

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی با رضایت شغلی
*Relationship between the Quality of Work Life, Life Satisfaction
and Job Satisfaction*

Bitra Torabi

Islamic Azad University, Marvdasht branch
Email: torabibita@gmail.com

Soltanali Kazemi

Islamic Azad University, Marvdasht branch

Ahmad Hajebi

Tehran Medical Sciences University

Masoumeh Falahi

Islamic Azad University, Marvdasht branch

بیبا ترابی

نویسنده، کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد

اسلامی واحد مرودشت

دکتر سلطانی کاظمی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دکتر احمد حاجبی

استادیار دانشگاه علوم پزشکی تهران

معصومه فلاحی

نویسنده، کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد

اسلامی واحد مرودشت

Abstract

Aim: The research purpose is to assess the relationship between the quality of work life, life satisfaction and job satisfaction in Bandar Abbas Oil Refinery Company. **Method:** A sample of 250 individuals was selected from a larger population of 1200 individuals using stratified sampling. The research tools included *Ghasemzadeh Quality of Work Life Questionnaire, Candal et al Job Satisfaction Questionnaire, and Hebner Life Satisfaction Questionnaire*. **Results:** The analyzed data indicated a significant relationship between the employees' quality of work life, life satisfaction and job satisfaction. Overall, boosting the quality of work life and life satisfaction can consequently increase the job satisfaction.

Keywords: Quality of Work Life, Life Satisfaction, Job Satisfaction.

چکیده

هدف: بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی با رضایت شغلی کارکنان شرکت پالایش نفت بندرعباس بود.

روش: از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، ماتریس همبستگی و رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد و تعداد جامعه مورد مطالعه 1200 نفر بوده است که 250 نفر از کارکنان بصورت نمونه طبقه ای نسبی انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری قاسم زاده و رضایت شغلی JDI کندال، اسمیت و هیولین، نیز رضایت از زندگی هبner استفاده شد.

نتایج: جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده که از جمله مهمترین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان و بین رضایت از زندگی و رضایت شغلی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. بررسی نتایج بیانگر ضرورت توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رضایت از زندگی،

رضایت شغلی

مقدمه

امروزه تقریباً تمامی صاحب نظران معتقدند که از بین عوامل موثر بر حوزه کار و تولید، منابع انسانی مهمترین عامل محسوب می‌شود (گاسیو^۲، ۲۰۰۱ به نقل از قاسم زاده، ۱۳۸۴).

در حالیکه در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است. در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهم ترین اهداف سازمان و کارکنان آن در آمده است (محب علی، ۱۳۷۳). در ۳۰ سال اخیر روانشناسان، جامعه‌شناسان و دیگر دانشمندان علوم اجتماعی آرام آرام به نیازهای انسانی کارمندان توجه کرده‌اند. این توجه باعث شده است که علاوه بر شخصی کردن کارها به مسائل انسانی مهم در محتوا و هم در فرایند مشاغل نیز توجه شود. امروزه این شقوق را برنامه کیفیت زندگی کاری^۳ (QWL) نامیده‌اند (فرچوند، ۱۳۷۶).

هر چه خواست‌ها و نیازهای متفاوت افراد از سوی سازمان بیشتر برآورده شوند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دل‌بسته شوند، از کارشان، سرپرستان و همکارانشان خوشنودتر باشند، به فشار عصبی کمتری گرفتار شوند، کمتر دچار حادثه یا غیبت از محل کار گردند و از سلامت جسم و روان بیشتری برخوردار شوند. این اقدامات طیف وسیعی از وظائف و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، توسعه و غنای شغلی، امنیت محیط کار، پرداخت مناسب و آموزش و ارتقای کارکنان را شامل می‌شود مجموعه این اقدامات «کیفیت زندگی کاری» خوانده می‌شود (گاسیو، ۲۰۰۱ به نقل از قاسم زاده، ۱۳۸۴). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (فیلیپو^۴، ۱۹۹۸). از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد به عنوان مهمترین متغیر در معامله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شریف، ۱۹۹۰).

یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است (گارون^۵، ۱۹۹۳). فرانک جی لندی^۶ بیان می‌کند رضایت شغلی در روانشناسی صنعتی و سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رضایت شغلی با خلاقیت، رضایت از زندگی، حضور و غیاب، اتفاقات محل کار و سلامت ذهنی و جسمی ارتباط دارد. رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. شرتز^۷ بیان می‌کند: رضایتمندی‌های شغلی و رضایت خاطر از زندگی بستگی به میزانی دارد که شخص بتواند راه‌های کافی برای توانایی‌ها، رغبت‌ها، خصوصیات شغلی و ارزش‌هایش بیابد و در ادامه بیان می‌کند: رضایت شغلی بستگی به این دارد که شغل ما تا چه حدی نیازهایی را که ما احساس می‌کنیم باید برآورده سازد، ارضا می‌نماید. (زندى پور، ۱۳۶۹، ص ۲۰۷)

در این مطالعه از بین عوامل متعددی که در رضایت شغلی اثر دارند، پنج عامل زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱- ماهیت کار

۲- سرپرستی

² - Gascio

³ - quality of work life

⁴ - Filipo

⁵ - Garon

⁶ - Frankgilendi

⁷ - Sheretz

۳- همکاران

۴- حقوق و مزایا

۵- ترفیحات

در فرایند تحقیق از طریق این عوامل میزان رضایت شغلی بررسی و تعیین می‌گردد (میر سپاسی، ۱۳۷۰).

