

ارتباط کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی

Relationship between the Quality of Work Life and Job Performance

Gita Naeimi

Tarbiyat Moallem University, Tehran branch

Email: gita_counselor@yahoo.com

Ali Mohamad Nazari

Tarbiyat Moallem University, Tehran branch

گیتا نعیمی

کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه تربیت معلم

علی محمد نظری

عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم تهران

Abstract

Aim: The research purpose is to assess the relationship between the quality of work life and job performance. **Method:** The research tools consisted of "Walton Quality of Work Life and Job Performance Questionnaires" and the sample comprised 200 individuals who were selected using stratified random sampling among from the male married employees of AIDCO Press Company of Iran Khodro. **Results:** Findings which were analyzed using stepwise regression indicated that the quality of work life is positively, significantly correlated to job performance.

Keywords: *Quality of Work Life, Job Performance.*

چکیده^۱

هدف: بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی در میان کارکنان شرکت ایدکو پرس بود. **روش:** بر مبنای مفروضات پژوهشات همبستگی با اجرای دو مقیاس کیفیت زندگی کاری والتون و عملکرد شغلی بر روی نمونه منتخب (N=200) از جامعه کارکنان مرد متأهل شرکت ایدکوپرس ایران خودرو در سال ۱۳۹۰ با روش تصادفی طبقه ای اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. **نتایج:** نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که به طور کلی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی همبستگی معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است (مهدی زاده و حسینی، ۲۰۱۰) تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین عامل قلمداد کرده اند. بنابراین منابع انسانی نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (لوتانس، 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 تاثیر گذاری 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، 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، ۱۳۸۸؛ ترجمه: محمدی). انگیزه یک ویژگی فردی است، اما می‌تواند هم برخاسته از خود فرد باشد (مثلاً شخصیت) و هم ناشی از شرایط محیطی.

بهبود و ارتقای عملکرد سازمان و افزایش بهره‌وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله بدیهیات و وظایف مهم مدیران است. بعلاوه 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) و این امر، بوسیله کیفیت زندگی کاری مناسب، یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد.

مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شان و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارد 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^۲ (۲۰۰۲) معتقدند که کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان یعنی مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی. مارگینین و همکاران (۲۰۰۶) کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته است. نظام ارزشی کیفیت زندگی روی سرمایه کاری افراد خیلی تأکید دارد؛ به این معنی است که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (شریف^۳، ۱۹۹۰).

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، ۲۰۰۰).

² Newstrom and Davis

³ Shareef

لوسی (۲۰۰۵) در پایان نامه دکتری خود 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 پیش بین کیفیت زندگی کاری بررسی شد. نتایج از رابطه بین متغیرهای پیش بین با کیفیت زندگی کاری حمایت کرد. همچنین کیفیت زندگی کاری یک پیش بین 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 و همکاران (۱۳۸۹)، حسینی و مهدی زاده جرج افکنی (۱۳۸۹)، احمدی، امینی، شاهوردی (۱۳۸۸)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند.

ساعدی، خلعتبری و نجف آبادی نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری باعث ایجاد خشنودی شغلی در بین کارکنان می‌شود.

رامستاد^۴ (۲۰۰۹) طی پژوهشی به این نکته که آیا می‌توان عملکرد و کیفیت زندگی کاری را به طور همزمان ارتقا داد، مورد بررسی قرار داد. بدین منظور پرسشنامه‌های خودارزیابی میان کارکنان و مدیرانی که در برنامه‌های بهبود و توسعه محیط کار در فنلاند شرکت کرده بودند، پخش کرد. حجم نتایج حاصله در رابطه با کار حاکمی از این بود که بهبود و توسعه جامع سازمان، یعنی انجام فعالیت‌های سازمانی با بهبود همزمان عملکرد و کیفیت زندگی کاری همبستگی دارد. همچنین مشارکت کارکنان در برنامه ریزی و اجرای طرح‌ها، همکاری در طول فرایندهای کاری، روش‌های مورد استفاده کارشناسان و شبکه بندی بیرونی، با برون دادهای محیط کار همبستگی معناداری دارد.

