

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی با عملکرد کاری در کارکنان با سطوح مختلف تحصیلات شرکت پتروشیمی فجر ماهشهر

فهیمه ساجدی فر^۱

پرویز عسکری^{۲*}

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی با عملکرد کاری کارکنان با سطوح مختلف تحصیلات در بین کارکنان پتروشیمی فجر ماهشهر بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در این پتروشیمی در سال ۱۳۹۴ بود که از بین آنها تعداد ۳۰۰ نفر به روش طبقه ای تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه کیفیت زندگی بهداشت جهانی و پرسشنامه عملکرد کاری پاترسون بود. یافته ها نشان داد که بین کیفیت زندگی و عملکرد کاری کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($r=0/25$ و $p=0/0001$). همچنین نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین کارکنان با سطح تحصیلات فوق لیسانس و دکتری و کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم و تفاوت معنی داری از لحاظ کیفیت زندگی وجود دارد. به عبارت دیگر، با توجه به میانگین ها، کارکنان با سطح تحصیلات فوق لیسانس و دکتری نسبت به کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم و زیر دیپلم، از کیفیت زندگی بالاتری برخوردارند. بین کارکنان با سطح تحصیلات لیسانس و کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم و زیر دیپلم تفاوت معنی داری از لحاظ کیفیت زندگی وجود دارد. به عبارت دیگر، با توجه به میانگین ها، کارکنان با سطح تحصیلات لیسانس نسبت به کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم و زیر دیپلم، از کیفیت زندگی بالاتری برخوردارند.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی، عملکرد کاری.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. دانشیار گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول: Askary47@yahoo.com).

مقدمه

از زمانی که کار جایگاه مهمی را در زندگی افراد به خود اختصاص داده مفهوم کیفیت عملکرد کاری به یک موضوع اجتماعی عمده در سراسر دنیا تبدیل شده و به صورت یکی از مهم ترین اهداف سازمان هاو کارکنان در آمده است، چرا که عملکرد کاری، کارکردی است که هم فردی و هم سازمانی به شمار می رود. بنابراین این مفهوم در بستر محیط کار به این معناست که افراد و سازمان ها به هم وابسته هستند. ضرورت توجه به عملکرد کاری و بهبود و شناخت عوامل موثر بر آن منطبق محکمی دارد و آن هم این است که ۱۶٪ عمر مفید انسان در محیط کاری سپری می شود (هرسیو بلانچارد، ترجمه قاسم کبیری ۱۳۸۲). همه تلاشهایی که به منظور بررسی عوامل تاثیر گذار بر افزایش کیفیت عملکرد کاری صورت گرفته است، نتایج قابل توجهی را نه تنها در زمینه بهداشت روانی سازمانها بلکه در زمینه مشارکت سازمانی و بهره وری اقتصادی به ارمغان آورده است. در واقع عملکرد کاری عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تشکیل شده است که یک فرد در طول یک دوره ی مشخص از زمان انجام می دهد (ماتاویدو، به نقل از نعیمی و نظری، ۱۳۹۰). در جهان رقابتی امروز که بهره وری در همه زمینه ها افزایش یافته است، تنها نهاد و شرکت هایی می توانند در این دنیای پر تلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع انسانی خود استفاده نموده و بدین ترتیب بیشترین بهره وری را داشته باشند. برای نیل به این هدف، لازم است سازمانها در جستجوی راههایی مناسب باشند تا محیط را برای کارکنان خود به گونه ای مهیا سازند که به درجه ای از توانایی برسند و بتوانند تاثیری بهینه بر شغل و کار خود داشته باشند. اسپکتور^۱ بیان میکند: "مردم زمانی میتوانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزه لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره مند باشند (اسپکتور ۱۳۸۸). انگیزه یک ویژگی فردی است که میتواند برخاسته از خود فرد باشد (مثلا شخصیت) و یا پیامدی از شرایط محیطی باشد و این در حالی است که هر چه فرد انگیزه های درونی کمتری داشته باشد، بیشتر به محیط و شرایط آن چشم میدوزد تا برایش انگیزه لازم را فراهم نماید. از عوامل گوناگون موثر بر انگیزه درونی افراد و سپس بر جلوه های بیرونی آن مانند شخصیت و رفتار انسان تاثیر بسزایی داشته باشد، میتوان به ، کیفیت زندگی، اشاره نمود (گنجی ۱۳۹۰). با صنعتی شدن جهان و روی آوردن تدریجی جوامع بشری به سبک زندگی مدرن، سلامتی فیزیکی و روانی، کیفیت زندگی، شادی و نشاط و در نهایت عمل کاری شاغلین، تحت تاثیر عوامل متعددی قرار گرفته تا جایی که در کنار خطرهای فیزیکی و شیمیایی محیط های کاری، عوامل روانی یکی از عوامل خطر ساز در محیط کاری محسوب شده و بهبود عوامل روانی موثر در زندگی شخصی افراد در جهت کاهش استرس شغلی و افزایش عملکرد کاری از اهمیت ویژه ای برخوردار

