

فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز

سال پنجم شماره ۱۹ پاییز ۱۳۸۹

بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاهها

حسن قلاوندی - عضو هیئت علمی دانشگاه ارومیه

دکتر سعید رجایی‌پور - استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

دکتر حسین مولوی - استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

دکتر سیدمصطفی شریف - استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اردبیل، ارومیه و تبریز انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی- همبستگی ۱۶۷ عضو هیأت علمی با توجه به دانشگاه و دانشکده محل خدمت به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته کیفیت زندگی کاری بر پایه مدل ریچارد والتون و منظرهای عملکرد سازمانی بر پایه‌ی مدل کاپلان و نورتون و یک پرسشنامه استاندارد لنگرهای مسیر شغلی بر پایه مدل ادگار شاین استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های

پژوهش و با استفاده از روش مانوا تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که: ۱- بین محیط کار ایمن و بهداشتی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). ۲- بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی با کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/02$). ۳- بین شایستگی فنی- کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). ۴- بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی و کل لنگرهای مسیر شغلی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/01$). در نهایت پیشنهاداتی متناسب با یافته‌های تحقیق ارائه شده است.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، لنگرهای مسیر شغلی، منظرهای عملکرد سازمانی و اعضای هیأت علمی و دانشگاه‌ها.

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده‌ی بهینه از امکانات، صنایع و به ویژه نیروی انسانی آن کشور است. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه‌ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند (سرداری، ۱۳۸۱؛ میرکمالی، ۱۳۸۳؛ بختیار نصرآبادی، رجایی‌پور، سلیمی، طاهرپور و پرتوی، ۱۳۸۸؛ رضایی، ساعتچی و جاویدی، ۱۳۸۸).

آموزش عالی محور اصلی توسعه‌ی انسانی در سراسر جهان می‌باشد. دانشگاه‌ها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند، اما مجموعه‌ی بزرگ و متنوع نهادهای دولتی و خصوصی آموزش عالی در هر کشور شامل دانشکده‌ها، نهادهای آموزشی فنی، آزمایشگاه‌های

تحقیقاتی، مراکز یادگیری از راه دور و بسیاری دیگر موسساتی هستند که با ایجاد توانمندی‌های لازم زمینه را برای توسعه فراهم می‌کنند (رامفل^۱، ۱۳۸۷؛ آشوین^۲، ۲۰۰۶) و در این میان اعضای هیأت علمی نقش کلیدی را در دانشگاه‌ها ایفا کرده و مطالعه‌ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی آنان حائز اهمیت فراوان است و این دو مقوله از عناصر تأثیرگذار بر عملکرد آنان است.

کیفیت زندگی کاری، نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد و سعی می‌کند به نیازهای شغلی که به نقش یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل تولید مانند سرمایه تنزل کرده و دچار از خودبیگانگی شده، پاسخ دهد (خنیفر، زراعی متین و خداپرست، ۱۳۸۷). در واقع برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به حوزه‌های مختلف عینی و ذهنی کارکنان می‌پردازد. والتون^۳ (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. والتون یک الگوی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که دارای ۸ مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی^۴، محیط کار ایمن و بهداشتی^۵، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۶، قانون‌گرایی در سازمان^۷، وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۸ فضای کلی زندگی^۹، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^{۱۰} و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی^{۱۱}: (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷).

برخی از افراد در صحنه‌ی زندگی خود تماشاگرانی منفعل هستند و برخی دیگر

1- Ramphel

3- Walton

5- safe and healthy working conditions

7- constitutionalism in the work organization

9- total life space

11- human progress capabilities

2- Ashwin

4- adequate and fair compensation

6- opportunity for continued growth and security

8- social relevance of work life

10- social integration in the work organization

بازیگران فعال. این امر در مسیر شغلی نیز صادق است، گروهی از مردمان سرنوشت زندگی خود را به دست دیگران می‌سپارند و گروهی نیز با قبول مسؤولیت توان آن را می‌یابند تا بر آن اثر بگذارند.

مسیر شغلی زمانی به وجود می‌آید که شخص تجارب زندگی و شغلی را به دست می‌آورد و این می‌تواند در افکار، ارزش‌ها و انگیزه نفوذ کند و شخص را تسلیم موانع نکند (شاین^۱، ۱۹۹۶).

