

بررسی عوامل موثر بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی تبریز)

اباسط میرزایی^۱، مینا نوربخش حق وردی^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و مرکز تحقیقات سیاستگذاری اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی.

نام نویسنده مسئول:

اباسط میرزایی

چکیده

امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در مرحله مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تامل قرار گرفته و تامین و ارتقاء آن کلید اصلی موفقیت هر سازمان به شمار می رود. هدف اصلی این پژوهش بررسی عوامل موثر بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد. روش تحقیق از نوع توصیفی و پیمایشی است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز انتخاب شده و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد الن یارونا (۱۹۹۵) و جزایری، پرداختچی (۱۳۸۸) می باشد.

جهت تجزیه و تحلیل فرضیه ها از روش تحلیل عاملی تاییدی و از روش معادلات ساختاری خطی و نرم افزار LISREL بهره گرفته شده. نتایج آزمون نشان دهنده آن است که عوامل ساختاری، عوامل روانشناختی، عوامل مدیریتی، عوامل اجتماعی عوامل اقتصادی و عوامل فرهنگی بر کیفیت زندگی کاری تاثیر معنی داری دارند و در زیر مولفه های هر یک از عوامل به غیر از متغیر پرورش استعداد و مهارت در زیر مولفه عوامل مدیریتی و متغیر تضاد سازمانی در زیر مولفه عامل ساختاری همه زیر مولفه های هر یک از عوامل بر کیفیت زندگی تاثیر معنی داری دارند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تحلیل عاملی تاییدی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز.

مقدمه

فلسفه وجودی سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان ها در کالبد سازمان ها روح می دمند، آن را به حرکت در می آورند و اداره می کنند. سازمان ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود حتی با وجود فنآور شدن سازمان ها و تبدیل آنها به توده ای از سخت افزار، در آینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان کماکان باقی خواهد ماند، بنابراین منابع انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها هستند. آنها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل کرده و بهره وری را کیفیت بخشیده، کارآیی و اثربخشی را معنا می دهند [۶].

سطوح بالای کیفیت زندگی کاری برای سازمان ضروری است. از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می کند و منجر به حفظ و نگهداری آنان در سازمان می شود. بنابراین توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند که عدم وجود آن موجب می شود تا بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده و در پی کاری معنادار باشند امروزه توجهی که به ارتقای کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند [۴].

بنابراین تعیین میزان اهمیت هر یک از مولفه های آن برای سازمانها لازم است، چرا که اطلاعاتی را فراهم می سازد که براساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب، در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی و در نهایت ارتقاء کیفیت زندگی کاری گام بردارد. بدین سبب وجود الگو یا مدلی برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان ضرورت می یابد. هدف اصلی پژوهش بررسی عوامل موثر بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد و در راستای هدف اصلی محقق دنبال اهداف زیر نیز می باشد.

- ارائه مدلی برای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز
 - تعیین عوامل اثر گذار بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز
 - تعیین زیر مولفه های موثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز
- از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز کدامند؟

۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصتهای رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. [۱۲]. به تعبیر دیگر کیفیت زندگی کاری به مجموعه ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در این رابطه برنامه های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود برنامه های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارآیی و بهره وری سازمانی در نظر گرفته شود [۷].

ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان ها در محیط کار سپری می شود [۱۷]. توجه به کیفیت زندگی کاری و ارتقاء آن و بهره وری بطور معمول یعنی تأکید بر روش هایی که سازمان را دگرگون می سازد تا دخالت در کار و عملکرد آنان را بهبود بخشد و فشار عصبی، ترک خدمت و غیبت را کاهش می دهد [۴].

