

کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در کارکنان

رضا کرکچی^۱، سمیه مهنی زاده فلاحیه^۲

^۱ کارشناس ارشد کیفیت، شرکت ایران خودرو

^۲ کارشناس ارشد مطالعات زنان، دانشگاه الزهرا

نویسنده مسئول:

رضا کرکچی

چکیده

پیامدهای شغلی و اثرات آن بر سلامت کارکنان مهم و در بسیاری از مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان انجام گرفت. نتایج در این پژوهش که به شیوه مطالعه مروری و مقایسه پژوهش های داخلی و خارجی جمع آوری شده نشان داد کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامعی است که می تواند عملکرد بهتر کارکنان سازمان ها و در نتیجه رضایتمندی آنها را منجر شود. به عبارت دیگر می توان گفت بین این دو مولفه رابطه مثبت وجود دارد به گونه ای که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد و برعکس.

کلمات کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، کارکنان.

مقدمه

منابع انسانی از مهم ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می باشند. بی گمان، اساس موفقیت سازمان‌ها، محیط های کاری و مشاغل مختلف به استفاده موثر از منابع انسانی است. برای رویارویی با چالش استفاده موثر از این منابع، شناختی وسیع و جامع از مفاهیم و سازه های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است. به دنبال چنین ایده هایی نسبت به منابع انسانی، تحقیقات، پیش بینی کننده های مهم کیفیت زندگی کاری منابع انسانی را کشف کرده است.

مفهوم کیفیت زندگی ابتدا به حوزه های بهداشتی و بیماری های روانی محدود میشد، اما در طی دو دهه گذشته، این مفهوم از زمینه های بهداشتی، زیست محیطی و روانشناختی صرف به مفهومی چند بُعدی ارتقاء یافته (عنبری، ۱۳۸۹: ۱۵۲)، و مورد توجه تعداد زیادی از حوزه های مطالعاتی قرار گرفته است. امروزه کیفیت زندگی را به عنوان عنصری کلیدی در سیاست گذاری و بررسی سیاست های حوزه عمومی مورد بحث قرار داده و از آن به عنوان شاخص توسعه نام میبرند. این سازه بعد از طرح اولیه در دهه ۱۹۳۰ تا کنون تحولات بسیاری یافته و برای اندازه گیری میزان پیشرفت و ترقی جوامع از آن استفاده روز افزونی میشود. از اواخر دهه ۱۹۷۰ علاقه به مفهوم کیفیت زندگی به شکل معناداری افزایش یافت. از این تاریخ به بعد بحث های کیفیت زندگی بیشتر در سه حوزه پزشکی، روانشناسی و علوم اجتماعی متمرکز شد. در واقع از دهه ۱۹۳۰ تا به امروز بر تعداد حوزه های مطالعه این سازه افزوده شده است. این امر موجب ایجاد ادبیات گسترده ای برای شاخص توسعه شده است. هر چه تعداد مطالعات در این حوزه بیشتر باشد تدوین شاخص های توسعه با دقت بیشتری انجام می گیرد. از سوی دیگر توجه به کیفیت زندگی از دیدگاه اجتماعی باعث تغییرات گسترده ای در نوع مطالعات این سازه شده و ابعاد جدیدی را بر این مفهوم افزوده است که باعث کاربرد بیشتر و گسترده تر سازه کیفیت زندگی در مطالعات توسعه شده است (غفاری و همکاران، ۱۳۹۱). در دهه های گذشته فقط بر زندگی فردی (غیر کاری) تاکید می شد در حالی که طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام ها و برنامه های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (قلعه ای و همکاران، ۱۳۹۴). به عبارتی دیگر در دنیای پیچیده امروز چنان زندگی حرفه ای و خصوصی انسان در هم تنیده شده که زندگی حرفه ای بر زندگی خصوصی استیلا پیدا کرده و سبب شده است که واژه جدیدی با عنوان «کیفیت زندگی کاری» مورد استفاده قرار گیرد. این واژه شاخصی است که میتواند از مسائل عمده کارکنان، اطلاعات ارزشمند و سازنده های در اختیار مدیریت قرار دهد که در نهایت نتیجه آن افزایش بهره وری کارکنان میباشد (مجبی فر و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع هنگامی که سازمان کیفیت زندگی کاری به کارکنان خود ارائه میدهد، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارمندان خود انجام داده است، در واقع باعث شکل گیری این ایده میشود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود میباشد و رضایت شغلی برای کارکنان خود به وجود می آورد (گودرزندچگینی و میردوزنده ۱۳۹۱).

