

◇ نشریه علمی زن و فرهنگ

سال دوازدهم، شماره ۴۶، زمستان ۱۳۹۹

صفحات: ۱۹-۲۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۷/۲۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۴

دیدگاه زنان شاغل درباره کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: شرکت عمران، آب، خدمات جزیره کیش)

محمدرضا سعدی*

حسن بودلایی**

علیرضا کوشکی جهرمی***

محمدحسین کنارودی****

مهسا شجاعی*****

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان زن شرکت عمران آب خدمات جزیره کیش و عوامل موثر بر این مولفه‌ها بود. جامعه پژوهش کارکنان زن شرکت عمران آب خدمات جزیره کیش بودند. نمونه پژوهش با اجرای مصاحبه نیمه ساختاریافته ۲۴ نفر بود. طرح پژوهش از نوع کیفی و تحلیل آن با تجزیه و تحلیل مضمون انجام شد. یافته‌های به دست آمده از پژوهش شامل نه عامل موثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری زنان بود که عبارتند از: کیفیت محیط کار، ارتباطات در سازمان، کرامت نیروی انسانی، ارائه تسهیلات و سیاست‌های خانواده محور، عوامل شغلی، توجه به عوامل سازمانی، رفع مشکلات سازمانی، زمینه سازی توسعه کارکنان و پیشرفت سازمان. هم چنین نتایج نشان داد که توجه ویژه به سلامت روحی و روانی زنان شاغل، تامین رفاه آنان، برگزاری مراسم‌های شاد و مفرح، برگزاری دوره‌های کلاس‌های ورزشی، رایزنی با اماکن تفریحی و گردشگری جهت تخفیف دهی به کارکنان سازمان، برگزاری مسابقات ورزشی مخصوص بانوان، حل مشکلات بیمه کارکنان از جمله عواملی هستند که سازمان می‌تواند در جهت تامین سلامت، بهداشت و رفاه کارکنان زن انجام دهد.

کلید واژگان: زنان شاغل، کیفیت زندگی کاری

* استادیار پژوهشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (ایمیل: saadi1001@yahoo.com)

** استادیار گروه مدیریت، پردیس کیش دانشگاه تهران، تهران، ایران. (ایمیل: hasanboudlaie@gmail.com)

*** استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول، ایمیل: alirezakoushkie@gmail.com)

**** دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (ایمیل: mohamad.kenaroodi@ut.ac.ir)

***** کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (ایمیل: mahsa.sho@yahoo.com)

مقدمه

یکی از مباحث اساسی در زمینه توسعه، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی هر جامعه است (بهرام، زاده و سراجی، ۱۳۸۶). نیروی انسانی یکی از ارکان مهم هر سازمان به شمار می‌آید و همواره مورد تأکید صاحب نظران در مدیریت انسانی بوده است (مدملی، ۱۳۹۵: ۳). بهره‌گیری از علوم رفتاری و انسانی به منظور هماهنگی هر چه مطلوب‌تر سازمان با محیط متغیر و متحول، در جهت بهسازی سازمان امری انکارناپذیر است و در این میان توجه به مقوله کیفیت زندگی کاری^۱ و برنامه‌های بهبود آن از مهم‌ترین فنون به شمار می‌رود (زاهدی، ۱۳۸۲: ۱۱). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از شرایط و عملیات عینی سازمانی همانند غنی‌سازی شغل، آزادی، سرپرستی، تعهد کاری و ایمنی شرایط کاری است (محمدی، ۱۳۸۸: ۴). هدف از کیفیت زندگی کاری بهبود بهداشت (فیزیکی و روانی) کارکنان و بهبود بهره‌وری سازمان بوده و با حاکم کردن برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در یک سازمان، زمینه‌های حرکت از یک فرهنگ استبدادی به سوی یک فرهنگ مشارکتی فراهم خواهد شد (آرنولد و فلمان^۲، ۱۹۸۶: ۶).

