

«مدیریت بهره‌وری»

سال هفتم _ شماره ۲۵ _ تابستان ۱۳۹۲

ص ص ۸۰ - ۶۷

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۲/۰۴/۰۳

بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی)

دکتر سلیمان ایران‌زاده^۱*

عبدالوحید طاحونی^۲

چکیده

با توجه به میزان اهمیت بهره‌وری و نیز توجه به متغیرهای سازمانی که بر بهره‌ور بودن یا نبودن یک سازمان ممکن است تاثیر بگذارد، مطالعات مختلفی صورت گرفته است. در یک سازمان بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان یکی از مولفه‌های تاثیرگذار بر بهره‌ور بودن آن سازمان است. لذا بر حسب اهمیت در شرکت قطعه‌سازی سامان صنعت آذربایجان غربی نسبت به بررسی موضوع فوق اقدام گردید. از ۲۱۰ نفر کل پرسنل این شرکت، ۱۳۶ نفر طبق جدول گرسی و مورگان به عنوان تعداد نمونه انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری استفاده شد که مقدار آلفای کرونباخ برای دو پرسشنامه به ترتیب برابر ۰/۹۸ و ۰/۸۶ محاسبه گردید. همچنین تعداد ۸ فرضیه بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری مطرح گردید که در نهایت با توجه به خروجی اطلاعات و تحلیل آنها تعداد هفت فرضیه تأیید و فرضیه ششم پژوهش رد گردید. بر این اساس به غیر از رابطه بین بهره‌وری و توازن بین کار و زندگی در سایر ابعاد رابطه معناداری میان بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت قطعه‌سازی سامان صنعت آذربایجان غربی مشاهده می‌شود.

واژه‌های کلیدی:

بهره‌وری، کیفیت، زندگی کاری، کارکنان.

^۱ - عضو هیأت علمی (دانشیار) گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (Dr.iranzadeh@yahoo.com)
^۲ - دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (vahidtahooni@hotmail.com)

مقدمه

سازمانهای عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقاء کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت زندگی کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاستهای حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می‌آید. عوامل زیادی در رشد و پیشرفت کشورها دخالت دارند و چنین برمی‌آید که بهره‌وری یکی از عمده‌ترین آن‌هاست. کشورهای مختلف هم اکنون برای بالابردن تراز بهره‌وری ملی، صنعتی، بازرگانی و خدماتی خود تلاشی پیگیر دارند و می‌کوشند تا از راه سازوکارهای کارآمد مدیریتی، سازمان خود را به بالابردن تراز بهره‌وری یاری دهند (نازم، ۲۰۰۹). در جهان رقابتی امروز که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته است تنها سازمان‌های می‌توانند در این دنیای پر تلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند (فرخی، ۱۳۸۶).

اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود. مفهوم کیفیت زندگی کاری امروزه به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است، در حالیکه در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی بود، در جامعه امروز بهبود زندگی کاری به عنوان یکی از مهمترین سازمان و کارکنان آن در آمده است. از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این رو، حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود (بزاز جزایری و پرداختچی، ۲۰۰۷).

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که درصدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است؛ گر چه مطالعه شاخص‌هایی که برای کیفیت زندگی کاری سودمند و یا مضر هستند

تاریخچه‌ای دیرینه دارد (ماو، و همکاران^۱، ۲۰۰۳)، اما منبع دقیق عبارت کیفیت زندگی کاری مشخص نیست و احتمالاً اولین بار در موسسه تحقیق اجتماعی دانشگاه میشیگان در کارهای اولیه لیکرت و رویکرد او برای تغییر سیستمی به کار برده شده است (هود و اسمیت، ۱۹۹۴). بر این اساس و با توجه به اهمیت بسیار زیاد توجه به منابع انسانی در جامعه مورد بررسی نیز به بررسی ارتباط این متغیر با بهره‌وری پرداخته‌ایم.

