

دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت و فرماندهی نظامی
دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (علیه السلام) - دانشگاه امیرالمؤمنین (علیه السلام) نرسا
سال بیستم، شماره ۵۷ بهار و تابستان ۱۴۰۴، صص ۳۹-۷۲

رابطه مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاورى یکی از مراکز نظامی

امیر محمد زلفی^۱، مرتضی بهزادفر^۲، محسن نشاط پور اصفهانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۷

چکیده

در دنیای امروزی مزیت رقابتی عاملی است که سازمان‌ها به طور مستمر در تلاش برای دست یافتن به آن هستند. نیروی انسانی با انگیزه به عنوان مهمترین و ارزشمندترین سرمایه در سازمان می‌تواند از طریق بهبود عملکرد، زمینه را برای دست یافتن به مزیت رقابتی فراهم آورد و سیستم‌های پاداش یک وسیله رایج برای برانگیختن و ترغیب کارکنان در این مسیر هستند. به بیان دیگر سیستم‌های پاداش از طریق ارتقاء «کیفیت زندگی کاری» کارکنان، سبب بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها می‌گردند. بهبود عملکرد از جمله مباحثی است که قادر است بقای سازمان‌ها و پیشرو بودن آنها را در عصر رقابتی کنونی مهیا سازد و این امر به ویژه در دانشگاه‌ها با توجه به کارکرد آنها به عنوان کانون‌های تولید و کاربست علم در جوامع حساسیت بیشتری را می‌طلبد. از این رو پژوهش حاضر با هدف رابطه مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری دانشجویان کارشناسی و

۱- دانشجوی کارشناسی پیاده تکاور دانشگاه امیرالمؤمنین (علیه السلام)

۲- دانشجوی کارشناسی پیاده تکاور دانشگاه امیرالمؤمنین (علیه السلام)

۳- گروه علوم انسانی، دانشکده پیاده، دانشگاه امیرالمؤمنین (علیه السلام)، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (علیه السلام)

کاردانی تکاوری یکی از مراکز نظامی به روش توصیفی _ همبستگی انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه دانشجویان کارشناسی و کاردانی یکی از مراکز نظامی در سال ۱۳۹۹ به استعداد ۳۰۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی به تعداد ۱۷۰ نفر تعیین شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه‌ی استاندارد کیفیت زندگی کاری «والتون»^۱ با ۳۶ گویه و پرسشنامه استاندارد مدیریت پاداش با ۱۹ گویه است که روایی صوری آن تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۸ برآورد گردید. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار استاندارد و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری دانشجویان کارشناسی و کاردانی تکاوری، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سایر فرضیه‌های مربوط به آزمون رابطه مدیریت پاداش و ابعاد کیفیت زندگی کاری نیز تأیید شدند.

واژگان کلیدی: مدیریت پاداش، کیفیت زندگی کاری، دانشجویان کارشناسی و کاردانی تکاوری

مقدمه

سازمان‌ها همواره برای پیش بردن کارها و رسیدن به اهداف اصلی و فرعی خود نیازمند به منابع گوناگون می‌باشند که این منابع را از طرق مختلف به دست می‌آورد. از جمله این منابع تجهیزات، قطعات، پول، نیروی انسانی، زمین و مدیریت می‌باشد. در این بین، نیروی انسانی اثرگذارترین منبع محسوب می‌شود و لذا مدیران را بر آن می‌دارد تا شرایط کافی و لازم را برای آن‌ها مهیا نمایند تا بدین وسیله نه تنها کارکنان سطوح مختلف رضایت کافی از کارکرد و موقعیت خود داشته باشند، بلکه زمینه پیشرفت سازمان و رسیدن به اهداف را فراهم نمایند (سعادت، ۱۳۹۳).

²-walton

نیروی انسانی کارآمد مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شود. تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین منبع سازمان قلمداد کرده اند و معتقدند که بایستی این منبع به عنوان سرمایه اصلی جامعه پرورش داده شود و با بکارگیری سیاست‌های مناسب، انگیزه تلاش و کوشش در آن ها ایجاد شود. استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی و خدمات درمانی، طرح های تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی (غنی سازی و توسعه شغلی، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان) آموزش کارکنان و مواردی از این قبیل می‌باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری نامیده می‌شود برخی از کارشناسان بر این باورند که بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت زندگی کاری تغییراتی است که در علاقمندی‌ها و اولویت‌های کارکنان پدید آمده است (آرمسترانگ، ۲۰۱۲).

اگر در محل کار کمی به پیرامون نگاه شود، ممکن است از خود بپرسیم که چه تعداد از همکاران ما واقعاً از محیط کار خود و کاری که انجام می‌دهند، لذت می‌برند. اگر واقع بینانه به این موضوع نگاه کنیم می‌توان گفت که در بسیاری از سازمان‌ها، وضع چندان مطلوبی حکم فرما نمی‌باشد.

به نظر می‌رسد محیط های کاری امروزی بیش از هر زمان دیگر دچار التهاب و سردرگمی هستند و در این میان، عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کارکنان مشکلی است که تقریباً همه‌ی کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه، آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. حال آنکه هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح سازمان از جمله سطوح مدیران است (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

بالا بردن سطح عملکرد کارکنان یکی از اهداف زیر بنایی هر سازمان در جهت تحقق استراتژی‌ها و راهبردهای آن است. در افزایش سطح عملکرد کارکنان، عواملی همچون انگیزش (تمایل به انجام کار)، توانایی (توانایی انجام کار) و محیط (مواد و وسایل انجام کار) دخیل اند و فقدان هر یک از این عوامل به عملکرد ایشان لطمه خواهد زد؛ بنابراین انگیزش یکی از پایه‌های اصلی رفتار است که عملکرد افراد بدون آن شکل نمی‌گیرد (مورهد و گریفین^۱، ۲۰۰۹).

پاداش‌ها محرک قدرتمندی برای بهبود عملکرد کارکنان و گروه‌ها در سازمان است. پاداش می‌تواند باعث افزایش رضایت کارکنان شود. پاداش برای جبران زحمات فرد و حرکت در جهت تحقق اهداف سازمانی اعطا می‌شود. اگر پاداش در ازای انجام وظایف عادی و متعارف فرد باشد، به عنوان حقوق و دستمزد و اگر بخاطر انجام وظایف در سطحی بالاتر از عرف باشد، با عناوینی همچون مزایا، آکورد، ارتقاء و... ارائه می‌گردد (گودرز وند، ۱۳۹۱).

