

فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال دوم - شماره‌ی ۳ - پاییز ۹۰

صص ۲۵-۴۰

## رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در

### کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم

حسین حاتمی<sup>۱</sup>، سید احمد میرجعفری<sup>۲</sup> و سعیده مجاهدی جهرمی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۲/۲ تاریخ پذیرش: ۹۰/۶/۳

#### چکیده

زندگی سازمانی و زندگی شخصی لازم و ملزوم یکدیگرند. کارکنان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان هستند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کنند. در گذشته فقط بر زندگی شخصی کارکنان تأکید می‌شد، اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان تبدیل شده است. هدف اصلی پژوهش تعیین رابطه‌ی میان کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان جهرم بود. روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری شامل تمامی کارکنان (رسمی و پیمانی) دانشگاه علوم پزشکی شهرستان جهرم به تعداد ۸۵۴ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۶۷ نفر محاسبه شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه‌ی آماری پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و بهره‌وری فردی استفاده شد که پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۱ و ۰/۸۹ بدست آمده است. داده‌های جمع‌آوری شده از راه آزمون‌های همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون توکی با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهند که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، بهره‌وری سازمانی، مدل والتون.

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سروستان.

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.

۳- دانشجوی روانشناسی صنعتی - سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان.

\*- نویسنده‌ی مسئول مقاله: dr.hatami@dr.hatami@gmail.com

## مقدمه

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده‌ی کارآمد از منابع انسانی بر پایه‌ی علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده‌ی کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است (Harsi & Blanchard, 1996).

سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و پیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت زندگی کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده‌ی مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقدام‌هایی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان انجام می‌گیرد.

اقدام‌هایی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، روی هم با عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود. مفهوم کیفیت زندگی کاری امروزه به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی بود. در جامعه‌ی امروز بهبود زندگی کاری به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان آن در آمده است. از آن‌جا که بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد، از این رو، حیات دوباره بخشیدن به کارکنان، از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان بشمار می‌رود (Bazaz jazayeri & pardakhtchi, 2007).

کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آن‌ها را در محیط تقویت می‌کند و به آن‌ها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه‌ی کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آن‌ها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله‌ای پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین این‌که چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (Soltani, 2006).

والتون (1974) الگویی نظری را برای تبیین ابعاد هشت‌گانه‌ی کیفیت زندگی کاری به شرح

زیر تنظیم کرده است:

(۱) پرداخت منصفانه: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای

- اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
- (۲) قانون گرایی: فراهم بودن زمینه‌ی آزادی سخن بدون وا همه از واکنش مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه‌ی قانون نسبت به سلطه.
- (۳) تامین فرصت رشد و امنیت دائمی: فراهم کردن زمینه‌ی بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت، فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت در زمینه‌ی درآمد و اشتغال.
- (۴) وابستگی اجتماعی: چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان درباره‌ی مسئولیت اجتماعی سازمان.
- (۵) توسعه‌ی توانمندی‌های فردی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به داده‌های متناسب با کار.
- (۶) فضای کلی کار: منظور از برقراری توازن و تعادل، هماهنگی زندگی کار و سایر بخش‌های زندگی کارکنان است.
- (۷) ایمنی محیط: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.
- (۸) یکپارچگی اجتماعی: ایجاد جو فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند (Shahbazi & Sanayeporr, 2009).
- کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمان است که سعی دارد عوامل سه گانه‌ی انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را با هم تأمین کند (Bazaz & jazayeri & pardakhtchi, 2007).
- تعهد سازمانی نیز متغیر دیگری است که در رفتار سازمانی از جایگاهی بسیار بالا برخوردار بوده است.
- تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن، یعنی وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف می‌شود (Esmaeli, 2001).
- به نظر پورتر و همکارانش (1974) نیز تعهد سازمانی، یعنی درجه‌ی همانند سازی روان‌شناختی و یا چسبندگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزای زیر است:
- قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل به اعمال تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (Mehrdad, 2005).
- از سوی دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه‌ی هر سازمان بشمار می‌رود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن، بهره‌گیری و استفاده‌ی بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی (Soltani, 2006).