در کل با توجه به نقش کیفیت زندگی کاری بر روی عملکرد شغلی، این سوال مطرح می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی ارتباطی وجود دارد؟ و اینکه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در کدام یک از طبقات کاری بیشتر است؟ با پاسخگویی به این سوالات، رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل شرکت ایران خودرو معلوم می‌شود و آنوقت در صورت لزوم در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان بیشتر تلاش کرد یا در فکر چاره جویی بود.

هدف کلی از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل شرکت تولید مجموعه‌های پرسی ایران خودرو است. اهداف ویژه این پژوهش عبارتند از:

- بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی
- بررسی ارتباط بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی
- بررسی کیفیت زندگی کاری در بین طبقات شغلی کارکنان
- بررسی عملکرد شغلی در بین طبقات شغلی کارکنان
- فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش نیز عبارتند از:
- فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین کیفیت زندگی کاری در بین طبقات شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین عملکرد شغلی در بین طبقات شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای مفروضات پژوهش‌های همبستگی انجام شده است که طی آن ارتباط متغیرهای کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارکنان سنجیده شد. در پایان برای پی بردن به میزان متغیرها در طبقات شغلی مختلف از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد.

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان شرکت این پژوهش را کلیه کارکنان مرد متأهل شرکت تولید مجموعه‌های پرسی ایران خودرو در سال ۱۳۹۰. با توجه به امکان دسترسی به فهرست اسامی جامعه مورد مطالعه، با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه مورد نیاز انتخاب شد. با توجه به نوع مطالعه و متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون بنا به جدول مورگان، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر برآورد شد. با در نظر گرفتن احتمال ریزش آزمودنی‌ها این رقم به ۲۲۰ نفر افزایش داده شد. در نهایت با کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های مخدوش و ناقص، داده‌های ۲۰۰ پرسشنامه استخراج و تحلیل شد.

ابزار اندازه‌گیری

در این مطالعه بر اساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه‌گیری آنها از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به منظور بررسی ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار توسط والتون ساخت و اعتبار یابی شد. این پرسشنامه دارای ۷ عامل مربوط به کیفیت زندگی کاری است. این عامل‌ها عبارتند از: 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. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸۷ بدست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی

این پرسشنامه توسط لواسانی فرد (۱۳۸۷) ساخته و هنجار یابی 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.

یافته‌ها

با توجه به متغیرهای مورد مطالعه و داده‌های حاصل از اندازه‌گیری آنها، به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های مناسب آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع استفاده شد. علاوه بر این، برای نمایش دیداری داده‌ها نمودارهای ستونی و هیستوگرام ترسیم شد. در نهایت برای پاسخ دادن به فرضیه‌های پژوهش با در نظر گرفتن نوع داده‌ها، تحلیل رگرسیون گام به گام به کار گرفته شد.

جدول ۱- خلاصه شاخص‌های آماری و ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین

«کیفیت زندگی کاری» با «عملکرد شغلی کارکنان»

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف	ضریب	سطح
			استاندارد <td>همبستگی <td>معناداری</td> </td>	همبستگی <td>معناداری</td>	معناداری
عملکرد شغلی کارکنان	۲۰۰	۱۱۱/۳۴	۱۲/۵۵	۰/۲۸۶	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۲۰۰	۷۳/۶۷	۱۳/۵۶		

جدول بالا، توزیع نمره‌های آزمودنی‌های مورد مطالعه، شاخص‌های مختلف توصیفی اعم از میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی

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

برای آزمون فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه: بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد، از روش تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده و همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در نتیجه فرضیه اول تایید می‌گردد ($r=0/286, P<0/01, N:200$). به عبارت دیگر هر چه سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان بیشتر باشد، میزان عملکرد شغلی کارکنان نیز بالا می‌رود.

برای آزمون فرضیه دوم مبنی بر اینکه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود

، بین همه ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد به جز در دو بعد "رابطه اجتماعی زندگی کاری" و "فضای کلی زندگی" که دارای رابطه معنی داری با عملکرد شغلی نشدند.

