

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل

A Study of relationship between Quality of Work Life and Work-Family Conflict with Job Performance among married men employee

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۹/۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۹/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۲/۱۵

G. Naeimi., (M.A)
A.M. Nazari., (Ph.D)
B. Sanai zaker., (Ph.D)

گیتا نعیمی^۱
علی محمد نظری^۲
باقر ثنائی ذاکر^۳

Abstract: The aim of this study was to assess correlation between Quality of Work Life (QWL) and Work-Family Conflict (WFC) with Job Performance among personnel of AIDCO PRESS Company of Iran khodro. Statistical population of this study was all married male employee of AIDCO PRESS Company. The samples were 200 people that were selected by stratified random sampling method. The method of research was performed using questionnaires of Quality of Work Life, Work-Family Conflict and Job performance. The data were analyzed using Pearson coefficient correlation, stepwise regression and one way variance. The results showed that QWL has significant positive relationship with Job Performance and WFC has significant negative relationship with Job Performance ($p \leq 0/01$). And finding indicates that among the QWL Dimension, "Fair payment" and "Developing Human Capacities" are the most predictive variance of Job Performance. The rate experts QWL was most of the workers and technicians and rat of WFC in workers were more from experts and technicians ($p \leq 0/01$). There is no significant difference between employees's Job Performance.

Key words: Quality of Work Life, Work-Family Conflict, Job Performance, Married male

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی در میان کارکنان شرکت ایدکو پرس ایران خودرو است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرد متأهل شرکت ایدکو پرس بود. نمونه آماری ۲۰۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. پژوهش با استفاده از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، پرسشنامه تعارض کار-خانواده و پرسشنامه عملکرد شغلی بود. داده‌های به-دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، روش تحلیل رگرسیون گام به گام و تحلیل واریانس یک راهه تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنادار و بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). و از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، متغیرهای «پرداخت منصفانه و کافی» و «توسعه قابلیت‌های انسانی» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پیش-بینی کننده‌های عملکرد شغلی کارکنان است. میزان کیفیت زندگی کاری در طبقه کارشناس بیشتر از طبقه تکنیسین و کارگر بود و میزان تعارض کار-خانواده در طبقه شغلی کارگران بیشتر بود ($P \leq 0/01$). بین عملکرد شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود نداشت.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، تعارض کار-خانواده، عملکرد شغلی، مردان متأهل

naeimi.657@gamil.com

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران

مقدمه

فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است (مهدی زاده و حسینی، ۱۳۸۹). تقریباً تمامی صاحب‌نظران، منابع انسانی را به‌عنوان اساسی‌ترین عامل قلمداد کرده‌اند. بنابراین منابع انسانی نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (لوتانس^۱، ۱۹۸۸).

هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری موثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تاثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند.

در واقع عملکرد شغلی عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو^۲، ۲۰۰۳).

اسپکتور بیان می‌کند که مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند (اسپکتور^۳، ۱۳۸۸). انگیزه یک ویژگی فردی است، اما می‌تواند هم برخاسته از خود فرد باشد (مثل شخصیت) و هم ناشی از شرایط محیطی.

بهبود و ارتقای عملکرد سازمان و افزایش بهره‌وری، به‌منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به‌کار گرفته شده از جمله بدیهیات و وظایف مهم مدیران است. به‌علاوه عاملی که به گواهی پژوهش‌های فراوان تأثیری مستقیم و انکارناپذیر به ایفای موثر وظایف شغلی داشته و دارد، در اختیار بودن کارکنانی است که از شغل خود رضایت شغلی داشته و از ایفای وظایف و مسئولیت‌های شغلی لذت ببرند (غضنفری و عابدی، ۱۳۸۷).

این امر، بوسیله کیفیت زندگی کاری^۴ مناسب، یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان صورت می‌گیرد. کیفیت سرمایه نیروی انسانی هم شامل کیفیت محیط کاری و هم شامل محیط خانوادگی و تعادل بین این دو محیط می‌شود.

مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها است که می‌خواهد شان و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارد

1. Luthans
2. Motowidlo
3. Spector
4. Qulaity of Work Life

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل
اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمان را افزایش
دهد.