بهره وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند.

حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده‌ی بهینه از کلیه‌ی امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف‌های سازمان بیش‌ترین بهره را برد.

بهره وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه بدست نمی‌آید بلکه انسان، محور هر نوع بهره وری فردی-اجتماعی و سازمانی است. بنابراین، باید بیش‌ترین توجه و برنامه ریزی در بهره وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود (Henri&etal, 2003).

در نهایت، با توجه به این که دانشگاهها بویژه دانشگاههای علوم پزشکی از مهم‌ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور بشمار می‌روند که جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارند، افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان یاد شده از راههای گوناگون می‌تواند موجب افزایش عملکرد و بهره وری آن‌ها گردد. با توجه به اهمیت این موضوع لزوم بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد و بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم به عنوان یکی از دانشگاههای کشور ضروری است. بنابراین، این پژوهش به این موضوع پرداخته و نتایج آن می‌تواند نقشی مهم در بهبود کیفیت زندگی کاری و در نتیجه، عملکرد کارکنان داشته باشد.

### پیشینه‌ی پژوهش

رحیمی (2006) مقدار تأثیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و کارآفرینی آنان را در دانشگاههای دولتی شهر اصفهان بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد، اما تفاوتی معنادار بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی برحسب سن، جنسیت، دانشگاه، محل خدمت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی بدست نیاورد.

بروس (1989) در پژوهش‌هایی که انجام داد به این نتیجه دست یافت که بسیاری از عوامل کیفیت زندگی کاری به توانایی کارکنان در برقراری توازن بین خانه و محیط کار وابسته است.

وکسلی و یوکی<sup>۱</sup> (2002) طی انجام پژوهش‌هایی در رابطه با انگیزش و بهره‌وری به این نتیجه دست یافتند که افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران موجب بهبود مراقبت آن‌ها از بیماران و بهبود برخورد آن‌ها با خانواده‌های بیماران خواهد شد.

اوجانی (2001) در پژوهشی که با عنوان بررسی تأثیر متقابل کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی کار در شرکت صنایع هواپیمایی ایران انجام داد، به این نتیجه دست یافت که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی کار در شرکت صنایع هواپیمایی ایران رابطه‌ی مستقیم و دوسویه وجود دارد.

کاشمن (1992) در پژوهشی در مورد تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی و متوسطه‌ی کالیفرنیا به این نتیجه دست یافت که تعهد پایین می‌تواند تأثیر منفی زیادی بر عملکرد سازمان داشته باشد (فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ج. ۱، ش. ۲، س. ۲۰۰۸، ص. ۱۷۰).

غفاری (2008) در پژوهشی که با عنوان بررسی تأثیر عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان شبکه ارزی بانک ملت انجام داد، به این نتیجه دست یافت که بین عوامل کیفیت زندگی کاری تنها عوامل قانون‌گذاری و حفظ حقوق فردی در سازمان هم‌بستگی معناداری را با بهره‌وری کارکنان شبکه ارزی بانک ملت داشته است.

اعتباریان و خلیلی (2008) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی در بین کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین کیفیت زندگی کاری و تمامی ۸ بعد آن رابطه‌ی مستقیم و معنادار ( $P < 0.05$ ) وجود دارد.

معمارزاده و اسدی (2008) در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک عامل درون سازمانی روی بهره‌وری کارکنان مورد بررسی قرار دادند که نتایج پژوهش حکایت از وجود رابطه‌ی معنی‌دار و مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان سازمان دارد و این رابطه از راه آزمون همبستگی بین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان تأیید شده است.

حسینی و همکاران (2008) پژوهشی را با عنوان رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره‌ی تربیت بدنی استان اصفهان انجام دادند. نتایج پژوهش‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد.

<sup>1</sup> - Wexley & Yuki

چن<sup>۱</sup> (2000) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی انجام داد. نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که نوع سازمان، نوع استخدام کارکنان، روش‌های مدیریتی، ویژگی شخصیتی مانند سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تاهل کارکنان، تجارب آن‌ها و مقدار حقوق از جمله عوامل موثر بر عملکرد کارکنان می‌باشد.