1. Job performance

2. Matavido

3. Espector

است (تانگوی^۱، ۲۰۰۳، به نقل از شریفی، ۱۳۹۳). متأسفانه این موضوع در سازمانهای کشور ما چندان مورد توجه واقع نشده و در اصل حلقه مغفول سازمانهای ایران است. کیفیت زندگی^۲، ادراکی است که افراد از موقعیتی که در زمینه فرهنگی و نظام ارزشی که در آن زندگی میکنند، دارند. در مباحث مربوط به کیفیت زندگی، تنها، زیستن مهم نیست بلکه کیفیت زیستن دارای اهمیت می باشد. شرایط بهتر زندگی که در آن توازن، هماهنگی، مطلوب بودن زندگی و برابری عادلانه و زمینه های لازم را برای زندگی توأم با سلامت، امنیت، آسایش، آرامش، نشاط، خلاقیت و زیبایی پدید آورد.

علی رغم اختلاف نظرهایی که در تعریف مفهوم کیفیت زندگی وجود دارد، صاحب نظران چهار بعد سلامت روانی، جسمانی، اجتماعی و محیطی را برای کیفیت زندگی تعریف می نمایند. کوفودیموس^۳ بیان می کند که عدم رضایت فرد از محیط و عملکرد کاری خود منجر به سطوح بالای استرس، کاهش کیفیت زندگی و سرانجام منجر به کاهش عملکرد کاری و بهره وری فرد در محیط کار می شود. در دهه ای اخیر مطالعات نشان داده اند که عدم رضایت از کیفیت زندگی موجب کاهش کیفیت شغلی و عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، جابجایی های مکرر محیط کاری، غیبت و یا روحیه پایین می باشد و با اختلالاتی مانند خستگی مفرط جسمی، بد خوابی، روی آوردن به الکل و مواد مخدر و مشکلات گوناگون کاری و خانوادگی ارتباط مستقیمی دارد (شریفی، ۱۳۹۳). امروزه کیفیت زندگی را به عنوان عنصر کلیدی در سیاست گذاری و بررسی سیاست های حوزه عمومی مورد توجه قرار داده و از آن به عنوان یکی از شاخص های توسعه نام می برند. هر چه تعداد مطالعات در این حوزه بیشتر باشد، تدوین شاخص های توسعه با دقت بیشتری انجام می گیرد. توجه به سازه کیفیت زندگی در کشوری مانند ایران به لحاظ مطالعاتی و سیاست گذاری از دو بعد درونی و بیرونی ضرورت و اهمیت دارد. از بعد درونی ضرورت کاربرد این مفهوم را می توان در مواردی چون ارزیابی اثرات سیاست های اجتماعی، ارزیابی تصمیمات صورت گرفته در سطح خرد و کلان، بهبود خدمات رسانی، ترغیب مشارکت عمومی، توزیع برابر منابع و مانند اینها جستجو نمود. در ابعاد بیرونی ضرورت توجه به کیفیت زندگی در کشوری با روند رو به رشد جهانی شدن شدت بیشتری می یابد. در عصر جهانی شدن، مناطق مختلف در جذب سرمایه هایی که مرزهای ملی را پشت سر می گذارند با یکدیگر رقابت میکنند. 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 پردازند چرا که منابع انسانی در سازمان دارای ظرفیت های بی حد و مرزی هستند و از طریق سرمایه گذاری بر روی آنها می توان بهره وری نهفته و بالقوه منابع انسانی را به سودآوری تبدیل کرد (ساعتچی، ۱۳۸۶).

