

تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان

بهزاد شهبازی^{۱*}، مظفرالدین واعظی^۲، هادی ثنایی پور^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، ایران
۲. استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ایران
۳. کارشناس ارشد کارآفرینی دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۴/۱۳، تاریخ تصویب: ۱۳۸۸/۹/۹)

چکیده

این پژوهش به منظور مطالعه رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیر گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در یک نمونه ۶۰ نفری از مدیر گروه‌ها از بین جامعه آماری ۹۹ نفری با اجرای پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسش‌نامه محقق ساخته عملکرد شغلی انجام گرفته است. عملکرد شغلی مدیر گروه‌ها در این پژوهش توسط اساتید گروه‌ها مورد سنجش قرار گرفته است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بوده و برای تعیین مولفه برتر و موثرتر از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، تحلیل رگرسیون گام به گام صورت گرفته است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که در این پژوهش، ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی ۷۶۳٪، که در سطح ۰۱٪ معنادار می‌باشد. همچنین همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی، محیط ایمن، تامین فرصت رشد، قانون‌گرایی در کار، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری داشته‌اند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری متغیرهای توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات عملکرد مدیر گروه‌ها (متغیر ملاک)، را به دست آورده‌اند.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، عملکرد، مدیر گروه و دانشگاه

مقدمه

امروزه، در مدیریت معاصر کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است [۲۴]، در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیر کاری) تاکید می‌شد [۸]. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند [۱۲].

هاروی [۲۱] کلید رقابت موفقیت‌آمیز در بازارهای جهانی را در گرو وضعیت منابع انسانی و رهبران کاملاً ماهر می‌داند. لازمه هدایت منابع انسانی، توجه کردن به نیازهای روانی و جسمانی آنهاست [۷]. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد، نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده می‌شود [۲۸]. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود [۱۸]. لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد [۳۰]. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است [۱۹].

بنابراین، با توجه به این که منابع انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین عنصر هر سازمانی محسوب می‌شود و کامیابی هر سازمانی در دستیابی به اهدافش در گرو منابع انسانی مطلوب می‌باشد، توجه کردن به نیازهای روحی و جسمی کارکنان در تحقق این امر ضروری می‌نماید و باید هر چه بیشتر و بیشتر در جهت تامین و توجه به آنها گام برداشت.

بیان مسئله، اهمیت و اهداف پژوهش

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه

آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند [۹]. اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری را در پی دارد [۱]. در پی تلاش‌هایی که در دهه‌های اخیر توسط هاثورن و پس از او صورت گرفت، مشکلات ناشی از عامل پیچیده انسان با عنوان کیفیت زندگی کاری مورد توجه واقع شده است [۲۴] که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد.

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. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده‌ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است [۲۹]. مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند، اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را افزایش دهند [۲۷]. تاکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار، این نظریه را تقویت می‌کند که افزایش این عوامل، بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی را افزایش می‌دهد [۵].

در ایران، بهبود کیفیت زندگی در گرو بهبود وضع اقتصادی و اشتغال است. اتخاذ راهبردهای بلند مدت دولت در این زمینه و اجرا و ارزیابی آنها می‌تواند در آینده تاثیر چشمگیری در کیفیت زندگی و کار داشته باشد [۱۱].

عدم توجه به کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها علاوه بر این که لطامات جدی به کار دانشگاهی می‌زند، می‌تواند به زندگی خصوصی آنها در خارج از

محیط کار نیز کشیده شود و بالعکس مزایای کیفیت زندگی کاری، علاوه بر زندگی کاری، زندگی غیر کاری را هم در بر می گیرد. لذا بایستی محیط و شرایط سازمان را به گونه‌ای برای کارکنان فراهم ساخت که در آنها ایجاد انگیزه شود و این منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و در نتیجه افزایش عملکرد آنها شود. البته این مسئله که آیا پرداختن به کیفیت زندگی کاری تنها عامل بهبود عملکرد است یا خیر؟ یا چه مقدار از این عملکرد را به این عامل یعنی کیفیت زندگی کاری ارتباط دهیم؟ دقیقاً مشخص نیست و به همین علت شایسته است که در زمینه کیفیت زندگی کاری مطالعات بیشتر و جامع تری صورت گیرد. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت می یابد که مسئله بالا بردن کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌ها و درک رابطه آن با عملکرد سازمانی مطرح می شود. بنابراین، سوال اساسی که در دانشگاه مورد مطالعه (دانشگاه اصفهان) مطرح می شود این است که آیا بین کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌ها با عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

سوالات پژوهش

با توجه به این که موضوع مورد تحقیق در آموزش عالی کار نشده است و تنها در آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفته است لذا از سوال استفاده می کنیم.