مسئله جنسیت در تعیین کیفیت زندگی کاری نقش اساسی دارد (خدا جوادی، محرابی، ۱۳۹۵: ۱۲). موقعیت زنان در جامعه و نقش آنان در تصمیم‌گیری‌ها، در بسیاری از جوامع نشان‌دهنده کیفیت زندگی کاری آن‌ها در آن جوامع است و توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (شیخی، ۱۳۸۵). از طرفی میزان مشارکت اقتصادی اجتماعی و فرصت‌هایی که به زنان داده می‌شود در کشورهای مختلف متفاوت بوده و دیدگاه‌های مختلفی در زمینه کیفیت زندگی کاری زنان مطرح است، لذا مطالعه و تعمق روی مفاهیم موجود در تعاریف متعدد کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد تناسب و سنخیت خاصی در بررسی کیفیت زندگی کاری زنان با رویکرد کیفی وجود دارد به طوری که کیفیت زندگی کاری مطلوب می‌تواند با اختصاص پاداش، امنیت شغلی و ایجاد فرصت‌های رشد شغلی، موجب حمایت و ارتقای رضایت شغلی زنان را فراهم سازد و میزان سازگاری او را با شغلش افزایش دهد (بلاسن^۳، ۲۰۱۷: ۳). تاکنون تحقیقات متعددی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است. پژوهشگران در تعدادی از این پژوهش‌ها، عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری را برای زنان و مردان بررسی کرده‌اند. نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری زنان در بیشتر موارد متفاوت با عواملی است که بر کیفیت زندگی کاری مردان تاثیر می‌گذارند و علت این تفاوت به جنس (زن-مرد) مربوط داده می‌شود (صادقی فسایی و میرحسینی، ۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری می‌تواند از طریق ارضای نیازهای اساسی در حوزه‌های مختلف زندگی نظیر کار، سلامتی و ایمنی، اقتصادی و خانوادگی، اجتماعی؛ خودپنداره واقعی، دانش، آگاهی و نگرش مثبت به کار ایجاد کند (ندرلو و یغمایی، ۱۳۹۳: ۶؛ نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۱: ۸؛ بیودوین و هاسلسز^۴، ۲۰۰۳: ۱۴). سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد، از مزایای

1. Quality of work life
2. Arnold & Felman
3. Belasen
4. Beaudoin, Hassles

داشتن نیروی کار توانمند برخوردار است که از نشانه‌های آن می‌توان به تمایل همکاری با مدیریت و بهبود عملکرد بیشتر نیروی کار اشاره کرد (برادران کاشانی، ۱۳۹۳: ۱۷).

باوودین و هسلس (۲۰۰۳) کیفیت زندگی کاری را مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت و تنوع غنی بودن مشاغل می‌دانند (مدملی، ۱۳۹۵: ۱۵). باروچا^۲ (۲۰۱۶) در بررسی تعادل زندگی کاری در بین بانوان بیان نموده است که بررسی‌های اخیر در حوزه مرتبط با فعالیت زنان در بخش‌های مختلف نشان داده است که تعادل بین زندگی و کار در بین این گروه از اهمیت و چالش‌های بیشتری برخوردار می‌باشد. به دلیل ایفای نقش‌های چندگانه معمولاً بانوان با چالش‌های بیشتری در زمینه ارتقای سطح کیفیت زندگی شغلی خود رو به رو می‌باشند.