1. Tangoy
2. Quality of life
3. Kofodimos

امامی، میرزاییان و ابراهیمی (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سرسختی و کیفیت زندگی با عملکرد کاری، در بین کارکنان شرکت ملی نفت تهران پرداخت، نتایج نشان داد که رابطه مثبت بین سرسختی و کیفیت زندگی با عملکرد شغلی وجود دارد.

عزیزی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی در مورد رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کاری رابطه معناداری وجود دارد به طوری که هرچه کیفیت زندگی در محل کار بهبود یابد، بهبود عملکرد کاری سیر صعودی می‌گیرد.

نعیمی و نظری (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان ارتباط کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت تولید مجموعه های پرسی ایران خودرو، همبستگی معناداری را بین کیفیت زندگی در محیط کار و عملکرد کاری بدست آوردند. همچنین دریافتند که در افزایش عملکرد کارکنان عوامل دیگری مثل پرداخت منصفانه و کافی، فرصت رشد و امنیت و قانون‌گرایی، بیشترین تاثیر را داشته‌اند.

کینگی، یونگی، مینهی و جی سو^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان کیفیت زندگی کاری و عملکرد بالینی در پرستاران کره ای، دریافتند که کارکنانی با رضایت شغلی بیشتر در محیط کار خود احساس خستگی کمتری کرده و نیز قابلیت های عملکردی بهتری نیز دارند. همچنین این گروه محقق در تحقیق خود اختلاف قابل توجهی را بین افراد متفاوت نمونه‌ها از نظر سن، وضعیت تاهل، مذهب، تحصیلات نشان دادند.

هوسما و شاموشانکار^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان بررسی تعامل بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کاری در کارکنان سکندر آباد بخش راه آهن مرکزی در هند، به این نتیجه رسیدند که با انجام برنامه ریزیهای گوناگون و توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان شاهد افزایش قابل توجهی در عملکرد کاری آنان خواهیم بود.

رامستاد^۳ (۲۰۰۹) طی پژوهش خود با عنوان آیا می‌توان به طور همزمان عملکرد کاری و کیفیت زندگی کاری را افزایش داد؟ به این نتیجه دست یافت که بهبود و توسعه جامع سازمانها با بهبود همزمان عملکرد و کیفیت زندگی کار همبستگی دارد. او همچنین طی تحقیق خود بیان کرد که مشارکت کارکنان در برنامه ریزی و اجرای طرح‌ها، همکاری در طول فرایندهای کاری، روشهای مورد استفاده کارشناسان با برون داده های محیط کار، همبستگی معناداری دارد. پوت، کونینگ و ارگ^۴ (۲۰۰۹) پس از بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی در چهار شرکت بزرگ در کشورهای آلمان، هلند و ایرلند، به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری تا حد زیادی منوط به محیط و شرایط کاری مناسب می‌باشد.

1

2. Hosmane, shambhoshankar

3. Ramstad

4. Pot, Koning & Erg

فرضیه های تحقیق

- ۱- فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی و عملکرد کاری کارکنان پتروشیمی فجر رابطه وجود دارد.
- ۲- فرضیه های فرعی
 - ۱-۲: بین کیفیت زندگی با عملکرد کاری کارکنان پتروشیمی فجر با سطوح مختلف تحصیلی رابطه وجود دارد.
 - ۲-۲: بین کیفیت زندگی در زمینه سلامت جسمانی و عملکرد کاری کارکنان رابطه وجود دارد.
 - ۳-۲: بین کیفیت زندگی در زمینه سلامت روانی و عملکرد کاری کارکنان رابطه وجود دارد.
 - ۴-۲: بین کیفیت زندگی در زمینه سلامت روابط اجتماعی و عملکرد کاری کارکنان رابطه وجود دارد.
 - ۵-۲: بین کیفیت زندگی در زمینه سلامت محیط و عملکرد کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

روش و ابزار پژوهش

این پژوهش از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل نیروهای رسمی، مدت معین، مدت موقت و پیمانکار قراردادی با شرکت پتروشیمی فجر می باشد که تعداد آنها در سال ۱۳۹۴ طبق آمار دقیق، ۱۱۸۰ نفر بوده است که ازین تعداد ۵۲ نفر زن و بقیه مرد هستند. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۳۰۰ نفر از جامعه مذکور می باشد که برای انتخاب آنها از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید. برای نمونه گیری از روش تصادفی طبقه ای استفاده گردید. جهت تعیین نمونه آماری ابتدا طبقه های مختلف مشخص و تعیین گردید و سپس با توجه به تعداد افراد شاغل در هر طبقه، به همان نسبت آزمودنی ها به صورت تصادفی انتخاب شدند. بدین ترتیب از بین جامعه نمونه تعداد ۳۰۰ نفر به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.