واژه کیفیت زندگی کاری نخستین بار در سال ۱۹۷۲ در طی یک کنفرانس ارتباطات کاری بین‌المللی در رابطه با مسائل کاری در خانه اردن معرفی شد. کیفیت زندگی کاری توجه بیشتری را بعد از آنکه کارکنان اتومبیل‌متحده و جنرال موتور شروع به یک برنامه کیفیت زندگی کاری برای بازساخت و رفرم کارکردند به خود اختصاص داد (لاو و می^۲، ۱۹۹۸). ابتدا نگرانی برای کیفیت زندگی کاری در دهه ۱۹۷۰ اوج می‌گیرد. این نگرانی بعد از عواقب حیطه سنتی مدیریت علمی و بوروکراسی ناشی از آن که محیط کاری ضد انسانی، وظیفه محور، غیرشخصی، بدون پاداش و عموماً غیر کارا ایجاد می‌کرد و همه سطوح شان و منزلت شخصی را مورد هتک قرار می‌داد و منابع انسانی را ضایع می‌نمود حاصل شد و بعد از فروکش نمودن در دهه ۱۹۸۰ مجدداً در دهه ۱۹۹۰ غالب می‌شود؛ به عبارتی مفهوم کیفیت زندگی کاری حدود ۳۰ سال قبل به کار رفته است. کیفیت زندگی کاری با واکنش و پاسخ به نیازهای فردی و اشتیاق می‌تواند افزایش یابد (مارتل و دوپویس^۳، ۲۰۰۶؛ تراویس ۱۹۹۵؛ کیمبرلی ۱۹۹۱). روبینز کیفیت زندگی کاری را به عنوان فرایندی که به وسیله آن یک سازمان با گسترش مکانیسم‌هایی به نیازهای کارکنان واکنش نشان می‌دهد تا به آنها اجازه دهد کاملاً در تصمیم‌گیری‌هایی که زندگی شان در کار را طرح می‌ریزد مشارکت داشته باشند تعریف نموده است. کیفیت زندگی کاری سازه چند بعدی است و ممکن است یک سازه جهانی و فناپذیر نباشد (لاو و می ۱۹۹۸). پیشرفت کیفیت در مکان کار مفهومی است که انگاره مدیران و کارکنان را به طور یکسان در بر می‌گیرد. در طی دهه گذشته بسیاری از نوشته‌ها در مورد کیفیت خدمات، تضمین کیفیت، چرخه کنترل کیفیت، کیفیت زندگی کاری مدیریت و کنترل جامع کیفیت بوده است (کول^۴ و تو^۱ به نقل از شانی و همکاران^۲ ۱۹۹۲). در همین راستا

¹- Ma, Samuels and Alexander

²- Lau, May

³- Martel, Dupuis

⁴- Cole

محیط کاری با کیفیت بالا به عنوان شرط و پیش‌زمینه اساسی برای توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سیستم مراقبت بهداشتی شناخته شده است.

در بررسی‌های سازمانی مفهوم کیفیت زندگی کاری از مدل‌های قبلی کار و رفتار انسانی مشتق شده است. کارکنان به عنوان افراد تصمیم‌گیرنده باهوشی در نظر گرفته شده‌اند که جهت کار برانگیخته می‌شوند و به کار براساس بالانس مطلوبی بین پاداش‌های داده شده به آنها و انتظاراتی که از آنها می‌رود، می‌نگرند (شانی و همکاران، ۱۹۹۲)؛ محققان مطالعات کیفیت زندگی کاری را روی خصوصیات فیزیکی مکان کار و رفتارهای ظاهری و نگرش‌های افراد کار متمرکز نموده‌اند (همان منبع) در حالی که کیفیت زندگی کاری مشتمل بر جنبه وسیعی از محیط کاری است که روی یادگیری و سلامت کارکنان تاثیر می‌گذارد (کول و همکاران^۳، ۲۰۰۵). از طرف دیگر بهره‌وری کارکنان یکی دیگر از متغیرهای اساسی در دوام و بقای سازمانهای امروزی تلقی می‌گردد. بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمانی محسوب می‌شود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی (سلطانی، ۲۰۰۶). بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمانها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمانها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در تحقق اهداف سازمان حداکثر بهره‌وری را برد. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی‌شود بلکه انسان محور هر نوع بهره‌وری فردی-اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود (هنری و همکاران، ۲۰۰۳).