بیان مسئله

انسان موجودی اجتماعی است و نه تنها با خودش بلکه با هموعان خود نیز ارتباط دارد. کیفیت زندگی کاری به طور همه جانبه‌ای با کیفیت تجارب افراد در محیط کار ارتباط دارد. انسان برای برقراری ارتباط و تشریک مساعی با دیگران همواره انگیزه قوی و نیرومندی داشته است. بخشی از نیازهای اجتماعی این موجود اجتماعی مانند نیاز به احترام در محیط کار برآورده می‌شود؛ یعنی در جایی که انسان‌ها می‌توانند یکدیگر را ملاقات کرده و تجربیات خود را تسهیم نمایند. شغل از طریق فراهم نمودن زمینه‌ی مشارکت کارکنان در گروه‌های

¹ Morhed and grifiyn

کاری، واحدهای سازمانی و کل سازمان در احترام گذاشتن به کارگر نقش اساسی ایفا می‌کند. ضمن اینکه زمانی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری بیشتر دخالت کنند، واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد. از ابتدای نهضت کیفیت زندگی کاری، تاکنون تعاریف متعدد و متنوعی از آن ارائه شده است. کیفیت زندگی کاری را می‌توان به عنوان یک روش که رویکردها و تکنیک‌های خاصی را برای بهبود کار ارائه می‌نماید، تعریف کرد (مورهد و گریفن، ۲۰۰۹).

در واقع کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی از فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. توجه به کیفیت زندگی کارکنان، همواره دستاوردهای بزرگ بهره‌وری را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد. کیفیت زندگی کاری به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، مشارکت، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان در محیط اشاره دارد و از شاخص‌های مهم در زندگی کاری است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادر هستند تا نیازهای شخصی عالی مرتبه خود را در هنگام کار و در محیط سازمان، همانند وقتی که درخانه و یا در جامعه به سر می‌برند، برآورده سازند. هرچه خواسته‌ها و نیازهای متفاوت افراد بیشتر برآورده شود، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دلبسته‌تر شوند؛ از کارشان، سرپرستانشان و سایر همکاران خشنودتر باشند، به فشار عصبی کمتری گرفتار شوند، دچار حوادث ناگوار نگردیده و نهایتاً از تندرستی جسم و روان برخوردار گردند (رندانی، ۱۳۹۰).

رویکرد کیفیت زندگی کاری و اقدامات منابع انسانی محور، تلاشی است برای تأمین و ارضای نیازها، بهبود روحیه و عملکرد کارکنان. این رویکرد شاخص‌های مناسبی را برای سنجش و ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری به دست می‌دهد تا مدیران منابع انسانی در هر سازمان میزان اثر بخشی کوشش‌های خود را به‌بوته آزمون گذارند و از این رهگذر موانع و

مشکلاتی را که در راه بهبود عملکرد کارکنان است، مورد ارزیابی دقیق قرار دهند. ارزیابی دقیق و مناسب سطح کیفیت زندگی کاری مستلزم وجود الگوی عملی و کاربردی است که بتوان بر اساس آن اطلاعات، وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در سطح سازمان را به دست آورند. یکی از مؤلفه‌هایی که یک فرد در سازمان بر اساس آن مقایسه‌ای را انجام می‌دهد، میزان پاداش‌هایی است که به وی در برابر کاری که برای سازمان انجام می‌دهد، تعلق می‌گیرد. کارکنان پاداش‌هایشان را به نسبت پاداش‌های دیگر افراد سازمان مقایسه کرده و از طریق آن به شناخت وضعیت خود می‌پردازند. براساس نظریه برابری چنانچه در مقایسه با دیگران، رفتاری نابرابر با فرد بشود، این عامل می‌تواند موجب تغییراتی در رفتار وی گردد (اسدی، ۱۳۹۲).

مدیریت پاداش بر نحوه تهیه و طراحی برنامه‌ها توسط سازمان به منظور مطمئن شدن از اینکه رفتارها و عملکردهای مؤثر کارکنان در تحقق اهداف سازمان مورد تقدیر قرار می‌گیرد، تمرکز دارد. اصطلاح مدیریت پاداش نشانگر این است که مزایا و منافع که به عنوان پاداش به کارکنان اعطا می‌شود را می‌توان مدیریت کرد (آرمسترانگ، ۲۰۱۲).

فرضیات پژوهش

۱-۵-۱- فرضیه اصلی

بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.

۱-۵-۲- فرضیات فرعی

__ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «پرداخت منصفانه و کافی» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.

__ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «محیط کار ایمن و بهداشتی» در بین

- دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.
- __ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «تامین فرصت رشد و امنیت مداوم» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.
- __ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «قانون گرایی در سازمان» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.
- __ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.
- __ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «فضای کلی زندگی کاری» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.
- __ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.
- __ بین مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری در بعد «توسعه قابلیت‌های انسانی» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.

اهداف پژوهش

۱-۴-۱- هدف کلی:

بررسی رابطه مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.

۱-۴-۲- اهداف فرعی:

- بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «پرداخت منصفانه و کافی» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
- بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «محیط کار ایمن و بهداشتی»

- در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
- بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
 - بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «قانون گرایی در سازمان» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
 - بررسی ارتباط مدیریت پاداش بر کیفیت زندگی کاری در بعد «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مراکز نظامی.
 - بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «فضای کلی زندگی کاری» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
 - بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
 - بررسی ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد «توسعه قابلیت‌های انسانی» در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی.
 - تعیین تفاوت بین نظرات پاسخگویان بر حسب عوامل دموگرافیک (سن، جنس، سواد، درجه، رتبه و.....).

اهمیت و ضرورت پژوهش

با عنایت به اینکه تا این زمان، پژوهشی در خصوص رابطه مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در سپاه انجام نشده است و با توجه به اهمیت سازمان سپاه و نقش بی نظیر این سازمان در وضعیت حال و آینده کشور، این پژوهش مد نظر قرار گرفته است.

در همین راستا پژوهش حاضر بر آن است تا ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی

کاری دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی را در سازمان سپاه مورد بررسی قرار دهد.

ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر را به طور خلاصه می‌توان در ابعاد زیر خلاصه نمود:

۱- انجام پژوهش حاضر، زمینه و بستر مناسب برای مطالعه عوامل ایجاد کننده مدیریت پاداش و رابطه آنها با کیفیت زندگی کاری دانشجویان در سازمان سپاه را فراهم کرده و آگاهی‌های لازم را به منظور شناخت هر چه بیشتر و بهتر این رفتارها و هدایت آن‌ها ایجاد می‌نماید.