۱. میزان کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در چه حدی است؟

۲. آیا بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان رابطه معناداری وجود دارد؟

۳. آیا بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان همبستگی چندگانه وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در اواخر دهه ۶۰ مطرح شده است [۲۹] و این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی دربر می گیرد [۲۵]. کیفیت زندگی کاری ساختاری پویا و چندبعدی دارد که مفاهیمی نظیر امنیت شغلی،

نظام‌های پاداش، فرصت‌های پیشرفت آموزشی و شغلی و شرکت در تصمیم‌گیری را دربر می‌گیرد.

داچ و شرمین [۱۷] اخیراً اظهار داشته‌اند که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری که در ایالات متحده به کار گرفته شده است، مشارکت کارمندان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به فن‌آوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت‌ها افزایش می‌دهد. به معنای دقیق‌تر، کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روش‌ها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنها و افزایش کارآیی سازمان است [۲۹]. مروری بر ادبیات موجود نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد و متغیرهای مختلفی از قبیل خط‌مشی سازمانی، شبکه‌های رهبری، روش‌ها و عملیات بر روی نگرش کارکنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند [۲۳]. همان‌طور که سازمان ILO در گزارش کار جهانی خودش آورده است تعریف واحد معمولی که به طور عمومی مورد قبول همگان باشد وجود ندارد [۳۱].

کاسیو [۱۵] کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آن را بدین شرح برشمرده است: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخارآمیز [۱۰]. همچنین آرمسترانگ می‌گوید کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار بدست می‌آید. او همچنین می‌گوید محققان بسیاری دریافته‌اند که کیفیت زندگی کاری شخص، معمولاً تحت تأثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده‌اش قرار می‌گیرد [۱۳]. والتون [۳۲] نیز کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. والتون الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱. پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار؛

۲. محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی؛
۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛
۴. قانون‌گرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واگم از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی؛
۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان؛
۶. فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است؛
۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جوّ و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.
۸. توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار [۲۶].

در بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ پژوهش‌های فراوانی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است که نتایج آنها نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با سایر متغیرهای موجود در سازمان (رضایت شغلی، بهره‌وری، تعهد سازمانی و ...) دارد که می‌توان از جمله آنها به عملکرد سازمانی اشاره کرد.

درباره عملکرد تعاریف بسیاری ارایه شده است؛ از جمله این تعاریف موارد زیر را می‌توان اشاره کرد: از نظر کاسیو عملکرد اشاره به اجزاء و وظایف محوله به فرد دارد [۱۵]. پیتز دراکر عملکرد مدیر را با توجه به دو معیار اثربخشی و کارایی تعریف می‌کند. اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و کارایی یعنی درست انجام دادن کارها [۲۰].

گفتن این نکته حائز اهمیت است که جهت سنجش عملکرد باید به ارزیابی عملکرد پرداخت. بیچ می‌گوید: «ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود

در آنها جهت رشد و بهبود» [۱۴]. اما یکی از بهترین تعاریف ارائه شده از ارزیابی عملکرد عبارت است از تعیین درجه کفایت و لیاقت کارکنان در انجام وظایف و مشاغل محوله و تقبل محدودیت‌ها در سازمان که به‌طور عینی و سیستماتیک اجرا می‌گردد، یا به عبارت دیگر سنجش نسبی عملکرد انسان در رابطه با نحوه انجام کار مشخص، در یک دوره زمانی معین، در مقایسه با استاندارد انجام کار و همچنین تعیین استعداد و ظرفیت‌های بالقوه فرد به منظور برنامه ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آنها [۳۳].