توجه به سازه کیفیت زندگی در کشوری مانند ایران به لحاظ مطالعاتی و سیاست گذاری از دو بُعد درونی و بیرونی ضرورت و اهمیت دارد. از بُعد درونی، ضرورت کاربرد این مفهوم را میتوان در مواردی چون ارزیابی اثرات سیاستهای اجتماعی، ارزیابی تصمیم گیریهای صورت گرفته در سطح خرد و کلان، بهبود خدمات رسانی، ترغیب مشارکت عمومی، اعتدالی حقوق انسانی، توزیع برابر منابع و مانند اینها جست و جو کرد. ابعاد بیرونی ضرورت توجه به سازه کیفیت زندگی در کشور با روند رو به رشد جهانی شدن شدت بیشتری می یابد. از طریق ارتقای کیفیت زندگی است که بسیاری از افراد و سرمایه ها تمایل می یابند تا در آن منطقه به سکونت، کار و سرمایه گذاری بپردازند (غفاری و همکاران، ۱۳۹۱). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغل است. عاملی که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می شود. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. به عبارت دیگر نوعی احساس رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی و جو سازمانی ارتباط دارد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷ به نقل از ذاکریان و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین هنگامی که شخصی می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و برای کارش ارزش قائل است.

در این تحقیق با مروری به مطالعات داخلی و مقایسه آن با مطالعات خارجی به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که سیر تحول کیفیت زندگی کارکنان در ایران و رابطه آن با رضایت شغلی به چه شکل است. نعیمی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل دریافتند که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد و از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، متغیرهای «پرداخت منصفانه و کافی» و «توسعه قابلیت های انسانی» مهمترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی کارکنان می-

باشند. شهبازی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

بسیاری از پژوهش‌های خارج از کشور عمدتاً به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کارکنان در سازمانها و موسسه‌های آموزشی و صنعتی پرداخته‌اند. (چاهال و چاهال و هاری و چاهال^۱، ۲۰۱۳ به نقل از شفیعی و رضایی، ۱۳۹۵) در پژوهشی نشان داد بین رضایت شغلی و متغیرهای همکاری در کارمندان بانک رابطه وجود دارد. در این پژوهش رضایت شغلی را میتوان به عنوان میزان احساس مثبت یا طرز برخوردی که افراد در برابر شغل خود در جمع دارند تعریف کرد وقتی فردی میگوید رضایت شغلی بالایی دارد یعنی او شغل خود را دوست دارد احساس خوبی داشته و ارزشمند است. رضایت شغلی تکنیک مهمی برای انگیزه کارمند در سختتر کار کردن است. اغلب گفته شده که یک کارمند شاد یک کارمند خلاق (فعال) است. این مقاله به بررسی رضایت شغلی کارمندان بانک کانارا^۲ در دهلی NCR پرداخته که به شناسایی سطح رضایت شغلی کارمندان و فاکتورهای گوناگون مؤثر بر رضایت آنها پرداخته است. برحسب یک بررسی، این مقاله تلاش دارد که سطح رضایت را از دیدگاه کارمندان بانک بسنجد فاکتورهایی شامل حقوق کارمندان، سیستم تشویق، استراتژی ترفیع، رابطه کارمندان با مدیر و بقیه همکاران مهم تلقی شدند در نتیجه افزایش سطح این فاکتورها سبب بهبود رضایت کارمندان شده است (لوسی^۳ ۲۰۰۵، به نقل از پارسا و همکاران، ۱۳۹۳). با بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در بین مدیران اجرایی صنعت الکترونیک و بر سنگاپور دریافت که رضایت شغلی، پیررفت شغلی، تعادل شغلی، شرایط شغلی و قیود سازمانی (حد و مرزهای سازمانی) متغیرهای پیش بین کیفیت زندگی کاری هستند و کیفیت زندگی کاری نیز متغیری پیش بین برای عملکرد شغلی است.