۲- به دلیل خلاء مطالعاتی، ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در پژوهش حاضر در سازمان سپاه می‌تواند، شکاف موجود را بر طرف کرده و بر غنای پژوهش‌های موجود بیفزاید.

۳- بررسی وضعیت جامعه مورد مطالعه در ابعاد کیفیت زندگی کاری منجر به رفع نقاط ضعف و بهبود نقاط قوت می‌گردد.

۴- شناسایی عوامل مدیریت پاداش که کیفیت زندگی کاری را افزایش می‌دهند، منجر به سرمایه‌گذاری بیشتر بر آن بعد و در نتیجه باعث افزایش کیفیت زندگی کاری می‌گردد.

ادبیات تحقیق

تعریف پاداش و مدیریت پاداش

پاداش عبارت است از «پیامدهای ارزشمند مثبت کار برای افراد». پاداش، ارائه یک پیامد خوشایند برای انجام رفتاری مطلوب از فرد به منظور افزایش احتمال تکرار است (هلریگل^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

^۱ helrigel

پاداش یکی از عناصر مهم ایجاد انگیزه در کارکنان برای مشارکت فعال و حداکثری به منظور تولید ایده های نوآور است که منجر به عملکرد بهتر کسب و کار گردیده و هم چنین عملکرد شرکت را هم از نظر مالی و هم از نظر غیر مالی بهبود می بخشد. مدیریت پاداش را می توان این گونه تعریف کرد: فرآیند ایجاد و اجرای استراتژی ها، خط مشی ها و سیستم ها که به سازمان در نایل شدن به اهدافش از طریق افزایش انگیزه و تعهد افراد کمک می کند (آرمسترانگ، ۲۰۱۲).

طبق قانون در پایان هر سال مالی مبالغی به عنوان عیدی و پاداش به کارگران و کارکنان واحدهای تجاری پرداخت می گردد که این مبلغ پس از کسر معافیت های قانونی مقرر در قانون مالیات های مستقیم به جمع درآمد سالانه کارگران و کارکنان اضافه شده و بر اساس قانون، مشمول مالیات می گردد. پاداش ممکن است در طی سال نیز پرداخت گردد (همتی، ۱۳۹۳).

طبق ماده ۴۷ قانون کار به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، هر کدام از طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد، منعقد می نمایند.

۲-۳- انواع پاداش

۲-۳-۱- پاداش درونی

اگر کاری به خودی خود برای فرد ارزش داشته باشد، انجام آن کار، اجر و پاداشی است که او خواهان آن است. اگر پاداش درونی باشد، دیگر نیاز چندانی به سرپرستی و نظارت شخص ثالثی برای انجام کار وجود نخواهد داشت (سعادت، ۱۳۹۳). پاداش های ذاتی یا طبیعی، خود سازمان یافته هستند و به طور طبیعی هنگامی که فرد کاری را انجام دهد، رخ می دهند؛ لذا

این نوع پاداش‌ها به طور مستقیم درون خود شغل ایجاد می‌شود. منبع اصلی پاداش‌های ذاتی، احساس شایستگی، توسعه شخصی و... است. غنی سازی شغلی، ایجاد تیم‌های کاری خودگردان نمونه‌ای از استراتژی‌هایی است که چنین احساساتی را فراهم می‌کند (هلمریگل و همکاران، ۲۰۱۵).

مثال‌هایی از پاداش‌های درونی عبارتند از: احساس به انجام رساندن کاری خاص - احساس لیاقت و شایستگی - احساس آزادی عمل و استقلال - احساس رضایت و آرامش - احساس مفید بودن و رو به رشد و کمال داشتن. پاداش‌های درونی برای سازمان‌ها کم هزینه هستند. رضایتی که فرد از انجام درست کار خود احساس می‌کند، تنها پاداشی است که او انتظار دریافت آن را دارد. طراحی مشاغل در سازمان باید طوری باشد که انجام آن بیشترین امکان دریافت پاداش درونی را برای افراد شاغل فراهم آورد (سعادت، ۱۳۹۳).

۲-۳-۲ پاداش بیرونی

پاداش‌های بیرونی عبارتند از پاداش‌هایی که از بیرون اداره شده و پیامدهای ارزشمندی که از یک نفر به شخص دیگر و معمولاً از طرف سطح بالاتر به زیردست داده می‌شود. پاداش‌های بیرونی ریشه در شغل ندارند و انجام کار به خودی خود برای فرد با پاداش همراه نیست. پاداش‌های بیرونی وسیله و ابزاری در دست مسئولان سازمان است و با ایجاد شرایط و مکانیسم‌هایی برای دریافت آنها، رفتار کارکنان را در جهت مطلوب سوق می‌دهند. رایج ترین پاداش‌های بیرونی پرداخت نقدی است؛ از قبیل اضافه حقوق، مزایا، کوپن، انعام و... (سعادت، ۱۳۹۳).

پاداش‌های بیرونی منحصر به پرداخت پول یا اعطای کمک‌های مادی نمی‌گردد؛ مانند ارتقا، دفتر کار بزرگ با دکوری زیبا، منشی خصوصی، اتومبیل، راننده و... بر خلاف پاداش‌های درونی، دریافت پاداش‌های بیرونی به عواملی به جز خود کارمند بستگی دارد؛

یعنی اعطای پاداش تابع سیاست‌های سازمان‌ها است. پاداش‌های بیرونی برای سازمان‌ها پر هزینه هستند (سعادت، ۱۳۹۳).

