

تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری فردی کارکنان

مهدی محمدرضائی^۱

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

چکیده

نیروی انسانی کارآمد مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شود. استفاده مطلوب از منابع انسانی، متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات که شامل امکانات رفاهی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغلی، امنیت شغلی، اهمیت به نقش فرد در سازمان، آموزش کارکنان و مواردی از این قبیل می‌باشد که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری نامیده می‌شود. تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان واحدهای صنعتی مستقر در شهرک صنعتی لیاق قزوین می‌پردازد و برای حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. در ابتدا واحدهای صنعتی فعال مشخص شده و سپس پرسشنامه‌ای در چهار بخش جهت جمع‌آوری داده‌ها تهیه شد. داده‌ها با آمار توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفتند و در بخش آمار استنباطی، آزمون T استودنت و آزمون همبستگی پیرسون به کار گرفته شده است. نتایج نشان داد که میانگین بهره‌وری کارکنان ۴ ساعت و ۴۷ دقیقه از ۸ ساعت است و کارکنان فقط از ۵۵٪ ظرفیت خود برای کار استفاده می‌کنند. همچنین کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل به کار گرفته شده، در حد متوسط قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری منابع انسانی، مدل والتون، همبستگی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

در دهه‌ی ۱۹۸۰ کیفیت زندگی کاری به طور عمده مورد توجه قرار گرفت و افراد می‌کوشیدند درک کنند که کیفیت زندگی کاری واقعا و دقیقا چیست و مفاهیم آن چگونه می‌تواند به منظور بهبود سازمان‌های آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد (لاولر، ۱۹۸۳). یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده‌است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان بخصوص، و بر محیط کارشان بطور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. در واقع، کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی با شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (دولان و شولر، ۲۰۰۵).

بلوم^۱ و همکارانش در سال ۲۰۰۶ در پژوهشی تحت عنوان تعادل زندگی کاری، اجرای مدیریت و بهره‌وری به نتایج زیر دست یافتند: ۱- تعادل زندگی کاری تأثیر مثبتی روی عملکرد محیط کار دارد. ۲- تعادل زندگی کاری در شرایطی که نیاز به انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان است، اثر بیشتری دارد. ۳- شرکت‌های با نیروهای کار ماهرتر، توانایی بیشتری برای ارتقای تعادل زندگی کاری در محیط کار دارند.

موسوی و همکارانش در سال ۲۰۱۱، در تحقیقی با عنوان رابطه بین بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری کارکنان بخش تربیت بدنی استانداری زنجان به رابطه مثبتی بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان دست یافتند.

فورکوئ^۲ و همکارانش در سال ۲۰۱۱، در تحقیقی با عنوان کمی‌سازی اثر کیفیت زندگی و بهره‌وری کار بر علائم بیماری‌های زنان به بررسی تأثیر شرایط کار بر سلامتی ۱۹۳ زن پرداخته و بیان می‌دارد شرایطی همچون زمان کار طولانی، آثار منفی بر کیفیت زندگی زنان دارد.

برزگر^۳ و همکارانش در سال ۲۰۱۲، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین رفتار رهبری، کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی" دریافته‌اند که کارکنان ادراک مثبت بالایی از رفتار رهبری و کیفیت زندگی کاری و متغیرهای بهره‌وری نیروی انسانی دارند و همچنین این سه رفتار (رهبری، کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی) همبستگی مثبت و بالایی با یکدیگر دارند.

خیراندیش و بخشنده در سال ۱۳۹۰ در تحقیقی با عنوان نقش فرهنگ سازمانی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین همه مولفه‌های فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی است.

رجبی فرجاد و همکارانش در سال ۱۳۹۱ در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان نشان دادند که مؤلفه امنیت بهداشتی و شرایط کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی، بیشترین تأثیر را بر میزان تعهد سازمانی کارکنان و همچنین مؤلفه تعادل بین کار و سایر حوزه‌های زندگی و حقوق و مزایا، کمترین تأثیر را بر میزان تعهد سازمانی کارکنان دارد.