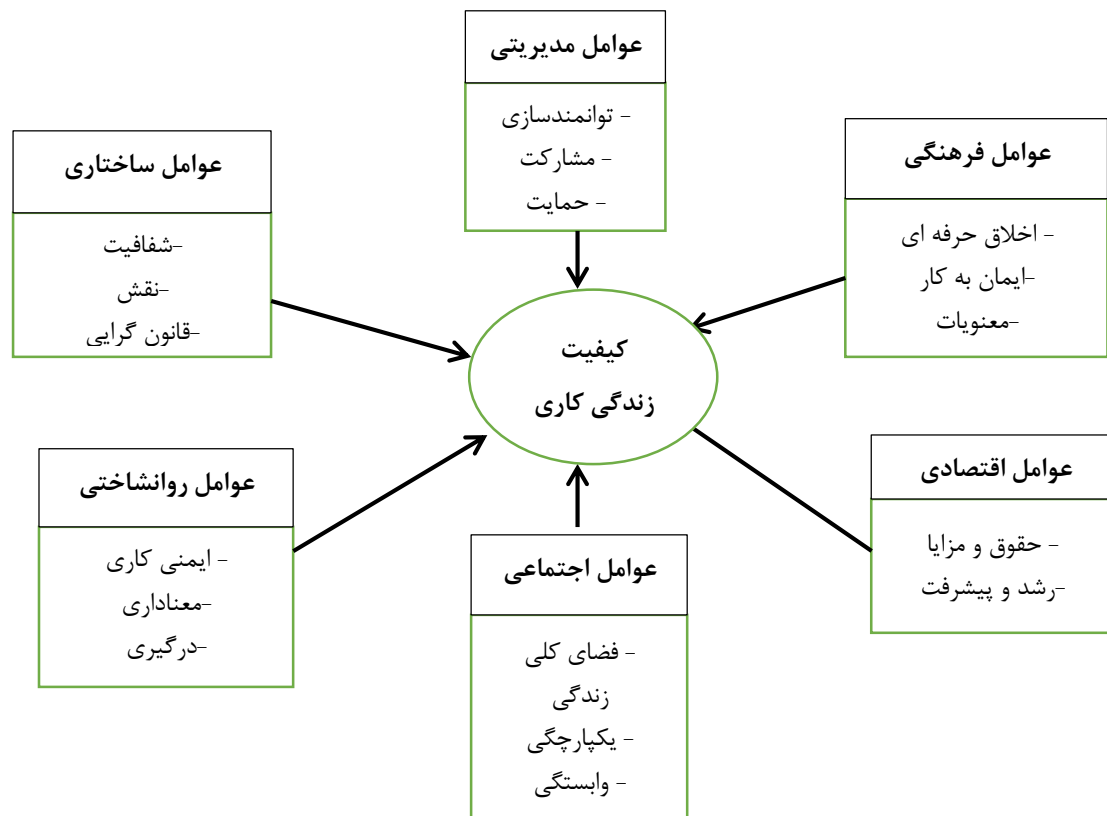
در زمینه کیفیت زندگی کاری کارکنان پژوهش هایی در داخل و خارج کشور صورت گرفته که در جدول ۱ به گزیده ای از این پژوهش ها اشاره می گردد.

جدول ۱. خلاصه تحقیقات انجام شده

ردیف	تحقیقات انجام شده در داخل کشور		
	نویسنده	تاریخ	موضوع و نتایج تحقیق
۱	عابدینی و اسمعیل زاده	۱۳۸۸	در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان نشان دادند که بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. در پژوهش های اخیر نگرش کلی به تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و رضایت دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارند [۵].
۲	حسینی	۱۳۸۸	در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری تعهد سازمانی کارکنان نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد [۳].
۳	امینی و مرتضوی	۱۳۹۱	در پژوهشی با عنوان تاثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد و فرهنگ مدیریتی پرستاران چهار بیمارستان نشان دادند که سرمایه روانشناختی اثر مثبتی بر عملکرد و فرهنگ مدیریتی دارد [۱].
تحقیقات انجام شده در خارج از کشور			
۱	لایر، کارووسکی و فار	۲۰۰۹	در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد کارکنان به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری با تعهد بالای کارکنان و افزایش رضایت شغلی همبستگی دارد [۱۵].
۲	گران	۲۰۱۰	در پژوهشی نشان داد که خوشبینی و خودکار آمدی، حمایت اجتماعی با کیفیت زندگی کاری در ارتباط است [۱۱].
۳	دویسال آسکام و الا آنلر	۲۰۱۱	در تحقیقی بر روی ۳۱۸ نفر از کارکنان در ترکیه که سابقه کار ۵/۵ سال داشتند، نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و غیبت از کار رابطه منفی معنی داری وجود داشت [۸].
۴	نگ یواین	۲۰۱۱	در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی در ویتنام اظهار داشت که شواهد تجربی مبنی بر ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی در ویتنام وجود دارد و همچنین نشان دادند که سرمایه روانشناختی نقش مثبتی در بهبودی کیفیت زندگی کاری و عملکرد بازاریابان دارد [۹].
۵	ستین	۲۰۱۱	در تجزیه و تحلیل تأثیر سرمایه روانشناختی نشان داد که این سازه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ارتباط است و ارتقای رضایت شغلی به عنوان نتیجه کیفیت زندگی کاری را از طریق عوامل سرمایه روانشناختی یعنی امید، خودکارآمدی، خوش بینی و تاب آوری بدست آورد [۱۸].
۶	جایاکومارو کالاسلوی	۲۰۱۲	در مقاله ای با عنوان تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهبود زندگی کاری کارکنان بیان می کنند که کیفیت زندگی کاری باعث بهبود زندگی کارکنان، خانواده، جامعه و بهبود عملکرد و سازمان می شود و با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۱۶].
۷	کانتن	۲۰۱۴	در پژوهشی بر روی ۲۱۸ نفر از کارکنان بیمارستان خصوصی در استانبول نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر عملکرد و فعالیت کارکنان بیمارستان و رفتار سازمانی مثبت تأثیر دارد [۱۳].