بلاسن (۲۰۱۷) در تحلیلی در زمینه مدیریت بانوان در مشاغل مختلف بیان نموده است که در ارتباط با حضور و فعالیت بانوان در عرصه‌های مختلف در سال‌های اخیر نقش این گروه بسیار پررنگ‌تر شده است. اما مسائل مرتبط با محیط‌های کاری موجب شده است تا بخشی از انرژی این گروه صرف مسائل حاشیه‌ای باشد که در نهایت این موضوع به شدت کیفیت زندگی کاری افراد را تحت تاثیر خود قرار داده است. هر سازمانی درصدد است از تمامی توانمندی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان خود استفاده کند و استعداد بالقوه آنان را بالفعل کند. برای این منظور بایستی فرصت‌ها و امکانات محیط کاری مناسب را برای کارکنان به وجود آورد. این امر، جز با شناخت واقعی نیازها، شرایط حاکم بر محیط کاری و عوامل افزایش‌دهنده توانمندی آن‌ها مقدور نیست (صیادی تورانلو، جمالی و منصور، ۱۳۸۸). در واقع، سازمان‌ها با اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری، باعث اثربخشی خود می‌شوند. هم‌چنین باید بیان کرد ماهیت زندگی در جزیره کیش می‌تواند در کیفیت زندگی کاری زنان تاثیر گذار باشد، چون زندگی در جزیره کیش دارای یک سری مشکلات خاص مانند هزینه بالای مسکن و مواد غذایی در کیش، گرمای طاقت‌فرسای هوا در تابستان، دوری از مرکز کشور و مشکلات در رفت و آمد است. شرکت عمران، آب و خدمات کیش در سال‌های اخیر هم‌زمان با بسیاری از سازمان‌های دیگر بر تناسب گروه‌های جنسیتی خود تغییراتی ایجاد نموده است که این امر در راستای حضور هر چه بیشتر بانوان در عرصه‌های اقتصادی شده است. در همین زمینه تعداد ۲۴ کارمند زن در این شرکت فعالیت می‌کنند که این مورد نسبت به جمعیت ۲۴۹ نفری نسبت پایینی می‌باشد. اما با توجه به سختی‌های کاری زنان در این شرکت می‌توان بیان نمود که زنان با در نظر گرفتن ظرافت‌های جنسیتی بیشتر از کارمندان مرد در خطر مواجهه با فرسودگی شغلی می‌باشند. نتایج نظر سنجی‌های صورت گرفته داخلی سازمان در خصوص رضایت شغلی نیز نشان می‌دهند که لزوم توجه بیشتر به وضعیت کاری به خصوص در زمینه رفاهی کارکنان زن از اولویت‌ها و چالش‌های مهم مدیران این بخش می‌باشد. مباحث مرتبط با حضور بانوان در محیط کاری با توجه به تضادهای فرهنگی و هم‌چنین

1. Beaudoin & Hassles

2. Bharucha

مسائل مرتبط با زندگی زناشویی مسلماً در حوزه کیفیت زندگی کاری این گروه از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. کیفیت زندگی کاری زنان همان طور که در کشورهای توسعه یافته همواره مورد توجه مدیران است، در ایران نیز مدیران باید به این موضوع توجه ویژه‌ای داشته باشند. کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروز از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است. با وجود ضرورت‌های مطرح شده در این بخش به نظر می‌رسد توجه به کیفیت زندگی کاری چه در حوزه نظری و چه در حوزه کاربردی در خصوص زنان به خوبی مشهود نمی‌باشد. بنابراین لازم است تا با تحلیلی دقیق، به خصوص استفاده از روش‌های کیفی تلاش شود تا این تحلیل به صورت دقیق‌تری ارائه شود تا از این طریق بتوان به چالش‌ها و محدودیت‌های این حوزه تسلط کافی داشت. در این پژوهش تلاش می‌شود تا به بررسی دیدگاه‌های زنان شاغل در شرکت بر اساس روش کیفی به صورت جامع پرداخته شود. بر این اساس هدف پژوهش حاضر این است که مولفه‌های موثر بر کیفیت زندگی کارکنان زن شرکت عمران آب خدمات جزیره کیش و عوامل شناسایی شده موثر بر این مولفه‌ها شناسایی شوند.

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری: طرح این پژوهش به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری زنان از رویکرد کیفی استفاده کرده است. محقق ابتدا به جمع‌آوری اطلاعات کیفی می‌پردازد تا وضعیت یک پدیده را کشف کند و سپس آن‌ها را مقوله‌بندی می‌نماید (بودلایی و کنارودی، ۱۳۹۹: ۱۳). از آن جهت که نتایج پژوهش انجام شده می‌تواند کیفیت زندگی کاری زنان مؤثر باشد «کاربردی» است؛ بنابراین، این پژوهش از نظر هدف، یک مطالعه کاربردی و از نظر زمان، یک مطالعه مقطعی و از نظر گردآوری داده‌ها یک بررسی اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه زنان شاغل در سازمان مورد مطالعه به تعداد ۲۴ نفر می‌باشد. در نمونه‌گیری این پژوهش نیز با توجه به کیفی بودن موضوع از روش اشباع نظری استفاده شده است. در واقع، هرگاه پژوهشگر به این نتیجه برسد که پاسخ‌های داده شده و یا مصاحبه‌های انجام شده با افراد مطلع به اندازه‌ای به یک دیگر شباهت دارند که منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها و یا مصاحبه‌ها شده و داده‌های جدیدی در آن‌ها وجود ندارد، تعداد مصاحبه‌ها را کافی دانسته و دست از مصاحبه می‌کشد. در این تحقیق تعداد ۱۲ مشارکت‌کننده برای تحلیل کیفی انتخاب شدند.