معمارزاده و اسدی در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان دریافتند:

۱- بین ویژگی‌های خود شغل و بهره‌وری کارکنان و ویژگی‌های محیط شغلی و بهره‌وری کارکنان همبستگی معناداری وجود دارد. اما همبستگی ویژگی‌های محیط شغلی با بهره‌وری کارکنان قوی‌تر است؛ ۲- از بین ویژگی‌های شغل بازخورد بیشترین

¹. Bloom & et al, 2006

². Fourquet & et al, 2011

³. Barzegar & et al, 2012

همبستگی را با کارکنان دارد؛ ۳- از بین ویژگی‌های محیط شغلی امنیت شغلی بیشترین همبستگی را با بهره‌وری کارکنان دارد (معمارزاده و اسدی، ۱۳۸۷).

محمد بشیری در سال ۱۳۹۰ به تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و میل به ماندن در مقطع ابتدایی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان قروه» دریافت که بین تمام مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و میل به ماندن در مقطع ابتدایی معلمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. از میان مولفه‌های کیفیت زندگی کاری رشد و امنیت مداوم بیشترین تاثیر را بر متغیر میل به ماندن داشته‌است.

مروری بر مبانی نظری

تعریف بهره‌وری فردی

منظور از بهره‌وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانائی‌های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود می‌باشد. از دید منافع سازمانی ارتقاء بهره‌وری در افراد بهبود بهره‌وری در سازمان را خواهد داشت. آموزش یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره‌وری فرد، موجب افزایش بهره‌وری سازمان خواهد شد. (پروکوپنکو، ۱۹۸۷).

بهره‌وری فردی نیروی انسانی عبارت از نسبت کار انجام شده توسط هر فرد به زمان مصرفی توسط همان فرد است. (توماس، ۱۹۹۴).

سنجش بهره‌وری فردی

شاخص‌های تشکیل دهنده بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه هرسی و گلداسمیت که مبنای سنجش بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد، شامل شاخص‌های هفتگانه‌ای است که در ادامه مختصر توضیح داده می‌شوند (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰).

الف - توان (دانش‌ها و مهارت‌ها): مولفه‌های مهم آن عبارتند از: آموزش‌های رسمی و غیررسمی، سوابق کاری و استعدادها و خصوصیات که باعث موفقیت فرد می‌شوند.

ب - وضوح یا تصور نقش: فرد بداند و بپذیرد که چه چیزی، چه زمانی، و به چه شکلی انجام شود. در بسیاری از موردها توافق شفاهی روی هدف‌ها کافی نیست. مدیر باید مطمئن شود که اهداف به طور رسمی بیان شده‌اند و کارکنان باید تشویق شوند که برای شناخت بیشتر سوال کنند.

پ - حمایت سازمانی: به پشتیبانی‌ها و کمک‌های سازمان اشاره دارد که افراد برای انجام وظیفه‌ها به آن‌ها نیاز دارند. این پشتیبانی‌ها ممکن است بودجه، امکانات و تجهیزات و تسهیلات متناسب با انجام کار، پشتیبانی دیگر قسمت‌ها و منابع انسانی کافی باشد.

ت - انگیزش: انگیزه شغلی یعنی تمایل به انجام وظیفه با موفقیت افراد به شکل یکسان برانگیخته نمی‌شوند. آنها بعضی اوقات انگیزه دارند که کار برایشان پاداش‌های مادی و غیر مادی به همراه داشته باشد.

ث - ارزیابی: بازخورد عملکرد روزانه و نظارت‌های دوره‌ای رسمی، یک فرایند بازخورد مؤثر به افراد این امکان را می‌دهد، که بدانند چگونه کارشان را به شکل مناسب انجام دهند.

ج- اعتبار: مربوط به قانونی و معتبر بودن تصمیم های مدیر در ارتباز با نیروی انسانی می شود. لازم است تصمیم های مدیران درباره مسیر شغلی افراد مانند تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، ارزیابی، آموزش، ترفیع و جدایی از سازمان مستند و قانونی باشد.