۲. مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش پس از مطالعه مبانی نظری و مرور برسی ادبیات پژوهش همچنین مطالعه و بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان با استناد به مدل النایارونا (۱۹۹۵) و جزایری، پرداختگی (۱۳۸۸) مجموعه ای از شاخصهایی که کیفیت زندگی کاری کارکنان را تحت تاثیر قرار میدهند استخراج و شناسایی گردیدند. در نهایت مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر تبیین شد.



شکل ۱. مدل عوامل موثر بر کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی [۲] و [۱۰].

۳. روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع کاربردی و بر اساس ماهیت و روش تحقیق توصیفی و پیمایشی محسوب می شود. و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها از نوع میدانی می باشد؛ چرا که پژوهشگر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد النایارونا (۱۹۹۵) و جزایری، پرداختگی (۱۳۸۸) اقدام به جمع آوری داده ها نموده است.

- تعداد جامعه آماری تحقیق تعداد ۲۳۴۰ کارمند در ۱۵۷ دانشگاه علوم پزشکی تبریز میباشد که با استفاده از جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده تعداد ۳۳۰ نفر از کارکنان بعنوان نمونه انتخاب شده اند.

- در این پژوهش از طریق تحلیل محتوا، آثار و مطالعات گروهی از صاحب نظران حوزه کیفیت زندگی کاری مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار Spss، برای هر یک از متغیرها به ترتیب جدول زیر برآورد شده است.

جدول ۲. پایایی تحقیق و مقادیر آلفای کرونباخ

متغیرها	عامل مدیریتی	عامل ساختاری	عامل اقتصادی	عامل اجتماعی	عامل روانشناختی	عامل فرهنگی
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۴۸	۰/۷۶۹	۰/۷۷۹	۰/۷۸۷	۰/۷۳۴	۰/۷۲۸

۴. تحلیل یافته ها

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از فرضیه ها توسط نرم افزار لیزرل به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی محقق می داند چه سوالی مربوط به چه بعدی است. یعنی در تحلیل عاملی تأییدی مدل مفهومی برای هر یک از مفاهیم یا متغیرهای تحقیق وجود دارد. در بررسی هر کدام از مدل ها سوال اساسی این است که آیا این مدل های اندازه گیری مناسب هستند یا خیر؟

نخستین گام در تحلیل مسیر، تعیین یک مدل ساختاری پیش تجربی است که همه متغیرها را در بر می گیرد. روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می یابد و به عنوان مسیرهای متمایزی در نظر گرفته می شود. برای تهیه نمودار مسیر، ابتدا عناوین متغیرها را نوشته و از هر متغیر پیکانی به سوی متغیر دیگری که معتقدیم در آن تاثیر دارد رسم می شود و به منظور مقایسه اثرات متغیرهای موجود در مدل از این خروجی استفاده می شود. در این خروجی تمامی ضرایب و پارامترهای مدل استاندارد شده است. منظور از متغیر کیفیت زندگی، عوامل مدیریتی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل ساختاری، عوامل روانشناسی و عوامل فرهنگی می باشد.