فتمن<sup>۲</sup> (2007) در مطالعات خود با عنوان «بررسی ارتباط بین فضای سازمانی (اصول انسانی حاکم بر سازمان) و بهره‌وری مدیران» با استفاده از روش آماری رگرسیون دریافت، فضاهای سازمانی (اصول انسانی حاکم در سازمان) که در آن تصمیم‌گیری متمرکز است و رفتار کارکنان، تحت نظارت قوانین و رویه‌های زیادی قرار دارد، بهره‌وری، رضایت شغلی و خلاقیت کاهش یافته و نگرش منفی درباره‌ی گروه کاری افزایش می‌یابد.

فوری<sup>۳</sup> (2004) طی اجرای پژوهشی بمنظور تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های مؤثر بر رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. وی نتیجه می‌گیرد که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است.

مایر<sup>۴</sup> (2003) به نقل از قاسم زاده (2005) در پژوهشی که در آن به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری پرستاران بر مراقبت آن‌ها از بیماران و ارتباطشان با همراهان بیمار پرداخت، به این نتیجه رسید که افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران موجب بهبود مراقبت آن‌ها از بیماران و بهبود برخورد آنها با خانواده‌های بیماران خواهد شد.

باسلی<sup>۵</sup> و همکاران (2004) در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری پزشکان خانواده در سازمان‌های بهداشت و سلامت وسیکانسین پرداخته‌اند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر محیط کاری بر کیفیت زندگی کاری بوده است. در این پژوهش ۱۴۲۸ پرسشنامه به وسیله‌ی پزشکان پر شده است. ۳۹۷ نفر از پزشکان در ۱۸ سازمان گوناگون کار می‌کرده‌اند. نتیجه‌ی این پژوهش نشان داد که هر کجا اهداف سازمانی با توانمندی پزشکان و اهداف شخصی حرفه‌ای آن‌ها همخوانی بیش‌تری داشته، هم عملکرد سازمانی و هم کیفیت زندگی کاری پزشکان بهتر بوده است.

<sup>1</sup> - Chen

<sup>2</sup> - Fetman

<sup>3</sup> - Fourie

<sup>4</sup> - Meyer

<sup>5</sup> - Beasley

اکپرا و وین<sup>۱</sup> (2008) در پژوهشی به بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه‌ی معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمان بوده است.

## فرضیه‌های پژوهش

### الف- فرضیه‌ی اصلی

بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری رابطه وجود دارد.

### ب- فرضیه‌های فرعی

۱- بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۲- بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه وجود دارد.

۳- بین گروه‌های گوناگون کاری بر اساس سطح تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد.

۴- بین گروه‌های گوناگون کاری بر اساس سطح بهره‌وری تفاوت وجود دارد.

## روش پژوهش

طرح این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده است.

## جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی کارکنان (رسمی و پیمانی) دانشگاه علوم پزشکی شهرستان جهرم که تعداد آن‌ها ۸۵۴ نفر می‌باشند، تشکیل داده است.

**حجم نمونه:** تعداد اعضای نمونه بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، ۲۶۷ نفر می‌باشد که با توجه به ناهمگنی افراد گروه نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی متناسب با جامعه‌ی آماری ۸۷ پرستار، ۱۹ پزشک، ۹۶ نفر کارکنان اداری و ۶۵ نفر کارکنان خدماتی انتخاب شدند.

## ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها شامل ۳ پرسشنامه به شرح زیر است:

۱- پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری: برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه‌ی محقق

<sup>1</sup> - Okpara & Wynn

ساخته بر اساس مدل والتون (1973) استفاده شده است. این پرسشنامه دربرگیرنده‌ی ۲۷ گویه است و به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کیفیت زندگی کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمده است.

۲- پرسشنامه‌ی بهره‌وری: برای سنجش بهره‌وری فردی از پرسشنامه‌ی آپچو استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۲ پرسش بسته پاسخ است که بر اساس درجه بندی لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه به وسیله‌ی هرسی بلانچارد و گلداسمیت (1994) ابداع گردید و پایایی آن با الفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شده است.