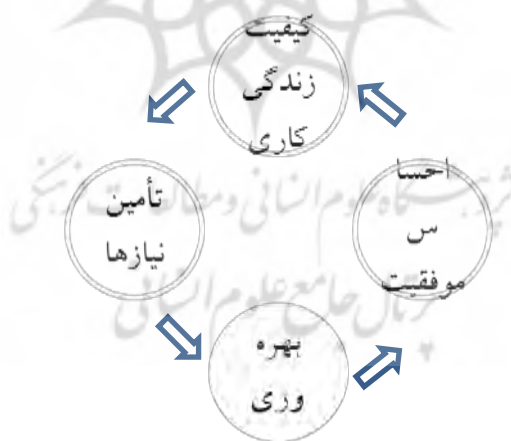
چ- محیط: محیط اشاره به عوامل بیرونی دارد که می توانند حتی با وجود داشتن همه عوامل توان، حمایت و انگیزه مورد نیاز برای انجام شغل، باز هم بر عملکرد تأثیر بگذارند. عامل های محیطی شامل رقابت، تغییر، شرایط بازار کار، قوانین دولتی، تامین کنندگان و مانند آنها است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۸).

تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره وری فردی

در دهه اخیر توجه به کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را از علل اصلی عملکرد بالای کارکنان و در نهایت بهره وری مناسب در سازمان می دانند (کونمه و همکاران، ۲۰۱۰).

رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره وری رابطه ای دو سویه و متقابل است. بدین معنی که بهبود کیفیت زندگی کاری و تأکید بر عوامل ملموس و عینی کیفیت زندگی در محیط کار، بهره وری منابع انسانی را افزایش می دهد و افزایش بهره وری، عاملی است که این احساس را برای انسان بوجود می آورد که برای سازمان خود مفید بوده و همین احساس مفید بودن به عنوان ارضاء یکی از نیازهای اساسی انسان، عامل مهمی در بهبود و افزایش کیفیت زندگی کاری می باشد.

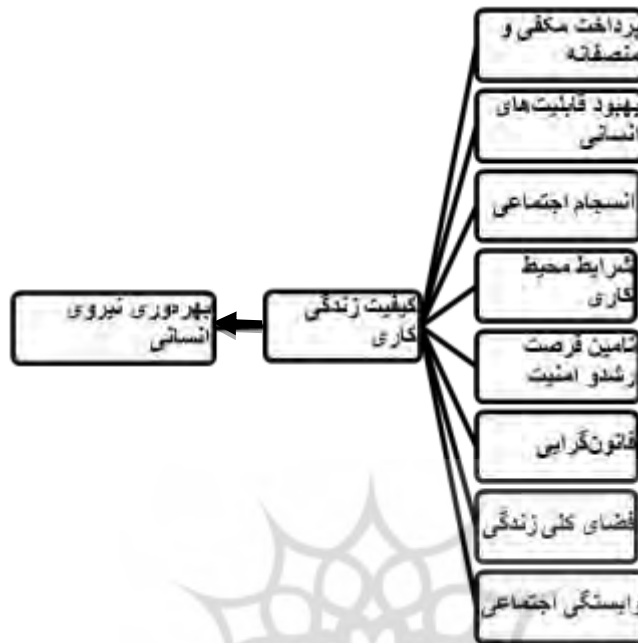
در صورتیکه بخواهیم مطلب فوق را در قالب نمودار نشان دهیم می توان از شکل زیر در تبیین رابطه متقابل کیفیت کیفیت زندگی کاری و بهره وری کمک گرفت:



شکل ۱: رابطه متقابل کیفیت زندگی کاری و بهره وری (میرسپاسی ۱۳۷۶)

مدل پژوهش

در تبیین کیفیت زندگی کاری مدل های زیادی ارائه شده اند که از میان آنها مدل والتون از جامعیت بیشتری نسبت به مدل های دیگر برخوردار است و در این پژوهش به عنوان مدل انتخاب شده است. مدل والتون دارای ابعاد زیر است:



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

سئوالات پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، سئوالات پژوهش به شرح زیر قابل طرح هستند:

۱. ساعت کار مفید کارکنان در شرکت های شهرک صنعتی لیاء در چه حد است؟
۲. بهره روی فردی کارکنان در شرکت های شهرک صنعتی لیاء در چه سطحی است؟
۳. آیا کیفیت زندگی کاری بر بهره وری فردی کارکنان تاثیرگذار است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، توصیفی - همبستگی و از نظرهدف، کاربردی می باشد.