رضایت شغلی موجب می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، رضایت فرد از زندگی افزایش یابد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا بگیرد. (پریر^۸، ۱۹۶۶). یکی از شاخص‌هایی که علی‌رغم اهمیت آن، کمتر مورد توجه قرار گرفته است، رضایت از زندگی می‌باشد. احساس ذهنی بهزیستی یا رضایت از زندگی، حوزه‌ای از روانشناسی مثبت‌نگر است که تلاش می‌کند ارزیابی شناختی (قضایات کلی در مورد رضایت از زندگی) و عاطفی (تجربه هیجان‌ناخوشایند و ناخوشایند) مردم از زندگی‌شان را مورد بررسی قرار دهد (آناس، به نقل از لاگین و هیو بنر^۹، ۲۰۰۱).

پاورز^{۱۰} (۲۰۰۴) نیز معتقد است، امروزه بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارکنان تحت پوشش آنان در عمل موجب ارتقای رضایت شغلی و بالا بردن سطح خلاقیت و تولید می‌گردد (اسفرجانی، ۱۳۸۶).

یک یافته شایع در پژوهش‌ها عبارت است از این که رضایت شغلی با رضایت از زندگی ارتباط دارد (رین^{۱۱}، ۱۹۹۱). این رابطه دو طرفه است یعنی افرادی که از زندگی راضی هستند از شغل خود هم راضی می‌شوند و بالعکس، البته بعضی از مطالعات گزارش می‌کنند که رضایت از شغل ارتباط بارزی با رضایت از زندگی ندارد (رود^{۱۲}، ۲۰۰۴).

به طور خلاصه رضایت شغلی یک شاخص مهم از چگونگی احساس کارکنان درباره شغل آنها است و پیش‌بینی کننده رفتارهای شغلی است (ارگان^{۱۳}، ۱۹۹۵). علاوه بر این می‌تواند به طور نسبی بر روی رفتارهای شغلی اثر بگذارد (مانت^{۱۴}، ۲۰۰۶). همچنین امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می‌کنند، می‌باشد زیرا کیفیت زندگی کاری باعث سطح بالایی از تعهد متقابل، عملکرد سازمانی و موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می‌نماید و نیز با توجه به اینکه در دنیای پیچیده‌ی امروزی تمامی صنایع و سازمان‌ها وابسته به صنعت نفت می‌باشند، ایجاب می‌کند کسانی که در این صنعت کار می‌کنند از کیفیت زندگی کاری بالایی برخوردار باشند تا بتوانند با رضایت و هوشیاری کامل و با توجه به خطراتی که در این صنعت وجود دارد کارهای خود را به نحو احسن و بی‌کم و کاست انجام دهند. چرا که هر گونه غفلت و کاستی در این حوزه می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را به کارکنان، سازمان و تمام کسانی که با این صنعت سروکار دارد ایجاد کند.

پرداختچی (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، سنجد است که با حجم نمونه ۲۷ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب و برآورد گردیدند. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معنا داری وجود دارد. ($r = 0.352$) از میان مولفه‌های

⁸ - Pryer

⁹ - Lagain & Hubner

¹⁰ - Parerz

¹¹ - Reyn

¹² - Rud

¹³ - Organ

¹⁴ - Mant

کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای ممکن زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیشترین تاثیر را بر فرسودگی شغلی دارد.

شفیع آبادی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. نمونه‌ای ۶۰ نفری با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب کرد و با استفاده از ضریب پیرسون، آزمون t و تحلیل واریانس یکطرفه به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی با سن کارمندان رابطه معنادار مشاهده شد. اما ارتباطی بین رضایت شغلی با متغیرهای جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی و وضعیت مسکن بدست نیامد.

حیدری و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول پرداختند. نتایج این تحلیل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری در سطح $p < 0/001$ نشان داد که بین کیفیت زندگی با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های رگرسیون نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه چند گانه وجود دارد.

ساعدی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز پرداختند. نتایج این تحلیل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام در سطح $p < 0/001$ نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

هینون و ساریما (2009) نیز در تحقیق خود در کشور فنلاند در سال ۲۰۰۸-۲۰۰۹ به این نتیجه رسیدند که افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی و در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره‌وری در سازمان می‌شود. پی‌روز، به‌یولی رادریس (۲۰۰۶) در پژوهشی به نام تحلیل کیفیت زندگی کاری و متغیرهای مربوط به شغل (حرفه‌ای) مورد مطالعه قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که خشنودی شغلی، موفقیت شغلی و تعادل شغلی کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. به طور کلی یافته‌ها نشان داد بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هو (۲۰۰۶)، نیز معتقد است که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه مثبت دارند، بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت و خشنودی شغلی نیز تاثیر مثبتی می‌گذارد. فوری (۲۰۰۴) طی اجرای تحقیقی به منظور تعیین پیش‌بینی کننده‌های موثر بر رضایت شغلی، به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. وی نتیجه گرفت که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهمترین عامل پیش‌بینی کننده خشنودی شغلی است. فدریکو (2003) نیز معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری همانا ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش حفظ و نگهداری کارکنان است. کروکر ۴ و همکارانش (۲۰۰۲) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که کیفیت زندگی کاری یکی از پیش‌فرضها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت و خشنودی شغلی است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که تمام ابعاد خشنودی شغلی با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش خشنودی شغلی می‌شود. تحقیقات دیوید (۲۰۰۰) به نقل از منتظرالظهور (۱۳۸۶) نیز نشان می‌دهد که مشارکت باعث احساس تعهد و افزایش رضایت شغلی می‌شود. در ضمن در این تحقیق به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی می‌پردازد که نتیجه حاصله رابطه بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی

شغلی می‌باشد. اسپنس و لامچینگر^{۱۵} و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «آزمایش مدل کنترل - نیاز کارامل در بازسازی و کار مراقبت بهداشتی: تأثیرات مشاغل پر دردسر و سخت بر کیفیت زندگی کاری پرستاران» به این نتیجه رسیده‌اند که در مواردی که گرفتاری و سختی کار پرستاران بالا می‌باشد، اگر به آن‌ها در کار خود اختیار بیشتری داده شود، تعهد سازمانی و رضایت آن‌ها از کارشان بیشتر می‌شود. یونهارت (۱۹۹۶) در تحقیقی از مدیریت مشارکت و طراحی شغل بعنوان دو پارامتر عمده در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نام برده است و این دو را بعنوان دو پاسخ برای اضطراب کارگران معرفی نموده است و در این تحقیق تمرکز اصلی بر روی طراحی مجدد شغل بوده است و مطرح شده است که طراحی مجدد شغل در مراحل اولیه و ابتدایی نمی‌تواند جوابگوی عدم رضایت کارکنان باشد و این تحقیق تنها ادعای طرفداران بکارگیری کیفیت زندگی شغلی که معتقدند طراحی مجدد شغل باعث منفعت و سود رئیس و مرنوس بطور مساوی می‌شود را تایید می‌نماید. تحقیقات اریک تریست و همکارانش (۱۹۹۵) به نقل از حسین زاده (۱۳۸۲) نشان داد که افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان باعث خشنودی شغلی و افزایش اعتبار شغلی و پیشرفت در کار و مشارکت آنان می‌شود.

کونتز (۱۹۹۱) در پژوهشی که به منظور کشف رابطه بین تعارض در خانواده و تعارض در محیط کار و همچنین کیفیت زندگی کاری و رضایتمندی از زندگی صورت داده است این نتیجه را مطرح می‌کند که تعارض‌های کاری مهمترین پیش‌بینی کننده تعارض خانوادگی هستند. ریلی^{۱۶} (۲۰۰۰) در تحقیقی که پیرامون بررسی کیفیت زندگی کاری خود ارزیابی و رضایت از زندگی در میان امریکایی‌های آفریقایی تبار انجام داده به این نتیجه رسید که بین خشنودی شغلی و کیفیت زندگی کاری یک رابطه متقابل است و همچنین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری منجر به رضایت از زندگی می‌شود.

الیزو شایه^{۱۶} (۲۰۰۰) رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی (رضایت از زندگی) را مورد بررسی قرار دارند و نتیجه گرفتند که مشابهت و یا موازی بودن ساختارهای کیفیت کاری و کیفیت زندگی نشان می‌دهد احتمال انتقال بین آنها وجود دارد. بنابراین اگر شغلی باز طراحی شود می‌تواند در عین حال که کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد منجر به بهبود کیفیت زندگی گردد، همچنین بهبود کیفیت زندگی می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری تاثیر مثبت بگذارد در ضمن در این تحقیق به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های خشنودی شغلی می‌پردازد که نتیجه حاصل بین کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های خشنودی شغلی می‌باشد. گارسیا^{۱۷} (۲۰۰۳) رابطه بین رضایت شغلی و (رضایت از زندگی) کیفیت زندگی را در بین چند نفر مبتلا به ناتوانی رشدی و مطالعه کرد، نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنا دار بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی بود. (زارع، ۱۳۸۷) در پژوهش خود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را بررسی کرد. نتایج نشان داد کیفیت زندگی با رضایت از کار و رضایت از مدیر در بیشترین ارتباط بوده است. حسنی (۱۳۷۳) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

کونتز (۱۹۹۱) در پژوهشی که به منظور کشف رابطه بین تعارض در خانواده و تعارض در محیط کار و همچنین کیفیت زندگی کاری و رضایتمندی از زندگی صورت داده است این نتیجه را مطرح می‌کند که تعارض‌های کاری مهمترین پیش‌بینی کننده تعارض خانوادگی هستند. یونهارت (۱۹۹۶) در تحقیقی از مدیریت مشارکت و طراحی شغل بعنوان دو پارامتر عمده در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نام برده است و این دو را بعنوان دو پاسخ برای اضطراب کارگران معرفی نموده است و در این تحقیق تمرکز اصلی بر