برای تعیین مولفه‌های اصلی عملکرد مدیران از بین مولفه‌های موجود در ادبیات علمی، آنهایی که بیشترین کاربرد و فراوانی را داشتند برای استفاده در این پژوهش انتخاب شدند که عبارتند از: برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت، نظارت، برقراری روابط انسانی، تصمیم‌گیری، تغییر و تحول، ارزشیابی، زمینه‌سازی یادگیری، مشارکت‌جویی، هدف‌گذاری، انگیزش و بازخورد.

به طور خلاصه، پیشینه تحقیقات انجام شده به این موضوع اشاره دارد که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی رابطه‌ای مثبت و قوی برقرار است.

کایم [۲۲] در پایان‌نامه دکتری خود به این نتیجه رسید که: برنامه‌های مشارکت گروهی کارکنان پتانسیلی برای موفقیت در محیط‌های آموزش عمومی است، معلمان در مشارکت گروهی مدارس سطوح عالی تر کیفیت زندگی کاری را بدست می‌آورند.

چیپل [۱۶] به بررسی ادراکات مدیران میانی از کیفیت زندگی کاری پرداخت که در سه شرکت آمریکایی، ژاپنی و شرکت‌های در تایلند انجام شد. در این مطالعه شرکت‌های آمریکایی کیفیت زندگی کاری عالی‌تری را از شرکت‌های ژاپنی در اصطلاحات پرداخت، ارتقاء فرصت‌ها و آموزش فرصت‌ها داشتند و شرکت‌های ژاپنی کیفیت زندگی کاری عالی‌تری را از شرکت‌های ژاپنی در اصطلاح آموزش فرصت‌ها داشت.

رضانی فرزانه در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که رابطه معنی‌داری بین تمام مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد وجود دارد [۴]. در تحقیقی دیگر علی اکبری به این نتیجه دست یافت که ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی ۰/۲۹۴ می‌باشد [۶]. خرازیان در پایان‌نامه خود به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد و تنها بین مولفه‌های حقوق و مزایای منصفانه و کیفیت شغل با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد [۳].

روش تحقیق

روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران گروه-های آموزشی دانشگاه اصفهان می‌باشد که شامل ۹۹ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری نیز طبقه‌ای دومرحله‌ای است. برای برآورد حجم نمونه با سطح اطمینان ۰/۹۵. از فرمول زیر استفاده شده است: [۲]

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2}$$

بنابراین نمونه بدست آمده برابر با ۶۰ نفر مدیر گروه می‌باشد. داده‌های مورد نیاز از طریق دو پرسش‌نامه به شرح زیر جمع آوری شده است:

الف) پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: دربرگیرنده ۳۲ گویه است و پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۱. $\alpha =$ گزارش شده است. ب) پرسش‌نامه عملکرد: محقق ساخته و شامل ۴۲ گویه است و پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۶. $\alpha =$ گزارش شده است.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در چارچوب پرسش‌های مطرح شده بررسی شده است:
 ۱. میزان کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در چه حدی است؟

جهت پاسخگویی به این سؤال ابتدا از آمار توصیفی استفاده شده و سپس از نتایج آزمون t استودنت تک گروهی بهره می‌بریم.

نگاره شماره (۱) شاخص‌های آمار توصیفی میزان کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌های دانشگاه اصفهان و هریک از مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد.

نگاره ۱. آمار توصیفی مربوط به میزان کیفیت زندگی کاری و هریک از مؤلفه‌های آن

متغیر	شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
کیفیت زندگی کاری		۶۰	۴/۰۰۴۷	۰/۴۱۴۹	۰/۰۲۴۸۹
پرداخت منصفانه و کافی		۶۰	۳/۹۸۳۲	۰/۴۴۲۵	۰/۰۲۶۴۵
محیط کاری ایمن و بهداشتی		۶۰	۳/۴۶۳۶	۰/۵۸۷۶۵	۰/۰۳۵۱۲
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم		۶۰	۴/۰۴۸۲	۰/۷۲۳۸۹	۰/۰۴۳۴۲
فضای کلی زندگی		۶۰	۴/۴۲۱۶	۰/۵۳۱۰۲	۰/۰۳۱۵۸
قانون گرایی در سازمان کار		۶۰	۳/۸۲۲۹	۰/۸۲۱۴۳	۰/۰۴۹۰۹
وابستگی اجتماعی زندگی کاری		۶۰	۴/۱۴۷۶	۰/۶۵۷۸۴	۰/۰۳۹۳۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی		۶۰	۳/۹۷۵	۰/۶۵۳۴	۰/۰۳۹۵۶
توسعه قابلیت‌های انسانی		۶۰	۴/۰۱۸۳	۰/۵۲۲۴۰	۰/۰۳۱۲۲

