

## بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی

### استان سمنان

علیرضا جبه دار<sup>۱</sup>، سید ولی فلاح<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۱۵

#### چکیده

اهمیت کیفیت زندگی کاری از این جهت است که نیروی انسانی، کمیاب ترین و گران ترین سرمایه های هر سازمان محسوب می شود و توسعه، پیشرفت و بهره‌وری هر سازمان منوط به تلاش و کوشش نیروهای انسانی آن سازمان می باشد. لذا با شناسایی ابعاد و مولفه های کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر منزلت اجتماعی پلیس می توان در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری در سازمان گام های موثری برداشت و در نتیجه ضمن افزایش جذابیت مشاغل پلیسی و وفاداری کارکنان به سازمان در جهت ارتقا بهره‌وری سازمان موثر می باشد.

سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت گانه آن بر منزلت اجتماعی کارکنان ف.ا.استان سمنان تاثیر دارد؟ در بحث روش، پژوهش حاضر پیمایش و ابزار گردآوری داده ها در این پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان ف.ا.استان سمنان (۱۵۰۰) است که از این بین ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردیدند.

<sup>۱</sup> - عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

<sup>۲</sup> - کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین

بر اساس یافته‌ها و بر اساس معادله رگرسیون از مجموع ۸ متغیر مستقل، ۵ متغیر بر روی تغییرات متغیر وابسته منزلت اجتماعی موثر بوده و علت اثرگذار بر روی آن محسوب می‌شوند. این ۵ متغیر به ترتیب شدت اثرگذاری عبارتند از: یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (بتا: ۰.۱۹۴)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (بتا: ۰.۱۸۳)، تامین فرصت رشد و امنیت (بتا: ۰.۱۷۹)، پرداخت منصفانه و کافی (بتا: ۰.۱۷۷) و فضای کلی زندگی (بتا: ۰.۱۲۴).

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، منزلت اجتماعی، فرماندهی انتظامی استان سمنان

### مقدمه و بیان مسئله

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، یکی از مهمترین سازمان‌های موجود در کشور می‌باشد. این سازمان دارای سه ماموریت حساس و بیست و هشت وظیفه مهم بوده و به جرات می‌توان گفت که از نظر وسعت و تنوع وظایف یک سازمان منحصر به فرد می‌باشد. داشتن منزلت اجتماعی پلیس شرط مهمی در اثربخشی کارکنان خدوم ناجا تلقی می‌شود. بدین جهت لازم است عوامل مؤثر در منزلت اجتماعی به عنوان عامل کلیدی در موفقیت ناجا مورد کنکاش قرار بگیرد. طبق آخرین بررسی‌ها در مورد منزلت شغلی و اجتماعی پلیس در سال ۸۸ که در مقاله بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن منتشر شده (کلاکی و دوستدار، ۱۳۸۸)، می‌خوانیم: نتایج تحقیقات نشان داده است که روند منزلت شغلی پلیس در ایران در سال ۱۳۵۶ برابر ۷۹.۳، در سال ۷۴ برابر ۷۰.۴۵ و در سال ۸۴ برابر ۶۴.۴۲ امتیاز می‌باشد بنابراین منزلت شغلی پلیس در ایران، طی سه دهه روند نزولی را سیر کرده است. نتایج تحقیق سه تن از محققان (الیاسی و رادان، ۱۳۸۶؛ کولیوند، ۱۳۸۴ و علی زاده و رضایی، ۱۳۸۶) نشان می‌دهد که به طور کلی منزلت اجتماعی پلیس همانند منزلت شغلی پلیس در ایران در سطح متوسط و حدود ۵۰ امتیاز است و مانند منزلت شغلی روند نزولی را طی می‌کند و اگر این سیر نزولی همچنان ادامه پیدا کند، بیم آن می‌رود که با هزینه گزاف نیز، جامعه قادر نخواهد بود منزلت اجتماعی پلیس را افزایش دهد در صورت بی‌توجهی به این امر، می‌تواند پیامد منفی از خود به جای بگذارد پیامدهای منفی آن شامل بی‌اعتمادی، عدم رضایت مندی، تضعیف نقش پلیس هستند که به تبع آن تضعیف عملکرد و ضعف امنیت و حفظ امنیت و احساس امنیت شهروندان را در پی خواهد داشت.

از طرفی عدم توجه دقیق و کافی به کیفیت زندگی کاری، باعث هدر رفتن سرمایه و تلف شدن وقت و انرژی زیادی در کشور خواهد شد. مفهوم کیفیت زندگی کاری مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها است که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد نظام ارزشی کیفیت زندگی، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادلات مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (خوشبختی و همکاران، ۱۳۸۸). لذا به نظر می‌رسد پایین آمدن کیفیت زندگی کاری بر این روند نزولی منزلت اجتماعی پلیس تاثیر گذار بوده لذا در تحقیق حاضر در پی آن هستیم که ضمن بررسی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، تاثیر آنها را بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان مورد بررسی قرار داده و میزان تاثیر هر یک از مولفه‌ها را رتبه‌بندی نماییم لذا پرسشی که در این پژوهش به دنبال آن هستیم به شرح ذیل می‌باشد: آیا کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی کارکنان ف.ا.استان سمنان تاثیر دارد؟

### **اهمیت و ضرورت تحقیق**

نیروی انسانی شاغل در هر سازمان با قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه خود چنانچه به خوبی مورد توجه قرار گیرد، نقش مهم و حساسی را در بهبود عملکرد سازمان ایفا خواهد نمود. در این مسیر استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند مفید واقع شود. استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف کیفیت زندگی کاری هنگامی با موفقیت توأم است که با شناخت دقیق همراه باشد و بتوان عملاً آنها را مورد استفاده قرار داد و در عرصه سازمان از آنها بهره جست.

ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطقی دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود. اهمیت کیفیت زندگی کاری از این جهت است که نیروی انسانی، کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شود و توسعه، پیشرفت و بهره‌وری هر سازمان منوط به تلاش و کوشش نیروهای انسانی آن سازمان می‌باشد. کیفیت زندگی کاری پایین یعنی اینکه کارمند شغلش را صرفاً به عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی می‌داند و کارمندانی با چنین تفکری، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند

و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند دست به کارهای دیگری نیز بزنند.

لذا با شناسایی ابعاد و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر منزلت اجتماعی پلیس می‌توان در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری در سازمان گام‌های موثری برداشت و در نتیجه ضمن افزایش جذابیت مشاغل پلیسی و وفاداری کارکنان به سازمان، موجب پذیرش، جذب و استخدام جوانان مستعد و باسواد بیشتری به سازمان شده و در بلند مدت این امر در جهت ارتقا بهره‌وری سازمان موثر بود و پلیس در انجام ماموریت‌های خود موفقیت مطلوبی را کسب خواهد نمود و در نتیجه موجب جلب اعتماد مردم و ارتقا منزلت اجتماعی ناجا خواهد شد.

### سوال‌های تحقیق

#### سوال اصلی

کیفیت زندگی کاری چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان دارد؟

#### سوال‌های فرعی

۱- پرداخت منصفانه چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان دارد؟

۲- قانون‌گرایی چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان دارد؟

۳- تامین فرصت رشد چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان دارد؟

۴- محیط کاری ایمن و بهداشتی چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان دارد؟

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان \_\_\_\_\_ ۱۳

انتظامی استان سمنان دارد؟

۶- فضای کلی زندگی کاری چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی

استان سمنان دارد؟

۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی

انتظامی استان سمنان دارد؟

۸- توسعه قابلیت های انسانی چه تاثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی

استان سمنان دارد؟

### پیشینه و ادبیات تحقیق

#### پیشینه داخلی

درگاهی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵-۱۳۸۴» به این نتیجه رسیدند که پرستاران از اکثر مولفه های کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند. اکثریت قریب به اتفاق این افراد از وجود حوادث ناشی از کار، فقدان مقررات ایمنی و انضباط کاری، نامطلوب بودن شرایط بهداشتی محیط کار، نبود آزمایش ها و معاینات پزشکی به صورت دوره ای، پایین بودن میزان حقوق ماهیانه، امکانات رفاهی، پاداش های نقدی و غیرنقدی، مزایای غیر مستقیم و همچنین وجود استرس های شغلی و شفاف نبودن دورنمای شغلی ناراضی هستند (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۷).

یاوری و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان «مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده

مقیاس های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی» انجام داده اند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده های تربیت بدنی ۵۱.۷۸٪ بوده است و در گروه های آموزشی برابر

۴۹.۴۶٪ است. بر اساس نتایج این پژوهش تفاوت معنی داری در کیفیت زندگی کاری بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی مشاهده نشده است. تنها تفاوت معنی در توسعه قابلیت انسانی بوده است (یاوری و همکاران، ۱۳۸۸).

در بحث منزلت اجتماعی نیز می‌توان به پیشینه تجربی زیر اشاره نمود:

در ایران برای اولین بار تحقیقی درباره منزلت مشاغل مربوط به ۷۵ شغل توسط اشرف و همکاران (۱۳۵۶) در شهرهای تهران و شیراز انجام شد که بالاترین امتیاز این تحقیق را وزیر (۹۶.۴) به دست آورد. البته مشاغل نظامی به تفکیک سرلشگر ۹۳ امتیاز، سرهنگ ۸۵ امتیاز، سروان ۷۸.۶ و پاسبان ۶۰.۶ امتیاز بدست آوردند.