کیفیت زندگی کاری فرایندی از تصمیم‌گیری مشترک، همکاری و سازش متقابل میان
مدیریت و کارکنان می‌باشد و هدف آن تغییر شرایط کار به گونه‌ای است که کارکنان مشارکت
بیشتری در کار داشته باشند و منافع بیشتری از شغل سازمانی خود کسب کنند (علامه، ۱۳۷۸).
نیواسترام و دیویس^۱ (۲۰۰۲) معتقدند که کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان یعنی
مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی. مارگینین، پرکپتو، تزانو، پروتسا و ویسو^۲ (۲۰۰۶)
کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته است.

کلا نتایج کیفیت زندگی کاری علاوه بر تامین منابع کارکنان، سازمان و جامعه نتایج متعددی
در سه زمینه فردی (همدلی و هماهنگی بیشتر کارکنان با یکدیگر، حفظ عزت نفس، کاهش
نگرانی، اضطراب و خستگی)، سازمانی (کاهش غیبت و ترک خدمت، افزایش تولید، بهبود کیفیت
محصول و در نهایت افزایش بهره‌وری و افزایش عملکرد) و نتایج اجتماعی (افزایش ارزش
سرمایه‌های انسانی، مشارکت و همکاری در رفع مشکلات اجتماعی و افزایش رضایت از زندگی در
جامعه) می‌باشد (لیندا^۳، ۲۰۰۰).

لوسی^۴ (۲۰۰۵) به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در بین مدیران اجرایی
صنعت الکترونیک و برق سنگاپور پرداخت. در این تحقیق رضایت شغلی، پیشرفت شغلی، تعادل
شغلی، شرایط شغلی و قیود سازمانی (حد و مرزهای سازمانی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین
کیفیت زندگی کاری بررسی شد. نتایج از رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با کیفیت زندگی کاری
حمایت کرد. همچنین کیفیت زندگی کاری یک پیش‌بین معناداری در عملکرد شغلی شناخته
شد.

شهبازی، واعظی و ثنایی پور (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین همه
مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. خردمند، ولیلو و لطفی
(۱۳۸۹)، حسینی و مهدی‌زاده جرج افکنی (۱۳۸۹)، احمدی، امینی، شاهوردی (۱۳۸۸)،
یعقوبی، کریمی، حسن زاده، جوادی، ماندگار و عابدی (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه
دست یافتند.

-
1. Newstrom & Davis
 2. Marginean, Precupetue, Tzanov, Preoteasa & Voicu
 3. Linda
 4. Loo See

از طرفی یکی دیگر از عواملی که دارای تاثیرات دوجانبه هم بر عملکرد شغلی و هم بر عملکرد خانوادگی فرد است تعارض کار-خانواده است. تعارض کار-خانواده به تجربه‌ای که در آن تقاضاهای حوزه کار و خانواده با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند و از منابع در دسترس فرد تجاوز می‌کند، اشاره دارد (رانتانن، کینون، فلدت و پوکینن^۱، ۲۰۰۸). تعارض کار-خانواده، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد، انجام دهند و همه آن‌ها با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند (جنز، چونکو، رنگرجن و رابرت^۲، ۲۰۰۷).

برای مدت‌های زیادی هنگامی که صحبت از تعارض کار-خانواده می‌شد، ناخودآگاه همه مردم فکر می‌کردند که کارکنان زن تنها دچار این نوع تعارض هستند. در حالی که این‌گونه نیست. پاین، کوک و دیاز^۳ (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که زنان مسئولیت اصلی آن‌ها نقش خانه‌داری و نگهداری از فرزندان است و هنگامی که آن‌ها زمانی را به کار کردن اختصاص می‌دهند، این کار به عنوان مسئولیت اصلی آن‌ها نیست و فشار زیادی به آن‌ها وارد نمی‌کند. در حالی که مردان به عنوان نان‌آور خانه شناخته شده‌اند و مسئولیت اصلی آن‌ها تامین مایحتاج خانه است از طرفی در خانه‌داری مسئولیت خانه، خانواده و بچه‌ها و همسران را نیز بر دوش دارند و این نقش نسبت به مرور زمان پررنگ‌تر شده است. به همین خاطر تطبیق کار با تقاضاهای خانه و خانواده آن‌ها را دچار تعارض کار-خانواده کرده است (پاین، کوک و دیاز، ۲۰۱۱). اومان، گالینسکی و ماتوس^۴ (۲۰۰۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مردان تعارض کار-خانواده بیشتری را نسبت به زنان تجربه می‌کنند.