در یک تقسیم‌بندی می‌توان پاداش‌هایی که توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود را به شش دسته تقسیم کرد:

- پاداش‌های مادی: از قبیل پرداخت‌های نقدی و افزایش حقوق
- مزایای مکمل (کمکی): از قبیل خودرو شرکتی، برنامه‌های تعیین سلامت و بهداشت، تعطیلات، تسهیلات تفریحی و مراقبت از فرزندان کارکنان، احداث کلوپ‌ها و ...
- پاداش‌های اجتماعی بین فردی از قبیل تمجید، لبخند، آهسته زدن به شانه فرد و دیگر نشانه‌های غیر کلامی و دعوت کردن فرد به شام و ...
- پاداش‌های حاصل از کار: احساس پیشرفت، کار با مسئولیت بیشتر، کار خود هدایت‌شونده و انجام کارهای مهم تر.
- پاداش‌های خود اداره‌شونده: تبریک گفتن به خود، خودشناسی، خود تمجیدی، رشد خود از طریق گسترش دانش و مهارت‌ها، احساس ارزشمندی بیشتر.
- نمادهای وضعیتی: نوع پرده‌ها، فرش‌ها، نقاشی‌های محل کار (هلریگل^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

۲-۳-۳- پاداش معنوی

در بازار بسیار رقابتی امروز، نیاز سازمان‌ها به حفظ نیروی انسانی متخصص بیش از پیش آشکار شده و ارائه پاداش، راهبردی برای رسیدن به این مهم است؛ چرا که کارکنان با توجه به تغییر و تحولات سریع دنیای امروزی به عنوان منابع دانشی و سرمایه‌های ارزشمند، مهم‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند. بنابراین، نه تنها باید نیازهای مادی،

^۱ Hellriegel

بلکه نیازهای غیر مادی آنها را نیز درک نمود و برآورده ساخت. قرآن کریم با ترسیم حیات طیبه و نشان دادن راه رسیدن به آن، از روش‌های گوناگونی به منظور ایجاد انگیزه در انسان برای وصول به هدف بهره برده است. یکی از روش‌های مهم برای ایجاد انگیزه در انسان، برای دستیابی به حیات طیبه و هدف مطلوب، تشویق از طریق ارائه پاداش است. در این پژوهش با بررسی پیشینه موضوع، تعریف‌هایی از پاداش‌های معنوی و نامحسوس ارائه شده اند و از آنجا که مطالعات صورت گرفته در این زمینه براساس شاخص‌های ادبیات غرب هستند، به بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاداش‌های معنوی از دیدگاه اسلام پرداخته شده است. بدین منظور تحلیل محتوای کیفی همه آیات قرآن کریم بر مبنای تفسیر نمونه، از آیت الله مکارم شیرازی و همکاران و نامه‌ها، براساس ترجمه فیض، خطبه‌ها و حکمت‌های مندرج در کتاب شریف نهج البلاغه الاسلام صورت گرفته‌اند. در نتیجه دو مؤلفه اصلی پاداش‌های معنوی دنیوی و پاداش‌های معنوی اخروی شناسایی و شاخص‌ها و سنجه‌ها برای ارزیابی سازمان‌ها ارائه شده‌اند (سنگری و همکاران، ۱۳۹۱).

تعاریف کیفیت زندگی کاری از دیدگاه‌های مختلف

از ابتدای نهضت کیفیت زندگی کاری تا کنون، تعاریف متعدد و متنوعی از آن ارائه شده است. که در اینجا به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌گردد. فورد^۱ (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک روش یا رویکردی که طی آن رویکردها و تکنیک‌های خاصی برای بهبود کار استفاده می‌شوند، تعریف کرد. کارلسون^۲ (۱۹۸۶) کیفیت زندگی کاری را به طور همزمان، هدف و فرایند مستمری برای کسب هدف تعریف کرد. به عنوان هدف، کیفیت زندگی کاری تعهد هر سازمانی برای بهبود کار است که در برگیرنده ایجاد مشارکت بیشتر، رضایت و

^۱ . Ford

^۲ . Carlson

مشاغل و محیط کاری اثربخش برای کارکنان سطوح مختلف سازمانی است. به عنوان فرایند، کیفیت زندگی کاری به معنای تلاشی برای شناسایی اهداف از طریق مشارکت فعال افراد در سرتاسر سازمان است (سوچکا^۱، ۲۰۱۴).

آرنولد و فلدمن^۲ (۱۹۸۶) کیفیت زندگی کاری را در کیفیت روابط کارکنان و تمامی محیط کاری خلاصه می‌کند و یادآور می‌شود که در قالب محیط کار با برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که در برای بهبود کیفیت زندگی کاری انجام می‌شود، در کنار و به موازات توجه به ابعاد فنی و اقتصادی که بیشتر مورد توجه سازمان‌ها می‌باشد، ابعاد انسانی نیز مورد توجه و تأکید قرار می‌گیرد. کامینگز^۳ (چه سالی) معتقد است کیفیت زندگی کاری از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی حاصل می‌شود. با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تأکید دارد. همچنین ایشان کیفیت زندگی کاری را بر حسب فنون و روش‌های خاص کار مانند غنی‌سازی شغلی، گروه‌های کاری خود گردان و کمیته‌های کارکنان مدیریت تعریف کرده‌اند.

کیفیت زندگی کاری را می‌توان براساس ۳ بخش رایج، تعریف کرد: (۱) کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد؛ (۲) کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد؛ (۳) کیفیت زندگی کاری اغلب به یک نوع برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد (مهدی زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

۱ . sojca

۲ . Arnold & Feldman

۳ . Cummings

از نگاهی دیگر، کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو بعد عینی و ذهنی تعریف نمود. منظور از بعد عینی، مجموعه‌ای از شرایط، رویه‌های عینی و واقعی سازمان می‌باشد؛ مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، شرایط کاری ایمن، تنوع و غنی بودن مشاغل و غیره است. منظور از بُعد ذهنی، تصور ذهنی، برداشت و طرز تلقی کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی محیط و شرایط کاری خود می‌باشد. به عبارتی، کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی آنان منعکس‌کننده مفهوم خاصی می‌باشد (شریف‌زاده، ۱۳۹۰).

در تعریف دیگر، کیفیت زندگی کاری به «مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهمتر از همه ایجاد فضای کار چالشی، مشارکتی و اقناع‌کننده» است. در یک تعریف کلی می‌توان کیفیت زندگی کاری را به معنی تصورات ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود دانست. کیفیت زندگی کاری عبارت است از ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار و عوامل آن شامل مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخار آمیز (اسماعیلی لهما، ۱۳۹۲).

کیفیت زندگی کاری عبارتست از احساسات فرد درباره هر یک از ابعاد شغلی از جمله پاداش‌ها و مزایای اقتصادی، امنیت، شرایط کاری، روابط سازمانی و بین فردی و معنای ذاتی آن در زندگی فرد. بنابراین به سادگی نمی‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری فقط زندگی در کار را بهبود می‌بخشد، بلکه زندگی بیرون از کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین کیفیت زندگی کاری فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم می‌کند که طی آن طیف وسیعی از نیازهای آنها در شغل و محیط کارشان برآورده شود. کیفیت زندگی کاری شکل‌های گوناگونی دارد و فصل مشترک همه آنها این است که اختیار کار و محیط کار به کارکنان واگذار شود و از آن

طریق تعهد، رضایت و بهره‌وری آنها افزایش یابد (جی کومار و کالیسلوی^۱، ۲۰۱۲)

۱۲-۲- 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 بر همگان 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 (همان).