معمارزاده و اسدی (۲۰۰۸) در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک عامل درون سازمانی روی بهره‌وری کارکنان مورد بررسی قرار دادند که نتایج تحقیق

¹-Towe

²-Shani, Basuray, Scherling, Odell

³-Cole, Robson, Lemieux-Charles, McGuire

حکایت از وجود رابطه معنی دار و مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان سازمان دارد و این رابطه از طریق آزمون همبستگی بین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان تأیید شده است. حسینی و همکاران (۲۰۰۸) پژوهشی را تحت عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان اصفهان انجام دادند، نتایج تحقیقات نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد. رحیمی (۲۰۰۶) میزان تأثیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی و میزان کارآفرینی آنان را در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان را بررسی نموده و به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. اما تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی برحسب سن، جنسیت، دانشگاه، محل خدمت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی به دست نیامد. قاسم زاده (۲۰۰۵) در پژوهشی که در آن به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری پرستاران بر مراقبت آنها از بیماران و ارتباط آنها با همراهان بیمار پرداخت، به این نتیجه رسید که افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران موجب بهبود مراقبت آنها از بیماران و بهبود برخورد آنها با خانواده‌های بیماران خواهد شد. باسلی و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری پزشکان خانواده در سازمان‌های بهداشت و سلامت وسیکانسین پرداخته‌اند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر محیط کاری بر کیفیت زندگی کاری بوده است. در این تحقیق ۱۴۲۸ پرسشنامه توسط پزشکان پر شده است. ۳۹۷ نفر از پزشکان در ۱۸ سازمان مختلف کار می‌کرده‌اند. نتیجه این پژوهش نشان داد که هر کجا اهداف سازمانی با توانمندی پزشکان و اهداف شخصی حرفه‌ای آنها همخوانی بیشتری داشته، هم عملکرد سازمانی و هم کیفیت زندگی کاری پزشکان بهتر بوده است. قتمن (۲۰۰۷) در مطالعات خود با عنوان «بررسی ارتباط بین فضای سازمانی (اصول انسانی حاکم بر سازمان) و بهره‌وری مدیران» با استفاده از روش آماری رگرسیون دریافت فضاهای سازمانی (اصول انسانی حاکم در سازمان) که در آن تصمیم‌گیری متمرکز است و رفتار کارکنان، تحت نظارت قوانین و رویه‌های زیادی قرار دارد، بهره‌وری، رضایت شغلی و خلاقیت کاهش یافته و نگرش منفی درباره گروه کاری افزایش می‌یابد. پیترسون و همکاران (۲۰۰۵) در

پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری وجود دارد برای شرکت‌های با جو مثبت سازمانی و برای سازمان‌های که از استراتژی‌های تمایز استفاده می‌کنند. لاو و ادوارد (۲۰۰۶) دریافتند که آگاهی فرد از نیازهای شغلی، داشتن کنترل بر شغل و برخورداری از شغل با منزلت بالا موجب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود. موری سون و همکاران (۲۰۰۶) در نتیجه مطالعات خود دریافتند که استقلال افراد در شغل منجر به افزایش فرصت‌های رشد و پیشرفت و افزایش مهارت آنان می‌شود و در نتیجه بهره‌وری آنان به بهبود می‌یابد.