15 - Spence Laschinger

16 - Elizur Shye

17 - Garcia

روی طراحی مجدد شغل بوده است و مطرح شده است که طراحی مجدد شغل در مراحل اولیه و ابتدایی نمی‌تواند جوابگوی عدم رضایت کارکنان باشد و این تحقیق تنها ادعای طرفداران بکارگیری کیفیت زندگی شغلی که معتقدند طراحی مجدد شغل باعث منفعت و سود رئیس و مرئوس بطور مساوی می‌شود را تایید می‌نماید. الیزو شایه^{۱۸} (۲۰۰۰) رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی را مورد بررسی قرار دارند و نتیجه گرفتند که مشابهت و یا موازی بودن ساختارهای کیفیت کاری و کیفیت زندگی نشان می‌دهد احتمال انتقال بین آنها وجود دارد. بنابراین اگر شغلی باز طراحی شود می‌تواند در عین حال که کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد منجر به بهبود کیفیت زندگی گردد، همچنین بهبود کیفیت زندگی می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری تاثیر مثبت بگذارد در ضمن در این تحقیق به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های خوشنودی شغلی می‌پردازد که نتیجه حاصل بین کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های خوشنودی شغلی می‌باشد. تحقیقات دیوید (۲۰۰۰) به نقل از منتظرالظهور (۱۳۸۶) نیز نشان می‌دهد که مشارکت باعث احساس تعهد و افزایش رضایت شغلی می‌شود. در ضمن در این تحقیق به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و خوشنودی شغلی می‌پردازد که نتیجه حاصله رابطه بین کیفیت زندگی کاری و خوشنودی شغلی می‌باشد. اسپنس و لامچینگر^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «آزمایش مدل کنترل - نیاز کارامل در بازسازی و کار مراقبت بهداشتی: تأثیرات مشاغل پر دروس و سخت بر کیفیت زندگی کاری پرستاران» به این نتیجه رسیده‌اند که در مواردی که گرفتاری و سختی کار پرستاران بالا می‌باشد، اگر به آن‌ها در کار خود اختیار بیشتری داده شود، تعهد سازمانی و رضایت آن‌ها از کارشان بیشتر می‌شود. گارسیا^{۲۰} (۲۰۰۳) رابطه بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی را در بین چند نفر مبتلا به ناتوانی رشدی و مطالعه کرد، نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنا دار بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی بود. بیشترین همبستگی‌ها در این پژوهش بین خرده مقیاس بهره‌وری، صلاحیت کیفیت زندگی و جنبه تخصصی کار، امور مالی و مدیریت رضایت شغلی بود. فوری (۲۰۰۴) طی اجرای تحقیقی به منظور تعیین پیش‌بینی کننده‌های موثر بر رضایت شغلی، به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پی‌روز، به‌یولی رادریس (۲۰۰۶) در پژوهشی به نام تحلیل کیفیت زندگی کاری و متغیرهای مربوط به شغل (حرفه‌ای) مورد مطالعه قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که خوشنودی شغلی، موفقیت شغلی و تعادل شغلی کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. به طور کلی یافته‌ها نشان داد بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هو (۲۰۰۶)، نیز معتقد است که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه مثبت دارند، بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت و خوشنودی شغلی نیز تاثیر مثبتی می‌گذارد. هینون و سارلا (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به رضایت شغلی و در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره‌وری در سازمان می‌شود. حسنی (۱۳۷۳) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خوشنودی شغلی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و خوشنودی شغلی رابطه مناداری وجود دارد (زارع، ۱۳۸۷) شایق (۱۳۸۵) در پژوهش خود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را بررسی کرد. نتایج نشان داد کیفیت زندگی با رضایت از کار و رضایت از مدیر در بیشترین ارتباط بوده است. ساعدی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که هر چه سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان افزایش یابد، خوشنودی شغلی در کارکنان نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین این پژوهش با هدف رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی

18 - Elizur Shye

19 - Spence Laschinger

20 - Garcia

با رضایت شغلی کارکنان شرکت پالایش نفت بندرعباس طراحی شده است نتایج این پژوهش کمک می‌کند تا اطلاعات مفیدی درباره رضایت مندی شغلی و کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی کارکنان بدست آید. این نتایج می‌تواند به مدیران واحد صنعتی کمک کند تا بر مبنای آن مداخلات پیش گیرانه و راه حل‌های مناسب طراحی نمایند و بستری مناسب برای پژوهش‌های بیشتر فراهم آید.

فرضیه‌ها

فرضیه اول: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین رضایت از زندگی و ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رضایت از زندگی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

طرح کلی این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پالایش نفت بندرعباس در سال ۹۰-۸۹ می‌باشد، که تعداد آنها ۱۲۰۰ نفر می‌باشد که از این تعداد ۲۱۹ نفر در واحد ستاد، ۵۳۴ نفر در واحد بهره برداری، ۸۹ نفر در واحد فنی مهندسی، ۲۷۱ نفر در واحد تعمیرات، ۴۹ نفر در واحد تدارکات کالا و ۳۸ نفر در واحد آتش نشانی می‌باشد که به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی حجم نمونه انتخاب شد.

جدول ۱: توزیع حجم نمونه

واحدها	حجم نمونه
واحد آتش نشانی	۸
واحد تعمیرات	۵۱
واحد تدارکات کالا	۹
واحد فنی مهندسی	۱۵
واحد ستاد	۳۸
واحد بهره برداری	۱۰۱
جمع کل	۲۲۲

