

تحلیل عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد

اعظم طلایی

کارشناسی ارشد تربیت بدنی

دکتر شهرام عروف زاده

استادیار دانشگاه تربیت معلم اصفهان

دکتر مسعود نادریان جهرمی

استادیار دانشگاه اصفهان

سید محمد جواد رضوی محمود آبادی^۱

کارشناسی ارشد تربیت بدنی

چکیده

این تحقیق با هدف تحلیل عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد در سال ۱۳۸۹ انجام گرفته است. حجم نمونه آماری به دلیل کوچک بودن جامعه آماری، منطبق با جامعه آماری، تعداد ۱۴۴ نفر انتخاب گردید. این پژوهش از نوع توصیفی و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. جهت اندازه گیری عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها از پرسشنامه استاندارد ریچارد والتون استفاده شد که پایایی آن ۰/۸۴ برآورد گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد سطح نمرات مؤلفه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری از نظر آماری یکسان نمی‌باشد ($p < 0/001$) که با بررسی و مقایسه‌های چند تایی بین مؤلفه‌ها، کمترین سطح کیفیت زندگی کاری مربوط به حقوق کافی و منصفانه می‌باشد و بیشترین سطح کیفیت زندگی کاری مربوط به فرصت امنیت و رشد مداوم، تأمین فرصت کاربرد و بهبود توانایی‌های انسانی و ایمنی و بهداشت در محیط کار می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد نه گانه کیفیت زندگی کاری در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارند. همچنین کیفیت زندگی کاری در گروه‌های مختلف بر حسب جنسیت، سن و تحصیلات از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد ولی بر حسب نوع استخدام، پست سازمانی و سابقه کار کیفیت زندگی کاری از نظر آماری معنی دار می‌باشد.

واژگان کلیدی:

کیفیت زندگی کاری، کارکنان، اداره کل تربیت بدنی استان یزد.

^۱ razavi_jr@yahoo.com

مقدمه

امروزه اهمیت توجه به منابع انسانی به منظور رشد و ترقی سازمان‌های ورزشی به عنوان یک اولویت اساسی در راس تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت مدیران سازمان‌های ورزشی قرار گرفته است. یکی از گام‌های اساسی در جهت ارتقای سازمان‌های ورزشی، شناخت علل و عواملی نظیر کیفیت زندگی کاری، کارآفرینی سازمانی، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی می‌باشد، در این میان کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در مرحله مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد، از این رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمانی محسوب می‌شود. کیفیت زندگی کاری که به عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی فرهنگ تعالی به شمار می‌رود، رویکردی است که موجب هم‌سویی کارکنان و سازمان می‌شود. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان بر آن قائلند (۲). کیفیت زندگی کاری فلسفه‌ای و اصولی است که نشان می‌دهد افراد مهم‌ترین منابع سازمانی و قابل اطمینان و مسئول هستند، قادر به ایجاد سهم ارزشمندی در سازمان می‌باشند و باید با آنها رفتاری مبتنی بر احترام و درخور شان نشان داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌هایی برای حل مشکلاتی است که منافی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی آن را روش‌هایی می‌دانند که منجر به تقویت رضایت و عملکرد کارکنان می‌گردد (۱۵). بنابراین 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 (۱۶). مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان هاست 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 (۱۴). 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 (۱۴). بهبود کیفیت زندگی کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی

که همگان برای آن قائلند. انسان‌ها برای ارائه بهترین کوشش‌های خود در راه تحقق اهداف سازمان، علاقمندند بدانند که به انتظارات، خواسته‌ها، نیازها و شأن آن چگونه توجه می‌شود. همچنین سازمان تربیت بدنی در جهت رسیدن به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد، بدون شک مهم‌ترین منبع آنها کارمندان و کارکنان هستند. چنانچه کیفیت زندگی کاری و رضایت آنها بالا باشد، توان و استعداد و تخصص خود را در این سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت این ادارات و محیط‌های کاریشان بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد. این چالشی است که به گونه ای فزاینده، سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور را در ادارات تربیت بدنی به خودمشغول داشته است. بنابراین بالابردن کیفیت زندگی کاری کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته چان و وایت^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان که در هشت سازمان در شانگهای چین انجام داد به این نتایج رسید که برآورده کردن نیاز قدر و منزلت کارکنان از مهمترین عوامل و برآورده کردن سه نیاز دیگر شامل نیاز اقتصادی و بهداشتی و دانش به عنوان عامل مهم دیگر در رضایت شغلی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. همچنین شناخت افراد و قدردانی از کار آنها به عنوان یک شاخص قوی در جهت افزایش رضایت کارکنان در زندگی شخصی آنها شناخته شد (۱۱). فروتن (۱۳۸۶) تحقیق تحت عنوان تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان انجام داد که به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد از دید دبیران بین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری، بیشترین سطح مربوط به شاخص انسجام اجتماعی در محیط کار و کمترین سطح مربوط به شاخص امنیت شغلی می‌باشد. واسعی (۱۳۸۶) تحقیقی تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی بر اساس مدل والتون انجام داد. با توجه به نتایج به دست آمده سطح کیفیت زندگی کاری به طور معناداری از حد مورد انتظار پایین تر بود. هیچ یک از شاخص‌های آن در سطح بالا ارزیابی نشد. نتایج آزمون اختلاف معناداری را در کلیه شاخص‌ها بین معاونت‌های مختلف (سلامت، توسعه، غذا و دارو، آموزش و پژوهش) نشان داد، هر چند که شاخص یکپارچگی و انسجام اجتماعی و دو سؤال اول فضای کلی زندگی و کار بین معاونت‌ها تفاوت معناداری نداشت (۷). درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتیجه رسیدند که پرستاران از اکثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند. اکثر این افراد از وجود حوادث ناشی از کار، فقدان مقررات ایمنی و انضباط کاری، نامطلوب بودن شرایط بهداشتی

محیط کار، نبودن آزمایش‌ها و معاینات پزشکی به صورت دوره‌ای، پایین بودن میزان حقوق ماهیانه، امکانات رفاهی، پاداش‌های نقدی و غیرنقدی، مزایای غیر مستقیم و همچنین وجود استرس‌های شغلی و شفاف نبودن دور نمای شغلی ناراضی هستند. بین مسئولیت اجرایی و کیفیت زندگی کاری و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سابقه کاری پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت (۱). بنگ فول^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران حرفه‌ای در بیمارستان‌های خصوصی به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری پرستاران در ابعاد یکپارچگی اجتماعی، عوامل محیطی، فضای کلی کاری و زندگی و رشد و امنیت در حد متوسط؛ در بعد ویژگی‌های شغل بالاتر از حد متوسط؛ و در بعد حقوق و دستمزد منصفانه پایین تر از حد متوسط ارزیابی شد. در مجموع کیفیت زندگی کاری در حد متوسط به بالا ارزیابی شد. همچنین بررسی همبستگی بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری حاکی از رابطه معناداری بود (۹). یآوری و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود تحت عنوان مقایسه کیفیت زندگی کاری (بر اساس مدل والتون) و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی به این نتیجه رسیدند که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ درصد و در گروه‌های آموزشی برابر با ۴۹/۴۶ درصد است. تنها تفاوت معنادار بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی مشاهده گردید. بین سن و سابقه تدریس اعضای هیئت علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی ابعاد آن رابطه معناداری وجود داشت. در کل کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی تربیت بدنی در حد متوسط به بالا بود و کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی مشابه بود (۸). سیدعامری (۱۳۸۷) در تحقیق خود تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی و غربی به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آن با بهره‌وری مدیران تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۵). دولان^۲ (۲۰۰۸) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه نیازهای شغلی انگیزشی و عوامل حمایتی و سطح سلامتی کارکنان با کیفیت زندگی کاری آنها به این نتیجه رسید که کمبود عوامل حمایتی در محیط کار باعث کاهش سطح سلامتی و کاهش کیفیت زندگی کارکنان می‌شود (۱۲). گودوین^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی که در صد سازمان به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری انجام داد به این نتایج دست یافت که کارکنان راضی در محیط کار با علاقه بیشتری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند و باعث افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان می‌شوند (۱۳). سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان رابطه بین کیفیت زندگی کاری و