بنابراین یکی از سوالاتی که به دفعات مکرر و در زمان‌ها و موقعیت‌های مختلفی ممکن است به ذهن هر کسی خطور کند، این است که کار محول شده به افراد چقدر در خور شأن آن‌هاست؟ هر فرد شاغل یا جویای کار، اعم از زن و مرد، فارغ از آن که در چه رده تخصصی و مهارتی فعالیت می‌کند، تعبیر خاصی از میزان شایستگی کار خود دارد. به دلیل جایگاهی که کار از نظر کل زمان صرف شده به لحاظ تعلق به اجتماع و رضایت خاطر شاغل در زندگی انسان‌ها دارد باید گفت که کار شایسته انسان‌ها، یک بعد زیربنایی کیفیت زندگی کاری آن‌ها را تشکیل می‌دهد. انجام کار مولد نیز در مورد بسیاری از آحاد جامعه، منبع اصلی درآمد آن‌ها و نیروی محرکه توسعه پایدار کشورهای جهان محسوب می‌شود.

بررسی سطح کیفیت زندگی کاری در جوامع مختلف به علت تفاوت جوامع بشری، سطح درآمد و رفاه آن‌ها و بسیاری از عوامل دیگر تفاوت‌های بسیاری با هم دارند و کاری مشکل است؛ حتی در کشور ایران هم بررسی سطح کیفیت زندگی کاری به علت تفاوت‌هایی که در محیط‌های کاری وجود دارد (مثل تفاوت سازمان‌های دولتی و خصوصی، تعاونی‌ها، صنایع بزرگ و کوچک و ...) کاری مشقت بار است. البته در صورت انجام این کار هم، بعید به نظر

¹ Jeikomar and calaiselvi

می‌رسد که بتوان به نتیجه‌ی قابل استفاده و تعمیم یافتنی 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 نماید (غلامی، ۱۳۸۸). هیچ پدیده‌ای 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 با 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 (المالکی، ۲۰۱۲).

نتیجه گیری

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به هدف مشخص است. دانشگاه‌ها و انجمن‌های علمی و ادبی، نهادهای دولتی و ... سازمان هستند و همه آنها دارای مشخصه‌های مشترکی از قبیل دارا بودن منابع انسانی می‌باشند. امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلفی مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقاء سطح توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، مدیریت ارتباط با مشتری، رضایت شغلی، شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوعات مهم و جاری تبدیل شده است.

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست‌وجوی نظام‌های

جدید برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. کیفیت زندگی کاری مسأله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری است و فرآورده ارزیابی کاری شخص از شغل خود می‌باشد.

نیل به زندگی کاری با کیفیت، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بیشتر برای تأثیر گذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کل سازمان می‌دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر، در جست‌وجوی راه‌هایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که هوشمندی خود را بکار گیرند، که این امر به وسیله کیفیت زندگی کاری مناسب یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد.

در سازمان‌هایی با کیفیت زندگی کاری بالا، کار معنی‌دار و خود تنظیم است، با یک آرامش سیستمی انجام می‌شود و برای انجام آنها نیازمند استفاده از مهارت‌های پیچیده می‌باشد. در این نمونه از سازمان‌ها مدیران علاقه‌مند هستند که معنی کار و شرایط را برای کارکنان تشریح کنند. بالا بردن کارایی و بهره‌وری کارکنان سازمان‌ها امری است که همانند دیگر منابع نیروی انسانی جامعه نیازمند برخورداری آنان از سلامت روانی و جسمانی، نشاط و آرامش می‌باشد. داشتن چنین ویژگی‌هایی در گرو داشتن زندگی سالم و پرتحرک و استفاده بهینه از ایام و اوقات فراغت در جهت تأمین سلامت عمومی میسر است. لذا سازمان‌هایی که علاقه‌مند به بهبود کیفیت زندگی کاری مطلوب هستند می‌کوشند تا احساس طراوت، پویایی و نشاط را در کارکنان ایجاد کنند.

در سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های

استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها یک رویکرد درون‌گرا و گسترده می‌باشد. این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند.

به همین دلیل، در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری از اولویت‌های سازمان‌ها می‌باشد. زیرا کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدیهی است اگر در سازمانی امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه‌مندی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، محیطی ایمن و فرصت رشد مداوم وجود داشته باشد، کارکنان انگیزه زیادی برای پیشبرد اهداف خود و سازمان خواهند داشت.

براساس مطالب فوق می‌توان چنین برداشت نمود که عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می‌گردد که هر شخصی تحت شرایط فشار شغلی و تعارضات سازمانی در پی راه‌هایی برای رفع نیاز خود برآید که این موجب اختلال بیشتر روابط اجتماعی شده و علاوه بر افزایش افسردگی و استرس شغلی برای وی، منجر به کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی در آینده گردد. لذا در دنیای امروز کار به جایی رسیده که مدیری موفق است که بتواند حداقل کار مورد قبول را با استفاده از حداکثر قدرت تنبیهی خود مثل توبیخ، کسری حقوق و ... و امکانات تشویق مانند اعطای پاداش، اضافه کار، انتخاب کارمند نمونه و ... فراهم سازد. ولی کارشناسان معتقدند که مدیر مؤثر کسی است که بتواند ۹۰-۸۰ درصد توانایی‌های کارکنان را به کار گیرد. تقویت روحیه و افزایش انرژی روانی در محیط کار، کارایی شخصی و سازمانی را افزایش می‌دهد و وقتی افراد نسبت به کاری که انجام می‌دهند احساس خوبی داشته باشند سعی

می‌کنند که آن را به بهترین نحو انجام دهند و مهم‌تر از آن تلاش می‌کنند راه‌های موثرتری برای انجام کار پیدا کنند. به کار گرفتن انگیزه ساده‌ترین و پیچیده‌ترین وظیفه مدیریت است. بیشتر محققان توافق دارند یکی از نیازهایی که ما به خاطر آن تلاش می‌کنیم اینست که «خودمان باشیم» یعنی فردی باشیم که شایستگی بودن آن را داریم. داشتن انگیزه در کار باعث پرکاری در کار روزانه می‌شود و این ویژگی در مدیران ژاپنی به وضوح دیده می‌شود که با القای این احساس که کار اجتماعی جنبه شخصی دارد، دلبستگی نزدیکی در آنان نسبت به کار به وجود می‌آورد.