در تحقیق دیگری که توسط کاظمی پور (۱۳۷۴) انجام شد ۹۰ شغل مورد بررسی قرار گرفتند. که بالاترین نمره به دست آمده مربوط به پزشک با ۹۷.۲ امتیاز از ۱۰۰ نمره بود. در این تحقیق مشاغل نظامی به تفکیک سرتیپ ۸۵.۶ امتیاز، سرهنگ ۸۲.۸ امتیاز، پاسدار ۶۰.۲ امتیاز و پاسبان ۵۳.۲ امتیاز بود. بنابراین، اگر میانگین امتیاز نظامی فوق را به عنوان منزلت شغلی پلیس نیز به حساب آوریم، آنگاه منزلت شغلی پلیس قابل احصاء خواهد بود. بنابراین، میانگین منزلت شغلی پلیس در سال ۱۳۵۶ به میزان ۷۹.۳ امتیاز بوده در حالیکه در سال ۱۳۷۴ به ۷۰.۴۵ رسیده است.

کلاکی و دوستدار (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل موثر بر آن، نشان دادند منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران در سطح متوسط و اندکی رو به بالا می‌باشد. این میزان از منزلت پلیس تا حدی تحت تأثیر جنسیت و تحصیلات پاسخگویان قرار داشته است. همچنین پیشنهاد گردیده که پلیس برای افزایش شأن و منزلت خود در میان مردم، باید اقتدار و توانمندی خود را در حین انجام وظایف و عملکرد خود بیفزاید.

محمدی (۱۳۸۷) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی علل و عوامل ارتقای منزلت اجتماعی پرسنل نظامی از دیدگاه خانواده‌های آنان در تهران در ابعاد ارزشی، فردی، اجتماعی و سازمانی

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان \_\_\_\_\_ ۱۵

فرضیه‌های تحقیق را مورد آزمون قرار داد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد گرچه منزلت اجتماعی نظامیان متوسط به بالاست اما نزد همه افسار جامعه یکسان نمی‌باشد.

علی‌زاده و رضایی (۱۳۸۴) همزمان با کولیوند (۱۳۸۴) بر اساس طیف شش تایی لیکرت مورد سنجش قرار دادند. چهار درصد شهروندان تهرانی، منزلت اجتماعی پلیس را خیلی پایین، ۷٪ پایین، ۱۲٪ کمی پایین، ۳۱٪ متوسط، ۲۵٪ کمی بالا، ۱۴٪ بالا و ۷٪ نیز منزلت اجتماعی پلیس را خیلی بالا برآورد کرده‌اند. به طور کلی می‌توان گفت که ۲۳٪ شهروندان تهرانی، منزلت اجتماعی پلیس را پایین‌تر از متوسط، ۳۱٪ متوسط و ۴۶٪ نیز منزلت اجتماعی پلیس را بالاتر از حد متوسط برآورد کرده‌اند.

حسینیان و فهیمی (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی (مورد مطالعه استان اردبیل) به بررسی عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی می‌پردازند. نتایج توصیفی تحقیق آنان نشان می‌دهد که منزلت اجتماعی پلیس متوسط روبه پایین است و نتایج تبیینی آنان نشان می‌دهد که ۶ متغیر رفتار و عملکرد، وضعیت معیشتی، تجهیزات و امکانات پلیس، وضعیت ظاهری، وضعیت خانوادگی و نوع وظایف پلیس راهنمایی و رانندگی بر منزلت اجتماعی پلیس تاثیر دارند.

### پیشینه خارجی

آلبرت گلاسون (۱۹۸۲)، در پایانامه دکتری خود به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری به شرایط سازمانی یا شیوه‌های تفکر و تاثیر آنها بر رفاه کارکنان بستگی دارد. در واقع تجربه کیفیت زندگی کاری زمانی رخ می‌دهد که به شایستگی‌های کارکنان احترام گذاشته شود که این امر هم بر سه منبع اصلی استوار است: ۱. تاثیر کار بر محیط کارکنان ۲. گستردگی کار پذیرفته شده به وسیله خود کارکنان ۳. میزان هماهنگی تجارب به وسیله کارکنان در محیط کار (گلاسون، ۱۹۸۲ به نقل از نجفی ۱۳۸۵).

میشل لی و همکاران (۱۹۸۶) به این نتیجه رسیدند که مشارکت در چرخه کیفیت و برنامه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان با نگرش‌ها و بهره‌وری و رفتارهای کارگریزی رابطه دارد. این تحقیق با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داده است که بین مشارکت در چرخه کیفیت و تغییر در ادراکات کیفیت زندگی کاری رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد (میشل لی، و همکاران، ۱۹۸۶).

### **مبانی نظری**

#### **رویکردهای نظری کیفیت زندگی کاری**

از یک منظر، کیفیت زندگی کاری به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان نظیر خط مشی‌های ارتقا از درون، رهبری آزاد منش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کاری امن و مطلوب و یکسان تلقی می‌شود و از منظر دیگر کیفیت زندگی کاری با نگرش کارکنان و طرز تلقی آن‌ها در مورد احساس امنیت، رضایت و توان رشد و توسعه به عنوان یک انسان، مساوی فرض شده است (کاسیو، ۱۹۹۵). در فرهنگ جامع مدیریت، کیفیت زندگی کاری یا کیفیت شغلی شرایطی است که در آن یک کارمند از مزایایی چون سرپرستی خوب، محیط کار مطلوب، حقوق و مزایای مکفی و عادلانه، و شغلی چالش انگیز و رضایت بخش بهره‌مند باشد (زاهدی، ۱۳۷۶: ۳۱۲). بهبود کیفیت زندگی کاری یعنی هر فعالیتی که در هر یک از سطوح سازمان در جهت افزایش اثربخشی سازمان از طریق رشد کارکنان و ارتقاء شأن و منزلت انسانی آنها صورت می‌گیرد. فرآیندی که از طریق آن طرف‌های ذینفع سازمان، یعنی مدیریت اتحادیه‌های کارگری و خود کارکنان، یاد می‌گیرند که چگونه با یکدیگر کار کنند. و مشخص سازند که چه اقدامات، تغییرات و پیشرفت‌هایی مطلوب و اثر بخش است و بایستی صورت گیرد تا هم اهداف سازمان تحقق یابد و هم کیفیت زندگی کاری برای تمامی اعضای سازمان بهبود یابد.

#### **مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری والتون**

مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه دانشمندان مختلف ارائه شده است، به دلیل این که در این تحقیق برای سنجش کیفیت زندگی کاری از الگوی والتون استفاده می‌شود، در این جا



مولفه‌های الگوی والتون توضیح داده می‌شود.

### پرداخت منصفانه و کافی

مبلغی که کارمندان در مقابل کار فکری یا جسمی یا هر دو، متناسب با معیارهای اجتماعی، حجم کار و مشاغل مشابه دریافت می‌کنند. در نگرش جدید به مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان تنها از طریق پرداخت حقوق و دستمزد و مزایای پولی صورت نمی‌پذیرد، بلکه میزان کیفیت زندگی کاری که شامل مزایای غیر مستقیم و مزایای غیر مالی است مورد توجه قرار می‌گیرد (عباس پور، ۱۳۸۴ : ۲۳۵).

### محیط کار ایمن و بهداشتی

منظور ایجاد شرایط ایمن از نظر فیزیکی و نیز ساعات کار منطقی است. ایمنی و سلامت کارکنان در سازمان روز به روز اهمیت بیشتری می‌یابد و پیش بینی می‌شود در آینده به گونه افزون تری از لحاظ کیفیت و محتوا و هم از لحاظ کمیّت، مورد توجه قرار می‌گیرد. اکنون کارفرمایان به هزینه‌های ناشی از عدم بهداشت کار و مزایای برخوردار از نیروی کار سالم و ندرست توجه بیشتری دارند و دولت‌ها با تدوین قوانین و مقررات گسترده لزوم توجه به ایمنی و سلامت را برای کارفرمایان پیگیری می‌کنند.

نگرانی در درجه نخست ناشی از آن دسته از سوانح و بیماری‌های شغلی است که از محیط فیزیکی پدید می‌آید؛ ولی سازمان‌ها با بهسازی محیط اجتماعی - روانی می‌توانند کارکنان را محافظت کنند و این چیزی است که امروزه بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد. سلامت جسمی و روانی کارکنان در نتیجه فعالیت‌هایی است که برای ارتقاء سطح سلامت سازمان صورت می‌پذیرد. ارتقاء سطح سلامت محل کار به مثابه هرگونه تلاشی است که در جهت پیشگیری از بروز خطرهای حوادث در حین کار یا بروز بیماری یا مرگ زودرس از طریق تغییرات سازمانی یا رفتاری انجام می‌گیرد و بر این اساس، معیارهای سطح مطلوب در یک سازمان عبارت از مهار عواملی که

سلامت کارکنان را تهدید کرده و منشأ بروز اغلب بیماری‌ها و آسیب‌های جسمی و روانی می‌شود (عباس پور، ۱۳۸۴ : ۲۵۳).

