

به نام خدا

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون

مدرک تحصیلی:.....

سابقه کاری:.....

ردیف	سوالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
1	آیا حقوق دریافتی شما در دانشگاه با معیارهای مورد نظرتان مطابقت دارد .					
2	آیا نظام پرداخت حقوق اساتید با پرداخت حقوق مشاغل دیگر سازگاری دارد.					
3	آیا از میزان حقوق دریافتی خود از دانشگاه رضایت دارید.					
4	آیا حقوق شما به موقع پرداخت می شود					
5	آیا حقوق دریافتی شما از دانشگاه با مخارج زندگی کفایت می کند					
6	تا چه میزان از شرایط فیزیکی و محیط کاری خود رضایت دارید					
7	تا چه اندازه محیط کار شما از نظر ایمنی و بهداشتی مورد رضایت است					
8	آیا از ساعات برگزاری کلاس های خود رضایت دارید					
9	تا چه اندازه شغل شما امکان رشد ظرفیت و					

					توانایی های بالقوه را برایتان فراهم می سازد	
					تا چه میزان به کارگیری مهارت های آموخته شده برای شما فراهم است	10
					تا چه اندازه در دانشگاه امنیت شغلی وجود دارد	11
					تا چه حد نحوه رفتار و برخورد مسئولین دانشگاه با اساتید منصفانه است	12
					تا چه میزان اساتید امکان بیان آزادانه نظرات آموزشی و پژوهشی خود بدون ترس و وا همه از مسئولین دانشگاه را دارند	13
					تا چه اندازه اساتید دانشگاه از آرامش نسبی برخوردار هستند	14
					آیا روش مدونی برای اظهار نظر یا شکایات در دانشگاه برای اساتید فراهم است	15
					آیا قوانین موجود در دانشگاه برای اساتید رضایت بخش است	16
					تا چه میزان مسائل و مشکلات اساتید در دانشگاه بر طبق اصول و قوانین حل می شود	17
					مسئولین دانشگاه تا چه اندازه به قوانین حاکم بر جامعه ارج می نهند	18
					به نظر شما و مسئولین دانشگاه تا چه اندازه بر طبق قوانین حاکم بر دانشگاه عمل می کنند	19
					دانشگاه تا چه حد در برابر حفاظت از محیط زیست احساس مسئولیت می کند	20
					آیا شغلتان مانع از انجام مسئولیت های خانوادگی شما می شود	21
					آیا شغلتان مانع از ایفای سایر نقش های اجتماعی خود در زندگی غیر کاری می شود	22
					تا چه میزان شغل شما (تدریس در دانشگاه) مانع	23

					از اوقات فراغت مورد نیازتان می شود	
					دانشگاه تا چه حد امکان ادامه تحصیل یا افزایش توان عملی را در خارج از کشور فراهم کرده است	24
					آیا دانشگاه تسهیلات لازم برای اساتید جهت ارائه مقالات علمی در سمینارها، کنگره ها علمی و ... در خارج از کشور فراهم می سازد	25
					در دانشگاه شما کارها و وظایف تا چه حد بر اساس رعایت سلسله مراتب اداری انجام می شود	26
					تا چه حد همکاران شما در دانشگاه به یکدیگر اعتماد دارند	27
					تا چه اندازه زمینه ارتقاء اساتید به درجات علمی بالاتر در دانشگاه فرام است	28
					تا چه میزان اساتید در مواقع لزوم مود حمایت همکارانشان قرار می گیرند	29
					تا چه میزان شغل شما امکان به کارگیری مهارت‌های شغلی دیگر را فراهم می سازد	30
					تا چه میزان امکان دسترسی به اطلاعات لازم مربوط به کارت‌ان برای شما فراهم است	31
					تا چه اندازه امکانات کتابخانه و سایت اینترنتی برای دسترسی به اطلاعات مربوط به رشته تخصصی شما فراهم ساخته است	32

• معرفی پرسشنامه:

- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWL): این پرسشنامه که براساس مولفه های والتون (والتون، 1973) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است و دارای 32 گویه می باشد.