همان طوری که در جدول (۱) نشان داده شده است، آزمودنی های با سطح تحصیلات لیسانس بیشترین فراوانی را با حدود ۳۹/۷ درصد و آزمودنی های با سطح تحصیلات زیر دیپلم کمترین فراوانی را با حدود ۹/۳ درصد نمونه به خود اختصاص داده اند.

جدول (۱): توزیع آزمودنی ها بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
فوق لیسانس و دکتری	۴۸	۰/۱۶
لیسانس	۱۱۹	۷/۳۹
دیپلم و فوق دیپلم	۱۰۵	۰/۳۵
زیر دیپلم	۲۸	۳/۹
کل	۳۰۰	۰/۱۰۰

ابزار اندازه‌گیری :

الف) پرسشنامه عملکرد کاری پاترسون

ب) پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون، توسط پاترسون ابداع گردید و توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۶۹) ترجمه گردید و به یک مقیاس خود گزارش دهی کارکنان تبدیل شده است. این پرسشنامه ۱۵ سوال دارد. نعامی (۱۳۷۴) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و با روش تصنیف ۰/۶۷ گزارش نموده است. همچنین اسدی مهر (۱۳۹۳) در تحقیق خود ضریب پایایی ۰/۹۲ را برای این پرسشنامه بدست آورد که بیانگر ضرایب پایایی مطلوبی برای پرسشنامه حاضر می باشد (اسدی مهر، ۱۳۹۳).

در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه عملکرد کاری از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۲، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد. پرسشنامه کیفیت زندگی بهداشت جهانی، در بیش از ۴۰ کشور جهان ترجمه شده است و مورد اعتبار سنجی قرار گرفته است. در ایران این پرسشنامه توسط منتظری، هلاکویی، نجات، محمد و مجدزاده (۱۳۸۵) ترجمه و اعتبار سنجی شده و مورد استفاده قرار گرفته است (عسکری، ۱۳۹۲) و دارای چهار مولفه سلامت جسمانی، سلامت روانی، سلامت روابط اجتماعی و سلامت محیطی می باشد. ضرایب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۳ می باشد. در تحقیق موسوی و عظیمی (۱۳۹۰) نیز برای پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۲ بدست آمد که بیانگر پایایی مطلوبی برای این پرسشنامه می باشد (عسکری، ۱۳۹۲). در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۳، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد.

نتایج و یافته ها

یافته های توصیفی در جدول (۲)، نشان می دهد که در متغیر کیفیت زندگی، میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۶۲/۵۴ و ۱۱/۵۲ در متغیر کیفیت زندگی در زمینه سلامت جسمانی، ۱۹/۶۳ و ۳/۷۴، در متغیر کیفیت زندگی در زمینه سلامت روانی، ۱۶/۶۶ و ۳/۴۹، در متغیر کیفیت زندگی در زمینه سلامت روابط اجتماعی، ۸/۳۷ و ۱/۷۱، در متغیر کیفیت زندگی در زمینه سلامت محیط، ۱۷/۸۸ و ۴/۳۰ و در متغیر عملکرد کاری، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب ۵۴/۴۷ و ۵/۹۸ می باشد.

جدول (۲): میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای کیفیت زندگی و عملکرد کاری کارکنان

انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری متغیر
۱۱/۵۲	۶۲/۵۴	کیفیت زندگی
۳/۷۴	۱۹/۶۳	مؤلفه سلامت جسمانی
۳/۴۹	۱۶/۶۶	مؤلفه سلامت روانی
۱/۷۱	۸/۳۷	مؤلفه سلامت روابط اجتماعی
۴/۳۰	۱۷/۸۸	مؤلفه سلامت محیط
۵/۹۸	۵۴/۴۷	عملکرد کاری

همان طوری که در جدول (۳)، ملاحظه می شود بین کیفیت زندگی و عملکرد کاری کارکنان پتروشیمی فجر رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=0/25$). بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، افزایش کیفیت زندگی کارکنان با افزایش عملکرد کاری آنان همراه شده است.