روش اجرا

رویکردهای مختلفی برای تحلیل داده‌های کیفی وجود دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها تحلیل محتوا می‌باشد. فرایند تحلیل محتوا شامل مراحل آماده‌سازی داده، کدگذاری و حصول معانی و مفاهیم است. قبل از تحلیل، داده‌ها باید به صورتی تنظیم شوند که کار با آن‌ها، آسان باشد. در این پژوهش، پس از نسخه برداری، جدولی تهیه شد که پاسخ سؤال‌ها برای هر مصاحبه‌شونده، در آن بیان شده است. کدگذاری، ماده اولیه تحلیل داده‌هاست. در این مرحله، به هر فردی، کد، اختصاص داده شد. در کدگذاری باز، مفاهیم کلیدی،

گفته‌های مصاحبه‌شوندگان بوده و در کدگذاری محوری، عنوانی به مجموعه‌ای از مفاهیم مشترک بیان شده تعلق گرفت. در مرحله سوم از جمع‌بندی مفاهیم مشترکی که مصاحبه‌شوندگان در پاسخگویی به سؤال‌ها مطرح کردند، جدول جامعی به دست آمد که بیانگر مؤلفه‌ها و شاخص‌ها است (بودلایی، کشاورز نیک و کنارودی، ۲۰۲۰). محقق بعد از چندین بار خواندن متن‌های مصاحبه با استخراج جملات مهم به فرموله کردن معانی جملات، پرداخته است و جملات مهم و مرتبط، کدبندی شدند که در بخش نتایج آمده است.

ابزار سنجش

در این پژوهش اطلاعات به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده‌اند. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات، استفاده شده است. و به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری زنان از روش مصاحبه ساختارمند استفاده گردیده است سوالات مصاحبه بر اساس ادبیات مرتبط با موضوع تحقیق و نظر صاحب نظران و متخصصان تدوین شدند.

یافته‌ها

چون تحقیق از نوع کیفی و با توجه به موضوع تحقیق از نوع مطالعه موردی است، کدهای مربوط به عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری با چندین بار خواندن مصاحبه‌ها شناسایی و دسته‌بندی شدند. در کدبندی داده‌ها، در هر مصاحبه ممکن است چندین بار، مصاحبه‌شونده به یک مورد اشاره کرده باشد که برای پرهیز از تکرار و تداخل کدها در هر مصاحبه، جمله‌هایی که به کد مربوطه نزدیک تر بود، در نظر گرفته شدند. تمامی دوازده مشارکت‌کننده، عوامل متعددی را که بر کیفیت زندگی کاری تأثیر داشت برشمردند؛ طی مصاحبه‌های انجام شده با پاسخ دهندگان، هر کدام بیان‌های متفاوت نظر خود را در مورد عواملی که به نظر آنان باعث می‌شود تا کیفیت زندگی کاری آنان بهبود یابد مورد توجه قرار دادند. پژوهشگر پس از مطالعه و بررسی چند باره مصاحبه‌ها تعداد نه کد یا عامل را از بین مصاحبه‌ها شناسایی کرد.

جدول ۱. مضمون اول کیفیت محیط کاری

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
		۱-۱	ایمنی محیط کار
		۲-۱	محیط فیزیکی
		۳-۱	مشخصات ظاهری فضای کار
۱	کیفیت محیط کار	۴-۱	آرامش در محیط کار
		۵-۱	محیط کاری بدون تنش
		۱-۶	محیط عاری از استرس
		۷-۱	ضرورت تامین ابزار کار

جدول ۲. مضمون دوم ارتباطات در سازمان

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
		۱-۲	برخورد اولیه با شما
		۲-۲	تعاملات بین کارکنان
۲	ارتباطات در سازمان	۳-۲	همکاران خوب
		۴-۲	روابط کاری خوب
		۵-۲	تعاملات کاری