۳- پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی: سومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی (OCQ) است که به وسیله‌ی سه تن از دانشمندان به نام «مودی، استیز، پورتر» ابداع شده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ پرسش است که میزان تعهد سازمانی افراد را می‌سنجد. رابز و پوند برای این پرسشنامه ۰/۷۰ روایی و اعتبار گزارش کرده‌اند. پایایی پرسشنامه‌ی یاد شده با استفاده از الفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شده است.

**شیوه‌ی تحلیل داده‌ها:** در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون توکی استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

**الف- فرضیه‌ی اصلی:** بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری رابطه وجود دارد.

جدول ۱- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری (کل) با تعهد سازمانی و

میزان بهره‌وری

متغیرها	کیفیت زندگی کاری	بهره‌وری فردی	تعهد سازمانی
کیفیت زندگی کاری	۱		
بهره‌وری فردی	** ۰.۶۶۳	۱	
تعهد سازمانی	** ۰.۳۷۹	** ۰.۳۶۱	۱

همان گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری فردی معادل ۰/۶۶۳ می‌باشد که این مقدار در سطح  $p < 0/001$  معنادار است. بنابراین، کیفیت زندگی کاری افراد ارتباط بسیار زیادی با بهره‌وری فردی آنان دارد. هم‌چنین، ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معادل ۰/۳۷۹ است که این مقدار در سطح  $p < 0/001$  معنادار می‌باشد. کیفیت زندگی کاری افراد ارتباط بسیار زیادی با تعهد



سازمانی آنان دارد.

فرضیه‌ی فرعی نخست: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲- بررسی رابطه‌ی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی

ابعاد کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	$r = / ۲۶۷$	$p = / 001$
قانون گرایی	$r = / ۲۳۳$	$p = / ۰۰۱$
فرصت رشد و امنیت	$r = / ۰۹۴$	$p = / ۰۶۳$
وابستگی اجتماعی	$r = / 201$	$p = / ۰۰۱$
توسعه قابلیت های فردی	$r = / 284$	$p = / ۰۰۱$
ایمنی محیط	$r = / 198$	$p = / ۰۰۱$
فضای کلی کار	$r = / 314$	$p = / ۰۰۱$
یکپارچگی اجتماعی	$r = / 232$	$p = / ۰۰۱$

با توجه به ضرایب همبستگی و سطح معناداری بدست آمده از جدول ۲ می توان گفت که بین پرداخت منصفانه، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های فردی، ایمنی محیط، فضای کلی کار و یکپارچگی اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. فرضیه‌ی فرعی دوم: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره وری رابطه وجود دارد.

جدول ۳- بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره وری سازمانی

ابعاد کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	$r = - / ۴۰۸$	$P = / ۰۰۱$
قانون گرایی	$r = / ۵۰۵$	$P = / ۰۰۱$
فرصت رشد و امنیت	$r = / ۴۰۰$	$p = / ۰۰۱$
وابستگی اجتماعی	$r = / ۱۴۳$	$p = / ۰۱$
توسعه‌ی توانمندی‌های فردی	$r = / ۴۳۶$	$p = / ۰۰۱$
ایمنی محیط	$r = / ۳۷۵$	$p = / ۰۰۱$
فضای کلی کار	$r = / ۴۹۹$	$p = / ۰۰۱$
یکپارچگی اجتماعی	$r = / ۴۱۳$	$p = / ۰۰۱$

با توجه به ضرایب همبستگی و سطح معناداری بدست آمده از جدول ۳ می‌توان گفت که بین همه‌ی ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. فرضیه‌ی فرعی سوم: بین گروههای گوناگون کاری بر اساس سطح تعهد سازمانی تفاوت وجود دارد.

جدول ۴- آنالیز واریانس یکطرفه گروههای گوناگون کاری بر اساس سطح تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
مابین گروهی	۲۱۷/۷۷۵	۳	۷۲/۵۹۴	۱/۳۶۷	۱/۲۵۳
درون گروهی	۱۳۹۶۶/۱۸۷	۲۶۳	۵۳/۱۰۳		
کل	۱۴۱۸۳/۹۶۳	۲۶۶			

برای بررسی تفاوت دیدگاههای گوناگون در مورد تعهد سازمانی از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد که نتایج در جدول ۴ آمده است. با توجه به F بدست آمده جدول (۱/۳۶۷) و سطح معناداری (۱/۲۵۳) مشاهده می‌شود که تفاوتی معنادار از نظر مشاغل گوناگون در مورد تعهد سازمانی وجود ندارد.