برای جمع آوری اطلاعات از روش های میدانی و کتابخانه ای استفاده شده است. رابطه بین متغیرها با ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد که از سه بخش تشکیل شده است: ۲۶ سؤال برای متغیر بهره وری منابع انسانی، ۲۶ سؤال برای متغیر کیفیت زندگی کاری و بخش دیگر برای سنجش متغیرهای توصیفی. پراکندگی سئوالات برای متغیر کیفیت زندگی کاری با توجه به دسته بندی مدل والتون در جدول ۱ آمده است. برای جواب های این پرسش ها نیز از طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) استفاده شده است.

جدول ۱: پراکندگی سؤالات پرسشنامه

متغیر	کیفیت زندگی کاری							
	پرداخت منصفانه	انسجام اجتماعی	محیط کاری ایمن و بهداشتی	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	قانون‌گرایی	فضای کلی زندگی	توسعه قابلیت‌های انسانی	وابستگی اجتماعی
سؤالات	۱-۳	۴-۶	۷-۹	۱۰-۱۲	۱۳-۱۵	۱۶-۱۸	۱۹-۲۳	۲۴-۲۶

پرسش‌نامه مورد تأیید اساتید مجرب رشته مدیریت قرار گرفته (روایی محتوایی). قبل از توزیع پرسشنامه، به منظور رفع اشکال‌های احتمالی، پرسش‌نامه‌ی اولیه بین تعدادی از اعضاء جامعه آماری توزیع و سپس نظرات آن‌ها در پرسش‌نامه نهایی اعمال شد. بنابراین می‌توان گفت که پرسش‌نامه از روایی ظاهری (صوری)^۴ لازم برخوردار می‌باشد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه از نرم‌افزار آماری SPSS۱۷ با روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان آلفای کرونباخ برای متغیر بهره‌وری ۰/۷۶ بود.

جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت های شهرک صنعتی لیا قزوین می باشند که حدوداً ۴۰۰ نفر می باشند. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده و حجم نمونه نیز با توجه به جدول مورگان ۱۹۶ نفر می باشد که با در نظر گرفتن احتمال عدم تکمیل برخی از پرسش‌نامه‌ها از سوی نمونه آماری، حدود ۲۲۰ پرسش‌نامه توزیع شد.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت به ارائه آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش می‌پردازیم. پراکندگی پرسش‌ها در جدول ۱ آورده شده است. برای پاسخ‌ها از طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) استفاده شده است، عدد ۱ برای گزینه‌ی خیلی کم، عدد ۲ برای گزینه‌ی کم، عدد ۳ برای گزینه‌ی متوسط، عدد ۴ برای گزینه‌ی زیاد و عدد ۵ برای گزینه‌ی خیلی زیاد در نظر گرفته شده است. برای نشان دادن میانگین ابعاد کیفیت زندگی کاری از نمودار عنکبوتی استفاده شده است و همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی ابعاد هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری و در نهایت کیفیت زندگی کاری که بر ابعاد یاد شده در مدل مفهومی پژوهش سنجیده می‌شود دارای میانگینی می‌باشند که نشانگر وضعیت بالای متوسط در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشند.

4. Face Validity



نمودار ۲: میانگین ابعاد کیفیت زندگی کاری

پرسش اول

ساعت کار مفید کارکنان در شرکت‌های شهرک صنعتی لیا در چه حد است؟

برای پاسخ به این پرسش، فرضیه‌های آماری زیر قابل طرح است:

$H_0: \mu \leq 4.5$ ساعت کار مفید در سطح مطلوبی نیست.

$H_1: \mu > 4.5$ ساعت کار مفید در سطح مطلوب است.

که در آن μ میانگین ساعت کار مفید کارکنان است.

جدول ۲: آزمون t تک نمونه‌ای ساعات کار مفید کارکنان

ارزش آزمون: ۴/۵						
فاصله اطمینان ۹۵٪		میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t آماره	ساعات کار مفید
حد بالا	حد پایین					
۰/۰۳۶۲	-۰/۰۹۳۷	۴/۴۷۱۳	۰/۳۸۴	۱۹۹	-۰/۸۷۲	

با توجه به جدول، سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و لذا در فاصله اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان فرضیه صفر را رد کرد.