هیون جانگ^۵ (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرداخت. در این مطالعه این فرضیه که تفاوت‌های جنسیتی در تاثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی نقش دارد یا نه هم بررسی شد. نتایج نشان داد که تعارض کار-خانواده تاثیر منفی بر روی رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد و هم‌چنین نتایج نشان داد تفاوت جنسیتی هیچ نقشی در تاثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی ندارد. یافته‌های دیگر مثل احمد^۶ (۲۰۰۸) و نت مایر، ماکسم و پولیگ^۱ (۲۰۰۵)، ونسل، بریف و شولر^۲ (۱۹۸۱) نیز از این نتایج حمایت می‌کنند.

1. Rantanen, Kinunen, Feldt, & Pulkinen
2. Jones, Chonko, Rongarajan & Robert
3. Payne, Cook & Diaz
4. Aumann, Galinsky & Matos
5. Hyun-Jung
6. Ahmad

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل
لذا در راستای تحقیقات قبلی در پژوهش حاضر رابطه کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-
خانواده با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.
فرضیه‌هایی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است به شرح زیر است:
بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
بین تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.
بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان مرد متاهل شرکت ایدکوپرس در سال ۱۳۹۰ بودند.
شرکت ایدکوپرس یک شرکت مجموعه‌های پرسی توسعه صنایع خودرو وابسته به شرکت ایران
خودرو است که تعداد کل کارکنانش حدود ۵۰۰ نفر بود؛ که در سه طبقه تکنیسین، کارشناس و
کارگر مشغول به کار بودند. حجم نمونه ۲۰۰ نفر از کارکنان مرد تاهل بودند. روش نمونه‌گیری
تصادفی طبقه‌ای بود، که از بین سه طبقه کارگران، کارشناسان و تکنیسین‌ها انتخاب شد. در
تحلیل آماری داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون

این پرسشنامه دارای ۲۷ گویه می‌باشد. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و براساس
مقیاس ۵ درجه لیکرت درجه‌بندی شده است. حسینی و مهدی زاده جرج افکنی (۱۳۸۷) ضریب
پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۵ گزارش داده‌اند. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر
۰/۸۸۷ محاسبه شد.

مولفه‌های مدل والتون به شرح زیر است: پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمنی و بهداشتی،
تامین فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان، رابطه اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی
زندگی، انسجام اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده: پرسشنامه تعارض کار-خانواده توسط رستگار خالد ساخته و
هنجاریابی شده است. مقیاس تعارض کار-خانواده مشتمل بر هفده گویه است که هشت گویه آن

1. Netemeyer, Maxham & Pullig

2. Vansell, Brief & Schuler

تعارض کار با خانواده و نه گویه دیگر، تعارض خانواده با کار را می‌سنجد. اعتبار این مقیاس در پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۵) ۰.۸۹ گزارش شد که پایایی مطلوبی است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۸۹۸ محاسبه شد.

پرسشنامه عملکرد شغلی

این پرسشنامه توسط لواسانی فرد (۱۳۸۷) ساخته و هنجاریابی شده است. مولفه‌های این پرسشنامه به شرح زیر است: دانش کاری، کیفیت کاری، ارتباطات کاری، ارتباطات اخلاقی، سیاست مقررات سازمان، سوابق حضور کاری، سرعت کاری. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۷ بدست آمده است.

یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود تعارض کار/خانواده با عملکرد شغلی رابطه معنادار و منفی دارد ($P \leq 0/01$).

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین «تعارض کار - خانواده» با «عملکرد شغلی کارکنان»

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عملکرد شغلی کارکنان	۲۰۰	۱۱۱/۳۴	۱۲/۵۵	-۰/۲۱۵	۰/۰۰۳
تعارض کار- خانواده	۲۰۰	۴۴/۶۶	۱۲/۶۰		

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین عملکرد شغلی -۰/۲۱۵ است. از این رو فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رد شده و فرض خلاف مبنی بر وجود رابطه تایید می‌گردد. نتایج بیانگر وجود رابطه منفی و معنادار بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تعارض "خانواده با کار" و "کار با خانواده" با «عملکرد شغلی کارکنان»

عملکرد شغلی		ابعاد تعارض کار/خانواده
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۲۰	-۰/۱۶۵	تعارض کار با خانواده
۰/۵۰۵	-۰/۰۴۷	تعارض خانواده با کار