### وابستگی اجتماعی زندگی کاری

به نحوه برداشت کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. مسئولیت اجتماعی سازمان عبارت است از تعهد سازمان در خصوص رعایت رفتار اخلاقی به عنوان نهادهای اجتماعی به معنای وسیع آن. در سازمان نباید دید تک بعدی حاکم باشد، باید از کارهای گروهی حمایت شود و به روابط غیر رسمی کارکنان اهمیت داده شود. ایجاد تحرک و روابط آزاد شخصی در سازمان از عوامل مهمی محسوب می‌شوند. وابستگی اجتماعی زندگی کاری به نحوه برداشت کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.

مسئولیت اجتماعی سازمان عبارت است از تعهد سازمان‌ها در خصوص رعایت رفتار اخلاقی به عنوان نهادهای اجتماعی به معنای وسیع آن است. سازمان‌ها نباید در پی سودآوری و بهره‌وری خود باشند بلکه آنها در برابر جامعه و تمامی افراد آن و نهادهای دیگر اجتماعی مسئولیت دارند و باید بر قوانین حاکم بر اجتماع، ارزش‌ها و فرهنگ جامعه احترام بگذارند (شیر کوند، ۱۳۸۶ : ۴۸).

### فضای کلی زندگی

منظور، برقراری تعادل و توازن زندگی کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی کارکنان است. فضای کاری وضعیتی است که افراد در آن کار می‌کنند. این فضا تجلی برداشت‌های کارکنان و سبک مدیریت و نظام ارزشی سازمان است. این برداشت، پاداش و رویه‌هایی را فراهم می‌آورد که چگونگی انجام کارها را فراهم می‌کند. (شیر کوند، ۱۳۸۶ : ۴۸). واگذاری خانه‌های سازمانی به کارکنان، گردش‌های دسته جمعی، سرویس یاب و ذهاب، انجام مراسم سنتی، دادن فرصت ادامه تحصیل به کارکنان و بعضی برنامه‌ها نظیر برنامه‌های تفریحی و سرگرم کننده طوری که کارکنان در کنار خانواده‌شان باشند، انگیزه افراد را در سازمان بالا برده و این عوامل با وظیفه شناسی اجتماعی و عوامل ارتباطی کارکنان رابطه دارد. (سید جوادین، ۱۳۸۱، به نقل از محمد پور،

### یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان

یکپارچگی و انسجام اجتماعی به ایجاد فضای کاری به نحوی که کارکنان احساس تعلق به سازمان داشته باشند، اشاره می‌کند. وقتی کارکنان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان داشته باشند، هویت خود را با سازمان تعیین می‌کنند. در امورات سازمان شرکت کرده، در تصمیم‌گیری‌های آن خود را درگیر می‌سازند و از عضویت در آن لذت می‌برند.

ایجاد این وابستگی از فرایند اجتماعی کردن میسر می‌شود فراگرد اجتماعی کردن به کارکنان می‌آموزد که چگونه در سازمان به منزله یک عضو مؤثر شرکت کنند، با اعضای دیگر همکاری نمایند، از هنجارهای سازمان پیروی و نقش‌های خود را با توجه به قواعد و مقررات سازمانی به درستی ایفا کنند. نتایج بررسی‌های سازمان نشان می‌دهد که اجتماعی کردن اثربخش از یک سو به رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به نفس بیشتر در کار، و از سوی دیگر به کاهش استرس، فشار روانی و احتمال ترک خدمت اختیاری منجر می‌شود (عباس پور، ۱۳۸۴ : ۱۶۰).

### قانون‌گرایی در سازمان

منظور فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. لذا بایستی رویه‌های خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان می‌باشد، در محیط کار وجود داشته باشد. اگر در سازمان ضوابط قانونی حاکم باشد، رفتار افراد بر طبق علایق فردی کاهش می‌یابد، دیگر کسی نمی‌تواند بنا به نظر شخصی تصمیم‌گیری نماید و کارها نهادینه می‌شود و افراد نیز بدون واهمه از انتقام‌های بعدی حرف‌های خود را می‌زنند و سلطه قانونی به جای سلطه انسانی نافذ خواهد بود (محمدپور، ۱۳۸۶ : ۲۴).

## توسعه قابلیت‌های انسانی

منظور فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خود‌کنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات مناسب کار می‌باشد ( شیرکوند، ۱۳۸۶ : ۲۹).

اگر سازمانی قصد دارد در آینده موفق شود، باید کانون توجه خود را بر استعداد‌های منحصر به فرد یکایک کارکنان خود و راه درست تبدیل این استعدادها به عملکرد پایبند معطوف سازد. اگر سازمان‌ها همه تلاش خود را صرف فرآیندها و برنامه‌ها معطوف سازند و به استعداد منحصر به فردی که در نهاد یکایک کارکنان قرار دارد، توجه نکنند، در این صورت از درک مهمترین وجه تمایز میان انسان و همه مخلوقات دیگر چشم‌پوشی کرده‌اند که این امر صدمات جبران‌ناپذیری به سازمان وارد خواهد کرد. پس سازمان‌ها باید با تمام وجود در جهت توسعه و شکوفایی استعدادها منابع انسانی خود تلاش کنند.

## مبانی نظری مرتبط با منزلت اجتماعی

از دیدگاه جامعه‌شناسی این اصطلاح به عنوان رتبه، پایگاه، و موقعیت اجتماعی اشخاص، گروه‌ها و سازمان‌ها در مقایسه با یکدیگر به کار می‌رود. منزلت اجتماعی قضاوتی است که به موجب آن، جامعه، حیثیت و محبوبیت بیشتری به فلان موقعیت یا به فلان پایگاه اجتماعی می‌دهد و به طور کلی آن‌ها را به هر دلیلی به موقعیت‌ها و به پایگاه‌های اجتماعی دیگر ترجیح می‌دهد (ملک، ۱۳۸۱: ۱۰). چلبی (۱۳۷۵: ۱۸۷) معتقد است: منزلت یا پرستیژ با مفاهیمی نظیر شهرت، اعتبار، حیثیت، آبرو، نفوذ، تأیید اجتماعی و احترام هم‌خانواده است. از نظر کارکردگرایان منزلت وجه احترام‌انگیز عمومی‌ترین و پایدارترین شکل قشربندی اجتماعی است زیرا آنچه انسانها به عنوان حیوانات اجتماعی بیش از برآوردن سایر نیازها بدان نیاز دارند شناخته شدن از سوی دیگران است (لیبست، ۱۳۸۱: ۵۴). بعد اجتماعی پایگاه، منزلت شغلی نامیده می‌شود که پایگاه اجتماعی افراد یک سازمان را نشان می‌دهد (میچل، ۱۳۸۳). کسب اعتبار و حیثیت از منابع مختلفی نظیر سیاست، اقتصاد، اجتماع و یا فرهنگ به دست می‌آید، این امر بستگی به این دارد که افراد در کدام یک از این ابعاد نقش‌آفرینی نمایند. ملوین تامین (۱۳۸۵) منزلت را

ارزشی می داند که یک جمع جامعه، گروه یا سازمان برای یک نقش اجتماعی قائل است و یا مقام فرد یا گروه با توجه به توزیع شأن حیثیت در یک نظام اجتماعی را منزلت می نامد (نائینی، ۱۳۷۴: ۲۰). وی معتقد است، منزلت اجتماعی قضاوتی است که به موجب آن جامعه، حیثیت، اهمیت و محبوبیت بیشتری به فلان موقعیت یا به فلان پایگاه اجتماعی می دهد و به طور کلی آنها را به هر دلیلی به موقعیت ها و به پایگاه های اجتماعی دیگر ترجیح می دهد.

منزلت اجتماعی نوعی ارزیابی است که بر پایه معیارهای ارزش اجتماعی معتبر در جامعه از پایگاه اجتماعی یک شخص در ذهن دیگران به عمل می آید و نشان می دهد که پایگاه شخص نسبت به اشخاص دیگر در فضای اجتماعی کجاست (رفیع پور، ۱۳۷۸: ۴۱۲). منزلت اجتماعی بیشتر به جنبه ذهنی شأن و منزلت افراد از دیدگاه جامعه برمی گردد. البته بسیاری از صاحب نظران معتقدند که ماهیت قشریندی اجتماعی نه صرفا عامل ذهنی یعنی تصور از طبقه خود و نه عامل عینی همچون درآمد و شغل و مانند آن، بلکه مبتنی بر توافق متقابل اقشار اجتماعی و منزلت اجتماعی گروه ها می باشد. اینکه شأن و منزلت فرد در مقایسه با افراد دیگر تا چه اندازه می باشد، بیشتر تحت تاثیر نگاه مردم، جامعه، گروه و غیره نسبت به فرد است. اگر چه میزان درآمد افراد، تحصیلات، مسکن و دیگر عوامل در منزلت اجتماعی افراد اثرگذار است؛ اما میزان پذیرش همین شغل و درآمد و تحصیلات افراد از نگاه مردم در طبقه بندی و سلسله مراتب اجتماعی، نقش به سزایی در تعیین حیثیت اجتماعی کنشگران اجتماعی دارد.

### منزلت شغلی (اجتماعی) پلیس

میزان ارزش و احترامی که افراد جامعه برای شغل پلیس در مقایسه با سایر مشاغل موجود در جامعه قائل اند، و جایگاه آنها را در سلسله مراتب طبقات یا اقشار اجتماعی در جامعه متمایز تعریف می کنند. منزلت اجتماعی پلیس تعریف می شود. به این ترتیب، آنگاه که از منزلت اجتماعی پلیس سخن به میان می آید، می توان گفت این جایگاه، عبارت از ارزشی است که یک گروه برای یک نقش اجتماعی پلیس قایل است.