جدول ۳. مضمون سوم کرامت نیروی انسانی

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
		۱-۳	احترام به نیروی انسانی
		۲-۳	احترام متقابل در مجموعه
۳	کرامت نیروی انسانی	۳-۳	بها دادن به نیروی انسانی
		۴-۳	توجه به روحیه کارکنان

جدول ۴. مضمون چهارم ارائه تسهیلات و سیاست‌های خانواده محور

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
		۱-۴	تسهیلات کمک هزینه مهد
		۲-۴	تسهیلات برای فرزندان کارکنان
۴	ارائه تسهیلات و سیاست‌های خانواده محور	۳-۴	تسهیلات مربوط به روزهای مهم کارکنان
		۴-۴	کمک هزینه بلیط پرسنل و پدر مادرهایشان
		۵-۴	تسهیلات رفت و آمد کارکنان

جدول ۵. مضمون پنجم عوامل شغلی

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
		۱-۵	امنیت شغلی
		۲-۵	ایمنی شغل
		۳-۵	جایگاه شغلی مناسب
		۴-۵	تناسب شغل و شاغل
۵	عوامل شغلی	۶-۵	ثبات شغلی
		۷-۵	عدم وجود کار تکراری و یکنواخت
		۸-۵	ماهیت چالشی کار
		۹-۵	انگیزش شغلی
		۱۰-۵	استقلال کاری

جدول ۶. مضمون ششم توجه به عوامل سازمانی

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
۶	توجه به عوامل سازمانی	۱-۶	عدالت در سازمان
		۲-۶	حقوق و دستمزد عادلانه
		۳-۶	قوانین سازمان
		۴-۶	عدم تبعیض جنسیتی
		۵-۶	مشارکت کارکنان

جدول ۷. مضمون هفتم رفع مشکلات سازمانی

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
۷	رفع مشکلات سازمانی	۱-۷	بررسی مشکلات سازمانی و ارائه راهکار
		۲-۷	آموزش کارکنان
		۳-۷	مسئولیت پذیری
		۴-۷	مدیریت بهینه
		۵-۷	انجام وظایف کاری به صورت عالی
		۶-۷	اسبب شناسی مشکلات سازمان
		۷-۷	ضرورت وجود اخلاق حرفه ای در بین کارکنان

جدول ۸. مضمون هشتم: زمینه سازی پیشرفت کارکنان

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
۸	زمینه سازی توسعه کارکنان	۱-۸	ایجاد انگیزه در کارکنان
		۲-۸	افزایش خلاقیت در محیط کار
		۳-۸	بستر رشد و توسعه فردی
		۴-۸	فرصت بروز استعداد

جدول ۹. مضمون نهم پیشرفت سازمان

ردیف	مضمون	شماره کد	کد نهایی
۹	پیشرفت سازمان	۱-۹	افزایش توانمندی
		۲-۹	بهبود فعالیت های کاری کارکنان
		۳-۹	پیشرفت فردی کارکنان
		۴-۹	پیشرفت شغلی
		۵-۹	افزایش کارایی و بهره وری

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به مطالعه کیفی کیفیت زندگی کاری زنان در شرکت عمران آب خدمات جزیره کیش پرداخته شد. لذا ضروری است تا تجربیات برتر کارکنان زن در مورد کیفیت زندگی کاری شرح داده شود، تمامی مشارکت کنندگان در تحقیق، عوامل متعددی را که بر کیفیت زندگی کاری تأثیر داشت برشمردند؛ طی مصاحبه‌های انجام شده با پاسخ دهندگان، هر کدام بیان‌های متفاوت نظر خود را در مورد عواملی که به نظر آنان باعث می‌شود تا کیفیت زندگی کاری آنان بهبود یابد مورد توجه قرار دادند. در این پژوهش از روش شناسی کیفی استفاده شد تا به درک وسیع و جامعی از معانی‌ای که کارکنان زن به طور روزمره تجربه می‌کنند، دست یابد.

دیدگاه‌های مختلفی در مورد کیفیت زندگی کاری بیان شد ولی مهم ترین عوامل مشترک این دیدگاه‌ها بدین شرح است: (۱) پرداخت کافی و منصفانه (۲) محیط کاری امن و سالم (۳) محیط کاری زمینه ساز رشد و امنیت شغلی فراهم شده برای کارکنان در سازمان (۴) شرح وظایف مشخص در کار (۵) بها دادن به نیروی انسانی ارزش قائل شدن برای نیروی انسانی (۶) سیستم مناسب تشویق و تنبیه (۷) مدیریت صحیح سازمان (۸) استخدام نیروهای متخصص و مرتبط در جایگاه شغلی.