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل

در مورد ابعاد تعارض کار/خانواده، همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود بین تعارض کار با خانواده با عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P \leq 0/05$). نتایج بیانگر رابطه معکوس معنادار بین تعارض کار با خانواده با عملکرد شغلی است. و بین تعارض خانواده با کار با عملکرد شغلی رابطه معناداری بوجود نیامد و از این‌رو فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار رد نمی‌شود. نتایج بیانگر عدم وجود رابطه معنادار بین تعارض خانواده با کار با عملکرد شغلی است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی و نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین

«کیفیت زندگی کاری» با «عملکرد شغلی کارکنان»

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عملکرد شغلی کارکنان	۲۰۰	۱۱۱/۳۴	۱۲/۵۵	۰/۲۸۶	۰/۰۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۲۰۰	۷۳/۶۷	۱۳/۵۶		

در فرضیه دوم رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی بررسی می‌شود، که نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). از این‌رو فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رد شده و فرض خلاف مبنی بر وجود رابطه تایید می‌گردد. نتایج بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی است.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین ابعاد

«کیفیت زندگی کاری» با «عملکرد شغلی کارکنان»

عملکرد شغلی		ابعاد کیفیت زندگی کاری
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۳۲۰	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۰۰۸	۰/۱۸۸	محیط ایمنی و بهداشت
۰/۰۲۰	۰/۱۶۴	تامین فرصت رشد و امنیت
۰/۰۰۱	۰/۲۲۶	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۱۸۰	۰/۰۹۵	رابطه اجتماعی زندگی کاری
۰/۶۸۰	-۰/۰۲۹	فضای کلی زندگی
۰/۰۰۳	۰/۲۱۱	انسجام اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰۰۱	۰/۳۰۸	توسعه قابلیت‌های انسانی

در جدول بالا ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی بررسی می‌شود. از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری همه ابعاد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمنی و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان، انسجام اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی) رابطه معنادار با عملکرد شغلی داشتند به جز رابطه اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی که رابطه معناداری با عملکرد شغلی نداشتند.

برای پاسخ‌گویی به این سوال که کدام یک از متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند، از رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه «تعارض کار- خانواده» و «کیفیت زندگی کاری» بر «عملکرد شغلی کارکنان»

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	شاخص آماری مدل
۰/۰۰۰۱	۲۲/۶۶۵	۳۲۲۱/۷۲	۱	۳۲۲۱/۷۲	رگرسیون	۱- پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس پرداخت منصفانه و کافی
		۱۴۲/۱۴	۱۹۸	۲۸۱۴۵/۱۵	باقیمانده	
		-	۱۹۹	۳۱۳۶۶/۸۸	کل	
۰/۰۰۰۱	۱۸/۰۴۵	۲۴۲۸/۲۹	۲	۴۸۵۶/۵۸	رگرسیون	۲- پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی
		۱۳۴/۵۷	۱۹۷	۲۶۵۱۰/۲۹	باقیمانده	
		-	۱۹۹	۳۱۳۶۶/۸۸	کل	

از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری همه ابعاد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمنی و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان، انسجام اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی) رابطه معنادار با عملکرد شغلی داشتند به جز رابطه اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی که رابطه معناداری با عملکرد شغلی نداشتند.

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل

جدول ۶. خلاصه تجزیه و تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه «تعارض کار - خانواده» و «کیفیت زندگی کاری» بر «عملکرد شغلی کارکنان»

خطای انحراف استاندارد برآورد	R ²	R	مدل
۱۱/۹۲	۰/۱۰۳	۰/۳۲۰	۱- پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس پرداخت منصفانه و کافی
۱۱/۶۰	۰/۱۵۵	۰/۳۹۳	۲- پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی پیش بینی «عملکرد شغلی کارکنان» بر اساس «تعارض کار - خانواده» و «کیفیت زندگی کاری کارکنان»