در همین ارتباط مینینگ و همکاران (۲۰۰۱) وی نشان داده‌اند که منزلت اجتماعی پلیس و نظامیان جامعه متأثر از سه دسته عوامل هستند. آنان این سه را چنین برشمرده‌اند. ۱. عوامل اجتماعی یا برون سازمانی، ۲. عوامل فردی و ۳. عوامل درون سازمانی (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸: ۱۵).

به باور این محققان، شرایط سیاسی، سطح رشد یافتگی، اقتصادی و نقش نهادهای نظامی در اداره جامعه، تاثیر زیادی بر منزلت نظامیان بر جای می‌گذارد. علاوه بر این، بین میزان تهدیداتی که یک جامعه با آن رو به رو است و میزان منزلت نظامیان رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، زمانی که افراد جامعه، امنیت خویش را در خطر ببینند احساس می‌کنند نظامیان از اهمیت و اعتبار ویژه‌ای برخوردارند، چون تنها آنان قادر هستند خطرات را از میان بردارند. مینینگ و دیگران تاکید دارند که عوامل سازمانی همانند عوامل اجتماعی و حتی بیش از عوامل اجتماعی، بر منزلت اجتماعی نظامیان تأثیر می‌گذارند. آنان از بین عوامل متعدد سازمانی، نقش عواملی نظیر چگونگی برآورد نیازهای معیشتی، فرایند اعطای درجه، میزان رعایت نام سلسله مراتبی، فرایند گزینش و استخدام و سبک و نوع مدیریت و فرماندهی را برجسته تر از سایر عوامل می‌دانند. ویژگی‌های فردی نظامیان نیز تأثیر شگرفی بر موقعیت و منزلت اجتماعی آنان دارد. افراد آموزش دیده، مقتدر، جذاب، باثبات، باهوش و شجاع بیش از سایر افراد قادرند احترام افراد جامعه را به خود جلب نمایند. از این رو محققانی همچون گال (۲۰۰۴) به سازمان‌های نظامی توصیه می‌کنند که افراد خود را از بین افراد جذاب، شجاع و باهوش جامعه برگزینند.

### عوامل مؤثر بر منزلت پلیس

منزلت نیروهای مسلح از جمله ناجا ناشی از عوامل بسیاری می‌باشد که می‌توان آن‌ها را به سه بخش تقسیم بندی نمود:

الف- عوامل برون سازمانی: عوامل خارج از تشکیلات ناجا که بر عزت و منزلت ناجا مؤثر است و اهم آن‌ها عبارت است از: وجود قوانین مصوب، تعامل با سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی، حمایت دستگاه قضایی، حمایت قوه مجریه، حمایت قوه مقننه، برخورد با مجرمین و متخلفین و بر هم زندگان نظم عمومی، ایجاد ارتباط منطقی مردم با ناجا داشتن رحمت در برخورد با مردم

و انجام ماموریت‌های مختلف برون سازمانی.

ب: عوامل درون سازمانی: عواملی هستند که به واسطه قانون و مقررات و آئین نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی سازمانی می‌بایستی مراعات گردند و اهم آنان عبارتند: انتصاب عادلانه، حقوق و دستمزد مناسب، تجهیزات و امکانات کافی، روحیه و رفاه کارکنان، امنیت شغلی، اقتدار قانونی، محکم و منطقی بودن آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، برقراری نظم و انضباط سازمانی، دانش و آگاهی انتظامی، اعمال تشویق و تنبیه به موقع و غیره.

ج: عوامل فردی: عواملی که بیشتر به شخصیت و خصوصیات فردی کارکنان مرتبط می‌باشند و اهم آن‌ها عبارتند از: سلامت جسمانی، سلامت روحی، انضباط ظاهری و معنوی، علاقه‌مندی به کار و فعالیت، ایثار و از خودگذشتگی، خوش خلقی، داشتن پریستیژ و جذابیت، دقت و صحت در عمل، اجرای به موقع دستورات، استفاده از دانش شغلی، داشتن دانش و آگاهی، رعایت تقوی و پرهیزکاری و مشورت در امور (حسنی و رایگان، ۱۳۸۲: ۳۶-۳۷).

به زعم این محققان، زمانی که افراد جامعه:

- ارزش و اهمیت برای کار پلیس و نظامیان قائل باشند؛

- نگرش مطلوب و مثبتی نسبت به آن‌ها داشته باشند؛

- آنان را کارآمد و توانا ارزیابی نمایند، منزلت اجتماعی فزون تری برای آن‌ها قائل خواهند شد.

همچنین از نظر مینینگ و همکارانش، هرچه قدر افراد پلیس، جذاب تر، داناتر، ورزیده تر، مجهزتر، خوش خلق تر و مرفه تر باشند، جامعه منزلت بیشتری برای آنان قائل خواهد شد. سرانجام آنکه مینینگ و همکاران وی معتقدند: نهاد پلیس نقش پر اهمیتی در منزلت اجتماعی افراد خویش دارد. این محققان از بین عوامل سازمانی، نقش عواملی نظیر فرماندهی، تجهیزات،

کیفیت سرویس دهی به مردم، شیوه تعامل با مردم، سرعت عمل و عملکرد را پر اهمیت تر از سایر عوامل می‌دانند. عوامل سازمانی با استفاده از تکنیک تشویق و تنبیه، نظم و انضباط را در رفتار کارکنان ایجاد می‌نماید که به تبع آن، سبب تقویت منزلت پلیس در اذهان جمعی خواهد بود (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸: ۱۵). بنابراین، با توجه به مطالب مذکور، دو عمل به نام‌های افزایش توانمندی و اقتدار درون سازمانی پلیس که شامل تجهیزات، مهارت‌ها، حقوق و تسهیلات سازمانی و امکانات و غیره از یک سو و از سوی دیگر ویژگی‌های فردی و ظاهری پلیس به عنوان نیروی نظامی و اجتماعی در جامعه در تولید و باز تولید منزلت اجتماعی این نیرو و نهاد اجتماعی اثر گذار است.

### فرضیات تحقیق

در یک جمع بندی نهایی و بر اساس مبانی نظری و پیشینه تجربی فرضیات زیر را می‌توان استخراج نمود:

#### فرضیه اصلی:

کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

- ۱- پرداخت منصفانه بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.
- ۲- قانون گرایی بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.
- ۳- تامین فرصت رشد بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.
- ۴- محیط کاری ایمن و بهداشتی بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.
- ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان



۲۵ \_\_\_\_\_ بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان

سمنان تاثیر دارد.

۶- فضای کلی زندگی کاری بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.

۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تاثیر دارد.

### روش پژوهش و ابزار جمع آوری اطلاعات

پژوهش حاضر، پیمایشی مقطعی در مورد مطالعه بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان است. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه است. این پرسشنامه از سه بخش تشکیل گردیده است. بخش نخست شامل سنجش متغیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت گانه آن، بخش دوم شامل سنجش متغیر منزلت اجتماعی و ابعاد آن و بخش آخر نیز اطلاعات جمعیتی و زمینه‌ای پاسخگویان است.

### جمعیت و نمونه آماری

جمعیت آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان ف.ا.ا به تعداد ۱۵۰۰ نفر است.

### شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه

در تحقیق حاضر به دلیل وجود طیف درجات کارکنان (درجه داران، افسران جز، افسران ارشد) و ناهمگون بودن جامعه از نظر برخی از خصوصیات، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌گردد. در این راستا، از همه یگان‌ها و پرسنل مشغول به کار در شهرستان‌ها متناسب با تعداد پرسنل، نفراتی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان

ف.ا.استان سمنان شامل ۱۵۰۰ نفر می باشد. از این بین با استفاده از فرمول کوکران و با نظر استاد راهنما حجم نمونه مشتمل بر ۳۰۰ نفر تعیین گردید.

### تعریف عملیاتی متغیرهای عمده پژوهش

#### متغیر مستقل (کیفیت زندگی کاری):

##### جدول ۱: تعریف عملیاتی متغیر کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری	
ابعاد	گویه
پرداخت منصفانه و کافی	۱- حقوق دریافتی شما در سازمان تا چه اندازه با انتظارات مورد نظرتان مطابقت دارد؟
	۲- نظام پرداخت حقوق در سازمان تا چه اندازه با پرداخت حقوق در مشاغل دیگر مطابقت دارد؟
	۳- تا چه اندازه حقوقتان به موقع پرداخت می شود؟
محیط کار ایمن و بهداشتی	۴- تا چه اندازه شرایط فیزیکی کار در سازمان شما بهداشتی می شود؟
	۵- تا چه اندازه شرایط فیزیکی محیط شما بی خطر است؟
	۶- تا چه اندازه ساعات کاری شما عادلانه و مناسب در نظر گرفته شده است؟
تأمین فرصت رشد و امنیت	۷- شغل شما تا چه اندازه امکان رشد ظرفیت و توانایی بالقوه را برایتان فراهم می کند؟
	۸- تا چه اندازه امکان به کارگیری مهارت های آموخته شده در شغل شما فراهم است؟
	۹- تا چه اندازه در سازمان شما امنیت شغلی وجود دارد؟
قانون گرایی در سازمان	۱۰- تا چه اندازه نحوه رفتار مدیر با کارکنان سازمان منصفانه است؟
	۱۱- شما در سازمان تا چه اندازه می توانید نظرات خود را بدون ترس و واهمه از مدیر بیان کنید؟
	۱۲- تا چه اندازه از آرامش نسبی در محیط کار برخوردارید؟