تعاریف مفهومی:

کیفیت زندگی کاری: در کیفیت زندگی کاری به عنوان واکنش ها و پاسخ هایی سازمانی به نیازهای کارکنان در نظر گرفته شده که به آنها اجازه می‌دهد به طور کامل در تصمیم‌گیری‌های که به منظور زندگی کاری در سازمان طراحی می‌شود، مشارکت داشته باشند؛ و در نهایت رفاه و بهزیستی آنها فراهم شود (کاندسی و آنچری¹، 2009، ص 331).

جبران خدمت منصفانه و کافی:² استون³ (2006) تشریح می‌کند که؛ منظور از پاداش مناسب حقوق و حق الزحمه و سایر منافی است که برحسب میزان کار کارکنان به آنها پرداخت می‌شود تا آنها را در یک استاندارد قابل قبول از زندگی حفظ کند.

شرایط کاری سالم و ایمن:⁴ منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و میزان رضایت کارکنان از آن و تعیین ساعات کار منطقی است (والتون، 1973، به نقل از کوهپیما، 1390، ص 9).

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم:⁵ به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت و فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال می‌باشد (همان: 9).

قانون‌گرایی در سازمان:⁶ منظور فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است (همان: 9).

وابستگی اجتماعی زندگی کاری:⁷ به چگونگی برداشت (ادارک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد (همان: 9).

فضای کلی زندگی:⁸ این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، انجام مسئولیت‌های خانوادگی و ایفای سایر نقش‌ها در زندگی می‌شود (همان: 9).

¹ . Kandasamy & Ancheri

² . Adequate and fair compensation

³ . Stone

⁴ . Safe and healthy working conditions

⁵ . Opportunity for continued growth and security

⁶ . Constitutionalism in organization

⁷ . The socid relevance of work life

⁸ . Total life space

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان⁹: این موضوع شامل حذف ارزش حفظ اصالت منافع فرد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود (همان: 9).

توسعه قابلیت‌های انسانی¹⁰: به فراهم بودن فرصت‌های چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره کرد (همان: 9).
تعاریف عملیاتی:

کیفیت زندگی کاری: در این پژوهش منظور میزان بهره‌مندی یک کارمند از مطلوبیت مؤلفه‌های هشت‌گانه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون¹¹ است که شامل جبران خدمت منصفانه و کافی، محیط ایمن و بهداشتی، فرصت‌های مداوم رشد و امنیت، قانونگرایی در سازمان، وابستگی متقابل اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد و از طریق نمرات حاصل از میانگین کل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون محاسبه می‌شود.

جبران خدمت منصفانه و کافی: در این پژوهش منظور مطابقت حقوق دریافتی با معیارهای مورد نظر فرد، سازگاری نظام پرداخت حقوق کارکنان با نظام پرداخت سایر شرکت‌ها، میزان رضایت از حقوق، رضایت از دریافت به موقع و ارزیابی میزان تأمین مخارج فرد به وسیله حقوق دریافتی می‌باشد که از طریق سؤال 1 تا 5 در پرسشنامه سنجیده می‌شود.

شرایط کاری سالم و ایمن: در این پژوهش نیز منظور رضایت از شرایط فیزیکی و محیطی کار، رضایت از ایمنی و بهداشت و رضایت از میزان ساعات کاری است که به وسیله سؤالات 6 تا 8 پرسشنامه سنجیده می‌شود.

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: در این پژوهش منظور امکان رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه در شغل، امکان به کارگیری مهارت‌های آموخته شده و میزان امنیت شغلی در سازمان است که به وسیله سؤالات 9 تا 11 پرسشنامه سنجیده می‌شود.

⁹. Social integration in organization

¹⁰. Human capabilities progress
¹¹. walton

قانون گرایی در سازمان: در این پژوهش منظور میزان منصفانه بودن رفتار مدیران با کارکنان، امکان بیان آزاد نظرات بدون ترس و وا همه، برخورداری کارکنان از آزاد اندیشی، فراهم بودن روشی مدون برای اظهار نظر یا شکایات و میزان رضایت کارکنان از مقررات و آیین نامه های در شرکت است که به وسیله سؤالات 12 تا 17 پرسشنامه سنجیده می شود.