به سخن دیگر، میانگین ساعات کار مفید کارکنان کوچکتر از میانگین مفروض (۴/۵ ساعت) در روز است.

پرسش دوم

برای پاسخ به پرسش دوم، فرضیه های آماری زیر قابل طرح هستند:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 0.5 \text{ بهره روی فردی در سطح مطلوبی نیست} \\ H_1: \mu > 0.5 \text{ بهره روی فردی در سطح مطلوبی است} \end{array} \right.$$

برای پاسخگویی به این پرسش و فرضیه های آن، بهره‌روی فردی کارکنان با استفاده از آزمون t تک نمونه ای در نرم افزار SPSS مورد آزمون قرار گرفته است، که نتایج آن در جدول ۳ آمده است:

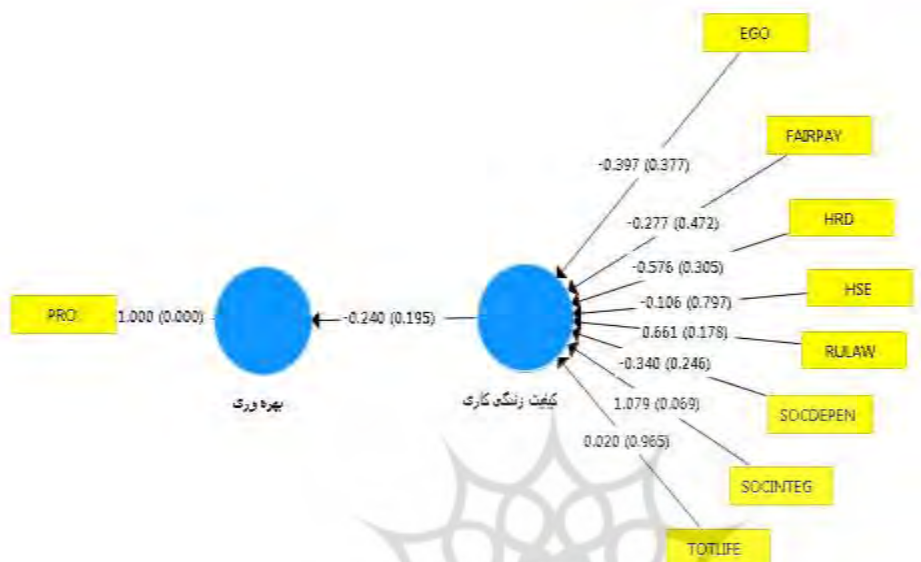
جدول ۳: آزمون t تک نمونه ای بهره روی فردی

ارزش آزمون = ۰/۵						
فاصله اطمینان ۹۵٪		میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t	بهره روی فردی
کرانه بالا	کرانه پایین					
۰/۰۶۷۰	۰/۰۵۰۸	۰/۵۵۸۹	۰/۰۰۰	۱۹۹	۱۴/۳۰۱	

همان طور که در جدول دیده می‌شود، سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، در فاصله اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر رد می‌شود. یعنی بهره‌وری فردی کارکنان بالاتر از میانگین مفروض (۰/۵) است. اما مقدار میانگین به دست آمده در نمونه (۰/۵۵۸۹) نشانگر آن است که این اختلاف چندان بالا نیست. از این نظر باید گفت افراد تقریباً با ۵۰٪ توان خود کار می‌کنند.

پرسش سوم

برای آزمون تاثیرگذاری کیفیت زندگی کاری بهره‌وری فردی کارکنان از تحلیل مسیر استفاده شده که نتایج آن در نمودار زیر منعکس شده‌است.