جدول شماره ۳- نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه «کیفیت زندگی کاری» بر «عملکرد شغلی کارکنان»

شاخص آماری	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig
پرداخت منصفانه و کافی	رگرسیون	۳۲۲۱/۷۲	۱	۳۲۲۱/۷۲	۲۲/۶۶۵	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۸۱۴۵/۱۵	۱۹۸	۱۴۲/۱۴		
	کل	۳۱۳۶۶/۸۸	۱۹۹	-		
پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی	رگرسیون	۴۸۵۶/۵۸	۲	۲۴۲۸/۲۹	۱۸/۰۴۵	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۶۵۱۰/۲۹	۱۹۷	۱۳۴/۵۷		
	کل	۳۱۳۶۶/۸۸	۱۹۹	-		

جدول شماره ۴- خلاصه تجزیه و تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه «کیفیت زندگی کاری» بر «عملکرد شغلی کارکنان»

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

جدول شماره ۵: ضرایب رگرسیونی پیش بینی «عملکرد شغلی کارکنان» بر اساس «کیفیت زندگی کاری کارکنان»

مدل	ضرایب	B	خطای انحراف استاندارد	t	sig
پرداخت منصفانه و کافی	عرض از مبدا	۹۵/۱۹	۳/۴۹	۲۷/۲۳	۰/۰۰۰
	شیب خط (پرداخت منصفانه و کافی)	۱/۷۶	۰/۳۷	۴/۷۶	۰/۰۰۰
پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی	عرض از مبدا	۸۸/۱۴	۳/۹۵	۲۲/۲۸	۰/۰۰۰
	شیب خط (پرداخت منصفانه و کافی)	۱/۴۰	۰/۳۷	۳/۷۴	۰/۰۰۰
	شیب خط (توسعه قابلیت‌های انسانی)	۰/۹۷	۰/۲۷	۳/۴۸	۰/۰۰۱

برای آزمودن فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه: بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد، از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. همانطور که جدول شماره ۴ و ۵ مشاهده می‌شود بعد پرداخت منصفانه و کافی به تنهایی ۱۰/۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند ($R=0/32$). در گام دوم بعد توسعه قابلیت‌های انسانی هم اضافه شده است که با اضافه شدن این متغیر، ۱۵/۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی تبیین می‌شود ($R=0/39$). لازم به ذکر است همانطور که قبلاً گفتیم بقیه ابعاد کیفیت زندگی کاری به دلیل آنکه نقش معناداری در پیش بینی متغیر وابسته نداشتند، وارد معادله رگرسیون نشدند. بنابراین بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه چندگانه وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تایید می‌شود.

در پایان با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی توکی به بررسی دو فرضیه آخر مبنی بر اینکه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در بین طبقات شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد، پرداختیم. که نتایج نشان داد از لحاظ کیفیت زندگی کاری؛ کارشناسان کیفیت زندگی بالاتری نسبت به دو گروه دیگر داشتند و از نظر عملکرد شغلی تفاوت معناداری بین سه گروه کارشناس، تکنسین و کارگر پیدا نشد.

جدول شماره ۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه مربوط به کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان در طبقات مختلف شغلی

مولفه	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig
کیفیت زندگی کاری	بین گروهی	۲	۶۲۹/۵۴	۳/۵	۰/۰۳۲
	درون گروهی	۱۹۷	۱۷۹/۵۶		
	کل	۱۹۹	۸۷/۳۶۶۳۳		
عملکرد شغلی	بین گروهی	۲	۲۸/۶۱	۱/۸	۰/۸۳۵
	درون گروهی	۱۹۷	۱۵۸/۹۳		
	کل	۱۹۹	۳۱۳۰۹/۶۵		

جدول شماره ۷: نتایج آزمون تعقیبی توکی مربوط به کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان در طبقات مختلف شغلی