ابزار گردآوری اطلاعات

الف) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه بر اساس هشت مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری توسط قاسم زاده (۱۳۸۴) تهیه شده است که عبارتند از: روابط انسانی در محیط کاری سوالات ۱ تا ۱۱، امنیت شغلی سوالات ۱۲ تا ۱۶، پیشرفت شغلی سوالات ۱۷ تا ۲۲، مشارکت سوالات ۲۳ تا ۲۶، رعایت حقوق و منزلت انسانی سوالات ۲۷ تا ۳۰، توازن بین کار و زندگی سوالات ۳۱ تا ۳۷، تعهد کاری سوالات ۳۸ تا ۴۶، مسائل مالی و رفاهی سوالات ۴۷ تا ۵۳. برای نمره گذاری از طیف لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شده (۱ = کاملاً مخالفم، ۲ = مخالفم، ۳ = تا حدی موافقم، ۴ = موافقم، ۵ = کاملاً موافقم). البته نمره گذاری در سوالات ۱۰ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۶ و ۳۱ و ۳۴ و ۳۶ و ۳۷ و ۴۲ به صورت معکوس می‌باشد (۵ = کاملاً مخالفم، ۴ = مخالفم، ۳ = تا حدی مخالفم، ۲ = موافقم، ۱ = کاملاً موافقم). در پژوهش حاضر پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و از روش بازآزمایی ۰/۸۷ به دست آمد.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)

دومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه رضایت شغلی یا شاخص توصیف شغل بوده است. این پرسشنامه توسط اسمیت کندال، هیولین طراحی شده است. این ابزار در ابتدا شامل ۷۲ سوال بود که به علت تعداد زیاد سوالات از کارایی لازم برخوردار نبوده، محققان در

سال ۱۹۷۸ در تحقیقی سعی در کاهش سوالات پرسشنامه نموده اند و تعداد سوالات را به ۳۰ سوال کاهش دادند. با توجه به حیطه‌های مطرحه در این ابزار (سوالات): ۱ تا ۶ مربوط به حیطه کار، ۷ تا ۱۲ مربوط به حیطه سرپرست، ۱۳ تا ۱۸ مربوط به حیطه همکاران، ۱۹ تا ۲۴ مربوط به حیطه ارتقاء (ترفیع)، ۲۵ تا ۳۰ مربوط به حیطه پرداخت (حقوق و دستمزد). گزینه‌های هر سوال شامل عبارات: کاملاً موافقم، موافقم، بی نظرم، مخالفم، کاملاً مخالفم می‌باشد. نحوه امتیاز دهی نیز به ترتیب از ۵ امتیاز برای گزینه کاملاً موافقم تا امتیاز ۱ برای گزینه کاملاً مخالفم، است. همچنین سوالات ۳ و ۴ و ۱۰ و ۱۸ و ۲۱ و ۳۰ امتیاز دهی معکوس دارند. در پژوهش حاضر پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و از روش باز آزمایی ۰/۸۶ به دست آمد.

ج) پرسشنامه رضایت از زندگی

سومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه رضایت از زندگی است. این مقیاس شش گویه ای توسط هبner^{۲۱} در سال ۱۹۹۱ ساخته شد که میزان رضایت کلی از زندگی را می‌سنجد. در این پرسشنامه جهت نمره گذاری از روش لیکرت استفاده می‌شود. هر سوال دارای یک مقیاس ۷ درجه ای شامل (خیلی خوب، خوشایند، اغلب راضی، نه راضی نه ناراضی، اغلب ناراضی، ناخوشایند و خیلی بد) می‌باشد که بر حسب پاسخ به هر گزینه به آزمودنی نمره‌های ۱ تا ۷ تعلق می‌گیرد. حداکثر نمره کامل پرسشنامه ۴۲ و حداقل آن ۶ می‌باشد (محمدی، ۱۳۸۷). این پرسشنامه شامل ۶ سوال می‌باشد. گزینه‌های هر سوال شامل عبارات، خیلی خوب، خوشایند، اغلب راضی، نه راضی نه ناراضی، ناخوشایند و خیلی بد می‌باشد. نحوه امتیاز دهی نیز به ترتیب از ۷ امتیاز برای گزینه‌های خیلی خوب، تا ۱ امتیاز برای گزینه خیلی بد است. در پژوهش حاضر پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و از روش باز آزمایی ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته‌ها

به منظور تعیین متغیرهای مورد مقایسه ابتدایی ارائه شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار) در قالب جدول شماره ۲ پرداخته شده است.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره کسب شده در

مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، مولفه‌های رضایت شغلی

مولفه‌ها	آماره‌ها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
روابط انسانی در محیط کاری	۳۵/۹۷	۴/۲۶	۱۹	۴۵	
امنیت شغلی	۱۸/۳۱	۳/۰۱	۱۰	۳۵	
پیشرفت شغلی	۱۸/۷۰	۳/۷۴	۷	۲۷	
مشارکت	۱۰/۹۸	۲/۹۵	۴	۲۰	
رعایت حقوق و منزلت انسانی	۱۱/۵۶	۲/۹۵	۴	۱۸	
توازن بین کار و زندگی	۲۴/۶۴	۴/۴۱	۷	۳۵	
تعهد کاری	۲۸/۸۵	۳/۹۹	۱۶	۴۰	
مسائل مالی و رفاهی	۲۲/۰۵	۵/۲۳	۷	۳۶	
کار	۱۸/۱۵	۴/۳۶	۶	۳۰	
سرپرست	۲۲/۲۹	۳/۸۶	۱۱	۳۱	
همکاران	۱۹/۹۱	۳/۹۷	۸	۳۰	
ارتقاء (ترفیع)	۲۱/۴۵	۴/۵۶	۱۰	۶۴	
حقوق و دستمزد	۱۴/۲۸	۳/۹۱	۵	۲۵	

