی بوده و مبین آن است که کادر علمی بر این نظراند که شاخص پرداخت منصفانه و کافی ۱۷ فیصد در سطح پایین، ۵۱ فیصد در سطح متوسط و ۳۲ فیصد در سطح بالا می‌باشد. شاخص محیط کاری ایمن و بهداشتی ۵۰ فیصد در سطح پایین، ۴۰ فیصد در سطح متوسط و ۱۰ فیصد در سطح بالا قرار دارد، شاخص تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۴۴ فیصد در سطح پایین، ۳۸ فیصد در سطح متوسط و ۱۸ فیصد در سطح بالا قرار دارد. شاخص قانون‌گرایی ۵۳ فیصد در سطح پایین، ۳۴ فیصد در سطح متوسط و ۱۳ فیصد در سطح بالا قرار دارد. همین‌طور شاخص وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۳۲ فیصد در سطح پایین، ۴۰ فیصد در سطح متوسط و ۲۸ فیصد در سطح بالا قرار دارد. شاخص فضای کلی زندگی کاری ۶۱ فیصد در سطح پایین، ۳۱ فیصد در سطح متوسط و ۸ فیصد در سطح بالا قرار دارد. شاخص یک‌پارچه‌گی و انسجام در سازمان کار ۴۸ فیصد در سطح پایین، ۵۳۸ فیصد در سطح متوسط و ۱۷ فیصد در سطح بالا قرار داشته و در نهایت شاخص توسعه قابلیت‌های انسانی ۷۲ فیصد در سطح پایین، ۱۸ فیصد در سطح متوسط و ۱۰ فیصد در سطح بالا قرار دارد.

نتیجه‌گیری

موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی شاغل در آن بستگی دارد. اگر مسوولان سازمان قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند و نتوانند سطح کیفیت زندگی کاری افراد را ارتقاء دهند، آن سازمان‌ها در جهت انجام مسوولیت‌ها و وظایف فرد با مشکل مواجه می‌شود و در نتیجه بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری اعضای کادر علمی در پوهنشی‌های سه‌گانه (فارمسی، ارتباطات و ژورنالیزم و روان‌شناسی و علوم تربیتی) پوهنتون کابل پایین‌تر از سطح مطلوب قرار دارد و میزان رضایت کادر علمی از شاخص‌های پرداخت منصفانه و کافی و وابستگی اجتماعی زندگی در سطح متوسط و شاخص‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی کاری، یک‌پارچه‌گی و انسجام در سازمان کار و شاخص توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی در سطح پایین قرار دارد.

باتوجه به موارد ذکر شده فوق ضروری است که کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی تمام پوهنشی‌های پوهنتون کابل و سایر پوهنتون‌ها مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد و راه‌کارهایی جهت بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها ارائه گردد.

منابع

- 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 تزکیه، شماره ۴ (۵۳)، صص ۷۵-۴۶.
- بیتل، ل. آ. و ج. د نیواستروم. (۱۳۸۰). آنچه یک سرپرست باید بداند. تهران: انتشارات دن‌شکار.
- درگاهی، حسین؛ غریبی، میترا و گودرزی، مریم. (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های علوم پزشکی تهران. مجله‌ی حیات، شماره ۱۳(۲)، صص ۲۳-۱۳.
- رودکی، مهدی. (۱۳۸۵). تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- رحیمی، ح؛ رجایی پور، س و سلیمی، ق. (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، دانشگاه‌های دولتی اصفهان. فصل‌نامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۱۲، صص ۵۴-۴۱.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۲). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
- سلمانی، داوود. (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- غلامی، علی‌رضا. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. مجله‌ی توسعه انسانی پلیس. شماره ۲۴، صص ۷۹-۱۰۰.
- قاسمی، بهروز. (۱۳۸۲). تئوری‌های رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران: انتشارات هیأت.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۱). تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری. مجله‌ی اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۵، صص ۸۵-۵۶.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات نشرمیر.
- میرکمالی، س م و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت‌شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۱۰۱-۱۲۵.
- هرسی، پاول و بلان‌چارد، کنت اچ. (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی. ترجمه‌ی قاسم کبیری، چاپ ششم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- Almalki MJ, Fitzgerald G, Clark M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. Human Resources for Health. PP. 1-13.

- Cascio wayne F. (1989). Human Resources productivity, quality of work life, profits, second Edition, mc Grow-Hill International Editions.
- 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: pp. 23-30.
- Drucker P F. (2007). Management challenges for the 21st century. U S A: Taylor & Francis.
- Eysenck, M. (1998). Psychology an integral approach, New York: Addison Wesley Longman Inc: p. 420.
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of Work Life-An Overview. International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research, 1(10), 140-151.
- Richard, A. (1991). The quality of life research, and care. Annals of Internal Medicine. No. 114, pp. 695-696.
- Sandrick K. (2003). Putting the emphasis employees as an award-winning employer, Bab test Health care has distant memories of the work force shortage. U S A: Trustee.
- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilities Change, Personnel Journal, No. 69, pp. 58-61.
- Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. Sociologia. No. 46(3), pp. 283-299.