سطح معناداری	t	خطای انحراف استاندارد	B	ضرایب	مدل
۰/۰۰۰۱ ۰/۰۰۰۱	۲۷/۲۳ ۴/۷۶	۳/۴۹ ۰/۳۷	۹۵/۱۹ ۱/۷۶	عرض از مبدا شیب خط (پرداخت منصفانه و کافی)	۱- پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس پرداخت منصفانه و کافی
۰/۰۰۰۱ ۰/۰۰۰۱ ۰/۰۰۱	۲۲/۲۸ ۳/۷۴ ۳/۴۸	۳/۹۵ ۰/۳۷ ۰/۲۷	۸۸/۱۴ ۱/۴۰ ۰/۹۷	عرض از مبدا شیب خط (پرداخت منصفانه و کافی) شیب خط (توسعه قابلیت های انسانی)	۲- پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی

همان طور که در جدول ۶ و ۷ مشاهده می شود بعد پرداخت منصفانه و کافی به تنهایی ۱۰/۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کند ($R=0/32$). در گام دوم بعد توسعه قابلیت های انسانی هم اضافه شده است که با اضافه شدن این متغیر، ۱۵/۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی تبیین می شود ($R=0/39$). لازم به ذکر است همانطور که قبلا گفتیم بقیه ابعاد کیفیت زندگی کاری به دلیل آنکه نقش معناداری در پیش بینی متغیر وابسته نداشتند، وارد معادله رگرسیون نشدند.

جدول ۸. شاخص‌های توصیفی مربوط به کیفیت زندگی کاری، تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی کارکنان در طبقات شغلی مختلف

عملکرد شغلی				تعارض کار-خانواده				کیفیت زندگی کاری				طبقات شغلی	
خطای انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	تعداد میانگین		خطای انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	تعداد میانگین		خطای انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	تعداد میانگین			
۲/۳۶	۱۲/۹۵	۱۱۲/۲۳	۳۰	۲/۱۳	۱۱/۷۲	۴۸/۵۳	۳۰	۲/۷۰	۱۴/۸۴	۷۵/۶۶	۳۰	تک‌سین	
۱/۰۲	۱۲/۵۳	۱۱۱/۳۳	۱۵۰	۱/۰۳	۱۲/۶۴	۴۲/۴۶	۱۵۰	۱/۰۲	۱۲/۵۵	۷۲/۳۸	۱۵۰	کارگر	
۲/۸۲	۱۲/۶۴	۱۱۰/۰۵	۲۰	۲/۷۳	۱۲/۲۱	۴۳/۶۶	۲۰	۳/۸۰	۱۷/۰۱	۸۰/۳۵	۲۰	کارشناس	
۰/۸۸	۱۲/۵۵	۱۱۱/۳۴	۲۰۰	۰/۸۹	۱۲/۶۰	۴۳/۶۶	۲۰۰	۰/۹۵	۱۳/۵۶	۷۳/۶۷	۲۰۰	کل	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل

جدول ۹. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه مربوط به کیفیت زندگی کاری،

تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی کارکنان در طبقات مختلف شغلی

شماره	کیفیت زندگی کاری			تعارض کار-خانواده			عملکرد شغلی		
	بین گروهی	درون گروهی	کل	بین گروهی	درون گروهی	کل	بین گروهی	درون گروهی	کل
۱	مجموع مجذورات	۱۲۵۹/۰	۳۵۳۷۴/۷	۸۷/۳۶۶۶۳۳	۰/۰۳۲	۳۰۶۴۳/۳	۳۱۴۳۸/۸۸	۳۱۳۶۶/۸۸	۳۱۳۶۶/۸۸
	درجه آزادی	۲	۱۹۷	۱۹۹					
	میانگین مجذورات	۶۲۹/۵۴	۱۷۹/۵۶						
۲	F		۳/۵۰		۰/۰۴۴	۳/۱۶	۳۱۳۶۶/۸۸	۳۱۳۶۶/۸۸	۳۱۳۶۶/۸۸
	سطح معناداری								
	مجموع مجذورات	۹۸۵/۶۰							
۳	درجه آزادی	۲	۱۹۷	۱۹۹	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۱۵۸/۹۳	۱۵۸/۹۳	۱۵۸/۹۳
	میانگین مجذورات	۴۹۲/۸۰	۱۵۵/۵۵						
	F								
۴	سطح معناداری				۰/۰۳۵	۰/۰۳۵	۰/۰۳۵	۰/۰۳۵	۰/۰۳۵
	مجموع مجذورات	۵۷/۲۳	۳۱۳۰۹/۶	۳۱۳۶۶/۸۸					
	درجه آزادی	۲	۱۹۷	۱۹۹					
۵	میانگین مجذورات	۲۸/۶۱	۱۵۸/۹۳		۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸
	F								
	سطح معناداری								