به منظور بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد رضایت شغلی از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه بین مولفه‌های رضایت شغلی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

متغیر	کار	سرپرست	همکاران	ارتقاء (ترفیع)	حقوق و دستمزد	رضایت شغلی
روابط انسانی در محیط کاری	۰/۳۷**	۰/۴۴**	۰/۵۴**	۰/۳۴**	۰/۲۴**	۰/۵۲**
امنیت شغلی	۰/۲۷**	۰/۲۳**	۰/۲۵**	۰/۲۵**	۰/۲۲**	۰/۳۳**
پیشرفت شغلی	۰/۴۵**	۰/۴۴**	۰/۵۰**	۰/۳۵**	۰/۳۰**	۰/۵۶**
مشارکت	۰/۴۷**	۰/۴۳**	۰/۳۹**	۰/۳۲**	۰/۵۳**	۰/۵۷**
رعایت حقوق و منزلت انسانی	۰/۳۴**	۰/۳۲**	۰/۲۲**	۰/۲۴**	۰/۵۲**	۰/۴۴**
توازن بین کار و زندگی	۰/۳۵**	۰/۱۴*	۰/۲۰**	۰/۳۰**	۰/۱۵*	۰/۳۲**
تعهد کاری	۰/۳۴**	۰/۳۰**	۰/۳۶**	۰/۲۹**	۰/۲۶**	۰/۴۲**
مسائل مالی و رفاهی	۰/۵۹**	۰/۴۱**	۰/۴۷**	۰/۴۲**	۰/۴۶**	۰/۶۴**
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۹**	۰/۴۹**	۰/۵۳**	۰/۴۷**	۰/۴۸**	۰/۷۰**

* < ۰/۰۵

** < ۰/۰۱

همانطور که در جدول مشاهده می‌گردد بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری (روابط انسانی در محیط کاری، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی، مسائل مالی و رفاهی) و مولفه‌های رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء (ترفیع)، حقوق و دستمزد) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش یکی دیگری افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

به منظور بررسی رابطه بین رضایت از زندگی و ابعاد رضایت شغلی از روش ماتریس همبستگی استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: ماتریس همبستگی رضایت از زندگی و مولفه‌های رضایت شغلی

متغیر	کار	سرپرست	همکاران	ارتقاء (ترفیع)	حقوق و دستمزد	رضایت شغلی	رضایت از زندگی
کار	۱						
سرپرست	۰/۴۱**	۱					
همکاران	۰/۴۵**	۰/۶۴**	۱				
ارتقاء (ترفیع)	۰/۳۵**	۰/۳۶**	۰/۵۰**	۱			
حقوق و دستمزد	۰/۴۵**	۰/۳۹**	۰/۴۰**	۰/۴۶**	۱		
رضایت شغلی	۰/۷۳**	۰/۷۴**	۰/۸۰**	۰/۷۲**	۰/۷۱**	۱	
رضایت از زندگی	۰/۲۰**	۰/۴۰**	۰/۳۸**	۰/۱۹**	۰/۲۰**	۰/۳۷**	۱

* < ۰/۰۵

** < ۰/۰۱

همانطور که در جدول مشاهده می‌گردد بین رضایت از زندگی و مولفه‌های رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء (ترفیع)، حقوق و دستمزد) کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی با افزایش یکی دیگری افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

به منظور بررسی رابطه بین رضایت از زندگی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری از روش ماتریس همبستگی استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: ماتریس همبستگی برای رضایت از زندگی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

متغیر	روابط انسانی در محیط کاری	امنیت شغلی	پیشرفت شغلی	مشارکت	رعایت حقوق و منزلت انسانی	توازن بین کار و زندگی	تعهد کاری	مسائل مالی و رفاهی	کیفیت زندگی کاری	رضایت از زندگی
روابط انسانی در محیط کاری	۱									
امنیت شغلی	۰/۳۳**	۱								
پیشرفت شغلی	۰/۵۴**	۰/۵۰**	۱							
مشارکت	۰/۳۲**	۰/۳۵**	۰/۵۲**	۱						
رعایت حقوق و منزلت انسانی	۰/۱۰	۰/۱۷*	۰/۱۶*	۰/۵۸**	۱					
توازن بین کار و زندگی	۰/۳۶**	۰/۵۷**	۰/۴۴**	۰/۳۷**	۰/۱۵*	۱				
تعهد کاری	۰/۲۹**	۰/۴۱**	۰/۵۰**	۰/۳۳**	۰/۲۴**	۰/۴۷**	۱			
مسائل مالی و رفاهی	۰/۳۹**	۰/۳۸**	۰/۶۳**	۰/۵۸**	۰/۲۹**	۰/۴۴**	۰/۴۸**	۱		
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۳**	۰/۶۶**	۰/۸۰**	۰/۷۱**	۰/۴۴**	۰/۷۱**	۰/۶۹**	۰/۸۰**	۱	
رضایت از زندگی	۰/۴۱**	۰/۲۰**	۰/۳۴**	۰/۲۸**	۰/۱۸**	۰/۲۱**	۰/۲۸**	۰/۳۱**	۰/۴۱**	۱

مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

* $0.05 < p < 0.1$

** $0.01 < p < 0.05$

همانطور که در جدول مشاهده می‌گردد بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری (روابط انسانی در محیط کاری، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی، مسائل مالی و رفاهی) و رضایت از زندگی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد یعنی با افزایش یکی دیگری افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های رضایت شغلی کارکنان پالایش نفت بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد که این نتایج، با نتایج تحقیق فوری (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد همسو می‌باشد همچنین با تحقیق هو (۲۰۰۶) که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نه تنها رابطه مثبت دارند، بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت و خوشنودی شغلی نیز تاثیر مثبتی می‌گذارد همسو می‌باشد. گارسیا (۲۰۰۳) در تحقیقی نشان داد که ارتباط مثبت و معنا دار بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی بود. بیشترین همبستگی‌ها در این پژوهش بین خرده مقیاس بهره‌وری، صلاحیت کیفیت زندگی و جنبه تخصصی کار، امور مالی و مدیریت رضایت شغلی بود همسو می‌باشد. پی روز و یولس رادیس (۲۰۰۶) که نشان داد که خوشنودی شغلی، موفقیت شغلی و تعادل شغلی کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. همچنین با تحقیق حسنی (۱۳۷۳)، ساعدی و همکاران (۱۳۸۹)، شایق (۱۳۸۵) با هدف بررسی رابطه کیفیت

زندگی کاری و خشنودی شغلی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. بدین معنی که در سازمان‌هایی که کیفیت زندگی کاری آنها در وضعیت مناسبی قرار دارد و در اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری شهرت دارند، کارکنان می‌توانند در تصمیم‌هایی که بر محیط کارشان و بخصوص بر شغل‌هایشان اثر می‌گذارد به نوعی مشارکت یابند و در نتیجه باعث می‌شود که افراد احساس خوبی درباره شغل‌شان داشته باشند و نیز باعث ارضاء نیازها، تمایلات و امیدهایشان و نیز افزایش کارایی و در پی آن رضایت شغلی آنان هم افزایش می‌یابد. ضمناً با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان است و در «طرح ریزی شغل، تعهد به بهبود حوزه گستره غنی سازی شغلی» بصورت یک روش سیستمی عمل می‌کند که از نظر عوامل اجتماعی - فنی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را بالا ببرد. در واقع افرادی که از کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء (ترفیع)، حقوق و دستمزد خود در سازمان راضی هستند از کیفیت زندگی کاری بالای برخوردارند به عبارتی کارکنان دارای روابط انسانی مناسبی در محیط کار هستند که می‌توانند تصویری از نحوه ی ارتباط افراد با یکدیگر و یا سازمان‌هایشان داشته باشند. همچنین در بعد مسایل مالی - رفاهی که شامل مبلغ پرداختی، حقوق مزایا و سایر پرداخت‌های جبرانی است که برای حفظ استاندارد زندگی قابل قبول در مقایسه با سایر کارها کفایت می‌کند بنابراین زمانی که مدیران و سرپرستان با کارکنان خوب باشند و ارتقاء و حقوق و دستمزد کارکنان را عادلانه پرداخت کنند کارکنان از رضایت بیشتری برخوردار خواهند بود و در نتیجه کیفیت زندگی بهتری خواهند داشت.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بین رضایت از زندگی و مولفه‌های رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء (ترفیع)، حقوق و دستمزد) کارکنان پالایش نفت بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت زمانی که کارکنان از شغل، سرپرست، همکاران، ارتقاء (ترفیع)، حقوق و دستمزد خود راضی باشند دارای رضایت زندگی بالای خواهند بود به عبارتی رضایت از زندگی بستگی به این دارد که شغل ما تا چه حدی نیازهایی را که ما احساس می‌کنیم باید برآورده سازد، ارضا می‌نماید که در این صورت فرد رضایت شغلی بالایی دارد. بنابراین رضایتمندی شغلی و رضایت خاطر از زندگی بستگی به میزانی دارد که شخص بتواند راه‌های کافی برای توانایی‌ها، رغبت‌ها، خصوصیات شغلی و ارزش‌هایش بیابد که با افزایش رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء (ترفیع)، حقوق و دستمزد)، رضایت زندگی کارکنان افزایش می‌یابد.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی کارکنان پالایش نفت بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد که این نتایج، با نتایج تحقیقات کونتز (۱۹۹۱) در پژوهشی که به منظور کشف رابطه بین تعارض در خانواده و تعارض در محیط کار و همچنین کیفیت زندگی کاری و رضایتمندی از زندگی صورت داده است این نتیجه را مطرح می‌کند که تعارض‌های کاری مهمترین پیش‌بینی کننده تعارض خانوادگی هستند. الیزو شایه (۲۰۰۰) رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی را مورد بررسی قرار دارند و نتیجه گرفتند که مشابهت و یا موازی بودن ساختارهای کیفیت کاری و کیفیت زندگی نشان می‌دهد احتمال انتقال بین آنها وجود دارد و در عین حال که کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد منجر به بهبود کیفیت زندگی گردد، همچنین بهبود کیفیت زندگی می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری تاثیر مثبت بگذارد. همسو می‌باشد. با توجه به نتایج می‌توان گفت هر چه خواست‌ها و نیازهای متفاوت افراد از سوی سازمان بیشتر برآورده شوند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دلبسته شوند، از کارشان، سرپرستان و همکارانشان خشنودتر باشند و در نتیجه از زندگی رضایت بیشتری داشته باشند همچنین زمانی که محیط زندگی کارکنان لذت بخش تر باشد، به طور قابل ملاحظه ای با شادمانی و رضایت از زندگی بیشتری نیز همراه می‌شود تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار بیشتر خواهد بود. بنابراین ارزیابی