شاین لنگرهای مسیر شغلی^۲ را برای شخص عبارت از خودپنداره او می‌داند که از سه مقوله‌ی تشکیل شده است:

استعداد و توانایی‌های ادراک خود، احساس تکامل یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازها و ارزش‌های اساسی و مهم که مربوط به مسیر شغلی می‌شود. مورد اول مربوط به تجارب واقعی در محیط کاری است، در حالی که مورد سوم از واکنش‌های فردی به هنجارها و اصول و ارزش‌هایی است که در موفقیت‌های کاری و اجتماعی متفاوت با آن مواجه می‌شویم (دنزیگر و والنسی^۳، ۲۰۰۵؛ وربروگن و سلس^۴، ۲۰۰۷). لنگرهای مسیر شغلی بر پایه‌ی مدل ادگار شاین (۱۹۹۶) دارای ۸ لنگر شایستگی فنی- کارکردی^۵، شایستگی مدیریت عمومی^۶، خودمختاری-استقلال^۷، امنیت-ثبات^۸، خلاقیت کارآفرینی^۹، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار^{۱۰}، چالش‌های محض^{۱۱} و سبک زندگی^{۱۲} است.

عملکرد معمولاً با دو معیار کارایی و اثربخشی سنجیده می‌شود. کارایی به معنی درست انجام دادن کارها از راه صرفه‌جویی در منابع و تجهیزات و به دست آوردن بیشترین ستاده از کمترین داده‌هاست و اثربخشی یعنی انجام دادن کارها و رسیدن

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| 1- Schein | 2- career anchors |
| 3- Danziger & Valency | 4- Verbruggen & Sels |
| 5- technical/ functional competence | 6- general managerial competence |
| 7- autonomy / independence | 8- security/ stability |
| 9- entrepreneurial creativity | 10- service and dedication |
| 11- pure challenges | 12- lifestyle |

به هدف (رابینز^۱، ۱۳۸۳). عملکرد، نحوه‌ی انجام وظایف و مسؤولیت‌های محوله است. به عبارتی همان رفتارها در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند، می‌باشد (رجایی‌پور و رحیمی، ۱۳۸۷). عملکرد نباید شامل یافته‌های گذشته باشد، در واقع عملکرد، روش رقابت یک بخش است که می‌خواهد به اهدافش برسد و مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند (یو و همکاران^۲، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر مطالعه عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی بر پایه‌ی مدل کارت امتیازی متوازن^۳ کاپلان و نورتون^۴ (۱۹۹۶) دارای ۴ منظر مالی^۵، منظر مشتری^۶، منظر فرایندهای داخلی^۷ و منظر یادگیری و رشد^۸ است.

با توجه به اینکه اعضای هیأت علمی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در اجرای برنامه‌های دانشگاه‌ها هستند. از این‌رو در این پژوهش، با اتکا به مفروضه‌های کیفیت زندگی کاری مدل والتون و لنگرهای مسیر شغلی مدل شاین در دانشگاه‌های ارومیه، اردبیل و تبریز و رابطه‌ی آن را با عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی بر پایه‌ی مدل کارت متوازن کاپلان و نورتون مورد بررسی قرار گرفته است.

لائو^۹ (۲۰۰۰) در پژوهشی به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری باعث افزایش عملکرد کارکنان شرکت شده است. کنراد و منگل^{۱۰} (۲۰۰۰) هم به این نتیجه رسیدند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبتی بر بهره‌وری سازمان‌ها دارد. رابرت^{۱۱} (۲۰۰۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. روس و همکاران^{۱۲} (۲۰۰۶) در پژوهشی با تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده نشان دادند رضایت شغلی و تعادل شغلی از پیش‌بینی‌کننده‌های عمده‌ی کیفیت زندگی کاری است. لاولر، جان

1- Robbins

3- balanced score card

5- financial perspective

7- internal processes perspective

9- Lau

11- Robert

2- Yu et al.

4- Kaplan & Norton

6- customer perspective

8- learning and growth perspective

10- Konrad & Mengel

12- Rose et al.

هانگ و یلیبی^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی مشخص کردند که تعادل کار و زندگی، محیط کار ایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه و کافی و امنیت مداوم تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. کنگلین^۲ (۲۰۰۸) به وسیله‌ی تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که رضایت کاری، گرایش، تغییر و خودسودمندی از متغیرهای مهم پیش‌بین کیفیت زندگی کاری هستند. لویر، کارووسکی و فار^۳ (۲۰۰۹) به وسیله‌ی تحلیل داده‌ها نشان دادند که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری یعنی یادگیری، رضایت شغلی و توانمندسازی تأثیر مثبتی بر روی عملکرد انسانی دارند.