میانگین‌های بدست آمده نشان می‌دهد که میانگین میزان کیفیت زندگی کاری ۴/۰۰۴۷ می‌باشد که از میانگین فرضی نمرات بیشتر بوده و در سطح مطلوب ارزیابی می‌شود. حال باید پرسید که آیا تفاوت میانگین‌های به دست آمده با میانگین فرضی (۳/۵) از نظر آماری معنی‌دار است.

جهت پاسخگویی به این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شده است. مقدار t به دست آمده (۲۰/۲۸) در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار t نگاره (۱/۹۶) بزرگ‌تر است و از سوی دیگر سطح معنی‌داری بدست آمده ($sig=۰/۰۰$) از سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین نتایج آزمون t نیز نتایج به دست آمده از آمار توصیفی را تأیید می‌کند. لذا فرض صفر با ۰/۹۵ اطمینان رد می‌شود. پس با عنایت به نتایج مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌های دانشگاه اصفهان به طور معنی‌داری بالاتر از میانگین و در سطح مطلوبی می‌باشد.

نگاره ۲. نتایج آزمون آماری t-test متغیر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن

متغیر	t-test برای مقایسه میانگین‌ها			آزمون آماری
	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۰۴۷	۰/۰۰۰	۵۹	۲۰/۲۸
پرداخت منصفانه و کافی	-۰/۰۳۶۴	۰/۳۰۰	۵۹	-۱/۰۳۷
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۴۸۳۲	۰/۰۰۰	۵۹	۱۸/۲۷
تامین فرصت رشد	۰/۵۴۸۲	۰/۰۰۰	۵۹	۱۲/۶۲
فضای کلی زندگی	۰/۹۲۱۶	۰/۰۰۰	۵۹	۲۸/۹۳
قانون‌گرایی در سازمان کار	۰/۳۲۲۹	۰/۰۰۰	۵۹	۶/۵۷
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۶۴۷۶	۰/۰۰۰	۵۹	۱۶/۴۷
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۵۱۴۹	۰/۰۰۰	۵۹	۱۹/۳۵
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۵۱۸۳	۰/۰۰۰	۵۹	۱۶/۶۰

نگاره (۲) همچنین نشان می‌دهد که مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی (با سطح معنی‌داری ۰/۳) در سطحی پایین‌تر از میانگین قرار دارد. بنابراین با توجه به این نتایج لازم است که مسئولان و مدیران دانشگاه‌ها با افزایش میزان حقوق و مزایا، این حس را در مدیران گروه‌های آموزشی بوجود آورند که میزان حقوق و مزایا متناسب با سطح دانش و تخصص و انرژی صرف شده آنها می‌باشد و احساس رضایت از شغل و محیط کار خود داشته باشند.

(۲) آیا بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان رابطه معناداری وجود دارد؟

در پاسخ به سؤال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان رابطه مثبت ($r=0/76$) وجود دارد و این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به عبارت دیگر هرچه وضعیت کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌های آموزشی بهتر باشد، عملکردشان بهبود یافته و افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده ($r^2=0/58$) نشان می‌دهد که ۵۸ درصد عملکرد مدیران را می‌توان از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تبیین کرد و مابقی تحت تأثیر عوامل و متغیرهای دیگر است.

نگاره ۳. میزان همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و هریک از مولفه‌های آن با عملکرد

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع همبستگی	میزان همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	عملکرد	پیرسون	۰/۷۶۳	۰/۵۸	۰/۰۱
پرداخت منصفانه و کافی	عملکرد	پیرسون	۰/۳۷۰	۰/۱۳۷	۰/۰۱
محیط کاری ایمن و بهداشتی	عملکرد	پیرسون	۰/۵۸۵	۰/۳۴	۰/۰۱
تامین فرصت رشد	عملکرد	پیرسون	۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۰۱
فضای کلی زندگی	عملکرد	پیرسون	۰/۷۱۵	۰/۵۱	۰/۰۱
قانون گرایی در سازمان کار	عملکرد	پیرسون	۰/۵۷۵	۰/۳۳	۰/۰۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	عملکرد	پیرسون	۰/۵۳۶	۰/۲۹	۰/۰۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	عملکرد	پیرسون	۰/۷۶۳	۰/۵۸	۰/۰۱
توسعه قابلیت‌های انسانی	عملکرد	پیرسون	۰/۵۲۸	۰/۲۸	۰/۰۱

همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین مولفه‌های هشت گانه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. به این معنی که با افزایش میزان هریک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری مدیران گروه‌ها، میزان عملکرد آنها نیز افزایش پیدا می‌کند.

۳. آیا بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی

دانشگاه اصفهان همبستگی چندگانه وجود دارد؟

در نگاره (۴)، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از روش گام به گام بین خرده مقیاس‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان ارائه شده است.

نگاره ۴. نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش بینی میزان عملکرد

خطای استاندارد برآورد	F/P	مجدور R (²)	ضریب همبستگی	شاخص آماری
				مدل رگرسیون
۰/۲۶۹	۷۸/۲۵۴	۰/۲۸	۰/۵۲۸	۱
۰/۲۵۸	۵۱/۷۱۴	۰/۳۴	۰/۵۸۳	۲
۰/۲۵۴	۵۷/۳۵۰	۰/۴۵	۰/۶۷۲	۳
۰/۲۴۶	۶۵/۳۴۸	۰/۴۹۸	۰/۷۰۶	۴

۱. توسعه قابلیت‌های انسانی؛ ۲. توسعه قابلیت‌های انسانی و قانون‌گرایی در سازمان کار؛ ۳. توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان کار و فضای کلی زندگی؛ ۴. توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، متغیرهای توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات عملکرد (متغیر ملاک) را دارا هستند. به این معنی که مولفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۰/۷۵۱ از واریانس عملکرد را تبیین می‌کنند. همچنین سایر مولفه‌های کیفیت زندگی کاری باعث افزایش میزان همبستگی نشده و از معادله نهایی کنار گذاشته شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان بوده است. در خصوص ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد، تحقیق حاضر یافته‌های رستگاری (۱۳۷۸)، رضانی فرزانه (۱۳۸۰) و علی اکبری (۱۳۸۳) را تایید می‌کند. پی بردن به عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری مدیر گروه‌ها اهمیت فراوانی دارد، زیرا به دلیل رابطه مثبت و معنی‌داری که با عملکرد دارد، می‌توان با تغییر و دستکاری مولفه‌های آن عملکرد را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت.

در ارتباط بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد نیز نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و عملکرد همبستگی بالایی وجود دارد. اگرچه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد ارتباط معنا‌داری دارند، اما بین پرداخت منصفانه و کافی و عملکرد، همبستگی چندان بالایی وجود ندارد. از اهداف دیگر این تحقیق مشخص کردن وضعیت کیفیت زندگی

کاری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان است. نتایج نشان می‌دهد که مدیران گروه‌ها از کیفیت زندگی کاری مطلوبی برخوردارند.

نتایج تحلیل رگرسیون نیز به منظور پیش بینی عملکرد از روی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که به ترتیب ابعاد توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان مهمترین عوامل پیش بینی کننده عملکرد شناخته شده‌اند. به طور خلاصه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که:

۱. بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
۲. توسعه قابلیت‌های انسانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهمترین پیش‌بینی کننده عملکرد به شمار می‌آید.