آزمون فرضیه ها

- فرضیه اصلی اول: عامل مدیریتی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

- پرورش استعداد و مهارت های کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- حمایت مدیران از کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- توانمندسازی کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- تعهد سازمانی کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- مشارکت سازمانی کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۳. آزمون فرضیه اول

متغیر مستقل	ابعاد	متغیر وابسته	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه فرعی)	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه اصلی)
عوامل مدیریتی	پرورش استعداد و مهارت	کیفیت زندگی	۰/۰۳۷	۰/۱۴۴	فرضیه فرعی اول	رد	۱۱/۱۴	فرضیه اصلی اول
	حمایت مدیران از کارکنان		۰/۱۷۳	۳/۶۴	فرضیه فرعی دوم	تأیید		
	توانمندسازی کارکنان		۰/۴۰۴	۴/۷۶	فرضیه فرعی سوم	تأیید		
	مشارکت سازمانی کارکنان		۰/۲۴۴	۳/۷۲	فرضیه فرعی چهارم	تأیید		

بر اساس جدول بالا، در بین متغیرهای مطرح شده در تحقیق، از بین عوامل مدیریتی به ترتیب توانمندسازی کارکنان (۰/۴۰۴)، مشارکت سازمانی کارکنان (۰/۲۴۴) و حمایت مدیران از کارکنان (۰/۱۷۳) دارای بیشترین تأثیر بر کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز هستند.

همچنین در آزمون فرضیه اول متغیر عامل مدیریتی (۰/۶۶۵) دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر متغیر کیفیت زندگی دارد. در مورد نتایج نیکوئی برازش مدل نیز نرم افزار لیزرل علاوه بر تخمین ضرایب و خطاهای مدل، یک سری شاخص های تناسب را ارائه می کند که با استفاده از این شاخص ها محقق می تواند کلیت مدل و برازش آن را مورد آزمون قرار دهد. شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر

۲,۷۹ و ۲,۰۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰,۴۳ و ۰,۷۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰,۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰,۰۰ می باشد که کمتر از ۰,۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱,۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است.

- فرضیه اصلی دوم: عامل ساختاری در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

- قانون گرایی در سازمان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- شفافیت نقش در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- تضاد سازمانی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۴. آزمون فرضیه دوم

متغیر مستقل	ابعاد	متغیر وابسته	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه فرعی)	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه اصلی)
عامل ساختاری	قانون گرایی	کیفیت زندگی	۰/۳۳۲	۲/۱۴۴	فرضیه فرعی اول	تأیید	۰/۴۲۵	فرضیه اصلی اول
	شفافیت نقش		۰/۲۳۱	۴/۶۴	فرضیه فرعی دوم	تأیید		
	تضاد سازمانی		۰/۱۰۴	۰/۲۶۲	فرضیه فرعی سوم	رد		

بر اساس جدول بالا، در بین متغیرهای مطرح شده در تحقیق، به ترتیب شفافیت نقش (۰/۲۳۱) و قانون گرایی (۰/۳۳۲) دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر متغیر کیفیت زندگی هستند. در آزمون فرضیه دوم نیز عامل ساختاری با مقدار آماره ۷/۱۲ و ضریب تأثیر ۰/۴۲۵ تاثیر معناداری دارد بنابراین فرضیه دوم تایید می شود.

شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۲,۵۴ و ۲,۱۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰,۲۱ و ۰,۶۵ است که کمتر از مقدار مجاز ۰,۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰,۲۰ می باشد که کمتر از ۰,۰۵ می باشد و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱,۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است.