شناختی فرد از کیفیت زندگی کاری بر رضایت از زندگی تأثیرگذار است و بالعکس. همچنین با توجه به نتایج هر چه زندگی کاری از لحاظ امنیت شغلی، روابط انسانی در محیط کار، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی از کیفیت بالاتری برخوردار باشد استرس و آشفتگی خاطر افراد کمتر و در نتیجه بدن آن‌ها مستعد بسیاری از بیماری‌های جسمی نخواهد بود همچنین نداشتن ساعات طولانی و اضافه کاری و نبود نقل و انتقالات پی در پی کارکنان به مناطق جغرافیایی مختلف می‌تواند باعث بالا رفتن سلامت جسمی و حتی روحی کارکنان شود. بنابراین هر چه زندگی کاری از لحاظ امنیت شغلی، روابط انسانی در محیط کار، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی از کیفیت بالاتری برخوردار باشد استرس و آشفتگی خاطر افراد کمتر و در نتیجه رضایت از زندگی بیشتری خواهد بود.

محدودیت‌ها

- وسعت فیزیکی شرکت و پراکندگی کارکنان، اجرای پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری را با مشکلات مواجه نموده بود.
- با توجه به پرسشنامه‌ها و سوالات برخی از پاسخگویان با سوء برداشت از اینکه ممکن است شناخته شوند احتمال دارد برخی از سوالات پاسخ صحیح نداده باشند و طوری جواب داده اند که خود را بهتر جلوه دهند.
- جو محافظه کاری حاکم بر شرکت یکی دیگر از محدودیت‌های این تحقیق می‌باشد که مانع از ارائه پاسخ‌های صحیح و کامل توسط کارکنان می‌شد.

پیشنهادها

استفاده از روان‌شناسان صنعتی و سازمانی و برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌های تشریح و تبیین وظایف، انتظارات شغلی خاص و مهارت‌های شغلی مورد نیاز که سبب بالا بردن رضایت شغلی افراد همچنین اقداماتی در جهت افزایش رضایت شغلی از جمله ایجاد تسهیلات در زمینه‌های گوناگون برای آنها، توجه به وظایف و مسئولیت‌های آنها، رعایت جایگاه کارمندان و احترام به آنها، توجه به حجم کار و ساعت‌های کار کارمندان صورت گیرد تا بدین وسیله سلامت روانی کارمندان نیز تأمین شود.

منابع

- حسینی، ع. (۱۳۷۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی در شرکت تولیدی سیمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی گرمسار. (۲).
- پرداختچی، م. ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۳)، ۵۰-۲۵.
- ساعدی، س. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی گرمسار، ۱(۴)، ۶۴-۵۵.
- حیدری و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول. فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی.
- داودی، س. م. ر. (۱۳۸۷). بررسی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- زارع، ر. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، خشنودی شغلی با کارآفرینی در کارخانه شیر پگاه فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- شرتوزو، ا. ی. (۱۳۷۱). بررسی و برنامه ریزی زندگی تحصیلی و شغلی، ترجمه زندی پور، طیبه. تهران: نشر فردوس.
- شایق، ب. (۱۳۸۵). رابطه بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی پرستاران بخش‌های مختلف بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

مدرسی، م. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

منتظر الظهور، ف. (۱۳۸۶). بررسی مقایسه شیوه‌های مشارکت جوانه و رضایت شغلی دبیران منطقه ۲ شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.

Cassio Wayne, F. (1998). *Managing Human Resource*, Boston: McGraw-Hill.

Che Rose, R., & Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.

Elizure, D., & Shye, S. (1990). Quality of work Life and its relation to quality of life: Applied psychology. *An International Review*, 39(3), 275-291.

Fourie, A. S. (2004). *Predicting satisfaction with quality of work life*, Master's Thesis, University of South Africa.

Federico, R. (2004). Vanderbilt making study to improve quality of work life. Vanderbilt University medical centre for more information journal, available at: www.mc.vanderbilt.edu.

Filippo, E. B. (1995). *Personal management*, McGraw-Hill Publishing.

Garcia, R. M. (2003). Relationship between job satisfaction and quality of life among personal in hospital California.

Hua, J. (2006). *A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction*. (Master's Thesis, Public Affairs Management).

Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). *Better job satisfaction through quality of work life-how can telework help?*

Johannesson, M., & Jonsson, P. O. (2003) *Quality of life*. The WTP for on increased life expectancy at an advanced age, Stockholm School of Economics – Social science Electronic publishing, Inc.

Krueger, P., & et al (2002). Organization specific predictor satisfaction findings from Canadian multi sit quality of work life, Health Service Research.

Koontz, H., & D'Donnaldyryl, W. H. (1989). *Management*. Graw-Hill.

Laschinger, H. K. S. (2007). Hospital nurses perception of respect and organization justice. *Journal of Nursing Administration*, 34, 354-64.

Moheballi, D. (1997). The better work life: A factor in increasing productivity. *Quarterly Journal of Management Studies*, 13(14), 54.

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.

Shareef, R. (1990). QWL program facilitates change. *Personal Journal*, 69, 50-67.

Riley, A. (2000). The quality of work life, self-evaluation and life satisfaction among Africans.

Who Expert Committee; Health Promotion for Working Populations.