



بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان

محسن صفری^۱

۱. کارشناس پژوهش جهاد دانشگاهی هرمزگان Mohsen_safari89@yahoo.com

چکیده

به عقیده اکثر صاحب‌نظران منابع انسانی با ارزش‌ترین و برجسته‌ترین عامل در دست‌یابی به اهداف سازمان محسوب می‌شود و باید نیروی انسانی در سازمان مورد توجه ویژه‌ای قرار گیرد. هر قدر میزان رضایتمندی کارکنان از شرایط کارشان بیش‌تر باشد، امکان این‌که محل کار خود را ترک کنند کمتر است. کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان عاملی اساسی در ایجاد و حفظ رضایتمندی و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان‌ها نقش داشته باشد. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحقیق توصیفی، پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۶۵ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان می‌باشد. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، در این پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹۵ و ۰/۸۱۷ بدست آمد، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت مشخص نمودن نرمال بودن توزیع داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون با نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد که بین بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

کلمات کلیدی: بهره‌وری نیروی انسانی، کیفیت زندگی کاری، جهاد دانشگاهی هرمزگان



مقدمه

در قرن جدید که سازمان ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان ها و محیط های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی وابسته است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵). سازمان ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند توجه خود را معطوف به کارکنان کرده اند و در تلاشند با روش های مختلف بهره وری نیروی انسانی را افزایش دهند اما این پرسش مدام مطرح می شود که کدام شیوه به افزایش بهره وری نیروی انسانی می انجامد. بنابراین یکی از وظایف اصلی مدیریت آن است که بهره وری و عوامل موثر بر آن را به طور عمیق ارزیابی و اقدامات مناسبی برای استفاده موثر از آن ها به عمل آورد (احمدی، ۱۳۸۰).

شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از کاهش بهره وری و کیفیت تولید و خدمات، ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری می باشد. به همین دلیل هم اکنون بیشتر سازمان های صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری نیروی انسانی خود به افزایش توان تخصصی، رضایت و دلبستگی منابع انسانی روی آورده اند و بهره وری کارکنان را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته اند.

کیفیت زندگی کاری برنامه جامع و گسترده ای است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد، یادگیری آن ها را در محیط تقویت می کند و به آن ها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آن ها آسیب می رساند. در حالی که در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است، در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است.

تحقیقات لزوم توجه به کیفیت زندگی کاری در سطح کارکنان را مورد بررسی قرار داده و نشان داده اند توجه به مسائل مهم برای زندگی کاری افراد اجرایی سطح میانی، می تواند روی رفتار و عملکرد روزانه و خدمتی که موسسه ارائه می دهد تاثیر کند (راسر و جوینار ۲۰۰۳). توجه نزدیک مدیران به متغیرهای کیفیت زندگی کاری می تواند محیط کاری انسانی تر را تسریع نموده که این محیط نه تنها نیازهای اساسی پرسنل را دربر می گیرد بلکه نیازهای سطوح بالاتر رشد مداوم و عملکرد پیشرفته را نیز در بر می گیرد. نویسندگان در اهمیت کیفیت زندگی کاری ابراز می دارند مدارکی وجود دارد که نشان می دهد کارکنان خوشحال، کارکنان بهره ورتری هستند و افرادی هستند که خود را وقف سازمان می کنند و متعهد هستند. بیشتر تحقیقات نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری اثر معناداری روی واکنش های رفتاری کارکنان از جمله عملکرد شغلی و در نتیجه بهره وری ناشی از آن دارد (به نقل از سیگری، افراطی، سیگل و لی ۲۰۰۱).

گرچه کیفیت زندگی کاری برای پوشش منظر وسیعی از فعالیت ها به طور آزاد استفاده شده است (مجموعه ویژه ای از تئوری ها، فلسفه و مکاتب فکری پیوسته، رویکرد طرح سازمانی، رویکرد حل مسئله و تکنیکی برای پیشبرد کیفیت). اما در بسیاری از موارد آن یک راهبرد توسعه سازمانی و روشی برای پیشرفت اثربخشی عملی و بهره وری و حتی تکنیکی برای ارتقای ارتباطات مدیر و کارمند بوده است و در مطالعات به این نتیجه دست یافته اند یکی از



مداخلاتی که منجر به پیشرفت کیفیت بهره روی و افزایش مشارکت کارکنان شده است کیفیت زندگی کاری است (شانی، بژری، اسکرلینگ و اودل، ۱۹۹۲).

چنانچه ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری مشخص شود مدیران می‌توانند با بالا بردن کیفیت محیط کار زمینه بهره‌وری پرسنل را فراهم آورند. بنابراین این تحقیق با هدف بررسی این دو متغیر به همراه ارتباط بین آنها انجام شد. این پژوهش بر آن است تا رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان را مورد مطالعه قرار دهد.