- فرضیه اصلی سوم: عامل اقتصادی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

- پرداخت حقوق و مزایا در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- تأمین رشد و پیشرفت کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۵. آزمون فرضیه سوم

متغیر مستقل	ابعاد	متغیر وابسته	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه فرعی)	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه اصلی)
عامل اقتصادی	پرداخت حقوق و مزایا	کیفیت زندگی	۰/۴۲۵	۲/۱۸۵	فرضیه فرعی اول	تأیید	۰/۴۵۲	فرضیه اصلی اول
	تامین رشد و پیشرفت		۰/۵۷۳	۲/۶۱۱	فرضیه فرعی دوم	تأیید		

بر اساس جدول بالا، در بین متغیرهای مطرح شده در تحقیق، از عوامل اقتصادی پرداخت حقوق و مزایا (۰/۴۲۵) و تامین رشد و پیشرفت (۰/۵۷۳) دارای تأثیر بر متغیر کیفیت زندگی هستند و در آزمون فرضیه سوم، عامل اقتصادی با ضریب تأثیر ۰/۴۵ و معنی داری ۱۲/۲۱ می باشد که نشان دهنده معنی داری مدل و تأیید فرضیه سوم می باشد.

شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱،۹۹ و ۲،۰۱ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۵۳ و ۰،۶۶ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۰ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است.

- فرضیه اصلی چهارم: عامل اجتماعی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

- وابستگی اجتماعی در زندگی کاری در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر معنی داری دارد.
- فضای کلی زندگی کاری کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر معنی داری دارد.
- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأثیر معنی داری دارد.

جدول ۶. آزمون فرضیه چهارم

متغیر مستقل	ابعاد	متغیر وابسته	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه فرعی)	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تأیید یا رد فرضیه اصلی)
عامل اجتماعی	وابستگی اجتماعی	کیفیت زندگی	۰/۲۳۷	۳/۳۳۴	فرضیه فرعی اول	تأیید	۰/۴۲۵	فرضیه اصلی اول
	فضای کلی زندگی		۰/۵۷۳	۴/۶۴	فرضیه فرعی دوم	تأیید		
	یکپارچگی و انسجام		۰/۴۲۳	۳/۷۶	فرضیه فرعی سوم	تأیید		

بر اساس جدول بالا، در بین متغیرهای مطرح شده در تحقیق متغیرهای فضای کلی زندگی (۰/۵۷۳)، یکپارچگی و انسجام (۰/۴۲۳) و وابستگی اجتماعی (۰/۲۳۷) به ترتیب دارای بیشترین تأثیر هستند. همچنین در آزمون فرضیه چهارم عوامل اجتماعی (۰/۴۲۵) با سطح معنی داری ۷/۱۷ بر متغیر کیفیت زندگی تأثیر دارد و فرضیه چهارم مورد تأیید قرار می گیرد. شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱،۷۹ و ۲،۱۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۳۳ و ۰،۶۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۳۲ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است.

- فرضیه اصلی پنجم: عامل روانشناختی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

- استرس های شغلی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- اهمیت و معناداری شغلی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- شرایط کاری ایمنی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- درگیری شغلی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۷. آزمون فرضیه پنجم

متغیر مستقل	ابعاد	متغیر وابسته	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تائید یا رد فرضیه فرعی)	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تائید یا رد فرضیه اصلی)
عامل روانشناختی	استرس های شغلی	کیفیت زندگی	-۰/۳۳۵	۲/۱۲	فرضیه فرعی اول	تأیید	۳/۱۴	فرضیه اصلی اول
	اهمیت و معناداری شغلی		۰/۱۷۳	۳/۶۴	فرضیه فرعی دوم	تأیید		
	شرایط کاری ایمنی		۰/۴۱۲	۳/۷۶	فرضیه فرعی سوم	تأیید		
	درگیری شغلی		-۰/۲۴۵	۲/۲۱	فرضیه فرعی چهارم	تأیید		

بر اساس جدول بالا، در بین متغیرهای مطرح شده در تحقیق، از عوامل روانشناختی شرایط کاری ایمنی (۰/۴۱۲)، اهمیت و معناداری شغلی (۰/۱۷۳)، درگیری شغلی (۰/۲۴۵-) و استرس های شغلی (۰/۳۳۵-) به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر متغیر کیفیت زندگی هستند. همچنین در آزمون فرضیه پنجم متغیر عوامل روانشناختی (۰/۴۵۲) دارای تأثیر مثبتی بر روی کیفیت زندگی می باشد، بنابراین فرضیه پنجم تایید می شود.

شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۲،۷۹ و ۲،۰۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۴۳ و ۰،۷۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است.