مهم ترین چالش‌های که زنان شاغل در شرکت عمران، آب، خدمات جزیره کیش عملاً تجربه کرده بودند شامل:

(۱) توزیع ناعادلانه امکانات (۲) عدم چالش برانگیز بودن کارها که بعد از مدتی به یک روتین تکراری تبدیل می‌شود (۳) عدم پیشرفت و ارتقا بر اساس قابلیت‌ها که پررنگ تر بودن نقش روابط بر شایستگی افراد کاملاً مشهود است (۴) تبعیض در میان کارکنان (۵) عدم شرح وظایف مشخصه (۶) عدم ایجاد قانون مشخص و مدون (۷) تغییر مداوم مدیریت سازمان.

اداراک زنان شاغل در شرکت عمران، آب، خدمات جزیره کیش از تعارض بین مسئولیت کارهای خانه و وظایف کاری شامل:

کاهش ناسازگاری بین زندگی کاری و شخصی باعث کاهش فشار و افزایش رضایت از زندگی کاری در کار و خارج از آن می‌شود.

وجود همسر و فرزند شرایط را برای کارکنان زن سخت تر می‌کند چون بعد از اتمام زمان کار باید در منزل مشغول به انجام کارهای خانه شود که برنامه ریزی دقیق و هماهنگی با همسر در کارهای منزل را می‌توان راهکار این قضیه داشت.

پیشرفت و جافتادن بحث دورکاری یک مادر یا همسر می‌تواند با آسودگی بیشتر در کنار داشتن نقش اجتماعی، کاستی و نگرانی‌های خود بابت خانواده و فرزندانش را به حداقل برساند.

ایجاد مهد کودک در سازمان‌ها، مطمئناً آرامش بیشتری برای مادرانی که فرزند کوچک دارند به همراه دارد. همکاری با خانم‌ها برای ساعات کاری می‌تواند کمک کننده باشد. در صورتی که انطباق کاری بر

مبنای تحویل کار محوله باشد نه میزان حضور، تا حدود زیادی این تعامل قابل انجام است. عوامل موثر بر ابعاد کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در شرکت عمران، آب، خدمات جزیره کیش و راهکارهای ارتقاء در این پژوهش ۹ مضمون به شرح زیر شناسایی شد.

کیفیت محیط کار: اولین مضمون حاصل در این پژوهش کیفیت محیط کار می. باشد، بر اساس مصاحبه‌های انجام شده مضامین ایمنی محیط کار، محیط فیزیکی، مشخصات ظاهری فضای کار، آرامش در محیط کار، محیط کاری بدون تنش، محیط عاری از استرس و ضرورت تامین ابزار کار برای ایجاد درک کیفیت زندگی کاری در کارکنان شناسایی شد.

ارتباطات در سازمان: مضامین برخورد اولیه با شما، تعاملات بین کارکنان، همکاران خوب، روابط کاری خوب، تعاملات کاری برای ایجاد درک کیفیت زندگی کاری در کارکنان شناسایی شد.

کرامت نیروی انسانی: بر اساس مصاحبه‌های انجام شده مضامین احترام به نیروی انسانی، احترام متقابل در مجموعه، بها دادن به نیروی انسانی و توجه به روحیه کارکنان برای ایجاد درک کیفیت زندگی کاری در کارکنان شناسایی شد.

ارائه تسهیلات و سیاست‌های خانواده محور: بر اساس مصاحبه‌های انجام شده مضامین تسهیلات کمک هزینه مهد، تسهیلات برای فرزندان کارکنان، تسهیلات مربوط به روزهای مهم کارکنان، کمک هزینه بلیط پرسنل و پدر مادرهایشان و تسهیلات رفت و آمد کارکنان برای ایجاد درک کیفیت زندگی کاری در کارکنان شناسایی شده است.