جدول (۳): ضرایب همبستگی ساده بین کیفیت زندگی و عملکرد کاری کارکنان

متغیر	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
ملاک	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
عملکرد کاری	کیفیت زندگی	۰/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۰۰
	مؤلفه سلامت جسمانی	۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	
	مؤلفه سلامت روانی	۰/۲۷	۰/۰۰۰۱	
	مؤلفه سلامت روابط اجتماعی	۰/۲۷	۰/۰۰۰۱	
	مؤلفه سلامت محیط	۰/۰۸	۰/۱۴۸	

همچنین بین کیفیت زندگی در زمینه های سلامت جسمانی، سلامت روانی و سلامت روابط اجتماعی با عملکرد کاری کارکنان رابطه مثبت معنی داری مشاهده می شود. بنابراین فرضیه های ۲-۲ تا ۴-۲، تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه کیفیت زندگی در زمینه های سلامت جسمانی، سلامت روانی و سلامت روابط اجتماعی کارکنان افزایش می یابد به همان اندازه عملکرد کاری آنان افزایش پیدا می کند. بین کیفیت زندگی در زمینه سلامت محیط و عملکرد کاری کارکنان رابطه مثبت معنی داری مشاهده نمی شود.

تبیین و نتیجه گیری

همانگونه که در جدول (۳)، نشان داده شد، بین کیفیت زندگی و عملکرد کاری کارکنان پتروشیمی فجر رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد ($p=0/0001$ و $r=0/25$). این نتیجه با نتیجه تحقیق امامی، میرزائیان و ابراهیمی (۱۳۹۳)، که رابطه مثبت و معناداری را بین کیفیت زندگی و عملکرد کاری بدست آوردند، نعیمی (۱۳۹۰)، رحیمیان، فیروزی و ظهیری (۱۳۸۹) در بین

کارکنان شرکت های مناطق ۲ و ۴ عملیات انتقال گاز، هوسما و شاموشانکار (۲۰۱۴) و رامستاد (۲۰۰۹)، همسو می باشد.

در تبیین نتیجه بدست آمده می توان گفت با توجه به ابعاد مختلف سلامت روانی، سلامت جسمانی و سلامت اجتماعی و محیطی کیفیت زندگی، این مفهوم می تواند در ابعاد نسبتاً وسیعی بر عملکرد کاری افراد موثر باشد. کیفیت زندگی در بعد سلامت روانی، اثر بخشی در محیط کار و عملکرد کاری افراد را بهبود بخشیده و موجب بهبود ارتباطات و افزایش درک دیگران و درک شرایط گوناگون در محیط کاری می گردد. همچنین این مفهوم در چگونگی تفکر، احساس و عملکرد افراد را در مواجهه با موقعیتهای مختلف زندگی نشان می دهد و بسته به میزان برخورداری از سلامت روان، عملکرد ما در کنترل استرس، برقراری ارتباط با دیگران، ارزیابی و انتخاب ما در شرایط گوناگون متفاوت است. علاوه بر این اهمیت دادن به کیفیت زندگی در بعد سلامت جسمانی و روانی کارکنان، موجب افزایش رضایتمندی شغلی شده و این مسئله به نوبه خود تاثیر زیادی بر عملکرد کاری داشته و موجب افزایش کارایی، کاهش غیبت در محیط کاری و کاهش اشتباهات در کار می شود. از طرف دیگر تحقیقات نشان می دهد که کاهش کیفیت زندگی در غالب کمبود بهداشت روانی در محیط کار موجب افزایش استرس شغلی، فرسودگی شغلی، غیبت های مکرر در محیط کار، افزایش بروز ضایعات و بروز حوادث در محیط کار، نبود انگیزش در کارکنان و همچنین از بین رفتن تعامل پرسنل و کارفرما می شود و در نهایت موجب کاهش عملکرد کاری و بهره وری در سازمان می شود. سطح بالای کیفیت زندگی و نقش آن در سلامت روانی در ایجاد نگرش مثبت فرد تا آن اندازه مهم دانسته شده که حتی در کاهش احساس درد های فیزیکی افراد نیز سهم به سزایی برای آن قائل شده اند (کالابراس، ۲۰۱۲). به طور کلی می توان گفت که همانطور که در این تحقیق مشاهده شد، کیفیت زندگی با ابعاد وسیع جسمانی، روانی، اجتماعی و محیطی خود و با تاثیر مستقیم و غیر مستقیم خود بر بهداشت جسمی، روانی و اجتماعی، به میزان قابل توجهی بر عملکرد افراد در محیط کاری تاثیر دارد.