1- Bangkoedphol

2-Dolan

3-Goodwin

تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی اصفهان به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد (۳). بتیستی^۱ (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان داد که استفاده ناکارآمد از شیوه‌های مدیریت نوین یکی از دلایل شکاف بهره‌وری نیروی کار می‌باشد، اکثر سازمان‌های تولیدی آن دسته که مدیران آنها دارای کیفیت زندگی بالاتر و تمایل به برگزیدن بهترین شیوه‌های مدیریتی دارند بهره‌وری کارکنان آنها بالاتر است (۱۰).

حال با عنایت به مطالب گفته شده و با توجه به این مسئله که عدم توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان تربیت بدنی کشور علاوه بر اینکه لطمات جدی به کار آن‌ها 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 می‌گیرد. لذا بایستی محیط و شرایط سازمان تربیت بدنی را به گونه‌ای برای کارکنان فراهم ساخت که در آنها ایجاد انگیزه شود و این منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری آنها شود. البته این مسئله که الویت بندی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد چگونه می‌باشد؟ و آیا بین کیفیت زندگی کاری و ویژگی جمعیت شناختی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد رابطه معنی داری وجود دارد؟ دقیقا مشخص نیست و به همین علت شایسته است که در زمینه کیفیت زندگی کاری مطالعات بیشتر و جامع تری صورت گیرد، بنابراین، سوال اساسی که اداره کل تربیت بدنی استان یزد مطرح می‌شود این است که عوامل موثر بر میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد چه می‌باشد؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق: پژوهش حاضر از نوع توصیفی و روش آن پیمایشی است که در این روش، محقق ارتباط بین متغیرهای تحقیق را از طریق پرسشنامه مورد بررسی قرار داده است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی و پیمانی اداره کل تربیت بدنی استان یزد که بر اساس اطلاعات کارگزینی اداره کل تربیت بدنی استان یزد در سال ۱۳۸۹ تعداد کارکنان این اداره ۱۴۴ بودند. نمونه آماری این تحقیق با توجه به محدود بودن جامعه منطبق با جامعه آماری است و تعداد ۱۴۴ پرسشنامه توسط پژوهش‌گر در اداره

کل تربیت بدنی استان یزد پخش و تعداد ۱۳۶ (۹۴٫۴٪) پرسشنامه جمع آوری گردید، در طول توزیع و تکمیل پرسشنامه توسط پاسخ گویان، پژوهش گر در محل حاضر بود و این امکان را فراهم نمود تا در خصوص هدف پژوهش و نحوه پاسخ گویی سوالات، توضیحات لازم به پاسخ گویان داده شود. پس از تکمیل و عودت پرسشنامه‌ها، جهت تحلیل‌های آماری مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار اندازه گیری: در این پژوهش پرسشنامه کیفیت زندگی کاری از ابزار اصلی اندازه گیری بود. این پرسشنامه بر مبنای الگوی ریچارد والتون می‌باشد و شامل ۲۹ سوال و هشت مؤلفه می‌باشد در این پرسشنامه داده‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱ هیچ وقت، ۲ به ندرت، ۳ گاهی اوقات، ۴ اغلب اوقات، ۵ همیشه) ارزش گذاری شده اند اعتبار این پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه و متخصصین و با استفاده از ضریب کندال^۱ (۰/۷۵) برآورد گردید، همچنین پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، (۰/۸۴) برآورد گردید.