هون‌تن و چوکیوک^۴ (۲۰۰۱) به این نتیجه دست یافتند که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین شایستگی فنی- کارکردی، خودمختاری- استقلال، خلاقیت کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت و ثبات، چالش محض، شایستگی مدیریت عمومی با رضایت درونی و بیرونی و عملکرد کارکنان وجود دارد. دنزیگر و والنسی^۵ (۲۰۰۵) در پژوهشی با به کارگیری آزمون t مستقل نشان دادند که تفاوت معنی‌داری بین لنگرهای مسیر شغلی افراد شغل آزاد و حقوق‌بگیر وجود دارد. همچنین بین لنگرهای مسیر شغلی بر پایه مدل شاین و رضایت شغلی افراد همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

گیوسنبری^۶ (۲۰۰۶) با تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده نشان داد که لنگرهای مسیر شغلی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند، همچنین لنگرهای مسیر شغلی ناشی از خودادراکی، ارزش‌ها و انگیزش کاری است. بستر و موتون^۷ (۲۰۰۶) در پژوهشی بیان کردند بین لنگرهای مسیر شغلی براساس مدل ادگار شاین با رضایت شغلی و عملکرد رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. ربکا^۸ (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان داد که لنگرهای مسیر شغلی براساس مدل شاین رابطه‌ی معنی‌داری با تعهد سازمانی دارد.

1- Lawler, Chan Huang & Yilei
3- Layer, Karwowski & Furr
5- Danziger & Valency
7- Bester & Mouton

2- Conklin
4- HoonTan & Choo Quek
6- Quesenberry
8- Rebecca

کتونن و کانتولا^۱ (۲۰۰۵) بیان کردند که کارت امتیازی متوازن نه تنها در تعیین اهداف و استراتژی‌های مؤسسات آموزشی بلکه بر پایه‌ی سیستم اطلاعات مدیریت نیز قابل اجراست، همچنین کارت امتیازی متوازن اهداف داخلی مؤسسات آموزشی را تعریف کرده و در بین آنها هماهنگی ایجاد می‌کند و اهداف را قابل اندازه‌گیری می‌سازد. گریت بنگس و تپ^۲ (۲۰۰۷) نشان دادند که بکارگیری کارت امتیازی متوازن جهت ارزیابی عملکرد به رضایت‌مندی مشتریان و اصلاح فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد منجر می‌شود.

خوشبختی، احسانی، اسدی و کاظم‌نژاد (۱۳۸۴) در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. کسایی (۱۳۸۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر مبنای مدل والتون و عملکرد کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. عبدالملکی، میرزامحمدی و امانی اشلوباغ (۱۳۸۶) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه شاهد همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) به این نتایج رسیده‌اند که: ۱- استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف از نظر کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب و از نظر رضایت شغلی در سطح نسبتاً بالایی قرار دارند. ۲- بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر مبنای مدل والتون و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۳- قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند.

ذاکرفرد، عریضی و نوری (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین لنگرهای مسیر شغلی مدل شاین با بصیرت شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان زن و

1- Kettunen & Kantola

2- Greatbanks & Tapp

مرد همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. عریضی سامانی، ذاکر فرد و نوری (۱۳۸۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین لنگرهای مسیر شغلی شاین با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سعیدا اردکانی، منصوری و نجاتی آجی بیشه (۱۳۸۷) نشان دادند که یافته به دست آمده از پژوهش آنان، عملکرد زنجیره عرضه تحقیقات به ترتیب پنج منظر مالی، مشتری، فرایندهای داخلی، یادگیری و رشد و روابط را مورد ارزیابی قرار می‌دهد؛ از سوی دیگر، شاخص‌های پیشنهادی مربوط به منظرهای BSC، زمینه سنجش کارایی عملکرد زنجیره عرضه تحقیقات را در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی هموار می‌سازد. مهرگان و دهقانی نیری (۱۳۸۸) در پژوهش خود در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به این نتیجه رسیدند که درجه اهمیت منظرهای کارت امتیازی متوازن جهت ارزیابی عملکرد به این شرح می‌باشد؛ یادگیری و رشد، فرایندهای داخلی، مشتری و مالی و امکانات.

در بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۹ پژوهش‌های فراوانی در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری، در فاصله‌ی سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۹ نیز پژوهش‌های زیادی در مورد لنگرهای مسیر شغلی و از سال ۱۹۹۲ تا سال ۲۰۰۹ نیز پژوهش‌های متعددی در مورد ارزیابی عملکرد بر پایه‌ی مدل کارت امتیازی متوازن صورت پذیرفته است، ولی با این اوصاف، شایسته است که در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری، لنگرهای مسیر شغلی و ارزیابی عملکرد بر پایه مدل کارت امتیازی متوازن، مطالعات بیشتر و جامع‌تری صورت گیرد. این موضوع بخصوص زمانی اهمیت می‌یابد که مسأله‌ی بالا بودن کیفیت زندگی کاری و مطالعه‌ی لنگرهای مسیر شغلی اعضای هیأت علمی و درک تأثیرات آن دو بر منظرهای عملکرد سازمانی آنها مطرح می‌شود. بالاخره این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها صورت گرفت.

روش پژوهش

روش پژوهش در این مطالعه با توجه به ماهیت موضوع تحقیق، اهداف و فرضیه‌های پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی اردبیل، ارومیه و تبریز در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ که در مجموع ۱۰۶۶ نفر هستند، می‌باشد. حجم نمونه، با توجه به جامعه‌ی آماری و وجود سه دانشگاه ۱۶۷ نفر در نظر گرفته شده است که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی (سه‌می) بوده است که بر اساس دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه‌ی آماری، تعداد نمونه هر یک از دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها معین شده است.

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل دو پرسشنامه‌ی محقق ساخته کیفیت زندگی کاری براساس مدل ریچارد والتون و منظرهای عملکرد سازمانی بر پایه مدل کارت امتیازی متوازن کاپلان و نورتون و یک پرسشنامه استاندارد برگرفته از مدل لنگرهای مسیر شغلی شاین که بعد از ترجمه و انطباق با فرهنگ جامعه، روایی آنها توسط متخصصان علوم تربیتی و مدیریت تأیید و پایایی آنها به ترتیب (۰/۹۳۳، ۰/۸۹۴، ۰/۹۱۲) محاسبه شده است.

نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری هشت مولفه‌ی مورد نظر (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی) را تأیید کرد که در آن ۰/۶۶ درصد واریانس سوال‌ها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/903$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه وجود

دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش مایل، هشت لنگر مورد نظر را تأیید کرد.

نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه لنگرهای مسیر شغلی، هشت لنگر مورد نظر (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و ازخودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی) را تأیید کرد که در آن ۰/۶۸ درصد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/803$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش مایل، هشت لنگر مورد نظر را تأیید کرد.

نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه منظرهای عملکرد سازمانی چهار منظر مورد نظر (مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد) را تأیید کرد که در آن ۰/۷۰ درصد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/925$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش مایل، چهار منظر مورد نظر را تأیید کرد.

یافته‌ها

با توجه به اطلاعات و داده‌های گسترده‌ای که از این پژوهش حاصل شده است، امکان ارائه‌ی همه‌ی آنها در این بخش میسر نیست و به همین دلیل یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

فرضیه‌ی یک: بین هر یک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

- فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز
 سال پنجم شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۹

جدول (۱) نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با کل منظرهای عملکرد سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	ضریب ضریب F	ویلکز	لامبدای ضریب ضریب	مولفه‌های کیفیت زندگی کاری
۰/۳۷	۰/۲۳	۰/۳۱	۴	۱/۲۰	۰/۹۷		پرداخت منصفانه و کافی
۰/۸۱	۰/۰۵	۰/۰۴	۴	۲/۵۴	۰/۹۳		محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۸۴	۰/۰۷	۰/۰۳	۴	۲/۷۱	۰/۹۳		تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۴۷	۰/۰۴	۰/۱۸	۴	۱/۵۶	۰/۹۶		قانون‌گرایی در سازمان کار
۰/۲۹	۰/۰۲	۰/۴۴	۴	۰/۹۳	۰/۹۷		وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۸۱	۴	۰/۴	۰/۹۹		فضای کلی زندگی
۰/۲۵	۰/۰۲	۰/۵۱	۴	۰/۸۱	۰/۹۸		یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار
۰/۵۷	۰/۰۴	۰/۱۰	۴	۱/۹۴	۰/۹۵		توسعه قابلیت‌های انسانی

ضرایب F در جدول ۱ نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین محیط کار ایمن و بهداشتی و منظرهای عملکرد سازمانی وجود دارد. ($P=0/04$) و میزان اشتراک $0/06$ درصد می‌باشد. همچنین رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و کل منظرهای عملکرد سازمانی وجود دارد ($P=0/03$) و میزان اشتراک $0/07$ می‌باشد، لذا فرضیه یک در این دو مورد تأیید می‌شود و رابطه‌ی معنی‌داری بین پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و کار و توسعه قابلیت‌های انسانی و کل منظرهای عملکرد سازمانی وجود ندارد و فرضیه‌ی یک در این موارد تأیید نمی‌شود.