فرضیه‌ی فرعی چهارم: بین گروههای گوناگون کاری بر اساس سطح بهره‌وری تفاوت وجود دارد.

جدول ۵ - آنالیز واریانس یکطرفه‌ی گروههای گوناگون کاری بر اساس سطح بهره‌وری

بهره‌وری فردی	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
مابین گروهی	۲۸۶۸/۲۸۶	۳	۹۵۶/۰۹۵	۴/۵۸۳	۱/۰۰۴
درون گروهی	۵۴۸۶۴/۱۹۳	۲۶۳	۲۰۸/۶۰۹		
کل	۵۷۷۳۲/۴۷۹	۲۶۶			

برای بررسی تفاوت دیدگاههای گوناگون در مورد بهره‌وری فردی از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد که نتایج در جدول ۵ آمده است. با توجه به F بدست آمده از جدول (۴/۵۸۳) و سطح معناداری (۱/۰۰۴) مشاهده می‌شود که تفاوت بین مشاغل گوناگون در مورد بهره‌وری معنادار شده است.

جدول ۶- نتایج آزمون توکی جهت بررسی تفاوت ایجاد شده بین مشاغل گوناگون در مورد بهره‌وری

سطح معناداری	خطای استاندارد	اختلاف میانگین		
۰/۰۴۴	۳/۶۵۷۴۹	-۹/۶۳۵۲۱	پزشک	پرستار
۰/۳۷۹	۲/۱۳۷۹۵	۳/۴۲۵۶۵	کارکنان اداری	
۰/۹۹۵	۲/۳۶۷۹۵	-۵/۷۷۷۲	کارکنان خدماتی	
۰/۰۴۴	۳/۶۵۷۴۹	۹/۶۳۵۲۱	پرستار	پزشک
۰/۰۰۲	۳/۶۲۶۶۳	۱۳/۰۶۰۸۶	کارکنان اداری	
۰/۰۷۹	۳/۷۶۶۸۰	۹/۰۵۷۴۹	کارکنان خدماتی	
۰/۳۷۹	۲/۱۳۷۹۵	-۳/۴۲۵۶۵	پرستار	کارکنان اداری
۰/۰۰۲	۳/۶۲۶۶۳	-۱۳/۰۶۰۸۶	پزشک	
۰/۳۱۲	۲/۳۲۰۰۰	-۴/۰۰۳۳۷	کارکنان خدماتی	
۰/۹۹۵	۲/۳۶۷۹۵	۵/۷۷۷۲	پرستار	کارکنان خدماتی
۰/۰۷۹	۳/۷۶۶۸۰	-۹/۰۵۷۴۹	پزشک	
۰/۳۱۲	۲/۳۲۰۰۰	۴/۰۰۳۳۷	کارکنان اداری	

همان گونه که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، تفاوت بین میانگین پزشکان و پرستاران و کارکنان اداری در مورد بهره‌وری معنادار است و میانگین پزشکان نیز بسیار بالاتر از آن‌ها می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که پزشکان به دلایل گوناگون مثل بالاتر بودن سطح کیفی زندگی یا خطیر بودن وظایف آن‌ها از بهره‌وری فردی بالاتری نسبت به دیگران برخوردارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

کار و اشتغال از جمله موارد مهم زندگی انسان بشمار می‌روند که در صورت انطباق آن با شرایط و علاقه‌ی وی، آثار مطلوبی برای فرد و جامعه در پی خواهد داشت.

در این راستا، شایسته است که در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری کارکنان مطالعاتی بیشتر و جامع‌تری صورت گیرد زیرا امروزه این موضوع کلید موفقیت هر سازمانی است و تلاش‌هایی که به این منظور صورت گرفته، نه تنها در زمینه‌ی بهداشت روانی سازمان بلکه در زمینه‌ی تعهد سازمانی و بهره‌وری اقتصادی نتایجی مثبت را به ارمغان آورده است.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم انجام گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها با توجه به فرضیه‌های پژوهش در ادامه بیان شده است.