روش‌های آماری: برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول، نمودار...) و در سطح آمار استنباطی از آزمون فریدمن برای مقایسه نمرات مؤلفه‌های مختلف همچنین از آزمون یومن ویتنی و کروکسال والیس استفاده شد. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه از ضریب کندال و جهت برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گردیده است.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها نشان می‌دهد که از تعداد ۱۳۶ نفر نمونه تحقیق از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد بر حسب جنسیت ۶۵/۴ درصد کارکنان مرد و ۳۴/۶ درصد کارکنان زن بود، بر حسب سطح تحصیلات ۳۰ درصد کارکنان دارای مدرک دیپلم، ۲۵ درصد زیر دیپلم، ۱۲/۵ درصد فوق دیپلم، ۳۲/۵ درصد لیسانس و بالاتر بودند، بر حسب پست سازمانی مدیر واحد ۷/۴ درصد، کارمند سازمان ۷۷/۹ و مسئول واحد ۷/۴ درصد بودند، بر حسب وضعیت استخدامی ۱۷/۶ درصد کارکنان رسمی، ۵۴/۴ درصد پیمانی و ۲۸ درصد قراردادی بودند، بر حسب وضعیت تاهل ۱۷ درصد کارکنان مجرد و ۸۳ درصد متاهل بودند، بر حسب سن و سابقه خدمت کارکنان مشخص گردید میانگین سنی افراد شرکت کننده برابر ۳۳/۱۹ سال با انحراف معیار ۶/۰۳ سال و میانگین سابقه کار این افراد برابر ۹/۲۵ سال با انحراف معیار ۵/۰۴ سال بود. اطلاعات توصیفی در جداول ۱ تا ۳ نشان داده شده است.

^۱-Kendal

جدول (۱) اولویت بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

p-value	میانگین		
ندارد	۳/۰۶	حقوق کافی و منصفانه	اولویت اول
ندارد	۳/۲۸	وابستگی اجتماعی زندگی و کار	اولویت دوم
۰/۱۱۵	۳/۵۲	فرصت امنیت و رشد مداوم	اولویت سوم
	۳/۴۸	کار و فضای زندگی	
	۳/۳۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	
۰/۱۱۶	۳/۵۲	فرصت امنیت و رشد مداوم	اولویت چهارم
	۳/۵۶	تامین فرصت کاربرد و بهبود توانایی‌های انسانی	
	۳/۵۷	ایمنی و بهداشت کار	
ندارد	۳/۷۷	قانونگرایی در سازمان	اولویت پنجم

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که کمترین سطح کیفیت زندگی کاری حقوق کافی و منصفانه می‌باشد و بیشترین سطح کیفیت زندگی کاری فرصت امنیت و رشد مداوم، تأمین فرصت کاربرد و بهبود توانایی‌های انسانی و هم چنین ایمنی و بهداشت کار می‌باشد.

در رابطه با ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ویژگی جمعیت شناختی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد در ابتدا با توجه به اینکه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ می‌باشد. با میانگین گرفتن از سؤالات مربوط به هر مؤلفه، سطح کیفیت زندگی کاری هر مؤلفه مشخص گردید که نتایج در جدول (۲) آورده شده است. در این جدول همچنین آزمون نرمال بودن نمرات به دست آمده از هر مؤلفه و کیفیت زندگی کاری بر اساس آزمون کولموگراف - اسمیرنوف ارائه شده است.

جدول (۲) شاخصهای مرکزی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و آزمون نرمال بودن نمرات هر مؤلفه

P-value	میانگین	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه کیفیت زندگی
۰/۰۳	۳	۰/۸۱	۳/۰۶	حقوق کافی و منصفانه
۰/۰۰۲	۳/۶۶	۰/۷۴	۳/۵۷	ایمنی و بهداشت کار
۰/۰۲۴	۳/۵	۰/۷۲	۳/۵۲	فرصت امنیت و رشد مداوم
۰/۰۰۱	۳/۵	۰/۶۲	۳/۴۸	کار و فضای زندگی
۰/۰۰۱	۳/۵	۰/۷۷	۳/۷۷	قانونگرایی در سازمان
۰/۰۱	۳/۲۵	۰/۵۵	۳/۲۸	وابستگی اجتماعی زندگی و کار
۰/۰۰۱	۳/۵	۰/۶۴	۳/۳۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۰/۱۲۱	۳/۶	۰/۶۴	۳/۵۶	تامین فرصت کاربرد و بهبود توانایی‌های انسانی
۰/۰۲۷	۳/۳۷	۰/۴۶	۳/۴۴	کیفیت زندگی کاری

با توجه به جدول (۲) مشخص می‌گردد میانگین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری در مجموع بالاتر از سطح متوسط قرار دارد.