فرضیه‌ی دو: بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی با کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

جدول (۳) نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی با کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

منظرهای عملکرد سازمانی	مجموع مجذورات آزادی	درجه	میانگین ضریب	سطح معنی‌داری	میزان اشتراک آماری	توان
منظر مالی	۲۱/۲۸	۸	۲/۶۶	۳/۸۳	۰/۰۰۰۱	۰/۹۹
منظر مشتری	۱۱/۱۶	۸	۱/۳۹	۲/۲۶	۰/۰۲	۰/۸۶
منظر فرایندهای داخلی	۲۲/۷۰	۸	۲/۸۳	۴/۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۹۹
منظر یادگیری و رشد	۱۷/۹۸	۸	۲/۲۴	۳/۲۷	۰/۰۰۲	۰/۹۷

ضرایب F در جدول ۲ نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد و کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری وجود دارد ($P=0/02$). لذا فرضیه دو در هر چهار مورد تأیید می‌باشد. میزان اشتراک بین منظر مالی و کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۱۶ می‌باشد و توان آماری ۰/۹۹ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. میزان اشتراک منظر مشتری و کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری ۰/۱۰ و توان آماری ۰/۸۶ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. میزان اشتراک بین منظر فرایندهای داخلی و کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری ۰/۱۸ می‌باشد و توان آماری ۰/۹۹ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. میزان اشتراک منظر یادگیری و رشد با کل مولفه‌های کیفیت زندگی کاری ۰/۱۴ می‌باشد و توان آماری ۰/۹۷ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است.

فرضیه سه: بین هر یک از لنگرهای مسیر شغلی با کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

- فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز
 سال پنجم شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۹

جدول (۳) نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از لنگرهای مسیر شغلی با کل منظرهای عملکرد سازمانی

لنگرهای مسیر شغلی	لامبدای ضریب ویلکز	F	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان اشتراک	توان آماری
شایستگی فنی - کارکردی	۰/۹۳	۲/۴۹	۴	۰/۰۴	۰/۰۷	۰/۸
شایستگی مدیریتی عمومی	۰/۸۸	۵/۲۶	۴	۰/۰۰۱	۰/۱۲	۰/۹۷
خود مختاری - استقلال	۰/۹۵	۱/۶۸	۴	۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۵۰
امنیت - ثبات	۰/۹۷	۱/۰۹	۴	۰/۳۶	۰/۰۳	۰/۳۳
خلاقیت کارآفرینی	۰/۹۷	۱/۰۴	۴	۰/۳۸	۰/۰۲	۰/۳۲
خدمت و از خود گذشتگی و ایثار	۰/۹۹	۰/۲۵	۴	۰/۹۱	۰/۰۰۶	۰/۱۰
چالش محض	۰/۹۵	۲/۰۱	۴	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۵۹
سبک زندگی	۰/۹۶	۱/۶۱	۴	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۴۸

ضرایب F در جدول ۳ نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین شایستگی فنی - کاربردی و کل منظرهای عملکرد سازمانی وجود دارد ($P=0/04$) و میزان اشتراک ۰/۰۷ می‌باشد. همچنین رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین شایستگی مدیریتی عمومی و کل منظرهای عملکرد سازمانی وجود دارد ($P=0/001$) و میزان اشتراک ۰/۱۲ می‌باشد، لذا فرضیه سه در این دو مورد تأیید می‌شود و رابطه‌ی معنی‌داری بین خود مختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض سبک زندگی و کل منظرهای عملکرد سازمانی وجود ندارد و فرضیه سه در این موارد تأیید نمی‌شود.

فرضیه چهار: بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی و کل لنگرهای مسیر شغلی رابطه وجود دارد.

جدول (۴) نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی و کل لنگرهای مسیر شغلی

منظرهای عملکرد سازمانی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	سطح معنی‌داری	میزان اشتراک آماری	توان
منظر مالی	۱۹/۹۸	۸	۲/۵۰	۳/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۱۵	۰/۹۸
منظر مشتری	۱۹/۰۰	۸	۲/۳۸	۴/۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷	۰/۹۹
منظر فرایندهای داخلی	۲۰/۳۰	۸	۲/۵۳	۳/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۱۵	۰/۹۸
منظر یادگیری و رشد	۲۱/۶۰	۸	۲/۷۰	۴/۰۷	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷	۰/۹۹