منابع

۱. آراسته حمیدرضا (۱۳۸۱). "رضایت شغلی اعضای هیات علمی فارغ التحصیل خارج از کشور". فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. شماره ۲۷-۲۸ (پیاپی ۱۲۲). صص ۹۷-۱۲۵.
۲. سرمد زهره، بازرگان عباس، حجازی الهه (۱۳۸۴). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری". تهران: آگاه.
۳. خرازیان زهره (۱۳۸۵). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۴. رضانی فرزانه طاهره (۱۳۸۰). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان‌های عادی دخترانه و پسرانه ناحیه ۲ او شهرستان همدان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۵. سلمانی داوود (۱۳۸۴). "کیفیت زندگی کاری و بهبود در رفتار سازمانی". تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۶. علی اکبری معصومه (۱۳۸۳). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در سازمان گمرک تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۷. فتاح ناظم (۱۳۷۸). "رابطه سبک رهبری و فضای سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشی به منظور رائه الگوی مدیریت آموزشی". مجله اقتصاد و مدیریت. شماره ۴۳.
۸. محب‌علی داوود (۱۳۷۳). "زندگی کاری بهتر"، عاملی در افزایش بهره‌وری. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۱۳-۱۴.
۹. مشبکی اصغر (۱۳۷۷). "رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری". مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. تهران: واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد.
۱۰. میرکمالی سیدمحمد (۱۳۸۳). "افزایش رضایت شغلی معلمان از طریق معنی‌داری سازی حرفه معلمی". فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۳۷-۴۰.
۱۱. نجف‌بیگی رضا (۱۳۸۳). "سازمان و مدیریت. تهران": مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.

12. Akdere Mesut (2006). "Improving Quality of Work Life Implications for Human Resources". Business Review, vol.1, p.173.
13. Armstrong Deborah. J. Riemenschneider, Cynthia. K. Allen, Myria. w (2007). "Advancement, Voluntary Turn Over and Woman in IT: a Cognitive Study of Work-Family Conflict". Information and Management. Vol44.
14. Beach Dale. S. (1991). "Personnel, The management of People at Work". 5th Ed. New York : MaxWell MCMillan.
15. Cassio Wayne F. (1998). "Human Resources Management". 4th Ed. New York: MCGraw- Hill, inc.
16. Chaipol H. (1989). "A Comparative Study of that Middle Managers Perception of there Quality of Work Life in American-Owned", Japanese Owned and that Owned Companies Operating in Thailand". D.B.A. Dissertation. United State International University.
17. Deutsch S. Schurman (1993). "Labor Initiatives for Worker Participation and Quality of Work Life". Economic and Industrial Democracy, Vol.14, pp. 345-354.

18. Filippo Edwin B. (1998). "Personnel management". 6th Ed. New York: MC Graw – Hill.
19. Gordon Judith R. (1993). "A Diagnostic Approach To Organizational Behavior". 4th Ed . Boston: Allyn and Bacon. Inc.
20. Godman Lewis. P & Fudent P. (1995). "Management". Ohayo: South Western College Publishing Cinciant.
21. Harvey Michael. G. (2002). "Developing Leaders Rather Than Managers for the Global Marketplace". University of Oklahoma, USA, Available Online 11 November.
22. Kayem K. (1986). "Quality of Work Life Professional Staffs of Selected Public School (Job Satisfaction)". Educated. D. Dissertation. Brigham Young University.
23. Lewis David & et al. (2007). Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol.14.
24. Luthans Fred (1998). "Organizational Behavior". 8th Edition. New York: MC Graw- hill International Editions. P.205.
25. Martel Jean- Pierre & Gilles Dupuis (2006). "Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model and Measuring Instrument". Social Indicators Research, vol.11.
26. Moorhed Gregory & Ricky Griffin (1998). "Organizational Behavior". 5th Edition. Hongton, Mifflin Company, p.550.
27. Ngambi Hellicy . C. (2003) . "Can Job-shairing Improve Quality of Work Life in South Africa ?" Southern African Business Review. Vol. 1. No. 4. Retrieved 5/10/2003 from Internet.
28. Pollock Steve .(1993). "Doing Organizational Effectiveness Effectively ". Journal of Quality & Participation . Vol. 16. No. 5.
29. Saraji, Nasl and H, Dargahi (2006). "Study of Quality of Work Life". Iranian J. Public Health, Vol.35, No. 4.
30. Shareef, Reginald. (1990). "QWL Programs Facilitate Change". Personnel Journal, Vol. 69, pp. 50-67.
31. Vandel Frank. Looij and Benders Jos. (1995). "Not Just Money: Quality of Working Life as Employment Strategy". Health Manpower Management. Vol. 21. No. 3.

32. Walton Richard. E. (1973). "Quality of Work Life: What is it?". Sloan Management Review Journal, Fall, Vol. 15, No. 1, pp. 11-21.
33. World Health Organization. (2006). Performance Assesment and Forward Planning.

Archive of SID