وابستگی اجتماعی زندگی کاری: در این پژوهش منظور میزان ارج نهادن به قانون توسط مسئولین، عمل کردن به مقررات و دستورالعملها توسط مسئولین و احساس مسئولیت نسبت به محیط زیست می باشد که به وسیله سؤالات 18 تا 20 پرسشنامه سنجیده می شود.

فضای کلی زندگی: در این پژوهش منظور میزان مانع شدن شغل از انجام مسئولیت های خانوادگی و سایر نقش ها در زندگی و گذراندن مطلوب اوقات فراغت می باشد که به وسیله سؤالات 21 تا 23 پرسشنامه سنجیده می شود.

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان: در این پژوهش منظور میزان فراهم بودن مسیر رشد و ترقی فنی و علمی، فراهم بودن تسهیلات برای شرکت کارکنان در محافل علمی، انجام وظایف بر اساس سلسه مراتب اداری و میزان اعتماد همکاران نسبت به همدیگر می شود که به وسیله سؤالات 24 تا 27 پرسشنامه سنجیده می شود.

توسعه قابلیت های انسانی: در این پژوهش منظور فراهم بودن ارتقای کارکنان به رده های بالای سازمانی، مورد حمایت قرار گرفتن توسط همکاران در مواقع لزوم، دسترسی به اطلاعات مربوط به کار و فراهم بودن امکانات کتابخانه ای و سایت برای دسترسی به اطلاعات مربوط به شغل می باشد که به وسیله سؤالات 28 تا 32 پرسشنامه سنجیده می شود.

• مولفه های پرسشنامه:

این پرسشنامه شامل موارد: پرداخت منصفانه و کافی (سوالهای 1 تا 5)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوالهای 6 تا 8)، تامین فرصت رشد و امنیت

مداوم(سوالهای 9 تا 11)، قانون گرایبی در سازمان (سوالهای 12 تا 17)،وابستگی اجتماعی زندگی کاری(سوالهای 18 تا 20)، فضای کلی زندگی (سوالهای 21 تا 25)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی(سوالهای 26 تا 29) و توسعه قابلیت های انسانی (سوالهای 30 تا 32) می باشد.

• نمره گذاری پرسشنامه:

این پرسشنامه توسط والتون (1973) تهیه شد . بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد. که خیلی کم 1 امتیاز و خیلی زیاد 5 امتیاز می باشد. توجه داشته باشید که پرسشنامه سوال معکوس ندارد و همه سوالات به همین ترتیب می باشد.

- برای امتیاز بندی معمولا بر اساس مولفه ها عمل می کنند. به طوری که در تجزیه و تحلیل نمره بالای هر بعد تعیین کننده امتیاز بالای آن بعد می باشد.

• تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید. توجه داشته باشید میزان امتیاز

های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما 10

پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر 10 کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه * 1 = حد پایین نمره

حد بالای نمرات

حد متوسط نمرات

حد پایین نمره

32	96	160
----	----	-----

امتیازات خود را از 32 عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن 32 و حداکثر 160 خواهد بود.

نمره بین 32 تا 64 : کیفیت زندگی کاری، پایین است.

نمره بین 64 تا 96 : هویت سازمانی متوسط است.

نمره بالاتر از 96 : کیفیت زندگی کاری ، بالا است .

• روایی و پایایی:

روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی شده است.

والتون(1973) ضریب پایایی پرسشنامه را 0/88 اعلام کرد.(ویرم،2001)همچنین رحیمی در سال 1385 ضریب پایایی آزمون را 0/85 اعلام کرد(رحیمی،1385)

• منبع:

رحیمی، رضا" (1385). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
Virme, G. (2001). "Human behaviour ; improving performance at work".

New York : Perntice-Hell, inc.