ضرایب F در جدول ۴ نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد و کل لنگرهای مسیر شغلی وجود دارد ($P < 0/01$). لذا فرضیه چهار در هر چهار مورد تأیید می‌شود. میزان اشتراک بین منظر مالی و کل لنگرهای مسیر شغلی برابر با ۰/۱۵ می‌باشد و توان آماری ۰/۹۸ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. میزان اشتراک منظر مشتری و کل لنگرهای مسیر شغلی برابر با ۰/۱۷ بوده و توان آماری ۰/۹۹ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. میزان اشتراک منظر فرایند داخلی و کل لنگرهای مسیر شغلی برابر با ۰/۱۵ می‌باشد و توان آماری ۰/۹۸ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. میزان اشتراک منظر یادگیری و رشد و کل لنگرهای مسیر شغلی برابر با ۰/۱۷ می‌باشد و توان آماری ۰/۹۹ را نشان می‌دهد که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی

با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت عملی دانشگاه‌های اردبیل، ارومیه و تبریز بوده است. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، بنابراین دانشگاه‌ها باید با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیتهای آموزشی و پژوهشی مجهز نمایند. امروزه در دانشگاه‌ها نقش اعضای هیأت علمی برجسته است، آنها از مهره‌های اصلی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند. توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی باعث ایجاد حس وابستگی و مسؤولیت‌پذیری در آنان و در نتیجه افزایش عملکرد آنان می‌شود. بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی باعث می‌شود، آنها توانایی خود را در جهت توفیق طلبی بیشتر، خلاقیت، کارایی و اثربخشی عملکرد به کار گیرند. تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی اول پژوهش نشان داد که بین محیط کار ایمن و بهداشتی با کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P=0/04$) و میزان اشتراک $0/06$ می‌باشد و بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و کلی منظرهای عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P=0/03$) و میزان اشتراک $0/07$ می‌باشد. نتیجه‌ی فرضیه‌ی اول با نتایج پژوهش‌های لائو (۲۰۰۰)، لویرو همکاران (۲۰۰۹) و کسایبی (۱۳۸۵) همسو می‌باشد، زیرا آنها نیز در پژوهش‌های خود به چنین نتایج مشابهی دست یافته‌اند. تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی دوم نشان داد که بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی (مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد) با کل مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی) رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($P<0/02$) و میزان اشتراک منظرهای مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و منظر یادگیری و رشد با کل مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب $0/16$ ، $0/10$ ، $0/18$ و $0/14$ می‌باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های لویرو

همکاران (۲۰۰۹) و عبدالملکی و همکاران (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. زیرا، آنها نیز در پژوهش‌های خود به چنین نتایجی رسیدند. کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه‌ی کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. بنابراین، می‌توان با توجه به یافته‌های این پژوهش با دستکاری شرایط کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به طریقی که آنها از نظر بهداشتی، ایمنی و روانی در محیط کار احساس آرامش کنند و همچنین در مسائل و مشکلاتی که دانشگاه‌ها با آن درگیر هستند می‌توان از توانمندی‌ها، قابلیت‌ها و نظرات پیشنهادی اعضای هیات علمی جهت حل مشکلات استفاده نمود، همین طور با ایجاد آسایش خاطر در مورد امنیت مالی و شغلی، عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها را به طور چشمگیری افزایش داد.

فلسفه زیربنایی لنگرهای مسیر شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در مسیر ارتقاء شغلی است و سنجش لنگرهای مسیر شغلی یک فرد، لنگرهای مسیر شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌سازد و آگاهی در این مورد به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سویی دیگر درباره‌ی دگرگونی‌های مسیر شغلی آنها برنامه‌ریزی کند. تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی سوم پژوهش نشان داد که بین شایستگی فنی- کارکردی با کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد ($P=0/04$) و میزان اشتراک $0/07$ می‌باشد. همچنین رابطه‌ی مثبت معنی‌داری بین شایستگی مدیریتی عمومی و کل منظرهای عملکرد سازمانی وجود دارد ($P=0/0001$) و میزان اشتراک $0/12$ می‌باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های بستر و موتون (۲۰۰۶) و ذاکر فرد و همکاران (۱۳۸۷) همسو می‌باشد، زیرا آنها نیز در پژوهش‌های خود چنین نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند. تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی چهارم بیانگر آن است که رابطه‌ی معنی‌داری بین هر یک از منظرهای عملکرد