جدول (۳) کیفیت زندگی کاری بر حسب خصوصیات جمعیت شناختی

آزمون	P-value	انحراف معیار	میانگین	میانه		
آزمون یو من ویتنی	۰/۱۳۳	۰/۴۳	۳/۴۰	۳/۳۷	مرد	جنسیت
		۰/۵۱	۳/۵۳	۳/۳۷	زن	
کروسکال والیس	۰/۱۳۴	۰/۴۳	۳/۳۳	۳/۳۷	دیپلم و زیر دیپلم	تحصیلات
		۰/۳۶	۳/۲۶	۳/۳۴	فوق دیپلم	
		۰/۴۸	۳/۵۳	۳/۴۴	فوق لیسانس و بالاتر	
کروسکال والیس	۰/۰۰۹	۰/۳۱	۳/۳۸	۳/۳۷	رسمی	نوع استخدام
		۰/۴۹	۳/۵۷	۳/۴۴	پیمانی	
		۰/۳۴	۳/۳۲	۳/۲۴	قراردادی	
کروسکال والیس	۰/۰۲۳	۰/۳۷	۳/۱۸	۳/۱۵	مدیر واحد	پست
		۰/۴۸	۳/۵۰	۳/۳۷	کارمند	
		۰/۲۹	۳/۳۰	۳/۳۴	مسئول واحد	

با توجه به نتایج جدول (۳) مشخص می‌گردد که کیفیت زندگی کاری در گروه‌های مختلف بر حسب جنسیت ($p=0/133$) و تحصیلات ($p=0/134$) از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد، یعنی تفاوتی در میزان کیفیت زندگی کاری وجود ندارد. ولی بر حسب نوع استخدام و پست سازمانی کیفیت زندگی کاری از نظر آماری معنی دار می‌باشد که با مقایسه‌های دو به دو مشخص گردید که بین کارکنان رسمی و پیمانی ($p=0/115$) و بین کارکنان رسمی و قراردادی ($p=0/284$) کیفیت زندگی کاری معنی دار نمی‌باشد ولی بین کارکنان پیمانی و قراردادی کیفیت زندگی کاری معنی دار می‌باشد ($p=0/003$). بین کارکنانی که دارای پست مدیر می‌باشند و کارمندان معمولی سازمان کیفیت زندگی کاری از نظر آماری معنی دار می‌باشد ($p=0/018$).

جدول (۴) ارتباط بین سن و سابقه کار با کیفیت زندگی کاری

p-value	ضریب همبستگی اسپیرمن	ارتباط بین
۰/۲۷۸	-۰/۰۹۴	سن و کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰۱	۰/۳۰۳	سابقه کار و کیفیت زندگی کاری

همانگونه که اطلاعات جدول (۴) نشان می‌دهد رابطه معنی داری بین سن و کیفیت زندگی با توجه به آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن وجود ندارد ($p=0/278$) اما بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی دار وجود دارد ($r=0/303$, $p=0/001$) که مشخص می‌نماید با افزایش سابقه کار سطح کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

پیچیده تر شدن فضای رقابتی شرکت‌ها و سازمان‌ها، آهنگ پرشتاب تغییرات و پیچیده تر شدن شرایط اداره سازمان‌ها، ضرورت توجه به استعدادهای انسانی را بیش از گذشته آشکار ساخته است. روش‌های کهنه تجارت دیگر کارایی ندارند، شدت فزاینده