در پایان باید این نکته را یادآور شد که بدون شک شرایطی که در آن افراد می‌کوشند در سازمان کاری انجام دهند بر کارآمدی و سرعت کوشش‌های آنان اثر می‌گذارد. محیط بدون تردید به اندازه توانایی واقعی افراد برای انجام دادن کار مؤثر است و این امر با رویکرد بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌تواند محقق و سازمان را در مسیر رشد و بالندگی قرار دهد. در این راستا برای علاقه‌مندان به بررسی و سنجش کیفیت زندگی کاری در سازمان خود، پیشنهاد می‌شود از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری که در پیوست دستنامه آورده شده است، استفاده نمایند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

هدف تمام علوم، شناخت و درک دنیای پیرامون ماست. به منظور آگاهی از مسائل و مشکلات دنیای اجتماعی، روش‌های علمی، تغییرات قابل ملاحظه‌ای پیدا کرده‌اند. این روندها و حرکت‌ها سبب شده است که برای بررسی رشته‌های مختلف بشری، از روش علمی استفاده شود. از جمله ویژگی‌های مطالعه علمی که هدفش حقیقت‌یابی است استفاده از یک روش پژوهش مناسب می‌باشد. انتخاب روش پژوهش مناسب به هدف‌ها، ماهیت، موضوع مورد پژوهش و امکانات اجرایی بستگی دارد و هدف از پژوهش دسترسی دقیق و آسان به

پاسخ پرسش‌های پژوهش است. در این فصل روش پژوهش جهت رسیدن به اهداف و آزمون فرضیه‌ها تشریح می‌گردد که بدین منظور نوع پژوهش، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، روش گردآوری اطلاعات، متغیرها، روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و فرضیه‌های پژوهش تشریح می‌گردد.

۳-۲- روش پژوهش

به طور کلی روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را می‌توان با توجه به دو ملاک تقسیم کرد. الف) هدف و ب) ماهیت (دلاور، ۱۳۸۰). این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی است.

۳-۳- جامعه آماری

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی رابطه مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری دانشجویان کارشناسی و کاردانی تکاوری یکی از مراکز نظامی است. کلیه دانشجویان این دانشگاه که تعداد آنها ۳۰۵ نفر می‌باشد، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند.

۳-۴- شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه‌گیری عبارت است از انتخاب تعدادی از افراد، حوادث و اشیاء از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده آن جامعه (دلاور، ۱۳۸۰). نمونه‌گیری انواع گوناگونی دارد و روشی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، استفاده از جدول مورگان می‌باشد. جامعه‌ی آماری ۳۰۵ نفر است و با توجه به جدول مورگان، ۱۷۰ پرسشنامه توزیع شده است.

۳-۵- روش‌های جمع‌آوری اطلاعات

مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش بدین شرح است: برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از منابع اینترنتی استفاده شده است.

به منظور جمع آوری داده‌ها در زمینه مدیریت پاداش از پرسشنامه‌ای استاندارد و دارای روایی و پایایی استفاده شده است و جهت جمع آوری داده‌های مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد والتون استفاده شده است. از طریق پرسشنامه می‌توان دانش، علائق، نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربیات قبلی وی پی برد و نسبت به آنچه در حال حاضر انجام می‌دهد، آگاهی یافت (سرمد و دیگران، ۱۳۸۶). از میان طیف‌های مختلفی که در ارتباط با تهیه پرسشنامه وجود دارد در این پژوهش از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱ تا ۵) استفاده شده است که عدد یک کمترین امتیاز و عدد پنج بیشترین امتیاز را نشان می‌دهد.

روایی پرسشنامه

مفهوم روایی به این پرسش پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت (سرمد و دیگران، ۱۳۸۶). در این پژوهش برای برآورد روایی محتوایی و صوری، سعی گردید که سوالات قابل درک باشند و پاسخ‌دهندگان به خوبی بتوانند به آنها پاسخ دهند.

۳-۵-۳- تعیین پایایی پرسشنامه

پایایی یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. پایایی مشخص می‌کند که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. با توجه به واریانس هریک از سؤالات و همچنین واریانس کل آزمون که به دست آمد ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید که مقدار آن برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۱ و برای پرسشنامه مدیریت پاداش ۰/۷۸ به دست آمد. از طرفی والتون (۱۹۷۳) ضریب

پایایی پرسشنامه را ۰/۸۸ اعلام کرد. ویرم (۲۰۰۱) ضریب آزمون را ۰/۸۵ اعلام کرد (تحسینی، ۱۳۹۶) اکنون باتوجه به اینکه در پژوهش های علوم انسانی، ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ قابل قبول است، لذا می توان پایایی پرسشنامه مذکور را خوب ارزیابی کرد.

۳-۶- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش به منظور تحلیل عاملی و الگوسازی از روش همبستگی در نرم افزار SPSS استفاده شده است. از روش های موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق و میانگین جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده استفاده شده است، که البته تجزیه و تحلیل و به کارگیری این آزمون ها در نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

تحلیل یافته های پژوهش

داده های توصیفی

شاخص های مرکزی و پراکندگی نمرات پاسخ دهندگان به شرح زیر است:

جدول شماره ۴-۱: شاخص های مرکزی و پراکندگی نمرات

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
پرداخت منصفانه و کافی	۱۷۰	۴	۲۰	۱۳/۹۶	۴/۶۷
محیط کار ایمن و بهداشتی	۱۷۰	۶	۲۵	۱۷/۰۹	۴/۲۱
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۷۰	۶	۲۷	۱۸/۹۵	۵/۷۵
قانون گرایی در سازمان	۱۷۰	۶	۲۵	۱۷/۲۱	۵/۰۹
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۷۰	۱۲	۳۴	۲۳/۱۶	۵/۹۱
فضای کلی زندگی	۱۷۰	۵	۲۰	۱۳/۱۴	۳/۱۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۱۷۰	۳	۱۴	۹/۷۲	۲/۸۸
توسعه قابلیت های انسانی	۱۷۰	۲	۱۰	۷/۰۵	۲/۶۶
کیفیت زندگی کاری	۱۷۰	۶۹	۱۶۲	۱۲۰/۳۲	۲۸/۴۸
مدیریت پاداش	۱۷۰	۲۹	۸۴	۵۷/۷۴	۱۳/۳۹

مطابق یافته‌های حاصل از جدول شماره ... میانگین متغیرهای پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی و کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۱۳/۹۶، ۱۷/۰۹، ۱۸/۹۵، ۱۷/۲۱، ۲۳/۱۶، ۱۳/۱۴، ۹/۷۲، ۷/۰۵ و ۱۲۰/۳۲ می‌باشد. همچنین میانگین متغیر مدیریت پاداش نیز ۵۷/۷۴ می‌باشد.