- فرضیه اصلی ششم: عامل فرهنگی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های فرعی:

- توجه به معنویات در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- ایمان به کار در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.
- اخلاق حرفه ای کارکنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۸. آزمون فرضیه ششم

متغیر مستقل	ابعاد	متغیر وابسته	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تائید یا رد فرضیه فرعی)	میزان تأثیر	اعداد معناداری	نتیجه (تائید یا رد فرضیه اصلی)
عامل فرهنگی	توجه به معنویات	کیفیت زندگی	۰/۴۴۲	۳/۱۴۴	فرضیه فرعی اول	تأیید	۹/۶۴	فرضیه اصلی اول
	ایمان به کار		۰/۱۷۳	۳/۶۴	فرضیه فرعی دوم	تأیید		
	اخلاق حرفه ای		۰/۴۵۲	۴/۷۶	فرضیه فرعی سوم	تأیید		

بر اساس جدول بالا، متغیرهای عامل فرهنگی به ترتیب اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۵۲)، ایمان به کار (۰/۱۷۳) و توجه به معنویات (۰/۴۴۲) دارای بیشترین تأثیر بر متغیر کیفیت زندگی هستند. همچنین در آزمون فرضیه ششم متغیر عوامل فرهنگی با ضریب تأثیر ۰/۷۵۲ دارای سطح معنی داری ۹/۶۴ می‌باشد و فرضیه ششم تأیید می‌شود.

شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱،۴۵ و ۱،۸۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۶۲ و ۰،۵۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۳ می‌باشد که کمتر از ۰،۰۵ می‌باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ‌تر است و معنادار شده است.

بحث و نتیجه گیری

در فرضیه اول که به بررسی عوامل مدیریتی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز پرداخته شد. از بین عوامل مدیریتی به ترتیب توانمندسازی کارکنان (۰/۴۰۴)، مشارکت سازمانی کارکنان (۰/۲۴۴) و حمایت مدیران از کارکنان (۰/۱۷۳) دارای بیشترین تأثیر بر کیفیت زندگی کارکنان هستند. همچنین در آزمون فرضیه اصلی متغیر عوامل مدیریتی (۰/۶۶۵) دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر متغیر کیفیت زندگی دارد. شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۲،۷۹ و ۲،۰۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۴۳ و ۰،۷۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰،۰۵ می‌باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ‌تر است و معنادار شده است. بنابراین به غیر از فرضیه فرعی اول بقیه فرضیه‌ها به همراه فرضیه اصلی تأیید می‌شود. نتایج تحقیق با یافته‌های جایاکومارو کالاسلوی (۲۰۱۲) و لایر، کارووسکی و فار^۱ (۲۰۰۹) مطابقت دارد.

در فرضیه دوم که به بررسی عامل ساختاری در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز پرداخته شد و نشان داد که در بین متغیرهای مطرح شده عوامل ساختاری موثر بر کیفیت زندگی، به ترتیب شفافیت نقش (۰/۲۳۱) و قانون‌گرایی (۰/۳۳۲) دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر متغیر کیفیت زندگی هستند. در آزمون فرضیه اصلی نیز عوامل ساختاری با مقدار آماره ۷/۱۲ و ضریب تأثیر ۰/۴۲۵ تأثیر معناداری دارد. شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۲،۵۴ و ۲،۱۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۲۱ و ۰،۶۵ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۲۰ می‌باشد که کمتر از ۰،۰۵ می‌باشد و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ‌تر است و معنادار شده است. بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی به غیر از فرضیه سوم تأیید می‌شوند. نتایج تحقیق با یافته‌های دویسال آسکام و الا آنلر (۲۰۱۱) و یافته‌های پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۸۸) عابدینی و اسمعیل زاده (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

¹. Layer, Karwowski & Furr

در بررسی تاثیر عوامل اقتصادی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در بین متغیرهای مطرح شده در تحقیق، از عوامل اقتصادی، پرداخت حقوق و مزایا (۰/۴۲۵) و تامین رشد و پیشرفت (۰/۱۷۳) دارای تاثیر بر متغیر کیفیت زندگی هستند و در آزمون فرضیه اصلی عوامل اقتصادی با ضریب تاثیر ۰/۴۵ و معنی داری ۱۲/۲۱ می باشد که نشان دهنده معنی داری مدل و تایید فرضیه اصلی می باشد. شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱،۹۹ و ۲،۰۱ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۵۳ و ۰،۶۶ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۰ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است. بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تایید می شوند.