چالش‌های رقابتی هرکسی را به مبارزه می‌طلبد تا خود را با شرایط تطبیق دهد، مهارت‌هایی همچون کیفیت زندگی کاری کارکنان، خلاقیت کارکنان، افزایش تنوع و قابلیت‌های گروهی در دو دهه‌ی پیش، اهمیت زیادی نداشتند، اما اکنون براهمیت آنها افزوده شده است، همه این تحولات ضرورت توجه سازمان‌ها به مقوله‌های مذکور را با اهمیت کرده است، بر همین اساس در پژوهش حاضر عوامل مؤثر بر میزان کیفیت زندگی کارکنان تحلیل شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که، سطح نمرات مؤلفه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری از نظر آماری یکسان نمی‌باشد، به طوری که کمترین سطح کیفیت زندگی کاری مربوط به حقوق کافی و منصفانه است، و بیشترین سطح کیفیت زندگی کاری مربوط به فرصت امنیت و رشد مداوم، تأمین فرصت کاربرد و بهبود توانایی‌های انسانی و ایمنی و بهداشت کار می‌باشد (جدول ۱). این نتیجه از تحقیق با نتایج درگاهی و همکاران (۱۳۸۶)، چان و وایت (۲۰۰۷) و بنگ کوفول (۲۰۰۷) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق فروتن (۱۳۸۶) که به این نتیجه رسید که از دید دبیران بین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری، بیشترین سطح مربوط به شاخص انسجام اجتماعی در محیط کار و کمترین سطح مربوط به شاخص امنیت شغلی می‌باشد همخوانی ندارد. می‌توان اینگونه بیان نمود که با توجه به این که این تحقیق از دید دبیران مورد بررسی قرار گرفته و جامعه آماری تحقیق مذکور افرادی هستند که بیشتر با آموزش و تدریس مواجه می‌باشند و کمتر در مسائل مختلف سازمانی درگیر هستند از این جهت نتایج با تحقیق مذکور متفاوت باشد. بررسی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد بالاتر از سطح متوسط قرار دارد (جدول ۲) که این نتیجه از تحقیق با نتایج تحقیقات بنگ کوفول (۲۰۰۷)، فروتن (۱۳۸۶) و یوری و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد به نظر می‌رسد میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد در مجموع در سطح مطلوبی قرار دارد و سازمان با تدارک فرصت‌های رشد از طریق مسیر پیشرفت شغلی، شرایط ارتقاء و حرکت کارکنان را در مسیر، ساعت کاری معقول، تدوین دستورالعمل‌هایی در جهت ارائه تسهیلاتی برای ادامه تحصیل پرسنل، استفاده از قانون کار، آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی سازمان و گرفتن تصمیماتی مستند به قانون، ایجاد جو اعتماد میان کارکنان و تشویق رابطه دوستانه توانسته است سطح کیفیت زندگی کارکنان را افزایش دهد و به نظر توجه خاص سازمان به زندگی کاری کارکنان و در نظر گرفتن رضایت شغلی و رضایت زندگی کارکنان و فراهم نمودن بستری مناسب در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و به طبع آن افزایش روحیه و انگیزش کارکنان برای انجام وظیفه در سازمان باعث شد. تا سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان افزایش یابد. همچنین شرایط اقلیمی، بومی بودن اغلب کارکنان، سازگار بودن مردم استان یزد، خلق و خوی کارکنان، اعتقادات مذهبی از جمله عواملی است که به نظر می‌رسد باعث بالا رفتن کیفیت زندگی کاری کارکنان استان یزد شده است.