عوامل شغلی: بر اساس مصاحبه‌های انجام شده مضامین امنیت شغلی، ایمنی شغلی، جایگاه شغلی مناسب، تناسب شغل و شاغل، ثبات شغلی و کار یکنواخت و تکراری، ماهیت چالشی کار و انگیزش شغلی و استقلال کاری برای ایجاد درک کیفیت زندگی کاری در کارکنان زن شناسایی شد.

توجه به عوامل سازمانی: مضامین عدالت در سازمان، حقوق و دستمزد عادلانه، قوانین سازمان، عدم تبعیض جنسیتی و مشارکت کارکنان برای ایجاد درک کیفیت زندگی کاری در کارکنان زن شناسایی شد.

رفع مشکلات سازمانی: مضامین بررسی مشکلات و ارائه راهکار، آموزش کارکنان، مسئولیت پذیری، مدیریت بهینه، انجام وظایف کاری به صورت عالی، آسیب شناسی مشکلات سازمان، ضرورت وجود اخلاق حرفه‌ای بین کارکنان و مشارکت کارکنان برای درک و ایجاد کیفیت زندگی کاری شناسایی شد.

زمینه سازی توسعه کارکنان: مضامین ایجاد انگیزه در کارکنان، افزایش خلاقیت در محیط کار، بستر رشد و توسعه فردی، فرصت بروز استعداد برای درک و ایجاد کیفیت زندگی کاری برای کارکنان زن شناسایی شد.

پیشرفت سازمان: مضامین افزایش توانمندی، بهبود فعالیت‌ها، پیشرفت کارکنان، پیشرفت شغلی برای درک و ایجاد کیفیت زندگی کاری برای کارکنان زن شناسایی شد.

در کل کیفیت زندگی کاری زنان با ایجاد فرهنگ، تعهد متقابل را بین کارکنان زن و سازمان به وجود می‌آورد، به این معنا که کارکنان زن با توجه به اهداف سازمان و توسعه آن و سازمان نیز به نیازهای

کارکنان زن و بالندگی آنها متعهد باشد، کیفیت زندگی کاری زنان از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی‌کننده‌تر و مؤثرتر برای کارکنان زن در کلیه سطوح سازمانی باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شود، کیفیت زندگی کاری زنان به عنوان یک فرآیند از طریق دخالت‌دادن و مشارکت فعال کارکنان زن سازمان باعث تحقق اهداف سازمان می‌شود، کیفیت زندگی کاری زنان موضوعی است که پارافراتر از مرزهای سازمان و شرکت گذاشته است و اثرات آن در زندگی خصوصی کارکنان زن و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است، عدم توجه به کیفیت زندگی کاری زنان می‌تواند بر توانایی منابع انسانی زیان‌های جبران‌ناپذیری وارد نماید، کیفیت زندگی کاری کارکنان زن باعث ارتقاء کیفی کار و عملکرد کارکنان زن می‌شود، زمانی که کارکنان زن شرکت از کار خود لذت می‌برند زندگی خصوصی آنان در خارج از محیط کار بهبود می‌یابد و برعکس یک کارمند ناراضی نگرش منفی خود را با خود به خانه می‌برد و در نهایت این که مزایای حاصل از بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان زن نه تنها به همه کارکنان زن شرکت، بلکه به افراد جامعه نیز خواهد رسید.

تعارض منافع: نویسندگان تصریح می‌نمایند در این پژوهش تعارض منافع وجود ندارد. این پژوهش با هزینه محقق صورت گرفته است.

سپاسگزاری: نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از افرادی که در انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی به عمل آورند.

منابع

- برادران کاشانی، زهرا، اصغر پور ماسوله، احمدرضا، دیاری، مرتضی، خدمتی بقمچ، فاطمه (۱۳۹۳).
- کیفیت زندگی کاری خانه داران زن در مراکز اقامتی، یک مطالعه کیفی در شهر مشهد. ششمین کنفرانس ملی برنامه‌ریزی و مدیریت شهری با تأکید بر مؤلفه‌های شهر اسلامی.
- بهرام، زاده، حسینعلی، سراج، شهرزاد. (۱۳۸۶). نقش منابع انسانی در بهره‌وری و توسعه پایدار. مجله مدیریت، ۱۲(۱)، ۱۲۶-۱۲۵.
- بودلایی، حسن، کنارودی، محمدحسین. (۱۳۹۹). مطالعه کیفی فرآیند استخدام مبتنی بر بازی کاری در کسب و کارهای نوپا. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۹(۹۶)، ۱۴۸-۱۲۱.
- خداجوادی، رحیم، محرابی، حمیرا، وادی خیل، مجید. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان. اولین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
- زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۸۲). ارتقا مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران. *دانش مدیریت*، ۱۶(۶)، ۳۲-۱۲.
- شیخی، محمدتقی (۱۳۸۵). *جامعه‌شناسی توسعه تهران*: نشر حریر.