منابع

- اسپکتور، پ، (۱۳۸۸)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه شهناز محمدی، تهران، انتشارات ارسباران.
- اسدی مهر، ع. (۱۳۹۳). رابطه استرس شغلی، حمایت اجتماعی و خشنودی شغلی با عملکرد شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان باغملک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات اهواز.
- امامی، ز؛ میرزائیان، ب؛ ابراهیمی، ص. (۱۳۹۳). رابطه بین سرسختی و کیفیت زندگی با عملکرد

- کاری در کارکنان شرکت ملی نفت تهران. بلانچارد، ک؛ هرسی، پ. (۲۰۰۵). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه ق کبیری، (۱۳۸۴). چاپ چهارم. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، چاپ اول، تهران، نشر ویرایش. شریفی، ب (۱۳۹۳). رابطه بین استرس شغلی و کیفیت زندگی با سلامت عمومی در پرستاران بیمارستانهای شهرستان امیدیه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد، واحد اهواز.
- عزیزی نژاد، ب؛ پور حیدر، ر؛ قلی نژاد، ز؛ محمد رضایی، ژ (۱۳۹۳). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. مقاله پژوهشی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دوازدهم، شماره یازدهم، سریال ۶۴، بهمن ۹۳، ص ۱۰۵۴-۱۰۶۱.
- عسکری، پرویز، علیرضا حیدری، فرح نادری، (۱۳۹۲). راهنمای آزمونهای روان‌شناختی. جلد ۱ و ۲، نشر دانشگاه آزاد اسلامی چاپ دوم.
- گنجی نیا، ح. فرهید، ف. مدنی، م. (۱۳۹۰). مقایسه رابطه نظام ارزشیابی عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در امور مالیاتی و شرکت سهامی مخابرات استان اردبیل. پایان نامه ارشد. دانشگاه اردبیل. موسوی، آ (۱۳۹۳). مقایسه کارکرد خانواده، کیفیت زندگی، خستگی روانی و نگرش میان همسران کارکنان مرد طرح اقماری و روز کار شرکت ملی نفت جنوب. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد اهواز.
- نعامی، ع. (۱۳۸۴). بررسی سبک‌های رهبری و خشنودی شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان. پایان نامه دکتری روان‌شناسی: اهواز؛ دانشگاه شهید چمران.
- نعیمی، گ؛ نظری، ع. م. (۱۳۹۰). ارتباط کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، سال دوم، شماره هشتم. پاییز ۹۰. ص ۱۹-۲۷.
- نجات، س، (۱۳۸۷). کیفیت زندگی و اندازه‌گیری آن، مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، دوره ۴، شماره ۲، ص ۵۷-۶۲.

- Calabress, J. (2012). Alternation in immune competence during stress bereavement and depression. Focus on neuroendocrine regulation. American Journal of psychiatry, 144, 9-16.
- Pot, F. D, Koning. S veld. E. Erg. E. (2009). Quality of work life and Organizational performance. Scandinavian Journal of work Environment & Health, 35(6). 421-428.
- Hosmani, A.P. and shambhoshankar, Bindurani, R. (2014). Study on impact of quality of work life on Job performance amongst Employees of Secunderabad Division of south central Rail Way. Research Journal of management Sciences. Vol. 3(11), 8-11. Nov
- Ramstad, P. K. & Venugopal, P(2009). Perceptual factors in the quality of work life of Indian employees paradinogm, 13, 104-109.
- Kyunghee Kim, Yonghee Han, Yeunhee Kwak & Ji-su Kim. (2015). Professional Quality of life and clinical competencies among Korean Nurses. Journal home page: www.asian-nursing-research.com.