در مورد ادبیات تحقیق می‌توان گفت، که تحقیق‌های بی‌شماری در رابطه با متغیرهای تحقیق صورت گرفته است که در زیر به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

سعیدی پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ پرداختند. آن‌ها از دو پرسشنامه محقق ساخته‌ی کیفیت زندگی کاری بر پایه‌ی مدل ریچارد والتون و بهره‌وری نیروی انسانی استفاده کردند و با استفاده از واریانس چند متغیره، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس یک راهه، مستقل و ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان شناختی و تاثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره‌وری کارکنان شهرداری منطقه زاهدان پرداختند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان شناختی و بهره‌وری استفاده کردند و با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، رگرسیون همزمان و تحلیل واریانس چند راهه به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معناداری بین کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان وجود دارد. همچنین متغیرهای سن، جنس و سابقه کار روی بهره‌وری کارکنان تاثیر گذار است.

عابدی (۱۳۹۲) مطالعه‌ای را به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری فردی با بهره‌وری در شرکت صنایع الکترونیک شیراز انجام داد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت صنایع الکترونیک شیراز در سال ۹۲ برابر با ۹۰۰ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، ۲۶۹ نفر از کارکنان انتخاب گردیدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۲۰۰۹) و پرسشنامه محقق ساخته سنجش بهره‌وری بر اساس مدل هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) به عنوان ابزار استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که کیفیت زندگی کاری و سازگاری فردی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار بهره‌وری می‌باشند.

میزانی و بندک (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان سازمان نوسازی شهر تهران را مورد تحلیل قرار دادند. تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان این سازمان را انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون و بهره‌وری مدل آچیو و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب



همبستگی اسپیرمن نشان دادند که بین بهره وری کارکنان و مولفه های کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی داری در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری با مولفه های بهره وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج بدست آمده حکایت از آن دارد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. یعنی هر چه در ایجاد سیستم کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری شود بر بهره وری کارکنان سازمان افزوده خواهد شد.

سیواکومار و جانسان (۲۰۱۴) کیفیت زندگی کاری استادان دانشگاه منطقه مادورای را مورد بررسی قرار دادند. به این منظور برای بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در بین دانشگاه های دولتی و خصوصی در منطقه مورد نظر، ۲۴۰ نفر از دانشگاه های خصوصی و ۱۸۰ نفر از دانشگاه های دولتی با استفاده از نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و با استفاده از آزمون کای اسکور و t به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد و نتایج نشان داد که اختلاف معناداری بین کیفیت زندگی کاری بین اعضای دو دانشگاه وجود ندارد.

ایندومائی و سلوان (۲۰۱۳) به بررسی میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد شرکت های فناوری اطلاعات در چنانای هند پرداختند. به این منظور ۱۵۰ نفر از کارکنان این شرکت ها را انتخاب و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مولفه های استرس شغلی، امنیت شغلی، تعادل کیفیت زندگی، ارتباطات در محل کار و سیاست های مدیریتی را برای کیفیت زندگی کاری انتخاب نمودند. با استفاده از آزمون t تک نمونه ای نشان دادند که کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد با هم تفاوت معناداری دارد که کیفیت زندگی کاری زنان بهتر است. همچنین در دو بعد استرس و ارتباطات در محل کار نیز بین کارکنان مرد و زن تفاوت معنادار است.

پاتیل و پرابوسوام (۲۰۱۳) در مطالعه ای به ارتباط کیفیت زندگی کاری با بهره وری نیروی انسانی شرکت های بخش خصوصی شهرهای ناسیک و بنگولارا هند پرداختند و هدف آن ها شناسایی عوامل و ابعاد تاثیرگذار کیفیت زندگی کاری بر افزایش بهره وری نیروی انسانی بود. پرسشنامه ها بین صد نفر از کارکنان این شرکت ها توزیع گردی و داده های جمع آوری شده با استفاده از رگرسیون و همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج نشان داد که ابعاد کیفیت زندگی کاری مانند استرس شغلی بر روی افزایش بهره وری نیروی انسانی موثر است.