مؤلفه	طبقه	میانگین تفاوت	sig
کیفیت زندگی کاری	کارشناس تکنسین	۴/۶۸	۰/۴۴۸
	کارگر	۷/۹۶	۰/۰۳۶
عملکرد شغلی	تکنسین کارگر	۳/۲۸	۰/۴۴۱
	کارشناس	-۴/۶۸	۰/۴۴۸
کیفیت زندگی کاری	کارگر تکنسین	-۳/۲۸	۰/۴۴۱
	کارشناس	-۷/۹۶	۰/۰۳۶
عملکرد شغلی	کارشناس تکنسین	-۲/۱۸	۰/۸۲۰
	کارگر	-۱/۱۸	۰/۹۰۴
کیفیت زندگی کاری	تکنسین کارگر	۰/۹۰	۰/۹۳۲
	کارشناس	۲/۱۸	۰/۸۲۰
عملکرد شغلی	کارگر تکنسین	-۰/۹۰	۰/۹۳۲
	کارشناس	۱/۲۸	۰/۹۰۴

بر اساس جدول شماره ۷، 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 نتایج مربوط به میزان عملکرد شغلی در بین طبقات مختلف شغلی نشان داد که میزان عملکرد شغلی در بین سه طبقه کارگر، تکنسین و کارشناس تفاوت معناداری ندارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه بین کیفیت زندگی کاری در بین طبقات شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد تایید می‌شود و طبق آزمون توکی گروه کارشناس کیفیت زندگی بالاتری داشتند و فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر اینکه اینک بین عملکرد شغلی در بین طبقات شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد رد می‌شود. در واقع از لحاظ عملکرد شغلی بین سه طبقه کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه اول طبق مناسب ترین مدل بدست آمده از تحلیل همبستگی پیرسون بین متغیر کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی همبستگی معنی داری وجود دارد. بنابراین شواهد برای فرضیه اول کافی است. در خصوص فرضیه دوم نیز نتایج نشان داد که از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، تنها دو مؤلفه رابطه اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی دارای رابطه معنی داری با عملکرد شغلی نشدند. اینکه این دو مؤلفه دارای رابطه معنادار با عملکرد شغلی نبودند بیانگر این است که در افزایش عملکرد کارکنان این شرکت عوامل دیگری مثل پرداخت منصفانه و کافی، فرصت رشد و امنیت، قانون گرایی بیشتر تاثیر گذار بوده اند. همچنین در خصوص فرضیه سوم نیز، اطلاعات بدست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام، نشان داد از بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، تنها مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی دارای بیشترین ضریب همبستگی با عملکرد کارکنان بود و دارای همبستگی معنادار با عملکرد شغلی بودند. در خصوص یافته‌های بدست آمده در این مطالعه، شواهد حاصل از سایر مطالعات از جمله پور صادق (۲۰۰۳)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، راثو و ونگوپال (۲۰۰۹) موید نتایج مطالعه حاضر هستند. علاوه بر این، نتایج پژوهشات سایر پژوهشگران (به و رز (۲۰۰۷)، لویز (۲۰۰۶)، لو (۲۰۰۰) و پابن (۲۰۰۰)) مبنی بر ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی از نتایج این پژوهش حمایت می‌کند. در عین حال به طور کلی، شواهدی دیگر مانند اولیو و همکاران (۲۰۰۴)، بیگی نیا و همکاران (۱۳۸۸) با یافته‌های این پژوهش به ویژه از منظر رابطه مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی و

توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد شغلی همسو است. روشن است با در نظر گرفتن متغیر کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی به نوعی نگرش سازمانی به عنوان مجموعه ای از ویژگی‌های شخصیت، فرض وجود رابطه بین آنها تایید می‌شود. به طور حتم در صورت برخورداری از این قبیل نگرش‌ها و ویژگی‌ها می‌توان پیش بینی کرد که عملکرد شغلی کارکنان افزایش پیدا خواهد کرد. هر چند یافته‌های این مطالعه موید نتایج بسیاری از سایر مطالعات است. با این حال پژوهشگر با برخی محدودیت‌ها نیز رو به رو بوده است. عمده‌ترین محدودیت از لحاظ ابزار اندازه گیری متغیرهای مورد نظر، بویژه عملکرد شغلی بود. با توجه به اینکه پرسشنامه عملکرد شغلی از نوع محقق ساخته بود، آزمون پایلوت بر روی ۳۰ نفر از کارکنان شرکت اجرا شد تا پایایی پرسشنامه بدیت آید. همچنین با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود عوامل کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی ارائه می‌شود:

کارگاه‌های آموزشی برای افزایش مهارت 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، ع. الف.، امینی، ع.، و شاهرودی، پ. (۱۳۸۸). بررسی و تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با عملکرد. دو فصلنامه مدیریت فردا، ۲۱، ۳۳-۲۵.
- اسپکتور، پ. (۱۳۸۸). روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. تهران: انتشارات ارسباران.
- یگی نیا، ع.، سرداری، الف.، موسوی، م.، و کیانی بختیاری، الف. (۱۳۸۸). مقالات پنجمین کنفرانس توسعه منابع انسانی. پورصادق، ن. (۱۳۸۲). نقش منابع انسانی در بهره وری سازمان، اولین کنفرانس مدیریت منابع انسانی در بیمارستان، تهران.
- حجازی، ی.، و شمس، ع. (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی، نشریه دانش مدیریت، ۶۸، ۴۴-۳۱.
- حسن آبادی، م. (۱۳۸۱). عواملی که بر انگیزش کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در شرکت توسعه منابع قدرت و آب ایران اثر می‌گذارد. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی مطالعات.
- حسینی، م.، و مهدی زاده جرج افکی، غ. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد. کنفرانس بیم المللی علوم پیشرفته (ICMS)، ۱، ۵۵۹-۵۶۲.
- خردمند، الف.، لیلو، م. ر.، و لطفی، ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی. مجله مطالعات علمی، ۶(۴)، ۳۱۷-۳۲۳.
- شهبازی، ب.، واعظی، م.، و ثنایی پور، ه. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان نشریه مدیریت دولتی، ۳، ۶۹-۸۴.
- علامه، م. (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تاکید بر نهج البلاغه) و تعیین تاثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- غضنفری، الف.، و عابدی، ل. (۱۳۸۸). بررسی رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱، ۱۴۹-۱۷۵.
- لوسانی فرد، ع. (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.
- میرکمالی، م.، و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه ی تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ۱۴(۲)، ۷۱-۱۰۱.

- موذن، زینب، محمدی، ح. م، رضوانفر، الف.، و میرترابی، م. الف. (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزان استان تهران. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵، ۱۳۴-۱۱۵.
- یعقوبی، م.، کریمی، س.، حسن زاده، الف.، جوادی، م.، ماندگار، ح.، و عابدی، ف. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان بر اساس مدل اچیو از دید مدیران (ارشد، اداری و پرستاری) بیمارستانهای آموزشی شهر اصفهان. *فصلنامه بیمارستان*، ۲، ۷-۱۴.
- Avolio, B. G., Zho, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership & Organizational Commitment, Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 25(6), 951- 968.
- Beh, L. S., & Rose, R. C. (2007). Linking QWL and job performance: Implication for organizations. *Performance Improvement*, 46(6), 30-35.
- Hayrol Azril, M. S., Jegak, U., Asiah, M., Noor Azman, A., & et al. (2010). Can quality of work life affect work performance among government agriculture extension officers? A case from Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 6(1), 64-73.
- Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance: An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *Industrial Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Lewis, D. (2006). Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 14, 114-135.
- Linda, K., & 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 See, B. (2005). *Quality of Work Life and Job Performance among Malaysian Executives in the Electrical and Electronics Industry in Selangor*. Ph.D. thesis. University Putra Malaysia.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. 8thed. New York: McGraw- Hill International Editions.
- Marginean, I., Precupetue, I., Tzanov, V., Preoteasa, A. M., & 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*, 3, 1-75.
- Motowidlo, J. S. (2003). *Job Performance, Handbook of Psychology*. Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*, 11thed. London: McGraw-Hill.
- Payne, R. L. (2000). Eupsychian management and millennium, *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 219-226.
- Rao, P. K., & Venugopal, P. (2009). Perceptual factors in the quality of work life of Indian employees. *Paradigm*, 13(1), 104-109.
- Shareef, R. (1990). QWL programs facilitate change, *Personal Journal*, 69, 58-61.



پښتونستان د علومو انساني او مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علوم انسانی