نتایج ناشی از فرضیه‌ی اصلی پژوهش نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و هم‌چنین، میزان بهره‌وری رابطه‌ی معنا دار قوی در سطح  $P < /0.001$  وجود دارد. این نتایج بیانگر آن است که توجه به کیفیت کاری کارکنان و بهبود آن، سبب تعهد سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان خواهد شد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهشگرانی همچون کسایی (2007)، معمارزاده و اسدی (1999)، حسینی و همکاران (2008) و کاشمن (1992) همسو می‌باشد.

جوئن (1992) در این زمینه بر این باور است که احساس رضایت از موقعیت شغلی و خوشبختی در شغل بر حالات روانی فرد بسیار مؤثر است و به این علت فرد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل خود انجام می‌دهد و بر همین اساس، عملکردی بهتر و مطلوب‌تر را از خود نشان می‌دهد زیرا عملکرد وی برابر با احساس شادی و خوشحالی خواهد بود و موفقیت سازمان برای او همانند موفقیت در زندگی خصوصی است.

به همین سبب داشتن کارکنانی که از شغل خود احساس شادی و خوشحالی می‌کنند، موضوعی مهم است که در سازمان‌ها باید بیش‌تر به آن توجه کنند و سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند (به نقل از حسینی، 2008).

نتایج بدست آمده از بررسی رابطه‌ی ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی نشان می‌دهد که بین همه‌ی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری به استثنای فرصت رشد و امنیت مداوم با تعهد سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معنا دار وجود دارد که این یافته‌ها با یافته‌های جورتافت (1993) و حسینی و همکاران (2008) همسوست. بنابراین، می‌توان گفت که افزایش حقوق و مزایا، توجه به رفتار منصفانه با کارکنان و تقویت رویه‌های قانونی در دانشگاه، ایجاد فرصت‌هایی همچون استقلال و خود کنترلی در کار و بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، توجه به امنیت شغلی، افزایش تعادل بین کار و زندگی و هم‌چنین، ایجاد فضای اعتماد بین همکاران، انجام دادن کارها بر اساس رعایت سلسله مراتب اداری و دوری از تبعیض سبب ارتقای سطح تعهد و عملکرد کارکنان می‌گردد و هم‌چنین، یافته‌های دیگر پژوهش از بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری سازمانی نشان

می‌دهد که بین همه‌ی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، با بهره‌وری سازمانی نیز رابطه‌ی مستقیم و معنا دار وجود دارد. بنابراین، افزایش هر یک از این متغیرها باعث افزایش بهره‌وری سازمانی خواهد شد. این یافته‌ها نیز با یافته‌های پژوهشگرانی همچون کاشمن (1992)، کسای (2007)، شهبازی و واعظی و ثنایی پور (2009) مطابقت دارد. چرا که یافته‌های این مطالعات نیز ارتباط آماری معنا داری را بین این متغیرها با بهره‌وری نشان می‌دهند. بر همین اساس، می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند و شرایطی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، مساوات، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود و به طور کلی احساس رضایت مندی از شغل خود را داشته باشند، آنگاه می‌توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی در سازمان بود.

یافته‌های دیگر پژوهش نیز نشان داد که بین گروه‌های گوناگون کاری از نظر سطح تعهد تفاوتی وجود ندارد، اما از نظر سطح بهره‌وری تفاوت وجود دارد که این تفاوت در سطح بهره‌وری می‌تواند ناشی از متفاوت بودن سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان و سطح تحصیلات باشد. در مجموع باید گفت که مدیران با سنجش کیفیت زندگی کاری و کنترل مداوم شاخص‌های آن در سازمان مربوطه می‌توانند عوامل کلیدی و موثر در بهبود محیط کاری را تشخیص داده و با استفاده از آن عوامل موجبات ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم آورند و از این راه هر چه بیش‌تر از توانمندی‌های بالقوه‌ی کارکنان در ارایه‌ی خدمات به افراد جامعه استفاده و باعث پیشرفت استراتژی‌ها و عملکرد سازمان خود گردند.