کا وای چان و توماس وایت^۴ (۲۰۰۷) در پژوهش خود تحت عنوان کیفیت زندگی کاری، مطالعه کارکنان در شانگهای چین، به این نتیجه رسیدند رضایت هر فرد در زندگی کاری به رضایت شغلی آنها، تعهد عاطفی، رضایت و رفاه عمومی بستگی دارد. آنها همچنین دریافتند که به رسمیت شناختن و قدرانی از کار یک پیش بینی قوی برای نشان دادن احساس رضایت از زندگی در کارکنان شانگهای است.

در پژوهش دیگری تحت عنوان رضایت از کار و زندگی عاملیت رابطه علی بین زندگی و رضایت شغلی در نمونه ای از مردان و زنانی که در انواع مشاغل مشغول به کار بودند، مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج نشان داد رضایت از زندگی باعث می شود که میزان رضایت شغلی بیشتر شود (اشمیت^۵، ۱۹۸۰).

کلارک^۶ (۱۹۹۵) در پژوهشی نشان داد بین رضایت شغلی و جنسیت رابطه وجود دارد. در چکیده این مقاله بیان شده که چرا زنان کارمند شاد هستند. این تحقیق نشان داد که شغل زنان از مردان بدتر است اما زنان سطح رضایت بالاتری نسبت به شغل از مردان دارند. این مقاله به استفاده از مقیاس‌های بریتانیا در سندگذاری میزان تفاوت جنسیت در ۳ مقیاس رضایت شغلی پرداخته. فرض بر این است که زنان و مردان در شغل مشابه میزان رضایت یکسانی دارند توضیح مقاله بر مفهوم نسبی خوب بودن مخصوصاً در مورد انتظارات کارمندان قابل توجه است. یک زن و مرد با کار مشابه در واقع میزان رضایت شغلی یکسانی را گزارش نمیدهند یعنی انتظارات زنان از مردان کمتر است. این فرضیه توسط این یافته است که تفاوت جنسیت برای افراد با تحصیلات بالاتر و افراد حرفه‌ای کم می‌شود.

بسیاری از تعاریف در این زمینه، به منظور دستیابی به یک محیط کارآمد کاری است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی منابع انسانی را برآورده سازد و بر ابعاد کیفیت زندگی کاری که در تعاریف ون لار^۷ شامل رضایت از شغل و حرفه، شرایط کاری، وضع عمومی سلامتی، ارتباط کار و منزل، استرس در کار و کنترل در کار است، تاثیر مثبت بگذارد (ون لار، ۲۰۰۷). لذا می توان گفت دست یابی به یک محیط کاری کارآمد می‌تواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زندگی کاری و غیرکاری می‌شود را ارتقا بخشد. به همین دلیل برآن شدیم تا با انجام مطالعه حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان در ایران علل و عوامل تاثیرگذار در این مقوله را مورد تحقیق و بررسی بیشتر قرار دهیم.

¹ Chahal

² Canara

³ Loo sees

⁴ Ka Wai Chan & Thomas Wyatt

⁵ Schmit

⁶ Clark

⁷ Van Laar

پرداخت حقوق کافی و منصفانه

منظور پرداخت مساوی برای کارکنان و نیز تناسب پرداخت ها یا معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می باشد.

محیط کاری ایمن و بهداشتی

منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. همچنین محیط کاری بایستی اثرات آلودگی را که می تواند تاثیر معکوس بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار بر جای می گذارد، کاهش می دهد.

تامین فرصت رشد و امینت مداوم

به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود و توانایی های فردی، به کار گیری مهارت های کسب شده و تامین امنیت درآمد و اشتغال می باشد.