۴-۳- آمار استنباطی

قبل از پرداختن به فرضیه‌های پژوهش، برای بررسی نرمال بودن توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. در این آزمون:

H_0 : توزیع مربوط به هریک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع مربوط به هریک از متغیرها نرمال نیست.

بر این اساس، اگر فرض صفر رد نشود، می‌توان گفت توزیع مربوط به متغیرها وضعیت نرمالی داشته است و در صورت رد فرض صفر متغیرها از توزیع نرمالی برخوردار نیستند. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با مقدار (۰/۰۶۶) و سطح معناداری (۰/۰۵۴) نشان داد متغیر کیفیت زندگی کاری از توزیع نرمالی برخوردار است و با فرض قرار داشتن متغیر در مقیاس فاصله‌ای می‌توان آمار پارامتریک را برای تحلیل به کار برد.

جدول ۴-۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مبنی بر نرمال بودن داده‌ها (کیفیت زندگی کاری)

تعداد	۱۷۰
آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۰۶۶
سطح معنی‌داری	۰/۰۵۴

همچنین آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با مقدار (۰/۰۵۳) و سطح معناداری (۰/۲۰۰)

نشان داد متغیر مدیریت پاداش از توزیع نرمالی برخوردار است و با فرض قرار داشتن متغیر در مقیاس فاصله‌ای می‌توان آمار پارامتریک را برای تحلیل به کار برد.

جدول ۴-۳: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مبنی بر نرمال بودن داده‌ها (مدیریت پاداش)

تعداد	۱۷۰
آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۰۵۳
سطح معنی‌داری	۰/۲۰۰

در این بخش بر اساس اطلاعات فراهم آمده، به بررسی و تحلیل فرضیه‌های پژوهشی مطرح شده پرداخته می‌شود. در این بخش از آزمون آماری همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۴-۴- یافته‌های فرضیه‌های پژوهش

۴-۴-۱- فرضیه اصلی پژوهش

« بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد».

جدول ۴-۴: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش - کیفیت زندگی کاری	۱۷۰	۰/۷۰۵	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول ۴-۴ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۰۵ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی اصلی پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

فرضیه شماره یک

«بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد پرداخت منصفانه و کافی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد.»

جدول ۴-۵: آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اول:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش - پرداخت منصفانه و کافی	۱۷۰	۰/۶۱۰	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول ۴-۵ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۱۰ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و پرداخت منصفانه و کافی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره یک پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد پرداخت منصفانه و کافی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

۴-۳- فرضیه شماره دو

« بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد محیط کار ایمن و بهداشتی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد.»

جدول ۴-۶: آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش - محیط کار ایمن و بهداشتی	۱۷۰	۰/۶۷۱	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول ۴-۶ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۷۱ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و محیط کار ایمن و بهداشتی رابطه‌ی مثبت و معنادار

وجود دارد و فرضیه‌ی شماره دو پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد محیط کار ایمن و بهداشتی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

۴-۴-۴- فرضیه شماره سه

« بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد تامین فرصت رشد و امنیت مداوم در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد.»
جدول ۴-۷: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مدیریت پاداش - تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۷۰	۰/۷۰۲	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول شماره ۴-۷ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۰۲ و میزان سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره سه پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

۴-۴-۵- فرضیه شماره چهار

«بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد قانون گرایی در سازمان در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد.»
جدول ۴-۸: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مدیریت پاداش - قانون گرایی در سازمان	۱۷۰	۰/۵۹۷	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول شماره ۴-۸ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۹۷ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و قانون‌گرایی در سازمان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره چهار پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد قانون‌گرایی در سازمان در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

۴-۶-۴- فرضیه شماره پنج

« بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد».

جدول ۴-۹: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش - وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۷۰	۰/۵۸۱	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول شماره ۴-۹ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۸۱ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و وابستگی اجتماعی زندگی کاری رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره پنج پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

۴-۶-۷- فرضیه شماره شش

«بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد فضای کلی زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری مرکز نظامی فوق ارتباط وجود دارد».

جدول ۴-۱۰: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش - فضای کلی زندگی کاری	۱۷۰	۰/۵۸۱	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول شماره ۴-۱۰ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۸۱ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و فضای کلی زندگی کاری رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره شش پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد فضای کلی زندگی کاری در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری این مرکز نظامی ارتباط وجود دارد.

۴-۴-۸- فرضیه شماره هفت

« بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد.»

جدول ۴-۱۱: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش - یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۷۰	۰/۴۶۴	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول ۱۱ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۶۴ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و یکپارچگی و انسجام اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره هفت پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در بین

دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

۴-۹- فرضیه شماره هشت

«بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری یکی از مراکز نظامی ارتباط وجود دارد».

جدول ۴-۱۲: برای بررسی این فرضیه از همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج به شرح زیر می‌باشد:

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت پاداش-توسعه قابلیت‌های انسانی	۱۷۰	۰/۴۷۳	۰/۰۰۱

مطابق یافته‌های حاصل از جدول شماره ۱۲ همانگونه که ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۷۳ و میزان سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون از مقدار ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا بین متغیر مدیریت پاداش و توسعه قابلیت‌های انسانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و فرضیه‌ی شماره هفت پژوهش تایید می‌شود. در واقع با احتمال ۹۵٪ بین مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی در بین دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاوری ارتباط وجود دارد.