در فرضیه چهارم که به بررسی تاثیر عوامل اجتماعی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز شده شد. در بین متغیرهای مطرح شده، متغیرهای فضای کلی زندگی (۰/۵۷۳) و یکپارچگی و انسجام (۰/۴۲۳)، وابستگی اجتماعی (۰/۲۳۷) به ترتیب دارای بیشترین تاثیر هستند. همچنین در آزمون فرضیه اصلی عوامل اجتماعی (۰/۴۲۵) با سطح معنی داری ۷/۱۷ بر متغیر کیفیت زندگی تاثیر دارد و فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱،۷۹ و ۲،۱۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۳۳ و ۰،۶۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۳۲ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است. بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تایید می شوند. نتایج تحقیق با یافته های گرانث^۲ (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

در بررسی تاثیر عوامل روانشناختی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز متغیرهای شرایط کاری ایمنی (۰/۴۱۲)، اهمیت و معناداری شغلی (۰/۱۷۳)، درگیری شغلی (۰-/۲۴۵) و استرس های شغلی (۰-/۳۳۵) به ترتیب دارای بیشترین تاثیر بر متغیر کیفیت زندگی هستند.

همچنین در آزمون فرضیه اصلی متغیر عوامل روانشناختی (۰/۴۵۲) دارای تاثیر مثبتی بر روی کیفیت زندگی می باشد، بنابراین فرضیه اصلی تایید می شود. شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۲،۷۹ و ۲،۰۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۴۳ و ۰،۷۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۰ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است. بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تایید می شوند. نتایج پژوهش با یافته های آوی، ریچارد، لوتانس و ماتری^۳ (۲۰۱۱) آمینی و مرتضوی (۲۰۱۲) نگ یواین و نگ یواین^۴ (۲۰۱۱) آوی، ریچارد، لوتانس و ماتری^۵ (۲۰۱۱) و ستین (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

در بررسی فرضیه ششم که به بررسی تاثیر عوامل فرهنگی در ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی پرداخته شد. متغیرهای عامل فرهنگی به ترتیب اخلاق حرفه ای (۰/۴۵۲)، ایمان به کار (۰/۱۷۳) و توجه به معنویات (۰/۱۷۳) دارای بیشترین تاثیر بر متغیر کیفیت زندگی هستند. همچنین در آزمون فرضیه اصلی متغیر عوامل فرهنگی با ضریب تاثیر ۰/۷۵۲ دارای سطح معنی داری ۹/۶۴ می باشد و فرضیه اصلی تایید می شود. شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱،۴۵ و ۱،۸۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰،۶۲ و ۰،۵۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۰،۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰،۰۳ می باشد که کمتر از ۰،۰۵ می باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱،۹۶ بزرگ تر است و معنادار شده است. بنابراین فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تایید می شوند. نتایج تحقیق با یافته های هینون و ساریما (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

پیشنهادهای کاربردی

مدیریت دانشگاه علوم پزشکی میتواند با رهبری موثر و رفتار بهینه و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری باعث افزایش خودباوری در کارکنان شده و همچنین با استفاده از خردجمعی در تصمیم گیری بویژه تصمیم گیری های مهم و کلان در سطح دانشگاه علوم پزشکی