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان \_\_\_\_\_ ۲۷

۱۳- تا چه اندازه در سازمان شما روش های مدونی برای اقامه شکایت وجود دارد؟	
۱۴- به نظر شما سازمان تا چه اندازه در برابر حفاظت محیط زیست احساس مسئولیت می کند؟	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۱۵- به نظر شما تا چه اندازه مدیر و کارکنان سازمان بر قوانین حاکم بر جامعه ارج می نهند؟	
۱۶- تا چه اندازه شغلتن به شما اجازه می دهد سایر نقش های شخصی خود را ایفا کنید؟	
۱۷- تا چه اندازه شغلتن مانع از انجام مسئولیت های خانوادگی شما می شود؟	فضای کلی زندگی
۱۸- شغل شما تا چه اندازه اوقات فراغت مورد نیازتان را برای شما فراهم می کند؟	
۱۹- تا چه اندازه شغلتن امکان ادامه تحصیل را برای شما فراهم می کند؟	
۲۰- تا چه اندازه در محل کارتان بر اساس رعایت سلسله مراتب اداری انجام می شود؟	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۲۱- تا چه اندازه کارکنان محیط کاری شما به یکدیگر اعتماد دارند؟	
۲۲- تا چه اندازه زمینه ارتقای شغلی برای شما فراهم است؟	
۲۳- در مواقع لزوم تا چه اندازه مورد حمایت همکارانتان قرار می گیرید؟	
۲۴- شغل شما تا چه اندازه امکان بکارگیری دامنه وسیعی از مهارت ها را فراهم می کند؟	توسعه قابلیت های انسانی
۲۵- تا چه اندازه کار شما زمینه خودگردانی و خودکنترلی را فراهم می کند؟	
۲۶- امکان دسترسی به اطلاعات مربوط به کارتان تا چه میزان برای شما وجود دارد؟	
۲۷- تا چه اندازه کار شما زمینه انجام طراحی و برنامه ریزی را برایتان فراهم می کند؟	

متغیر وابسته (منزلت اجتماعی):

تعریف عملیاتی:

به منظور سنجش متغیر منزلت اجتماعی (پلیس)، در پژوهش حاضر از مدل مینینگ و

همکاران (۲۰۰۱) استفاده شده است که بر اساس پیشینه پژوهشی مورد اصلاح قرار گرفته و نسخه بومی آن مدنظر بوده (حسینیان و فهیمی، ۱۳۸۸، به نقل از حسن پور، آرش، ۱۳۹۳) و جزئیات آن به شرح زیر است:

**جدول ۲: تعریف عملیاتی متغیر منزلت اجتماعی**

بعد برون سازمانی منزلت اجتماعی	
ابعاد	گویه
وجهه پلیس	احترام و اعتبار پلیس در جامعه
	افتخار شهروندان به پلیس
	جذابیت بالای شغل پلیسی در بین جوانان
اعتماد به پلیس	اعتماد شهروندان به پلیس و کیفیت خدمت رسانی
	اعتماد شهروندان به رعایت حریم خصوصی شهروندان توسط پلیس
	اعتماد شهروندان به برخورد عادلانه و تمایز نگذاشتن پلیس بین آحاد شهروندان
کارآمدی پلیس	رسیدگی به گزارش شهروندان در صورت تماس با پلیس ۱۱۰
	انجام درست وظیفه گشت زنی و حفظ نظم و امنیت توسط پلیس
	داشتن قاطعیت و سرعت پلیس در انجام وظایف ذاتی خود
بعد درون سازمانی منزلت اجتماعی	
سرمایه اقتصادی	برخوردار بودن پرسنل پلیس از منزل شخصی (مسکن)
	وجود داشتن تسهیلات رفاهی برای خانواده های پرسنل پلیس
	برخورداری پرسنل پلیس از انواع بیمه های سلامت و بازنشستگی
عدالت سازمانی	انتخاب مدیران و مسئولان پلیس با معیارهای دانش، تخصص و تعهد

برقراری ترفیع ها، تشویق ها و تنبیه ها در مراکز پلیس براساس عملکردها و نظام شایسته سالاری	
برقراری نظم و انضباط سازمانی در مراکز پلیس	نظم و قانونمندی سازمانی
وجود قوانین مصوبی برای انجام وظایف و نحوه ی تعامل پرسنل پلیس با یکدیگر	
منطقی و مؤثر بودن آیین نامه ها و دستور العمل ها در سازمان پلیس	
<b>بعد فردی منزلت اجتماعی</b>	
با تقوا بودن پرسنل پلیس و انجام تکالیف دینی	سرمایه اخلاقی و مذهبی
حمایت پرسنل پلیس از ارزش ها و باورهای ملی و اسلامی	
خودداری کردن پرسنل پلیس، از گرفتن رشوه	
شجاع و ریسک پذیر بودن پرسنل پلیس هنگام انجام ماموریت،	سرمایه شخصیتی و ذهنی
خودباوری و اعتماد به نفس بالای پرسنل پلیس	
بالا بودن مهارت، توانایی فنی و عملی برای انجام مطلوب وظایف محوله بدر پلیس	
بالا بودن هوش و استعداد شخصی پرسنل پلیس	
علاقتمند بودن پرسنل پلیس به شغل خود	تعلق شغلی
افتخار دانستن پرسنل پلیس از داشتن این شغل	
توصیه کردن پرسنل پلیس به اکتساب شغل پلیس به دیگران	
احساس ارزشمندی و فایده مندی پرسنل پلیس در پست سازمانی خود و هنگام اجرای وظایف	

### روایی و پایایی پرسشنامه:

به منظور تامین روایی ابزار سنجش، پرسشنامه اولیه مورد بازبینی و نظر کارشناسی متخصصان و صاحب نظران حوزه مدیریت و علوم اجتماعی قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات و

تایید کارشناسان، روایی صوری پرسشنامه تامین گردید. همچنین به منظور تامین پایایی ابزار سنجش، از روش پایداری درونی و تکنیک آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج بدست آمده در پیش آزمون با ۳۵ نمونه مورد بررسی به شرح زیر است:

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
کیفیت زندگی کاری	۰.۹۵
منزلت اجتماعی	۰.۹۲

بر اساس جدول فوق باید بیان داشت ضریب آلفای کرونباخ هر دو متغیر اصلی پژوهش به دلیل اینکه بالاتر از ۹۰٪ می باشند، در نتیجه پرسشنامه مورد بررسی از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

### تجزیه و تحلیل داده ها

#### یافته های توصیفی

جدول ۴: توزیع فراوانی متغیرهای زمینه‌ای

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد معتبر
جنس	مرد	۲۹۲	۹۷.۳
	زن	۸	۲.۷
	جمع	۳۰۰	۱۰۰
سن	۲۰-۳۰	۹۱	۳۰.۳
	۳۰-۴۰	۱۶۹	۵۶.۳

۱۳.۳	۴۰	۴۰-۵۰	
۱۰۰	۳۰۰	جمع	
۱۰.۳	۳۱	مجرد	تاهل
۸۹.۷	۲۶۹	متاهل	
۱۸.۷	۵۶	۱ میلیون و پایین تر	درآمد
۷۸.۷	۲۳۶	۱ میلیون تا ۲ میلیون	
۲.۳	۷	۲ میلیون تا ۳ میلیون	
۰.۳	۱	۳ میلیون و بالاتر	
۲۲	۶۶	دیپلم و پایین تر	تحصیلات
۲۴.۳	۷۳	فوق دیپلم	
۴۴.۳	۱۳۳	لیسانس	
۹.۳	۲۸	فوق لیسانس	
۱۴	۴۲	افسر ارشد و کارمندان همپراز	درجه
۶۶.۷	۲۰۰	افسر جزء و کارمندان همپراز	
۱۹.۳	۵۸	درجه دار و کارمندان همپراز	

بر اساس جدول فوق، بیش از ۹۷٪ پاسخگویان مرد و تنها ۳٪ از آنان زن هستند. بیش از 2/3 پاسخگویان در رده سنی ۳۰ الی ۴۰ سال قرار داشته و مابقی (حدود ۳۰٪) در رده سنی ۲۰ الی ۳۰ سال قرار دارند. همچنین نزدیک به ۹۰٪ پاسخگویان متاهل بوده و مابقی مجرد هستند. میانگین درآمد پرسنل نیروی انتظامی استان سمنان ۱۴/۵۰۰/۰۰۰ ریال بوده که از این

بین نزدیک به ۸۰٪ پاسخگویان درآمد ماهانه خود را بین ۱ تا ۲ میلیون تومان ارزیابی کرده‌اند. در بحث تحصیلات نیز بیشتر پاسخگویان (۴۴٪) دارای مدرک لیسانس بوده و پس از آن افراد دارای مدرک فوق دیپلم با فراوانی ۲۴٪ قرار دارند. درجه پاسخگویان نیز نشان دهنده آن است که بیش از ۶۰٪ پاسخگویان افسر جز و کارمند همپراز آن می‌باشند.