بر این اساس اهداف تحقیق عبارتند از: بررسی رابطه بین روابط انسانی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین امنیت شغلی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین پیشرفت شغلی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین مشارکت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین رعایت حقوق انسانی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین قوانین بین کار و زندگی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین تعهد کاری در محیط کار و بهره‌وری کارکنان؛ بررسی رابطه بین مسائل مادی و رفاهی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان.

ابزار و روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (همبستگی) است. همچنین برای جمع‌آوری ادبیات نظری از روش کتابخانه‌ای استفاده گردیده است.

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت قطعه‌سازی سامان صنعت اذربایجان غربی تشکیل می‌دهد. که متشکل از ۲۱۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه طبق جدول گرسی و مورگان برابر ۱۳۶ نفر تخمین زده شده که بر اساس روش تصادفی ساده به این تعداد افراد پرسشنامه پخش گردیده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی و پرسشنامه استاندارد بهره‌وری استفاده شده است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس هشت مولفه اصلی کیفیت زندگی کاری توسط قاسم زاده (۱۳۸۴) تهیه شده است که دارای ۸

بعد می‌باشد، همچنین پرسشنامه بهره‌وری توسط هرسی و بلانچارد و گلد اسمیت^۱ (۱۹۹۴) به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکردی در به وجود آوردن استراتژی‌های تغییر به منظور حل این مشکلات طراحی شده است که این پرسشنامه دارای ۷ گویه است.

برای سنجش پایایی، ابتدا پرسشنامه در بین ۲۳ نفر از اعضای نمونه آماری توزیع گردید که نتایج زیر حاصل گردید. همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است، که مقدار آن برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر ۰/۹۸ و برای پرسشنامه بهره‌وری ۰/۸۶ بدست آمد که نشان می‌دهد هر دو پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد.

یافته‌ها

برای آزمون نرمال بودن داده‌های بدست آمده برای متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای داده‌های تحقیق

سطح معنی داری	آماره Z کلموگروف اسمیرنوف	
۰/۱۲۷	۱/۴۷۸	روابط انسانی در محیط کار
۰/۷۲۸	۰/۶۴۲	امنیت شغلی در محیط کار
۰/۸۰۵	۰/۴۵۶	پیشرفت شغلی در محیط کار
۰/۱۱۴	۱/۳۹۷	مشارکت در محیط کار
۰/۱۱۶	۱/۳۰۳	رعایت حقوق انسانی در محیط کار
۰/۱۱۹	۱/۲۱۶	توازن بین کار و زندگی
۰/۱۶۴	۰/۷۷۷	تعهد کاری در محیط کار
۰/۱۸۹	۰/۸۵۴	مسائل مادی و رفاهی در محیط کار
۰/۱۹۹	۰/۹۴۷	بهره‌وری

^۱-goldesmit

در آزمون نرمال بودن داده‌ها فرض صفر چنین است که توزیع داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل بر خلاف این امر دلالت دارد. با توجه به جدول (۱)، سطح معنی‌داری (Sig) تمامی داده‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، از این رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های تحقیق نرمال است. به همین منظور برای آزمون فرضیه‌ها از آمار پارامتریک می‌توان استفاده نمود. فرضیه اول: بین روابط انسانی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۲): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	متغیر دوم	متغیر اول
رابطه وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۸۱۶	بهره‌وری کارکنان	روابط انسانی در محیط کار

با توجه به اطلاعات جدول (۲)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین روابط انسانی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان برابر ۰/۸۱۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرض H_0 رد و فرض H_1 یا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین روابط انسانی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. فرضیه دوم: بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۳): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	متغیر دوم	متغیر اول
رابطه وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۷۸۶	بهره‌وری کارکنان	امنیت شغلی در محیط کار