تحلیل آماری نشان داد که بین کارکنان که دارای پست مدیر می‌باشند و کارمندان معمولی سازمان کیفیت زندگی کاری از نظر آماری معنی دار می‌باشد (جدول ۳). یافته‌های بدست آمده از تحقیق درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) نیز مؤید نتیجه بدست آمده از این تحقیق است، زیرا وی نیز نشان داد که بین مسئولیت اجرایی پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد. نتیجه تحقیق واسعی (۱۳۸۶) نیز حاکی از وجود اختلاف معناداری در اکثر شاخص‌های کیفیت زندگی کاری در معاونت‌های مختلف ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و سابقه کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۴). نتیجه تحقیق یآوری و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان داد بین پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی کاری و زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان با سابقه کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های بدست آمده از تحقیق در گاهی و همکاران (۱۳۸۶) نیز مؤید نتیجه بدست آمده از این تحقیق است زیرا وی نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و سابقه کاری پرستان ارتباط معناداری وجود دارد. بنگ کوفول (۲۰۰۷) نیز در تحقیق خود رابطه معناداری بین سابقه کاری و کیفیت زندگی کاری پرستاران بدست آورد به نظر می‌رسد هر چه سابقه کاری کارکنان افزایش یابد میزان کیفیت زندگی کاری آنها نیز افزایش خواهد یافت به عبارت دیگر افزایش سابقه کاری با ارتقا سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان حوزه‌های مختلف اداری، آموزشی و کارگزینی و... ارتباط دارد. بطور کلی از بررسی تحقیقات انجام شده در ارتباط با کیفیت زندگی کاری و نیز یافته‌های این تحقیق در رابطه با تحلیل عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کارکنان، می‌توان از بهبود کیفیت زندگی کاری به عنوان عامل مؤثری در اداره کل تربیت بدنی استان یزد نام برد و با توجه بیشتر به ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری و به کارگیری مؤثر آن‌ها در سازمان تربیت بدنی کشور می‌توان مسائل و مشکلات سازمان را حل کرد و زمینه لازم را برای رشد و ترقی سازمان و در نتیجه رشد و ترقی ورزش کشور فراهم کرد.

منابع

- ۱- درگاهی، ح.، و قریب، م.، و گودرزی، م.، (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، حیات، دوره ۱۳، شماره ۲، صفحات ۲۲-۱۳.
- ۲- دولان، شیمون آل، و شولر، اس.، (۱۳۸۱). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه: محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- ۳- سلطان حسینی، م.، و نادریان، م.، و همایی، ر.، و موسوی، ز.، (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان، مجله مدیریت ورزشی، شماره ۲، صفحات ۱۸۱-۱۶۷.
- ۴- سلمانی، داوود، (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود در رفتار سازمانی " تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۵- سید عامری، م.، (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. نشریه حرکت. شماره ۳۵.
- ۶- فروتن، م.، (۱۳۸۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد دبیران شاغل در دبیرستان‌های دخترانه رباط کریم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی شهید بهشتی.
- ۷- واسعی، ن.، (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی بهداشت درمان و آموزش پزشکی بر اساس مدل والتون، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، قابل دسترس در سایت آموزش و پرورش استان تهران.
- ۸- یآوری، ی.، و امیرتاش، ع.، و تندنویس، ف.، (۱۳۸۷). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی، نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال هفتم، جلد اول شماره ۱۲، صفحات ۹۹-۱۰۹.
- 9- Bangkoedphol, P., (2007). Relationships between personal factors, quality of working life and job performance of professional nurses in private hospitals, A Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of nursing management, Mahidol University.
- 10- Battisti, G., (2009). The Uk Productivity Gap In The Service Sector Do Management Practices Another. International Journal Of Productivity And Performance Management. p5(2).

- 11- Chankw, wyatt A., (2007). Quality Of Work Life.Astudy Of Employees In ShanghiChina Asia Pacific Business Review.13(4),p501-517.
- 12- Dolan SI, & Garcias, Caezas C., (2008). Predictors Of Quality Of Work And PoorHealth Amang Primary Health Care Personal In Catalonia.InternationalJournal Of Health Care Quality.3(20)
- 13- Goodwin, Ballow, (2007). Quality Of Work Life.Stragic Finance.89(4).
- 14- Hellicy. C., (2003). Can Job-shairing Improve Quality of Work Life in South Africa? Southern African Business Review. Vol. 1. No.4. Retrieved 2003/10/5 from Internet.
- 15- Rose, R.C., & Beh, L., S. & Uli, J., & Idris, KH., (2006). Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimension, Journal Of Social Sciences, 2(2): 61-67.
- 16- Saraji, N., & Dargahi, H., (2006). Study of Quality of Work Life. Iranian J. Public Health, Vol.35, No. 4.

Archive of SID