نمودار ۳: تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری فردی

جدول ۴: تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری فردی

سطح معنی داری آماره T	مقدار اثر	
۰/۰۹۳	۰/۰۹۵	کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^۵ EGO
۰/۰۷۸	۰/۰۶۶	کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^۶ FAIRPAY
۰/۲۸۶	۰/۱۳۸	کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^۷ HRD
۰/۰۶۲	۰/۰۲۵	کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^۸ HSE

^۵تامین فرصت رشد و امنیت مداوم

^۶پرداخت منصفانه

^۷توصیه قابلیت‌های انسانی

۰/۰۳۹	-۰/۱۵۹	- کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^۹ RULAW
۰/۲۹۱	۰/۰۸۲	- کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^{۱۰} SOCDEPEN
۰/۰۱۶	-۰/۲۵۹	- کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^{۱۱} SOCINTEG
۰/۷۹۱	-۰/۰۰۵	- کیفیت زندگی کاری < بهره‌وری ^{۱۲} TOTLIFE

با توجه به نتایج مدل بالا در بین تمامی خرده مقیاس های کیفیت زندگی تنها دو متغیر قانون‌گرایی با میزان تاثیر ۰/۱۵۹ و متغیر انسجام اجتماعی با میزان تاثیر ۰/۲۵۹ دارای سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ هستند که تاثیر معنی داری بر متغیر بهره‌وری دارند و متغیر های دیگر تاثیر معنی داری بر بهره‌وری ندارند زیرا دارای سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ هستند. همچنین متغیر کیفیت زندگی بر بهره‌وری تاثیر معنی داری ندارد زیرا میزان تاثیر آن برابر ۰/۲۴۰ است که سطح معنی داری ۰/۱۹۵ را گزارش می‌کند و از مقدار ۰/۰۵ بزرگتر است و فرض صفر مبنی بر عدم وجود تاثیر معنی داری پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، نتیجه‌های این پژوهش به شرح زیر قابل ارائه است:

میانگین کار مفید کارکنان شرکت‌های مورد مطالعه ۴/۴۷ ساعت است. ۳/۵۳ ساعت اتلاف وقت در طول روز وجود دارد. این یافته بر خلاف گفته‌های افواهی است که ساعت کار مفید در ایران را ۲/۵ ساعت یا کمتر اعلام می‌کنند.

نتایج این تحقیق نشان داد که بهره‌وری فردی کارکنان شرکت‌های مورد مطالعه در حد متوسط (۰/۵۵) است. به عبارت دیگر، کارکنان حدود ۵۰٪ از ظرفیت و توانایی کاری خود استفاده می‌کنند.

سطح کیفیت زندگی کاری با میانگین ۳/۴۷ در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تا حدودی بالاتر از حد متوسط است. به عبارت دیگر، شرکت‌های مورد مطالعه از نظر کیفیت زندگی کاری در وضع مطلوبی نیستند. مقایسه ابعاد ۸ گانه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که "محیط کاری ایمن و بهداشتی" با میانگین ۳/۶۱ دارای بهترین وضعیت و "توسعه قابلیت‌های انسانی" با میانگین ۳/۳۲ در بدترین وضعیت قرار دارند.

^۸ محیط کار . ایمن و بهداشتی

^۹ قانون گرایی

^{۱۰} وابستگی اجتماعی

^{۱۱} انسجام اجتماع

^{۱۲} فضای کلی زندگی

بین بهره‌وری فردی کارکنان با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود ندارد. تنها استثنای مربوط به بُعد انسجام اجتماعی و قانون‌گرایی می‌باشد. بنابراین، نمی‌توان انتظار داشت که با ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری در شرکت‌های مورد مطالعه بتوان به ارتقای بهره‌وری فردی کمک کرد.

پیشنهادها

ساعات کار مفید کارکنان در حد متوسط است و با در نظر گرفتن علل اتلاف وقت، پیشنهاد می‌شود جهت رفع یا تقلیل موارد زیر تمهیداتی اندیشیده شود:

الف-مراجعه به اتاق کار دیگر همکاران برای گفتگوی دوستانه ب-ایجاد وقفه ناشی از ملاقات سرزده همکاران پ-گفتگوی تلفنی با همکاران ج-پیگیری امور رفاهی و تفریحی د-مراجعه به بیرون از سازمان برای انجام امور شخصی بهره‌وری فردی کارکنان در حد متوسط است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی برای افزایش ساعات کار مفید کارکنان طراحی و به اجرا گذاشته شود.