با توجه به اطلاعات جدول (۳)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان برابر ۰/۷۸۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. فرضیه سوم: بین پیشرفت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۴): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
پیشرفت شغلی در محیط کار	بهره وری کارکنان	۰/۷۹۹	۰/۰۰۰	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۴)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین پیشرفت شغلی و بهره وری کارکنان برابر ۰/۷۹۹ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین پیشرفت شغلی و بهره وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. فرضیه چهارم: بین مشارکت و بهره وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۵): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مشارکت در محیط کار	بهره وری کارکنان	۰/۸۶۵	۰/۰۰۰	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۵)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت و بهره وری کارکنان برابر ۰/۸۶۵ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین مشارکت و بهره وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. فرضیه پنجم: بین رعایت حقوق انسانی و بهره وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۶): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رعایت حقوق انسانی در محیط کار	بهره وری کارکنان	۰/۸۱۱	۰/۰۰۰	رابطه وجود دارد

با توجه به اطلاعات جدول (۶)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین رعایت حقوق انسانی و بهره وری کارکنان برابر ۰/۸۱۱ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین رعایت حقوق انسانی و بهره وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد.

فرضیه ششم: بین توازن بین کار و زندگی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول(۷): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه ششم

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر دوم	متغیر اول
رابطه وجود ندارد	۰/۱۱۲	۰/۱۰۳	بهره وری کارکنان	توازن بین کار و زندگی در محیط کار

با توجه به اطلاعات جدول (۷)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین توازن بین کار و زندگی و بهره وری کارکنان برابر ۰/۱۰۳ و سطح معنی داری ۰/۱۱۲ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی داری بین دو متغیر فوق وجود ندارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید نمی‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین توازن بین کار و زندگی و بهره وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود ندارد. فرضیه هفتم: بین تعهد کاری و بهره وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول(۸): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه هفتم

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر دوم	متغیر اول
رابطه وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۷۴۵	بهره وری کارکنان	تعهد کاری در محیط کار

با توجه به اطلاعات جدول (۸)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد کاری و بهره وری کارکنان برابر ۰/۷۴۵ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین تعهد کاری و بهره وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. فرضیه هشتم: بین مسائل مادی و رفاهی و بهره وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول(۹): خلاصه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه هشتم

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر دوم	متغیر اول
رابطه وجود دارد	۰/۰۰۰	۰/۸۰۸	بهره وری کارکنان	مسائل مادی و رفاهی در محیط کار

با توجه به اطلاعات جدول (۹)، ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین مسائل مادی و رفاهی و بهره وری کارکنان برابر ۰/۸۰۸ و سطح معنی داری

۰/۰۰۰ بدست آمده است، لذا همبستگی مثبت معنی‌داری بین دو متغیر فوق وجود دارد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که بین مسائل مادی و رفاهی و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که یافته‌های تحقیق با یافته‌های تحقیقات پیشین همسو بوده و به نتایج تقریباً مشابهی دست یافتیم. یافته اصلی پژوهش حاضر این است که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد که در این میان بیشترین رابطه مربوط به امنیت شغلی و کمترین رابطه مربوط به مشارکت می‌باشد و هفت فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین مدیران و ذینفعان سازمان بر اساس نتایج مربوطه می‌توانند نسبت به بهبود وضعیت هریک از ابعاد یادشده اقدام نمایند. همچنین آنها می‌بایستی بکوشند تا با ایجاد توازن بین کار و زندگی در مورد کارکنان اقدامات لازم را از قبیل آموزش‌های لازم و سایر فعالیت‌ها انجام دهند. تا منجر به بهبود وضعیت فعلی گردد. با توجه به نتایج تحقیق و تأیید نقش موثر کیفیت زندگی کاری در افزایش بهره‌وری کارکنان پیشنهاد می‌شود در جهت تقویت بنیادهای کیفیت زندگی کاری در شرکت‌ها مدنظر قرار دادن اولویت‌بندی ارائه شده از تأثیر مولفه‌های کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان، تفاوت‌های کارکنان از نظر جنسیت و میزان تحصیلات در این راستا مورد توجه مدیران و برنامه‌ریزان شرکت قرار گیرد. با توجه این که امنیت شغلی موثرترین عامل و ارتقای بهره‌وری کارکنان شناخته شده است لذا تقویت این عامل از طریق اعمال روش‌های زیر در افزایش بهره‌وری کارکنان شرکت موثر خواهد بود: پرداخت منصفانه به کارکنان بر مبنای توجه به کار آنها و نیاز سازمان به نوع کار و مهارت متخصص ایشان و همچنین ارائه پرداخت‌های انگیزشی به آنها برای جبران کاری که در سازمان انجام می‌دهند. به روز کردن اطلاعات کارکنان می‌تواند توانایی آنها را در ایفای نقش آزمایشی خود مطابق با تحولات و تغییرات ایجاد شده در محیط بالا ببرد و در تثبیت موقعیت شغلی آنان مفید واقع شود.