سازمانی (مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد) با کل لنگرهای مسیر شغلی (شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری - استقلال، امنیت - ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی) وجود دارد ($P < 0/01$) و میزان اشتراک منظرهای مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد با کل مؤلفه‌های لنگرهای مسیر شغلی به ترتیب ۰/۱۷، ۰/۱۵، ۰/۱۷ و ۰/۱۵ می‌باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های هون تن و چوکیوک (۲۰۰۱) و بستر و موتون (۲۰۰۶) همسو می‌باشد، زیرا آنها نیز در مطالعات خود به چنین نتایج مشابهی دست یافته‌اند. سنجش لنگرهای مسیر شغلی، این توانایی را به سازمان می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به درستی بازسازی کند. این نکته همچنین به عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات مسیر شغلی و هم برای سازمان‌ها و در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آنها قابل کاربرد است. براساس یافته‌های پژوهش اعضای هیات علمی که دارای لنگر شایستگی فنی-کارکردی هستند بیشتر به محتوای شغلی خویش توجه دارند و در جهت کسب معلومات و اطلاعات به روز تلاش فراوان می‌کنند، دانشگاه‌ها می‌توانند با ایجاد چنین وضعیتی آنها را در دستیابی به اطلاعات و معلومات به روز کمک بنماید، همچنین دانشگاه‌ها از اعضای هیات علمی که دارای لنگر شایستگی مدیریتی عمومی هستند، می‌توانند از توانایی‌های تحلیلی آنها جهت حل مشکلات استفاده نمایند و از این طریق به افزایش عملکرد سازمانی آنان کمک شایانی بنمایند.

پیشنهادها

با استفاده از نتایج و دستاوردهای پژوهش در دانشگاه‌های اردبیل، ارومیه و تبریز پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

رؤسای دانشگاه‌ها تا جایی که ممکن است از افراد دارای لنگر فنی- کارکردی که ترجیح می‌دهند در شغل خود باقی مانده و تعهدی نسبت به قبول پست‌های مدیریتی ندارند، استفاده نکنند.

رؤسای دانشگاه‌ها در انتخاب مدیران برای پست‌های مختلف کسانی را که دارای لنگر مدیریتی هستند، اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسؤولیت در انجام وظایف محوله دارند و همچنین با مسائل به صورت تحلیلی برخورد می‌کنند و در جستجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی‌های مدیریتی خود به سر می‌برند، انتخاب کنند.

تاریخ دریافت نسخه‌ی اولیه‌ی مقاله: ۸۹/۴/۱۴

تاریخ دریافت نسخه‌ی نهایی مقاله: ۸۹/۷/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۲/۱

- ▶ فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز
- ▶ سال پنجم شماره ۱۹، پاییز ۱۳۸۹

References

منابع

- بختیار نصرآبادی، ح.؛ رجایی پور، س.، سلیمی، ق.، طاهرپور، ف. و پرتوی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۲، صص ۷۳-۵۷.
- خنیفر، ح.؛ زراعی متین، ح. و خداپرست، ح. (۱۳۸۷). نظام پیشنهادات در سازمان (از نظریه تا کاربرد). چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- خوشبختی، ج.؛ احسانی، م.؛ اسدی، ح. و کاظم‌نژاد، ا. (۱۳۸۴). رابطه‌ی سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور، نشریه حرکت، شماره ۲۴، صص ۱۴۹-۱۲۹.
- ذاکرفرد، م.؛ عریضی، ح و نوری، ا. (۱۳۸۷). رابطه‌ی کارراهه شغلی و عملکرد سازمانی در مجموعه‌ای از کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی، مجموعه خلاصه مقالات اولین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی، صص ۶۰-۵۹.
- رابینز، ا. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها). مترجمان علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، چاپ چهارم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رامفل، م. (۱۳۸۷). جوامع دانش‌محور (چالش‌های جدید برای آموزش عالی)، مترجمان مرضیه مختاری پور؛ مصطفی عمادزاده؛ تقی آقا‌حسینی؛ ابوالقاسم فرهنگ و حسن قلاوندی، چاپ اول، اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- رجایی پور، س. و رحیمی، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، شماره ۴، شماره پیاپی ۳۱، صص ۸۷-۵۹.
- رضایی، ل.؛ ساعتچی، م. و جاویدی، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه نگرش سرپرستان به عوامل انسانی بهره‌وری و سبک رهبری با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابرات

زیمنس، مجموعه خلاصه مقالات کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی، صص ۱۹۳-۱۹۱.

سرداری، ا. (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر در رضایتمندی شغلی کارکنان، دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور، سال نهم، شماره ۳۹، صص ۷۶-۶.