### شاخص کل کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت گانه آن

جدول ۵: توزیع فراوانی شاخص کل کیفیت زندگی کاری

انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای (۱۰۰ تا ۱۰)	درصد معتبر	فراوانی	طیف	شاخص کل کیفیت زندگی کاری
۱.۴۹	۵۴.۹۵	۵	۱۵	خیلی کم	
		۳۲.۷	۹۸	کم	
		۵۲.۳	۱۵۷	متوسط	
		۹	۲۷	زیاد	
		۱	۳	خیلی زیاد	
		۱۰۰	۳۰۰	مجموع	

بر این اساس بیش از  $\frac{1}{2}$  پاسخگویان کیفیت زندگی کاری خود را متوسط ارزیابی کرده‌اند. حدود ۳۸٪ این شاخص را کم و خیلی کم و ۱۰٪ افراد نیز آن را زیاد و خیلی دانسته‌اند. بر این اساس و با توجه به میانگین رتبه‌ای ۵۴.۹۵ از ۱۰۰ نمره، می‌توان میزان کیفیت زندگی کاری پرسنل فرماندهی نیروی انتظامی استان سمنان در این نمونه مورد بررسی را متوسط ارزیابی نمود.



جدول ۶: توزیع فراوانی ابعاد هشت گانه متغیر کیفیت زندگی کاری

متغیر	ابعاد	طیف (به درصد)			میانگین رتبه ای (۱ تا ۱۰۰)	مجموع
		کم	متوسط	زیاد		
کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه و کافی	۳۸	۵۰	۲	۱۰۰٪	۵۱.۳۳
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۳۳.۳	۶۰.۳۷	۶	۱۰۰٪	۵۴.۶۶
	تأمین فرصت رشد و امنیت	۴۸	۵۴	۸	۱۰۰٪	۵۴.۴۰
	قانون گرایی در سازمان	۳۵.۷	۵۴.۳	۱۰	۱۰۰٪	۵۳
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲۹.۷	۶۱	۹.۳	۱۰۰٪	۵۶.۹۳
	فضای کلی زندگی	۳۷	۶۱.۷	۱.۳	۱۰۰٪	۵۴.۰۶
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۲۶.۳	۵۹.۳	۱۴.۳	۱۰۰٪	۵۷.۳۰
	توسعه قابلیت های انسانی	۲۴.۳	۶۲.۷	۱۲	۱۰۰٪	۵۶.۶۵

بر اساس جدول فوق و با توجه به مقادیر میانگین رتبه‌ای می‌توان بیان داشت که توزیع فراوانی ابعاد هشت گانه متغیر کیفیت زندگی کاری متوسط و بعضاً رو به بالا ارزیابی می‌شود.

### شاخص کل منزلت اجتماعی کارکنان و ابعاد آن

جدول ۷: توزیع فراوانی شاخص کل منزلت اجتماعی کارکنان

انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای (۱۰۰ تا)	درصد معتبر	فراوانی	طیف	شاخص منزلت اجتماعی کارکنان
۱.۵۸	۵۸.۲۵	۳	۹	خیلی کم	
		۲۰.۳	۶۱	کم	
		۶۰.۷	۱۸۲	متوسط	
		۱۴.۳	۴۳	زیاد	
		۱.۷	۵	خیلی زیاد	
		۱۰۰	۳۰۰	مجموع	

یافته‌های توصیفی جدول فوق، توزیع فراوانی متغیر وابسته پژوهش حاضر یعنی منزلت اجتماعی پرسنل نیروی انتظامی استان سمنان را نشان می‌دهد. بر این اساس نزدیک به ۶۱٪ میزان منزلت اجتماعی پلیس را متوسط دانسته، ۲۳٪ کم و خیلی کم و نیز ۱۶٪ زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند. در مجموع میزان فراوانی توزیع نمونه گیری را می‌توان متوسط رو به بالا ارزیابی نمود.

جدول ۸: توزیع فراوانی ابعاد متغیر منزلت اجتماعی پلیس

متغیر	ابعاد	طیف (به درصد)			مجموع	میانگین رتبه ای (۱ تا ۱۰۰)
		کم	متوسط	زیاد		
منزلت اجتماعی پلیس	برون سازمانی	۹.۳	۶۹	۱.۷	۵۸.۵۷	٪۱۰۰
	درون سازمانی	۳۲.۷	۶۴.۳	۳	۵۱.۸۰	٪۱۰۰
	فردی	۰.۳	۷۱	۱۸.۷	۶۲.۷۲	٪۱۰۰

۳۵ \_\_\_\_\_ بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان

یافته های فوق نشان می دهد که بعد فردی منزلت اجتماعی با میانگین ۶۲.۷۳ از ۱۰۰ دارای بیشترین فراوانی نسبت به سایر ابعاد منزلت اجتماعی بوده و میزان آن تقریباً زیاد ارزیابی می شود. پس از آن نیز به ترتیب بعد برون سازمانی و درون سازمانی دارای بیشترین فراوانی می باشد.

### یافته های استنباطی

### روابط همبستگی

جدول ۹: رابطه همبستگی کیفیت زندگی کاری با منزلت اجتماعی

متغیر وابسته: منزلت اجتماعی پرسنل پلیس		متغیر مستقل
سطح معنی داری	میزان همبستگی (پیرسون)	
۰.۰۰۰	۰.۶۶۱	کیفیت زندگی کاری

بر اساس داده های جدول فوق با توجه به سطح معناداری ۰.۰۰۰ که کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان بیان داشت که متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری با متغیر وابسته منزلت اجتماعی پرسنل نیروی انتظامی دارای رابطه مستقیم و معنادار است. به این معنا که با افزایش کیفیت زندگی کاری در فرماندهی نیروی انتظامی استان سمنان، احساس منزلت اجتماعی نیز در بین پرسنل افزایش پیدا کرده و بلعکس. میزان همبستگی نیز ۰.۶۶۱ بوده که شدت آن متوسط رو به بالا ارزیابی می شود.

جدول ۱۰: رابطه همبستگی ابعاد هشت گانه کیفیت زندگی کاری با منزلت اجتماعی

متغیر وابسته: منزلت اجتماعی پرسنل پلیس		متغیر مستقل
سطح معنی داری	میزان همبستگی (پیرسون)	
۰.۰۰۰	۰.۶۶۱	پرداخت منصفانه و کافی
۰.۰۰۰	۰.۴۱۵	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰.۰۰۰	۰.۵۲۶	تأمین فرصت رشد و امنیت
۰.۰۰۰	۰.۴۶۷	قانون گرایی در سازمان
۰.۰۰۰	۰.۵۳۳	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰.۰۰۰	۰.۴۰۸	فضای کلی زندگی
۰.۰۰۰	۰.۵۲۵	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۰.۰۰۰	۰.۵۰۷	توسعه قابلیت های انسانی

همان طور که در جدول فوق مشخص است، ابعاد هشت گانه متغیر کیفیت زندگی کاری نیز با متغیر وابسته منزلت اجتماعی داری رابطه معنادار بوده و جهت رابطه نیز مستقیم می باشد. در این بین شاخص پرداخت منصفانه و کافی با ضریب همبستگی ۰.۶۶۱ دارای بیشترین شدت رابطه و شاخص فضای کلی زندگی با ضریب همبستگی ۰.۴۰۸ دارای کمترین شدت رابطه با متغیر وابسته است.

### تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر متغیرهای مستقل بر منزلت اجتماعی

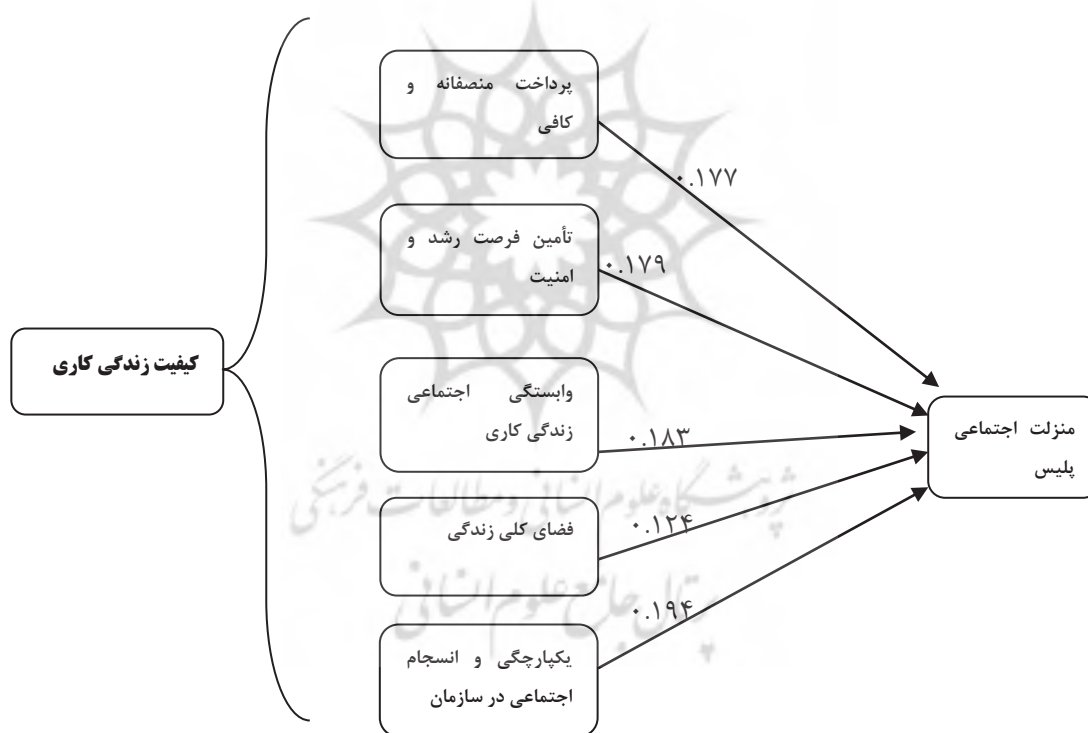
جدول ۱۱: رگرسیون چندمتغیره (متغیر وابسته منزلت اجتماعی)