نتیجه‌گیری

از جمله متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروند سازمانی می‌توان به کیفیت زندگی کاری اشاره نمود. مفهوم کیفیت زندگی کاری امروز به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است، در حالی‌که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی بود، در جامعه امروز بهبود زندگی کاری بصورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های کاری جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند مدیریت پاداش نیز بر نحوه تهیه و طراحی برنامه‌ها توسط سازمان، به منظور مطمئن شدن از اینکه رفتارها و عملکردهای

مؤثر کارکنان در تحقق اهداف سازمان مورد تقدیر قرار می‌گیرد، تمرکز دارد. اگر وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان بهتر باشد، رفتارهای داوطلبانه بیشتری از آنان سر خواهد زد. چنانچه پرداخت ها منصفانه و کافی باشند، فرصت رشد و امنیت مداوم شغلی، قانون گرایی و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی در سازمان مورد تأکید و حمایت قرار گیرد، شاهد رفتارهایی از جمله وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی و احترام و تکریم در کارکنان خواهیم بود که این امر منجر به رشد و توسعه سازمان در ابعاد عملکردی و فرهنگی خواهد شد.

بنابراین موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمانها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکار گیرند.

۵-۴- پیشنهادات کاربردی

- اعمال مدیریت پرداخت منصفانه و عادلانه با توجه به میزان ساعات کاری، موقعیت کاری، نوع شغل، محل خدمت، سابقه خدمت، رتبه سازمانی، سن و وضعیت خانوادگی دانشجویان انجام پژوهش حاضر می‌تواند زمینه ای مناسب برای ایجاد پیدایش عوامل مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری دانشجویان کاردانی و کارشناسی تکاورری یکی از مراکز نظامی برای سازمان سپاه و آگاهی های لازم را به منظور شناخت هرچه بیشتر و بهتر این رفتارها و هدایت آن ها را فراهم می‌کند.

- به دلیل خلاء مطالعاتی، ارتباط مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری در پژوهش حاضر در سازمان سپاه می‌تواند شکاف موجود را برطرف کرده و بر غنای پژوهش‌های موجود بیفزاید.

- بررسی وضعیت جامعه مورد مطالعه در ابعاد کیفیت زندگی کاری منجر به رفع نقاط ضعف و بهبود نقاط قوت می‌گردد.

- شناسایی عواملی که مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری را افزایش می‌دهند منجر به سرمایه‌گذاری بیشتر بر آن بعد و در نتیجه افزایش مدیریت پاداش با کیفیت زندگی کاری می‌گردد.

- ایجاد و راه‌اندازی صندوق قرض الحسنه‌ی سازمانی برای بهبود وضعیت معیشتی دانشجویان، افزایش تجهیزات و امکانات محیط کار با توجه به نوع شغل، محل خدمت و شرح وظایف شغل.

- نوسازی و بازسازی محیط کار با استفاده از سبک‌ها و الگوهای نوین کاری.

- تقویت و ارتقای فرهنگ بهداشت و ایمنی در دانشجویان.

- افزایش جذابیت و نشاط در محیط دانشگاه با استفاده از چیدمان وسایل و بهره‌گیری از رنگ آمیزی محیط.

- توجه به سلامت جسمی، روحی، روانی دانشجویان به منظور حفظ سلامت آنان.

- کشف استعدادها، قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان؛ مدیریت قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی

کارکنان؛ پرورش آنها؛ ارائه برنامه‌های مهارت‌آموزی و دوره‌های ویژه آموزشی مورد نیاز سازمان با توجه به قابلیت‌های کارکنان؛ حمایت و سرمایه‌گذاری سازمان در باب استعدادها؛ توجه و احترام به کارکنان به منظور ایجاد روحیه کاری و انگیزه برای شکوفایی قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی کارکنان.

منابع

- سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۹، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، چاپ چهاردهم، تهران
- آرمسترانگ، مایکل (۲۰۱۲)؛ مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه‌ی محمد اعرابی و داود ایزدی، (۱۳۸۱). تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- شریف زاده، فتاح؛ جزینی، علیرضا؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۰). تبیین ابعاد و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس پیشگیری ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۴۰-۲۵.
- مورهد، گاد، و گریفین، راد. (۲۰۰۹). رفتار سازمانی. ترجمه غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- گودرزوند، مهرداد و میردوزنده، سیدغزاله. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی. کارکنان بیمارستانهای دولتی رشت. مجله تحقیقات پزشکی زاهدان، دوره ۱۴، شماره ۲، صفحات ۶۱-۴۵.
- اسدی، محمد حسین (۱۳۹۲)، مدیریت بهره‌وری و ارتقای کیفیت شغلی، روزنامه مردمسالاری، شماره ۱۸۹۰.
- همتی، حسن و همتی، هدی (۱۳۹۳)؛ اصول حسابداری ۲، تهران، انتشارات ترمه، چاپ هفتم
- سنگری، نگین و تنعمی، محمد مهدی و امیری، مجتبی (۱۳۹۱)؛ بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاداش‌های معنوی در سازمان از دیدگاه اسلام، دو فصلنامه علمی و تخصصی اسلام و مدیریت، شماره ۲، صفحات ۶۹-۴۹
- مهدی زاده اشرفی، علی و ایلکا، حسینعلی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون. (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰، صص ۸-۱.

شریف زاده، فتاح؛ جزینی، علیرضا؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۰). تبیین ابعاد و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس پیشگیری ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۴۰-۲۵.

اسماعیلی لهما، اباصلت (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران. پژوهشنامه مالیات، شماره نوزدهم، صص ۱۹۵-۱۷۴. غلامی، علیرضا (۱۳۸۸) عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. توسعه انسانی پلیس: مرداد و شهریور ۱۳۸۸، دوره ۶، شماره ۲۴؛ از صفحه ۸۰ تا صفحه ۱۰۰.

تحسینی، محمد علی (۱۳۹۶) به چه چیزهایی پاداش دهیم؟-پایگاه خبری. کد ۲۳۰

Hellriegel ،don ،slocum ،john ،woodman ،Richard (2015) organizational behavior ،New York: west publishing company.

Sojka ،L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. Sociologia ،46(3) ،pp. 283- 299

18.Jaykumar ،A. and Kalaiselvi ،K. (2012). Quality of work life- an overview. International Journal of Marketing ،Financial Services & Management Research ، 1(10) ،pp. 140-0151.

Almalki ،M. J. ،FitzGerald ،G. ،Clark ،M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region ،Saudi Arabia: a 10 ،(30) ،pp. 1-13.

10. Sorensen ،L; Pekkonen ،M; Mannikko ،K; Louhevaara ،V; Smolander ،J & Alen ،M (2008).

Foot ،Margaret ،Hook ،Carolyn (1999). Introducing human resource management ،Malaysia: Longman.