References

Bazaz jazayeri, a, pardakhtchi, m, (2007), creating model of assessing quality of life of staffs in organization, management science journal, second year, no 5, page123-151

Beasley, J.W., Karsh, B. T. , sainfort, F. , Hagenauer, M. , Mary , E. , Marchand, L. (2005), Quality of worklife of family physicians in wisconsin's health care organizations, a WMJ

Cole D.C., Robson L. S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W. (2005), Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? Occupational Medicine. 55(1):54

Farrokhi, H. (2007). Using Performance Management to Increase Manpower Productivity. Jahane Eghtesad Journal, (In Persian).

Fetman, (2007), Thriving on chaos, New York L Knops

Ghasemzadeh, a, (2005), review of effect of job consult en quality of job life for the staff of Esfahan, M.A. thesis, job consult

Henri.H, Rezayean, A, Kozehchian.H, Ehsani.M, (2003), the relationship between motivation and productivity of man power in the Physical Education

Hood, J., Smith, H. (1994), Quality of work life in home care: the contributions of leaders' personal concern for staff. J Nurs Adm. 24(1):40-47

Hood, J., Smith, H. (1994), Quality of work life in home care: the contributions of leaders' personal concern for staff. J Nurs Adm. 24(1):40-47

Hosseini, s. Naderian,M, Homaye.r., Mosavi.z, (2008), relation between quality of work life and organizational management for staffs of sport office of Esfahan, sport management, no2, page 168-181.

Lau, R S M. May B E. (1998), A win-win paradigm for quality of work life and business performance, Human Resource Development Quarterly, 9(3):211:227

Ma, C.C., Samuels, M.E. and Alexander, J.W. (2003), Factors that influence nurses' job satisfaction. Journal of Nursing Administration. 33(5): 293-299.

Ma, C.C., Samuels, M.E. and Alexander, J.W. (2003), Factors that influence nurses' job satisfaction. Journal of Nursing Administration. 33(5): 293-299

Martel Jean-Pierre, Dupuis Gilles (2006), Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. Social Indicators Research.77(2):333

Memarzadeh, GH, Asadi, a, (2008), review of relation between job life and staffs effectiveness, management and development. 10th year, no38

Nazem, Fatah (1999), Productivity management, organizational space and productivity. Azad Official publication of the state Medical society of wisconsin, 103,50-51

Ok para, J. o, Wynn,p. (2008), The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Journal of Management Development, 9(27), 935-95

Rahimi,hamid,(2006), assessing the rate of effectiveness of quality of job life for scientific board and the rate of their entrepreneurship in governmental university of Esfahan, ma thesis of educational management

Shani, A.B., Basuray, M. T., Scherling, S.A., Odell, J.L. (1992), revisiting quality of work life interventions: A cross-cultural pilot study. Journal of Organizational Change Management. 5(4):59-67

Shani, A.B., Basuray, M. T., Scherling, S.A., Odell, J.L. (1992), revisiting quality of work life interventions: A cross-cultural pilot study. Journal of Organizational Change Management. 5(4):59-67

Soltani, A,(2006), effectiveness of human, Tehran, Ardakan publication. university,Roode hen branch publication.1St Edition-49-60