2. Grant

3. Reichard, Luthans & Mhatre

4. Nguyen & Nguyen

5. Reichard, Luthans & Mhatre

به دلیل ارتباط مستقیم کارکنان با کار و مشکلات ناشی از کمبودها در ضمن انجام کار می‌توانند نقطه اتکای مدیران دانشگاه در تصمیم گیری‌های خردمندانه و آینده‌نگر دانشگاه علوم پزشکی باشد. مدیریت می‌تواند بانوسازی سبک سازمانی، انسانی تر کردن کار، شفاف تر کردن کار و محل هر کارمند در دانشگاه علوم پزشکی موجب تخصصی تر شدن کارها و کیفیت زندگی کاری بهتر کارکنان شود. مدیریت دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند باتنظیم جداول کاری منعطف و پرداخت حقوق و مزایای مناسب به کارکنان و تامین رشد و پیشرفت آنان در کیفیت زندگی کارکنان تاثیرگذار باشد. مدیریت دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند با حفظ روابط کارکنان، ایجاد یکپارچگی و انسجام در بین کارکنان پیشرفت‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز را دو چندان بخشد. مدیریت دانشگاه علوم پزشکی با فراهم کردن ایمنی کاری و اهمیت و معنادادن به شغل کارکنان و کاهش استرس‌های شغلی کارکنان در محیط کار می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیرگذار باشد. مدیریت دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند با ارائه برنامه‌هایی در چهارچوب اخلاق حرفه‌ای، ایمان به کار و توجه به معنویات موجب توسعه مسیر ترقی کارکنان و افزایش کیفیت در زندگی کاری آنان گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد سایر پژوهشگران با ارائه مدلی به مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانهای دولتی ایران با یکدیگر اهتمام ورزند و همچنین تاثیر سایر متغیرهای انگیزشی بر ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان را در سایر مشاغل دولتی نیز مورد بررسی قرار دهند. همچنین در این پژوهش محقق با محدودیتهای عدم هماهنگی سرپرستی دانشگاه علوم پزشکی با محقق در زمینه توزیع پرسشنامه، عدم همکاری برخی از کارکنان دانشگاه با محقق در جهت پاسخگویی به سوالات پرسشنامه، عدم برگشت برخی از پرسشنامه ها از سوی کارکنان مواجه بوده است.

منابع و مراجع

- [۱] امینی، ا و مرتضوی، ی (۱۳۹۱) تاثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد و فرهنگ مدیریتی پرستاران بیمارستانهای شهر تبریز، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- [۲] پرداختچی، م؛ جزایری، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال سوم. شماره ۳.
- [۳] حسینی، ع (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان.
- [۴] دولان، ش. و شولر رندال اس. (۱۳۸۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه دکتر محمد علی طوسی و دکتر محمد صائبی، (مرکز آموزش مدیریت دولتی).
- [۵] عابدینی، ع و اسمعیل زاده، ش (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت نفت، رساله کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۶] مهدیزاده اشرفی، ع و حسینعلی، ا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون. فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰.
- [۷] نجفی، ع. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- [8] Askam , D & Ala , A.(2011)Work-life qualityandabsence from work (Me Graw-Hill).
- [9] Nguyen, H. (2011)Quality of working lifeand quality of lifein Vietnam .Business Review, 1, 173.
- [10] Elena , Yarona (1995). Organizational Behavior. 5th Edition. Hongton, Mifflin Company, p.550.
- [11] Grant, S.J. (2010). Quality of work life and human resource outcome. Industrial Relation, 30(3): 469-479.
- [12] Heinon, G & Sarima , S (2009) Powerimpactonquality of work lifeandjob satisfactionincreased productionandproductivityin the organization. Organizational Behavior. 8th Edition. New York:MC Graw- hill International Editions. P.205.
- [13] Kanten, F.(2014) Quality of working lifeandactivityimpacton the performance ofemployees andorganizational behavior, 20ded, (st.lucie press). p.25.
- [14] Reichard,R. Luthans , J .& Mhatre.K. (2011). Capitalpsychologicalimpacton the quality ofworking lifeandperformance: A review. International Journal of Management Reviews, 8(1): 21-47.
- [15] Layer,M. Karwowski , N .& Furr, L. (2009). Qualityof work life andperformance: a cross-sectional study. Hum Resour Health, 10(1): 1-13.
- [16] Jaia komar & Kalaslovy(۲۰۱۲) Impact on the qualityof working life inimproving the lives ofemployees, families, communities andimproveorganizational performance– Quality Of Work Life: Implications Of CareerDimension, Journal Of Social Sciences, 2(2): 61-67.
- [17] Sandrick. K. (2003). Putting the Emphasis on Employees –As an AwardWinnig Employer", Baptist Health care Has Distant Memories of the Work forceShortage. Trustee January.
- [18] Setin, H.(2011) Capitalpsychologicalimpacton job satisfactionand organizational commitment. Personnel Journal, 69, 50-67.