## تشکر و قدردانی

این مقاله از پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد پژوهشگر سعیده مجاهدی جهرمی استخراج شده است. با تشکر از اساتید محترم و صاحب نظری که پژوهشگر را در این راه یاری نمودند و مدیران سرپرستان محترم دانشگاه علوم پزشکی جهرم که در این زمینه همکاری فعال داشته‌اند.

## References

- Bazaz jazayeri, A., pardakhtchi, M., (2007). Creating Model of Assessing Quality of life of Staffs in Organization, Management Science Journal, second year, no 5, page 123-151
- Beasley, J.W. , Karsh, B. T. , sainfort, F. , Hagenauer, M. , Mary , E. , Marchand, L. (2005). Quality of worklife of family physicians in wisconsin's health care organizations. Official Publication of the State Medical Society of Wisconsin, 103,50-51

Blanchard, K. & Hersey, P. (1998). Management of Organizational Behavior. translated by Kabiri, Ghasem, Tehran university publication.

Chen, J. (2000). Research on the Quality of life, Job Satisfaction and intention to quit of emotional labor based on the examples of the receptionists of chungwatelecom. MSC thesis, Human Resource management Department, p:152.

Etebarian, A., Khalili, M. (1999). Quality of working life and the dimensions of organizational socialization, knowledge and research in psychology, no. 35-36, pp. 106

Esmali, K. (2001), organizational commitment, Tadbir, No. 112, page 1-4

Fetman, (2007). Thriving on Chaos. New York: L Knops.

Fourie, A.S. (2004). Predicting satisfaction with Quality of worklife, Master's Thesis, university of south Africa

Ghasemzadeh, A. (2005). Review of Effect of Job Consult in Quality of Job Life for the Staff of Esfahan, M.A. thesis, job consult.

Ghaffari, S. (2000). The Effect of Staff Productivity factors, Quality of Working Life Currency Bank Networks, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University of Tehran.

Harsi, P., Blanchard, K., Goldsmith, M. (1996). Management of Organizational Behavior, translated by Kabiri, Ghasem, Tehran university publication.

Henri, H., Rezayean, A., Kozehchian, H., Ehsani, M. (2003). The relationship between Motivation and Productivity of man power in the Physical Education Organization of Iran, No. 27, pages: 45-54\*

Hosseini, S., Naderian, M., Homaye, R., Mosavi, Z. (2008). Relation between quality of work life and organizational management for staffs of sport office of Esfahan, sport management, no 2, page 168-181.

Jortaft, A. (1993). Depression, creativity and mental health, performance psychology in the school, journal of vocation psychology, V. 12, PP. 304-309

Kasaye, M. (2007). the attitude of staff toward job life and its relation to action, official changes. 7<sup>th</sup> edition, no 47.

Kashman, J. W. (1992). The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment. quarterly Journal of New Approach in Educational Administration. V. 1, N. 2, PP. 170.

Meyer, H. (2004). The Survey Research Handbook, 2nd Edition. New York: New York. McGraw-Hill Companies, Inc.

Mehrdad, A. (2005). industrial and organizational psychology Esfahan, journal publication.

Memarzadeh, Gh., Asadi, A. (2008). Review of relation between job life and staffs effectiveness, management and development. 10<sup>th</sup> year, no 38.

Ok Para, J. o, Wynn, p. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, *Journal of Management Development*, 9(27), 935-95.

Ovjany, Kh. (2001). The effect of quality of life between work and labor productivity in the Aviation Industries of Iran, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Tehran, Graduate Center.

Rahimi, hamid. (2006). Assessing the rate of effectiveness of quality of job life for scientific board and the rate of their entrepreneurship in governmental university of Esfahan, ma thesis of educational management.

Shahbazi, B, Vaezi, m, Sanayeporr, H. (2009). showing the relation between job life and function of education managers of Esfahan, governmental management journal, first edition, no-3, page 69-84.

Soltani, A. (2006). effectiveness of human, Tehran: Ardakan publication.

Walton, John. (1998). provided a model that can be useful to understand this sense better. Quality of work life (QWL) in Walton's model.

Archive of SID