متغیرها	ضریب رگرسیون استاندارد نشده (b)	ضریب رگرسیون استاندارد (Beta)	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۲۶.۷۲۴	-	۷.۰۵۲	۰.۰۰۰
پرداخت منصفانه و کافی	۱.۴۲۲	۰.۱۷۷	۳.۳۹۵	۰.۰۰۱
محیط کار ایمن و بهداشتی	-۰.۰۷۹	-۰.۰۱۲	-۰.۲۱۰	۰.۷۳۴
تأمین فرصت رشد و امنیت	۱.۰۸۰	۰.۱۷۹	۲.۸۵۷	۰.۰۰۵
قانون گرایی در سازمان	۰.۱۱۴	۰.۰۲۳	۰.۳۷۵	۰.۷۰۸
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱.۳۱۰	۰.۱۸۳	۳.۰۴۰	۰.۰۰۳
فضای کلی زندگی	۱.۰۱۶	۰.۱۲۴	۲.۴۷۱	۰.۰۱۴
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۰.۹۹۰	۰.۱۹۴	۳.۲۵۵	۰.۰۰۱
توسعه قابلیت های انسانی	۰.۳۲۵	۰.۰۵۶	۰.۸۹۷	۰.۳۹۱
تحلیل واریانس: ۳۱.۳۳۰ معناداری: ۰.۰۰۰				
ضریب تعیین: ۰.۴۸۰ ضریب تعیین تعدیل شده: ۰.۴۶۳				

بر اساس یافته‌های جدول فوق، از مجموع ۸ متغیر مستقل، ۵ متغیر بر روی تغییرات متغیر وابسته اثرگذار بوده و علت اثرگذار بر روی آن محسوب می‌شوند. این ۵ متغیر به ترتیب شدت اثرگذاری عبارتند از: یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (بتا: ۰.۱۹۴)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (بتا: ۰.۱۸۳)، تأمین فرصت رشد و امنیت (بتا: ۰.۱۷۹)، پرداخت منصفانه و کافی (بتا: ۰.۱۷۷) و فضای کلی زندگی (بتا: ۰.۱۲۴).

تحلیل واریانس معادله رگرسیون با مقدار ۳۱.۳۳۰ و سطح معناداری ۰.۰۰۰ نشان دهنده معنادار بودن معادله رگرسیونی فوق بوده و ضریب تعیین تعدیل شده این معادله با مقدار ۰.۴۶۳ نشان دهنده آن است که ۴۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته منزلت اجتماعی را ۵ متغیر مستقل یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تامین فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی و فضای کلی زندگی پیش بینی می کند.

### مدل نهایی پژوهش



### بحث و نتیجه گیری

در یک جمع بندی و تحلیل نهایی می توان بیان داشت که هرچه قدر کیفیت مولفه های مربوط به شرایط کاری به سطوح استاندارد نزدیک تر باشد و جنبه های انسانی ارزش مدارانه آن پر رنگ تر باشد احساس منزلت اجتماعی و شغلی در بین پرسنل یک مجموعه کاری همچون

نیروی انتظامی بیشتر می‌شود و افراد در مقایسه با سایر گروه‌ها و طبقه‌های اجتماعی و شغلی، احساس عدالت و برابری اجتماعی و اقتصادی بیشتر خواهند کرد. همان طور که بیان شد یکپارچگی و انسجام اجتماعی مولفه‌ای درون سازمانی و بسیار مهم بر احساس منزلت اجتماعی کارکنان است. به این معنا که ساختار مدیریتی و بدنه سیاست گذاری نیروی انتظامی با اعمال سیاست‌هایی پویا، بهره‌ور و نظام مند به شدت می‌توانند به افزایش رضایت شغلی و بالا بردن منزلت اجتماعی و شغلی پرسنل خود کمک کنند. وابستگی اجتماعی زندگی کاری نیز مولفه‌ای اثرگذار بر منزلت اجتماعی است. این مولفه اشاره به نحوه برداشت کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان دارد (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۷۸: ۷۸-۷۷).

وقتی کارکنان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان داشته باشند، هویت خود را با سازمان تعیین می‌کنند، در امورات سازمان مشارکت کرده، در تصمیم‌گیری‌های آن خود را درگیر می‌سازند و در عضویت در آن لذت می‌برند. ایجاد این وابستگی از فرایند اجتماعی کردن میسر می‌شود. فرایند اجتماعی کردن به کارکنان می‌آموزد که چگونه در سازمان به عنوان یک عنصر موثر مشارکت کنند، با اعضای دیگر همکاری نمایند، از هنجارهای سازمانی پیروی و نقش‌های خود را با توجه به قواعد و مقررات سازمانی به درستی ایفا کنند.

تأثیر دو مولفه فرصت رشد و نیز پرداخت منصفانه اشاره به برابری و عدالت درون سازمانی دارد که بر اعتماد درون و برون سازمانی ناجا افزوده و چهره‌ای مقبول از این سازمان با وظایف خطیر و مهم خود به همگان نشان خواهد داد. در انتها نیز باید به مولفه فضای کلی زندگی اشاره نمود که نشان می‌دهد منزلت اجتماعی پرسنل نیروی انتظامی چیزی جدا از بسترهای زندگی و فضای کلی که افراد در آنها زندگی می‌کنند نیست و بر این اساس جهت ارتقای منزلت اجتماعی و شغلی افراد باید به همه جنبه‌های زندگی کارکنان توجه جدی نمود.

### **پیشنهادات:**

**پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق**

- با توجه به اهمیت مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر منزلت اجتماعی، پیشنهاد می‌گردد، مدیر سازمان تعاملات و روابط انسانی و کاری را با پرسنل زیر مجموعه خود تقویت کرده تا افراد خود را همچون عضوی موثر در سازمان بدانند و با برگزاری دوره‌های آموزشی (به منظور تقویت بعد روانشناختی وابستگی کاری) برای پرسنل جهت ارتقای هویت کاری و احساس یکپارچگی سازمانی افراد تلاش کنند.
- با توجه به اثرگذاری مولفه فضای کلی زندگی بر منزلت اجتماعی پیشنهاد می‌گردد برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسئولیت‌های خانوادگی و شهروندی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری و در نهایت به ارتقای احساس منزلت اجتماعی کارکنان منجر گردد.
- با توجه به رابطه تامین فرصت رشد و امنیت با منزلت اجتماعی، پیش نهاد می‌شود سازمان به طور خاص از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان استفاده کند تا آنها ضمن رشد به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه اعتلای سازمان استفاده کنند.
- با توجه به اهمیت پادش‌های مادی و غیر مادی، مدیران عالی رتبه سازمانی باید از اثرات این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان و افزایش احساس منزلت شغلی و اجتماعی آنان، علاوه پاداش‌های مادی از انگیزه‌های غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن، قدردانی کامل جهت انجام کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

#### پیشنهادات مبتنی بر تجربیات محقق

- پیشنهاد می‌گردد ضوابط قانونی در سازمان هر چه بیشتر رعایت شود. به این معنا که اگر در سازمان ضوابط قانونی حاکم باشد، رفتار افراد بر طبق علایق فردی کاهش می‌یابد، دیگر کسی نمی‌تواند بر اساس نظر شخصی تصمیم‌گیری نماید و کارها نهادینه می‌شود و افراد می‌توانند بدون واهمه حرف‌های خود را بزنند و سلطه قانونی به جای سلطه انسانی نافذ



خواهد بود.

- پیشنهاد می‌گردد ضمن توجه به وضعیت معیشتی و رفاهی پرسنل، به ارتقای مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای آنها توجه شود. همچنین در انتخاب و استخدام، افرادی به کار گرفته شوند که از صلاحیت‌های فردی، توانایی‌های لازم و داشتن انگیزه کافی برای این شغل برخوردار باشند.

- فراهم نمودن امکانات لازم برای پیشرفت‌های علمی و ورزشی فرزندان کارکنان

- انتخاب مناطق خوب شهری برای احداث منازل مسکونی سازمانی و ملکی

#### پیشنهادات مبتنی بر پژوهشگران آتی

- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی تاثیر متغیر کیفیت زندگی کاری بر متغیرهای مهمی چون اشتیاق شغلی، فرسودگی شغلی و ترک کار مورد بررسی قرار گیرد.

- رابطه دانش و آگاهی کارکنان با منزلت اجتماعی آنها مورد بررسی قرار گیرد.

- تاثیر مشارکت بخش خصوصی بر منزلت اجتماعی پلیس مورد بررسی قرار گیرد.

- رابطه اقتدار پلیس و منزلت اجتماعی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

- رابطه بین مقبولیت نظام سیاسی با منزلت اجتماعی پلیس مورد بررسی قرار گیرد.

#### منابع

- آرون، ریمون (۱۳۸۱) مراحل اساسی اندیشه اجتماعی، ترجمه باقر پرهام، چاپ پنجم، تهران، انتشارات علمی فرهنگی.

- استونز، راب (۱۳۸۷) متفکران بزرگ جامعه شناسی، ترجمه ی مهرداد میردامادی،

تهران: مرکز.