فضای کلی زندگی

این مقوله به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می شود، مربوط می باشد. این عامل با توجه به فعالیت های غیرکاری که افراد خارج از محیط کار درگیر آن می باشند و بررسی تاثیر فعالیت های کاربر بر روی زندگی خصوصی کارکنان را نیز شامل می شود.

موارد ذکر شده از نظر والتون^۸ به نقل از حسینی (۱۳۹۶) عوامل تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری است. در کنار این باید دید که رضایت شغلی هر فردی به چه مواردی ارتباط دارد. همانطور که گفته شد رضایت شغلی نوعی احساس رضایت است و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب، با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، خودکارآمدی مثبت، سبک های مقابله با شرایط، تامین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (میرکمالی، ۱۳۸۶ به نقل از اسلامزاده و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین میتوان آنرا تصور، برداشت، احساسات و نگرش های مثبت افراد در خصوص شغل خود نیز تعریف نمود که زائیده عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی است (ستوده و همکاران، ۱۳۹۱). تحقیقات نشان می دهد که علل نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کار شان متفاوت است. این عوامل شامل: عوامل مربوط به سیاست ها، رویه های سازمان، عوامل مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام کار و یا عواملی که در ارتباط با شخصیت های فردی کارکنان می باشد (درویش، ۱۳۸۷). بنابراین می توان گفت از یک سو این حالات مثبت در افراد در باب شغلشان، به سلامت جسمی و روانی کمک کرده و یکی از عوامل تاثیرگذار در هر محیط کاری تلقی می شود. یعنی هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد، مطلوبیت جو سازمان و محیط کار را نشان می دهد که منجر به جذب هر چه بیشتر کارکنان می شود و از سویی دیگر رضایت شغلی و آسودگی روحی و روانی نیز در برخی محیط های کاری که فشار و استرس زیادی را به دلیل نوع کار بر کارکنان بوجود می آورد، کاهش یافته و این روند بر کیفیت زندگی آنها اثر می گذارد.

لذا اهمیت و ضرورت بررسی رضایت شغلی و تاثیرات آن بر حوزه های مهم زندگی تا آنجاست که طبق یافته های پژوهشی انجام شده مشخص شد که درگیری میان کار و خانواده باعث گرانباری نقش افراد در خانه و کار می شود و این مسئله بخصوص برای زنان با آسیب های جسمی و روانی همراه بوده و در اکثر موارد اختلالات مزمن عضلانی اسکلتی و روحی روانی را به همراه داشته است و این موارد بر کیفیت زندگی و سلامت روان افراد اثرگذار بوده است (بسچ و برنگبر^۹، ۲۰۱۵).

^۸ Walton

^۹ Bethge & Brongber

نتیجه گیری

با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری یک مفهوم مقایسه‌ای است، لذا مقایسه آن با پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌تواند دیدگاه‌های بهتری را در ارتباط با وضعیت موجود ارائه نماید. در نتیجه این مقایسه می‌توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنادار و همبستگی بالایی وجود دارد چرا که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، بر قراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات درست، بالابردن روحیه و ایجاد علاقه به کار است و از طرفی فشار روانی و استرس ناشی از کار می‌تواند یک دلیل عمده برای کاهش تولید، عدم علاقه به محیط کار، غیبت کارکنان، فروپاشی و به هم ریختگی سازمان‌ها، وسامت روان افراد باشد. لذا مدیران می‌توانند با بهبود سطح کیفیت زندگی کاری از طریق استقرار برنامه‌های مشارکت و کار تیمی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازها و توقعات پرسنل، غنی‌سازی شغل و توانمندسازی کارکنان، استرس شغلی در محیط کار را کاهش دهند. در نهایت می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری علاوه بر تأمین منابع کارکنان، سازمان و جامعه پیامدهای متعددی در دو زمینه فردی (همدلی و هماهنگی بیشتر کارکنان با یکدیگر، کاهش نگرانی، اضطراب و خستگی)، سازمانی (کاهش غیبت و ترک خدمت، افزایش تولید، بهبود کیفیت محصول و در نهایت افزایش بهره‌وری و افزایش عملکرد) و رضایت کلی از زندگی جامعه را به همراه داشته باشد.