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱۰. نتایج آزمون تعقیبی توکی مربوط به کیفیت زندگی کاری،
تعارض کار-خانواده کارکنان در طبقات مختلف شغلی

عملکرد شغلی		تعارض کار-خانواده				کیفیت زندگی کاری		
سطح معناداری	خطای الحراف استاندارد	سطح معناداری	خطای الحراف استاندارد	میانگین تفاوت (z)	میانگین تفاوت (z)	سطح معناداری	میانگین تفاوت (z)	خطای الحراف استاندارد
				کارگر	تکنسین	کارگر	تکنسین	کارشناس
۰/۸۲۰	۰/۹۳۳	۰/۶۵۱	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳
				کارگر	تکنسین	کارگر	تکنسین	کارشناس
۰/۸۲۰	۰/۹۳۳	۰/۶۵۱	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳
				کارگر	تکنسین	کارگر	تکنسین	کارشناس
۰/۸۲۰	۰/۹۳۳	۰/۶۵۱	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳
				کارگر	تکنسین	کارگر	تکنسین	کارشناس
۰/۸۲۰	۰/۹۳۳	۰/۶۵۱	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳
				کارگر	تکنسین	کارگر	تکنسین	کارشناس
۰/۸۲۰	۰/۹۳۳	۰/۶۵۱	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳	۰/۴۳۳

در پایان با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی توکی به بررسی این سه متغیر (تعارض کار-خانواده، کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی) در سه طبقه کارگر، تکنیسین و کارشناسی پرداختیم که در جدول ۷ یافته بدست آمده گزارش شده است. نتایج نشان داد میزان کیفیت زندگی کاری کارگران بیشتر از دو طبقه شغلی تکنسین و کارشناس در سطح معناداری $P \leq 0/01$ بود ($F=3/50$). هم‌چنین از نظر میزان تعارض کار-خانواده بین طبقات شغلی تفاوت وجود داشت و طبقه شغلی کارگران تعارض کار-خانواده بیشتری در سطح معناداری $P \leq 0/01$ داشتند ($F= 3/13$).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. یعنی هرچه کیفیت زندگی کاری کارکنان بالاتر باشد عملکرد شغلی آن‌ها به تبع بالاتر خواهد شد. این نتایج با یافته‌های هایرل ازریل^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، لوسی (۲۰۰۵)، به و رز^۲ (۲۰۰۷) و

1. Hayrol Azril
2. Beh & Rose

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل

خردمند، ولیلو و لطفی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. همه این افراد در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری کارکنان با عملکرد آن‌ها ارتباط دارد. براساس نتایج این پژوهش از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی دارای بیشترین ضریب همبستگی با عملکرد کارکنان است. در واقع سازمان‌ها برای افزایش عملکرد کارکنان خود می‌توانند شرایط کیفیت زندگی کاری کارکنان را مهیا کنند. این امر می‌تواند از طریق پرداخت‌های مناسب و منصفانه با میزان کار کارکنان، ساعات کاری منعطف، استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌های واقعی کارکنان، سهمیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شرکت مهیا شود.

در مورد تعارض کار-خانواده نیز رابطه منفی و معنادار با عملکرد شغلی پیدا کرد. یعنی هر چه میزان تعارضات کار-خانواده بیشتر باشد عملکرد شغلی کارکنان نیز به همان میزان پایین‌تر می‌آید. این نتیجه با یافته‌های هیون یانگ (۲۰۰۹)، روت و دیوید^۱ (۲۰۰۹)، احمد (۲۰۰۸)، یواوس، باباکوس و کارتاپه^۲ (۲۰۰۸)، کارتاپه و سوکمن^۳ (۲۰۰۶) همسو است.

تعارض کار خانواده باعث فشار و تنش شغلی می‌شود و فشار و تنش شغلی باعث کاهش عملکرد شغلی می‌شود. از بین ابعاد تعارض کار-خانواده، تعارض کار با خانواده با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنادار دارد و تعارض خانواده با کار با عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. فاس، نابلینگ، هاسلرن و ریجر^۴ (۲۰۰۸) و فرون، یاردلی و مارکل^۵ (۱۹۹۷) نشان دادند که تعارض خانواده با کار با عملکرد خانوادگی و تعارض کار با خانواده با عملکرد شغلی در ارتباط است.

هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان‌دهنده این است که متغیر کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های "عملکرد شغلی" مردان متأهل شرک ایدکوپرس است و بیشترین درصد تغییرات (واریانس) عملکرد شغلی را به خود اختصاص داده است. از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری نیز تنها دو بعد "پرداخت منصفانه و کافی" و "توسعه قابلیت‌های انسانی" به‌عنوان بیشترین پیش‌بینی‌کننده "عملکرد شغلی" شناسایی شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کارکنانی که پرداخت‌های عادلانه و متناسب با میزان کارشان داشته باشند، عملکرد شغلی بالاتری دارند. هم‌چنین کارکنانی که به مهارت‌ها و استعدادهایشان توجه

-
1. Roth & David
 2. Yavas, Babakus & Karatepe
 3. Karatepe & Sokmen
 4. Fuss, Nübling, Hasselhorn, Schwappach & Rieger
 5. Frone, Yardley & Markel

شود و کارشان براساس میزان مهارت و استعدادشان باشد، عملکرد شغلی بهتری دارند. نتایج نشان داد که بین میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان در طبقات مختلف شغلی متفاوت است و میزان کیفیت زندگی کاری طبقه کارشناس بیشتر از طبقه کارگر است. با توجه به این که طبقه کارشناس ساعات کاری منعطفتر و دستمزد بیشتر و امنیت کاری بهتری نسبت به قشر دیگر یعنی کارگر دارند، به همین خاطر میزان کیفیت زندگی کاری بالاتری نیز داشتند. همچنین میزان تعارض کار-خانواده طبقه کارگر بیشتر از طبقه کارشناس بود. میزان فشار کاری طبقه کارگر به خاطر محیط کاری پر سر و صدا و شرایط فیزیکی بدکار، سنگینی کار و همچنین ساعات کار غیرمنعطف نسبت به دو طبقه دیگر یعنی کارشناسان و تکنسین‌ها بیشتر است. فشار کاری بر روی تعارض کار-خانواده اثر می‌گذارد. این نتیجه با پژوهش لاپیر و آلن^۱ (۲۰۰۶) همسو است. نتایج حاصل فرضیه آخر مبنی بر مقایسه میزان عملکرد شغلی کارکنان در طبقات مختلف شغلی نشان داد که عملکرد شغلی در بین سه طبقه کارگر، تکنسین و کارشناس تفاوت معناداری وجود ندارد. عملکرد شغلی عاملی است که به مهارت، استعداد، میزان تعهدی که فرد به شغلش دارد و همچنین به علاقه و انگیزه فرد به شغلش برمی‌گردد و نمی‌توان آن را به طبقات شغلی نسبت داد. محمدی به نقل از اسپکتور (۱۳۸۸) بیان می‌کند، عملکرد پیامدی از تأثیر متقابل توانایی و انگیزش است.

در راستای اهداف فوق به مدیران شرکت توصیه می‌شود اقدامات زیر را معمول دارند: کارگاه‌های آموزشی برای افزایش مهارت کارکنان، جلسات کاهش تعارض کار-خانواده برای افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان، ایجاد مراکز مشاوره در سازمان‌ها برای حل مشکلات خانوادگی و فردی کارکنان، تفویض اختیار بیشتر به کارکنان، مشارکت و همکاری در اخذ اهداف و تصمیمات مربوط به کارکنان.

منابع

- احمدی، علی اکبر. امینی، علی و شاهوردی، پروانه. (۱۳۸۸). بررسی و تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با عملکرد. دوفصلنامه مدیریت فردا، ۲۱، ۳۳-۲۵.
- اسپکتور، پل. (۱۳۸۸). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. تهران: انتشارات ارسباران.
- حسینی، مهدی و مهدی‌زاده جرج افکی، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد. کنفرانس بین‌المللی علوم پیشرفته (ICMS)، ۱، ۵۵۹-۵۶۲.
- خردمند، ابراهیم. ولیلو، محمدرضا و لطفی، علیرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی. مجله مطالعات علمی، ۴(۶)، ۳۱۷-۳۲۳.