- صادقی فسایی، سهیلا، میرحسینی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی جامعه شناختی کیفیت زندگی زنان خانه دار در تهران. *تحقیقات جامعه شناسی*، ۱۴، ۱۱۲-۱۲۲.
- صیادی تورانلو، حسین، جمالی، رضا، منصوری، حسین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی: مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، *مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روانشناسی)*، ۵(۱)، ۱۳۶ - ۱۱۳.
- محمدی اصل، عباس (۱۳۸۸). مدیریت ناکارآمد ایرانی و ریشه‌های اجتماعی آن، *فرهنگ و توسعه*، ۱۰(۳).
- مدملی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی کیفی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با استراتژیهای منابع انسانی سازمان. همایش بین المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، *اقتصاد و کارآفرینی*.
- مدملی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی کیفی ارتباط بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی. کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، *اقتصاد حقوق و علوم انسانی*.
- ندرلسو، معصومه، یغمایی، فریده (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی. *مجله روان پرستاری*، ۲(۲)، ۶۶-۵۷.
- نورشاهی، نسرین، فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی براساس تجربه زیسته آنها. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۴(۲)، ۶۴-۳۸.

- Arnold, H.J., & D.C. Felman. (1986). *Organizational Behavior*, New York: MC Graw Hill.
- Beaudoin, L.E., & Hassles. E. (2003). Their Importance to Nurses Quality of Work Life, *Nursing Economics*, 21, 106-113.
- Belasen, A. T., (2017). *Women in Management: A Framework for Sustainable Work-Life Integration*. Taylor & Francis.
- Bharucha, J. (2016). The Myth of Work Life Balance Among Working women in Urban India. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 6(3), 388-394.
- Boudlaie, H., Keshavarz Nik, B., & Kenarroodi, M. (2020). Identification and ranking of compensation strategies for oil distribution companies. *Technium Social Sciences Journal*, 3(1), 112-140.

Female Employees' Perspectives on Quality of Work Life (Case Study: Kish Island Civil, Water, Services Firm)

M. R. Saadi*
H. Budlaie**
A. R. Kooshki Jahromi***
M. H. Kenaroodi****
M. Shojaee*****

Abstract

The objective of the present research was to identify the components affecting the work life quality of female employees of Kish Island Civil, Water, Services Company and the factors affecting these components. The population of the study was female employees of Kish Island Civil, Water, Services Company. The research sample was 24 individuals whom were selected via a semi-structured interview. The research design was qualitative and its analysis was performed by thematic analysis. Research findings included nine effective factors on improving the quality of work life of women such as: quality of work environment, communication in the organization, human dignity, family-oriented facilities offering and policies, career factors, attention to organizational factors, solving organizational problems, forging staff promotion and organizational progress. The results also indicated that special attention to the mental health of employed women, their welfare, fun and fun events, sport classes, consultations with recreation and tourism sites to consider a discount for the employees, organizing women's sports events, solving employee insurance problems were the factors which organization could do to ensure the safety, health and welfare of the staff.

Keywords: female employees, work life quality

* Assistant Professor, Department of Economics, University of Alameh-Tabtabaee, Tehran, Iran. (Email: saadi1001@yahoo.com)

** Assistant Professor, Department of Management, University of Tehran Kish Pardis, Tehran, Iran. (Email: hasanboudlaie@gmail.com)

*** Assistant Professor, Department of State Management, University of Alameh-Tabtabaee, Tehran, Iran. (corresponding author, Email: alirezakoushkie@gmail.com)

**** PhD Candidate in Commerce Management, Tehran University, Tehran, Iran. (Email: mohamad.kenaroodi@ut.ac.ir)

***** M. A. in Executive Management, Tehran University, Tehran, Iran. (Email: mahsa.sho@yahoo.com)