منابع و مراجع

- ۱- اسلام زاده، بابک، رشیدی، هاجر، یونس، جلیل، خوش کنش، ابوالقاسم، ۱۳۹۴، رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری در خانه در (پرسنل شیفت شب در گردش و شیفت ثابت) بیمارستان‌های شیراز، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های مشاوره، دوره ۱۴، شماره ۵۶، ۴-۲۴.
- ۲- پارسا، شلر، کسرابی، شکوفه، عبدی، رضا، رادمنش، منصور، قاسم زاده، ابوالفضل، ۱۳۹۳، رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، دوره ۱۴، شماره ۵۴.
- ۳- حسینی، سید محمد، ۱۳۹۶، بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، مجله علمی تخصصی علوم اسلامی انسانی، دوره ۳، شماره ۱۰، ص ۱۰۱-۸۶.
- ۴- درویش، حسن، ۱۳۸۶، بررسی عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی کارکنان (رویکرد تحلیلی - پژوهشی)، فرهنگ مدیریت، شماره ۵، ۱۶.
- ۵- ذاکریان، سید ابوالفضل، تیموری، غلام حیدر، احمدنژاد، ایمان، عباسی نیا، مرضیه، رحمانی، عبدالرسول، اصغری، مهدی، ۱۳۹۲، بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی، مجله ارگونومی، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، دوره ۱، شماره ۳.
- ۶- ستوده، نعمت، قربانی، راهب، آقاجانی، سعید، رشیدی پور، علی، ۱۳۹۱، بررسی رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، مجله کومش، دوره ۱۴، شماره ۲، ۲۲۳-۲۳۱.
- ۷- شفیع، الهام، رضایی، فاطمه، ۱۳۹۵، بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته، دوره ۷، شماره ۲۷.
- ۸- شهبازی، بهزاد، واعظی، مظفرالدین، ثنایی پور، هادی، ۱۳۸۸، تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، ۶۹-۸۴.
- ۹- عنبری، موسی، ۱۳۸۹، بررسی تحولات کیفیت زندگی در ایران (۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵)، فصلنامه توسعه روستایی، شماره ۲، ۱۸۱-۱۴۹.
- ۱۰- غفاری، غلامرضا، کریمی، علیرضا، نوزری، حمزه (۱۳۹۱)، «روند مطالعه کیفیت زندگی در ایران»، مقاله ۴، دوره ۱، شماره ۳، ۱۰۷-۱۳۴.

- ۱۱- قلعه ای، علیرضا، مهاجران، بهناز، نعجی، محمود، ایمنی، بهزاد، ۱۳۹۴، ارتباط زندگی کاری با استرس‌های شغلی کارکنان دانشگاه ابوعلی سینا همدان در سال ۹۲، مجله علمی پژوهان، دوره ۱۳، شماره ۴، ۶۶-۶۰.
- ۱۲- گوردروزند چگینی، مهرداد، میردوژنده، سیده غزاله، ۱۳۹۱، رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های دولتی شهر رشت، مجله علوم تحقیقات پزشکی زاهدان، دوره ۱۴، شماره ۲.
- ۱۳- محبی فر، رفعت، صفری، حسین، احدی نژاد، حسن، ترکا، بهمن، ۱۳۹۱، رابطه رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان های آموزشی - درمانی قزوین، مجله مدیریت اطلاعات سلامت، دوره نهم، شماره هفتم، ویژه برنامه توسعه مدیریت در نظام سلامت، ۹۶۹-۹۷۶.
- ۱۴- نعیمی، گیتا، نظری، علی محمد، ثنایی ذاکر، باقر، ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار - خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۰، ۷۲-۵۷.

- 15- Clark, A, E. (1996). Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*, 61,3 , 359-381.
- 16- Darren Van Laar, Julian A. Edwards & Simon Easton. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 2007; 60: 325-333.
- 17- KA Wai, Cahn. Thomas A, Wyat (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. *Journal of Asia Pacific Review*. 13,4: 501-517.
- 18- Neal Schmith. Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*. 1980; 16,1: 51-58.