سعیدا اردکانی، س.؛ منصوری، ح. و نجاتی آجی بیشه، م. (۱۳۸۷). ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد زنجیره تحقیقات در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور با استفاده از روش کارت امتیازی متوازن، نامه آموزش عالی، سال اول، شماره سوم، صص ۱۲۳-۱۰۵.

عبدالملکی، ج.؛ میرزا محمدی، م. و امانی اشلوباغ، م. (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با میزان بهره‌وری در کارکنان اداری و آموزشی غیرهیأت علمی دانشگاه شاهد در سال ۸۴-۸۵ به منظور ارائه‌ی راهکارهای کاربردی، مجموعه مقالات سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، صص ۳۲-۱.

عریضی سامانی، ح.؛ ذاکرفرد، م. و نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه‌ی کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال ۷، شماره ۱، صص ۹۳-۶۹.

کسایی، م. (۱۳۸۵). نگرش کارکنان به کیفیت زندگی کاری و رابطه‌ی آن با عملکرد، تحول اداری، دوره هفتم، شماره ۴۷، صص ۱۳۲-۱۱۹.

مهرگان، م. و دهقان نبیری، م. (۱۳۸۸). ارزیابی موقعیت راهبردی دانشگاه‌ها با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال پانزدهم، شماره دوم، شماره پیاپی ۵۲، صص ۷۹-۵۵.

میرکمالی، م. (۱۳۸۳). مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: نشر یسپرون.

میرکمالی، م. و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال چهاردهم، شماره دوم، شماره پیاپی ۴۸، صص ۱۰۱-۷۱.

- Ashwin, P., (2006). *Changing Higher Education, First Published, Routledge: Taylor & Francis Group.*
- Bester, C.L. and Mouton, T., (2006). Differences Regarding Job Satisfaction and Job Involvement of Psychologists with Different Dominant Career Anchors, *Journal of Management Development*, 29 (3), 50-55.
- Conklin, M.H., (2008). *An Examination of Pharmacy Faculty Quality of Work Life: Work Satisfaction, Turnover Intentions, and Self-efficacy*, M.S. Dissertation, Duquesne University.
- Danziger, N. and Valency, R. (2005). Career Anchors Distribution and Impact on Job Satisfaction, the England Case, *Career Development International*, 11(4), 293-303.
- Greatbanks, R. and Tapp, D., (2007). The Impact of balanced Scorecards in a Public Sector Environment, *International Journal of Operations & Production Management*, 17 (8), 846-873.
- Hoon Tan, H. and Choo Quek, B., (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore, *The Journal of Psychology* 135 (5), 527-545.
- Kettunen, J. and Kantola, I., (2005). Management Information System Based on the Balanced Scorecard, Campus Wide Information System, 22 (5), 263-274.
- Konrad, A.M. and Mengel, R., (2000). The Impact of Work Life Program on Firm Productivity, *Strategic Management Journal*, 21(12), 12-25.
- Lau, R.S. M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An ad Hoc Investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model, *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Lawler, J.; Chan Huang, T. and Yilei, C., (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention, *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 735-750.
- Layer, J. K.; Karwowski, W. and Furr, A., (2009). The Effect of Cognitive Demands and Perceived Quality of Work Life on Human Performance in Manufacturing Environments, *International Journal of Industrial Ergonomics* 39, 413-421.

- Quesenberry, J.L. (2006). Career Anchors and Organizational Culture: *A Study of Women in the IT Workforce*, *Sigmis Cpro6 Proceeding of the ACM Sigmis CPR Conference*, 342-344.
- Rebecca, T., (2007). *The Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment*, M.A. Dissertation, University of South Africa.
- Robert, R. (2002). *An Analysis of the Relationship between Quality of Work Life and Motivation for Correctional Service Officers in the Montreal area*, Ph.D. Dissertation, Mcgrill University (Canada).
- Rose, R.C.; Beh, L.S.; Uli, J. and Idris, K., (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimension, *Journal of Social Sciences* 2, 61-67.
- Schein, E.H. (1996). Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century, *Academy of Management Executive*, 10 (40), 80-88.
- Verbruggen, M. and Sels, L., (2007). Unraveling the Relationship between Organizational Career Management and the Need for External Career Counseling, *Journal of Vocational Behavior* 71, 69- 83.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What Is It? *Sloan Management Review Journal*, 11-21.
- Yu, M.; Suraya, H.; Tahaljab, M. and Pei Soo, H., (2009). The E-balanced Scorecard (e-BSC) for Measuring Academic Staff Performance Excellence, *International Journal of Educational Management*, 24, 54-67.