سطح کیفیت زندگی کاری افراد چندان مطلوب نیست، بنابراین، پیشنهاد می‌شود که در جهت ارتقای شاخص‌های زیر تمهیدات لازمه اندیشیده شود:

الف-فراهم آوردن زمینه خودگردانی و خودکنترلی افراد ب-فراهم نمودن فرصت‌های لازم به منظور ارتقاء پ-اعزام افراد به دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ج-بهینه‌سازی سازوکارهای رسیدگی به شکایات د-عادلانیه و مناسب نمودن ساعات کاری ذ-ایجاد فضای اعتماد در سازمان ک-پرداخت به موقع حقوق و دستمزد افراد این پژوهش نشان می‌دهد که بین بهره‌وری فردی و سطح کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین، برای ارتقای بهره‌وری فردی افراد، روی عوامل تاثیرگذار فردی، گروهی و سازمانی مانند مشارکت، ایجاد انگیزه، بهبود فرهنگ سازمانی و مانند اینها سرمایه‌گذاری شود.

منابع

۱. بشیری، محمد. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و میل به ماندن در مقطع ابتدایی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان قروه در سال تحصیلی ۹۰-۸۹"، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۲. پروینکو، جوزف. (۱۹۸۷)، مدیریت بهره‌وری، ترجمه محمدرضا ابراهیمی مهر، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۲.
۳. دولان شیمون الو رندال، اس شولر. (۲۰۰۵)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران، طوسی و صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۴. رجبی، حاجیه؛ رشیدپور، علی و احمدی، سیدجلال. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره ششم، زمستان.
۵. خیراندیش، مهدی و بخشنده، محمد. (۱۳۹۰)، نقش فرهنگ سازمانی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی مطالعه موردی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره اول، پاییز.

۶. معمار زاده، غلامرضا؛ اسدی، اسماعیل. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کارکنان و بهره‌وری کارکنان، فصلنامه مدیریت و توسعه، سال دهم، شماره ۳۸، پاییز ۸۷.
۷. مورهد و گریفین. (۱۹۹۵)، رفتار سازمانی، ترجمه: سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، چاپ بیست و پنج.
۸. میر سیاسی، ناصر. (۱۳۷۶)، مدیریت منابع انسانی در روابط کار، نگرشی راهبردی (استراتژیک)، تهران، چاپ اول، انتشارات شروین.

۱. Barzegar, Mehdi; Afzal, Elham; Tabibi, Seyed Jamaledin; Delgoshaei, Bahram. (۲۰۱۲). "Relationship between Leadership Behavior, Quality of Work Life and Human Resources Productivity: Data from Iran", International Journal of Hospital Research, ۱(۱):۱-۱۴.
۲. Bloom, Nick; Kretschmer, Tobias; Van Reenen, John. (۲۰۰۶), "Work- Life Balance, Management Practices, and Productivity", National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, ISBN: ۰-۲۲۶-۲۶۱۹۴-۸, p. ۱۵ - ۵۴.
۳. Fourquet, Jessica; Báez, Lorna; Figueroa, Michelle; Iriarte R. Iván; Idhaliz, Flores. (۲۰۱۱). "Quantification of the impact of endometriosis symptoms on health related quality of life and work productivity", Fertility and Sterility, Volume ۹۶, Issue ۱, Pages ۱۰۷-۱۱۲.
۴. Hersey, P., and Kenneth, B., (۱۹۸۸), Management of Organizational Behavior, PHI.
۵. Koonmee, Kalayanee; Singhapakdi, Anusorn; Virakul, Busaya; Lee, Dong-Jin. (۲۰۱۰). "Ethics institutionalization, quality of work life, and employee jobrelated outcomes": A survey of human resource managers in Thailand. Journal of Business Research, ۶۳.
۶. kurosawa, k. (۱۹۹۱). productivity measurement and management at the company level, the japanese experience, tokyo, elsevier.
۷. Lawler, E.E.III., (۱۹۸۲), "Strategies for improving the quality of work life". American Psychologist, ۳۷, ۴۸۶- ۴۹۳.
۸. Mousavi, Seied Hadi, Yarmohamadi Monfared, Saeed, Heidary Akbar, (۲۰۱۱), "Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan Province", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume ۱۵, Pages ۳۶۶۵-۳۶۶۸.
۹. Thomas, R.H., «Effects of Scheduled Overtime on Labor Productivity », Journal of "Construction Engineering and Management", Vol. ۱۱۸, No. ۱, ۱۹۹۴, pp. ۶۰-۷.