1. Lapierre & Allen

- بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل
 رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۵). *زنان شاغل و بررسی تاثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش های شغلی-
 خانوادگی آنان*. فصلنامه بانوان شیعه، ۳۲، ۸-۲۴.
- شهبازی، بهزاد. واعظی، مظفرالدین و ثنایی پور، هادی. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و
 عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان.. *نشریه مدیریت دولتی*، ۳، ۸۴-۶۹.
- علامه، محسن. (۱۳۷۸). *توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی (با تاکید
 بر نهج البلاغه) و تعیین تاثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی*. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- غضنفری، احمد و عابدی، لطفعلی. (۱۳۸۸). بررسی رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی
 یک دانشکده نظامی. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*. ۱.
 ۱۷۵-۱۴۹.
- لواسانی فرد، عرفانه. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر سرمایه سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان مرکز گسترش
 فناوری اطلاعات در سال ۱۳۸۷. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه علامه
 طباطبایی.
- یعقوبی، مریم. کریمی، سعید؛ حسن زاده، اکبر؛ جوادی، مرضیه؛ ماندگار، حسنعلی و عابدی، فرزانه.
 (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان بر اساس مدل اچیوز دید مدیران (ارشد،
 اداری و پرستاری) بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان. *فصلنامه بیمارستان*. ۲، ۷-۱۴.
- Ahmad, A. (2008). Diresct and indirect effects on work-famliy conflict on job
 performance. *The Journal of international management studies*, 3, ۱۷۶-۱۷۹
- Aumann, K; Galinsky, E; Matos, K. (2011). The new male mystique. *Family and
 work institutete*. 5-21
- Beh, L.S.; and Rose, R.C. (2007). Linking QWL and job performance: Implication for
 organozations. *Performance improvement*, 46(6), 30-35.
- Fuss, I; Nübling, M; Hasselhorn H. M; Schwappach D; and Rieger M. (2008).
 Working conditions and work-family conflict in German hospital physicians:
 psychosocial and organizational predictors and consequences. *BMC Public
 Health*, 8, 350- 353.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., and Markel, K. S. (1997). Developing and testing an
 integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*,
 50, 145-167.
- Hayrol Azril, M. S; Jegak. U., Asiah. M; Noor Azman. A; Bahman. A.S; Jamilah. O;
 and Thomas. K. (2010). Can quality of work life affect work performance among
 government agriculture extentsion officers? A case from Malaysia. *journal of
 social sciences*, 6 (1). 64-73.
- Hyun-Jung, C. (2009). An exploratory study on the effect of work-family conflict on
 job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with
 testing gender difference. *Korean journal of hospitality administration*, 18, 203-
 219.
- Jones, E; Chonko, L; Rongarajan, D; and Robert, J.(2007). The role of role overload
 on job attitudes, turnover intention, and saleperson performance. *Journal og
 Busnness Research*, 60(7), 663-671.

- Karatepe .O. M., and Sokmen. A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline Employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268.
- Lapierre. L; Allen. T. (2006). Work – supportive family.family – supportive spervision.use of organizational benefits and problem – focused coping: implications for work – family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psycologist*, 11(2), 169-81.
- Linda K; and John S. (2002). Measuring the quality facility and administrative work life: implication for college and university campuses, *Research S.H higher education*, 43(3), 380-395.
- Loo sees, B. (2005). *Quality of Work Life and Job Performance among Malaysian Executives in the Electrical and Electronics Industryyin Selangor*. Ph.D thesis. Universiti Putra Malaysia.
- Luthans. F. (1998). *Organizational Behavior*. 8th Edition. New York: MC Graw- hill International Editions. P.205.
- Marginean, I; Precupetue, I; Tzanov, V; Preoteasa.A.M; and Voicu.B. (2006). First European Quality of Life Survey: Quality of life in Bulgaria and Romania. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.1-75.
- Motowidlo, J. S. (2003). *Job Performance, Handbook of Psychology*. Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., and Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee Performance and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143.
- Newstrom. J. W; and Davis.K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 11thed. London: Mc Graw-Hill.
- Rantanen, J; Kinunen.U; Feldt, T; and Pulkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychology well-being: stability and cross-lagged relation within one and six year folow-ups.*Journal of vocational behavior*, 73(1), 37-51.
- Roth, L; and David. EM. (2009). Work-family conflict and work performance. *Psychol Rep*, 105(1), 80-6.
- Stephanie, C. Payne; Allison L. Cook & Ismael Diaz. (2011). Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 12-30.
- Vansell, M., Brief, A., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and roleambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43-71
- Yavas O, Babakus E, Karatepe OM. (2008). Attitudianl and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*, 19, 7-31.