- ایبسی، محمد حسین و رادان، احمد رضا (۱۳۸۶) رابطه منزلت اجتماعی پلیس با میزان احساس امنیت شهروندان تهرانی، فصلنامه امنیت، ویژه نامه افکار عمومی و امنیت، سال پنجم، شماره ۴.
- انگویتا، ماریانوف و ریزمن، لئونارد (۱۳۸۳) جامعه شناسی قشرها و نابرابری های اجتماعی، ترجمه و تالیف محمد قلی پور، چاپ اول، مشهد، مرنديز، آوای کلک.
- بزاز جزایری. سید احمد و پرداختچی. محمد حسن (۱۳۸۶) «تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان ها» فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۵، صص ۸۶
- بیرو، آلن (۱۳۷۴) فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران، انتشارات کیهان.
- بیکر، ترز (۱۳۸۶) نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نشر نی
- پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۴) بررسی کیفیت زندگی کارکنان شرکت فولاد مبارکه مبارکه: واحد تحقیقات شرکت فولاد مبارک.
- تامین، ملوین (۱۳۷۳) جامعه شناسی قشربندی و نابرابری های اجتماعی، نظری و کاربردی، ترجمه ی عبدالحسین نیک گهر. تهران، نشر توتیا.
- تمجیدی، میلاد (۱۳۸۶) استقلال کاری، افزایش مهارت و عملکرد. فصلنامه پژوهش در روان شناسی، سال سوم، شماره ۱،
- توسلی، غلامعباس (۱۳۶۹) نظریه های جامعه شناسی، تهران، انتشارات سمت.

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان \_\_\_\_\_ ۴۳

- تیلور، ونسیلو (۱۳۶۹)، اصول مدیریت علمی، (ترجمه محمد علی طوسی)، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- جزنی، نسرین ۱۳۸۰؛ «مدیریت منابع انسانی»، چاپ سوم، تهران: نشرنی.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) جامعه شناسی نظم، تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران، نشر نی
- حسنی، کاظم، و رایگان، علی (۱۳۸۲) بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای عزت ناجا از دیدگاه روسای کلانتری های تهران بزرگ، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- حسینیان، شهامت و فهیمی، علی (۱۳۸۸) بررسی عوامل موثر بر منزلت اجتماعی پلیس راهنمایی و رانندگی، فصلنامه ی مطالعات مدیریت ترافیک
- خوشبختی، جعفر. کشتی دار، محمد. شمشیری، رضا (۱۳۸۸) رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه مشهد، فصلنامه علوم انسانی، سال ششم شماره ۲. تابستان.
- درگاهی، حسین و همکاران (۱۳۸۷) : بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۴-۱۳۸۵، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۱۳ شماره ۲، صص ۱۳-۲۱
- دواس، دی.ای (۱۳۸۶) پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه ی هوشنگ نایی، چاپ سوم. تهران: نشر نی.
- دولان، شیمون ال. و رندال اس. شولر (۱۳۷۶)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسان، ی ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ

پنجم

- رایبیز، استیفن (۱۳۷۴) مبانی رفتار سازمانی، مترجمان: علی پارسیان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی
- ربانی، رسول و انصاری، ابراهیم (۱۳۸۵) جامعه‌شناسی قشرها و نابرابری‌های اجتماعی، چاپ اول، اصفهان، دانشگاه اصفهان، تهران، انتشارات سمت.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۸) آناتومی جامعه، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- سرمد، غلامعلی، کریم زاده، صمد، کولیوند، معصومه (۱۳۸۰) بررسی منزلت اجتماعی معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان دوره‌های راهنمایی تحصیلی و متوسطه، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۱، تابستان
- سیاحی، علی اکبر (۱۳۸۱) کیفیت زندگی کاری، نشریه کار و جامعه، شماره ۲۹.
- سید جوادین، سید رضا، سخدری، کمال (۱۳۸۴) کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های کار آفرین بر اساس الگوی والتون، تهران: مولفین.
- سیدمن، استیون (۱۳۸۶) کشاکش آراء در جامعه‌شناسی، ترجمه‌ی هادی جلیلی، تهران: نشر نی
- شالچی، وحید (۱۳۸۷) سبک زندگی جوانان کافی‌شاپ، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، شماره ۱، صفحات ۱۱۳ تا ۹۳.
- شیرکوند، عطیه (۱۳۸۶) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی
- عباس پور، عباس (۱۳۸۴) مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و

کارکردها)، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم

- عبدالهی زاده، سیدحسین (۱۳۸۴) بررسی شاخص های منزلت از دیدگاه کارکنان ناجا، تهران، مرکز تحقیقات و مطالعات ناجا.
- عزیززاده، ابراهیم و رضایی، علی محمد (۱۳۸۴) بررسی منزلت اجتماعی پلیس و تعیین عوامل تاثیرگذار بر آن، طرح تحقیقاتی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات آموزش و نیروی انسانی ناجا.
- عمید، حسن (۱۳۸۲) فرهنگ فارسی عمید، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- فاضلی، محمد (۱۳۸۲) مصرف و سبک زندگی. چاپ اول قم: انتشارات صبح صادق.
- فتاح، ناظم (۱۳۸۷) رابطه بین کیفیت زندگی کارکنان و بهره وری خدمات مدیران مراکز آموزش عالی، تازه ها و پژوهش های مشاور، بهار ۱۳۸۷، صص ۴۳-۷۰.
- کاظمی پور، شهلا (۱۳۷۴) تحرک اجتماعی و مهاجرت در شهر تهران. رساله دکترای جامعه شناسی، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی.
- کامینگز، توماس جی اورلی، کریستوفر (۱۳۷۵) توسعه سازمان و تحول، ترجمه عباس محمدزاده، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- کلاکی، حسن؛ دوستدار، رضا (۱۳۸۸) بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل موثر بر آن، فصلنامه ی \* مطالعات مدیریت انتظامی. سال چهارم، شماره دوم
- کمالی، علی (۱۳۷۹) مقدمه ای بر جامعه شناسی نابرابری های اجتماعی، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
- کوزر، لیوئیس (۱۳۸۰) زندگی و اندیشه ی بزرگان جامعه شناسی، ترجمه ی محسن

ثلاثی. چاپ نهم. تهران: انتشارات علمی.

- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶) جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ سیزدهم، تهران، نشر نی
- لیپست، سیمور مارتین، هاج، رابرت دلبیو، سایگل، پل ام، سینچکام، آرتور، و رادمن، هیمن (۱۳۸۱) جامعه شناسی قشرها و نابرابری های اجتماعی، ترجمه جواد افشار کهن. تهران، نشر نیکا.
- محمدپور تهمتن رضاعلی (۱۳۸۶) کیفیت زندگی مرتبط با سلامت افراد بالای ۴۰ سال ساکن مازندران پایش بهار ۱۳۸۶؛ ۱۰(۲): ۱۴۵-۱۵۰.
- محمدی، بهرام (۱۳۸۷) "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان". پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید رجایی تهران.
- معدنی پور، محمود (۱۳۸۱) کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با بهره وری و عملکرد سازمان ها، مجله توسعه مدیریت، شماره ۴۴، آذرماه
- مقیمی، محمد، (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۱۹-۴۸.
- ملک، حسن (۱۳۸۱) جامعه شناسی قشرها و نابرابری های اجتماعی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ممتاز، فریده (۱۳۸۳) معرفی مفهوم طبقه از دیدگاه بوردیو، پژوهشنامه ی علوم انسانی، شماره ۴۱
- میچل، ترنس. آر (۱۳۸۳) مردم در سازمانها. ترجمه شکرکن، چاپ سوم. انتشارات رشد.

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان \_\_\_\_\_ ۴۷

- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۲) تاثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری و مدیریت منابع انسانی، مجموعه مقالات.

- میرکمالی سیدمحمد (۱۳۸۳) افزایش رضایت شغلی معلمان از طریق معنیدارسازی حرفه معلمی". فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۳۷-۴

- نجفی، علی (۱۳۸۵) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

- یآوری، یوسف و همکاران (۱۳۸۸) مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی، نشریه علوم ورزشی و حرکتی، سل اول جلد ۷ شماره ۱۲، صص ۹۹-۱

- Anthony, F ,C. (1983), organizational commitment, job satisfaction and the quality of work life, ph.D.Dissertation ,University of Massachusetts Amherst.
- Arnold,H.J., & Feldman,D.C.(1982).”A multivariate analysis of the determinants of job turnover”. Journal of Applied Psycholoh,67(3):350-360.
- Cascio. Wayne F, (1995), Managing Human Resources, Forth Edition, Mcgrow-Hill International Editions.
- Dubrin, A. J. (۱۹۷۴). Applying psychology, individual and organizational effectiveness, New Jersey, Pearson, Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959). The motivation

to work, New York, John Wily& Sons

- LAU, R. S. M., 2000: Quality of work life and performance – An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. International Journal of Service Industrie Management, Bradford. Vol. 11, Iss. 5, pp. 422
- Mitchel,lee,et al . (1986),Employee Praticpation in a Quality Circle program :Impact on quality of work life productivity , and absenteeism.Journal of Applied psychology.vol.71 iss.1 pg.69.
- Walton, Richard, E. (1973); Quality of Work Life: What Is It? ; Sloan Management Review Journal, Fall, pp. 11-21.