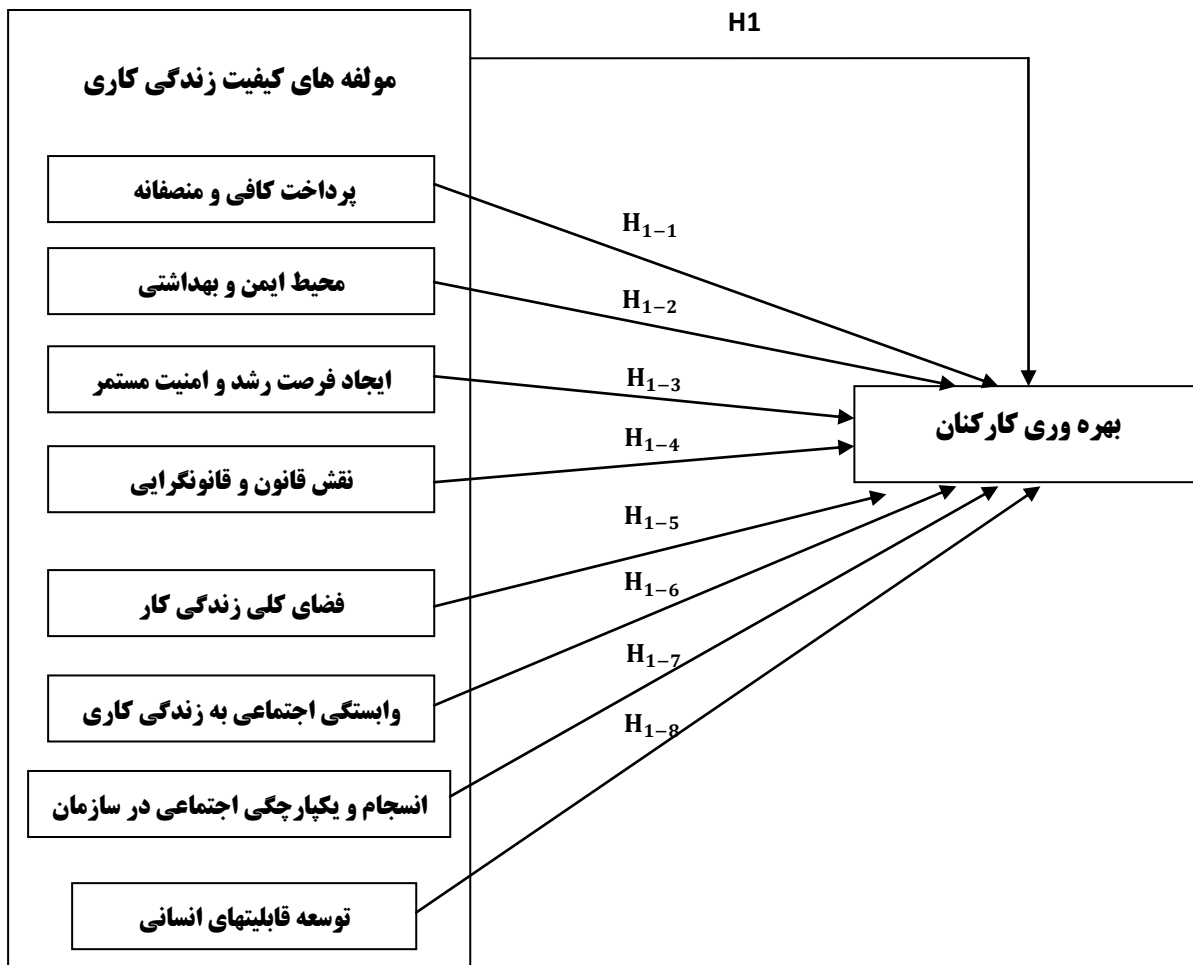
جایائیری و راماکریشنان (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و عملکرد و بهره وری کارکنان پرداختند و نشان دادند که ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل طراحی شغل، محیط کار و امکانات، امنیت شغلی، بهداشت، استرس و ایمنی، دستمزدها و پاداش، زندگی کاری متعادل، آموزش و توسعه، رهبری و توانمندسازی کارکنان باعث بهبود رضایت شغلی کارکنان و کاهش غیبت کارکنان و رشد فروش و کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری نیروی انسانی و بهبود عملکرد کارکنان می شود.

رومان اکتچ و همکاران (۲۰۱۲) تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهبود عملکرد و بهره وری را مورد بررسی قرار دادند که کیفیت زندگی کاری تاثیر معنادار و مثبتی بر بهبود عملکرد دارد. استرس شغلی باعث کاهش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان می گردد. همچنین استرس شغلی موجب کاهش سطح عملکرد و بهره وری در سطح سازمان می

گردد و افزاش سطح كلسفآ زندگى كاركنان مى آواند باعث افزاش انگلزه آنان و افزاش بهره ورى در سطح سازمان گردد..

مدل مفهومى آآقآق

برآ انجام آآقآق علمى و نظامند، آآرآوبى علمى و نظرى مورد نلآ است كه اصآلاآاً مدل مفهومى ناملده مى شود. با آوجه به ادبلاآ موضوع و پلسلنه آآقآق مدل مفهومى آلن آآقآق به صورت شكل يك مى باشد.



شكل ۱- مدل مفهومى آآقآق

اهدآف آآقآق

هدف اصلى

بررسى رآبآه كلسفآ زندگى كارى و بهره ورى كاركنان آهاد دانشگاهى هرمزگان



هدف فرعی

بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی و منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانونگرایی، فضای کلی زندگی کاری، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی) با بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه فرعی

بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

روش کار

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۶۵ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان می‌باشد. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، در این پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که شامل دو بخش است؛

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری کارکنان: در بخش اول کیفیت زندگی کارکنان را مورد سنجش قرار دادیم که برای این منظور از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شد. نسخه لاتین، این پرسشنامه از ۳۵ گویه در قالب ۸ زیربخش با طیف لیکرت پنج قسمتی (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) تشکیل شده است که پس از ترجمه و بومی‌سازی آن از بخش‌های زیر را شامل شد: پرداخت کافی و منصفانه (۴ گویه)، محیط کاری ایمن و بهداشتی (۶ گویه)، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر (۴ گویه)، نقش قانون و قانونگرایی (۴ گویه)، فضای کلی زندگی کاری (۳ گویه)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۵ گویه)، توسعه قابلیت‌های انسانی (۵ گویه) و یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۴ گویه).

پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: این پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در جهاد دانشگاهی هرمزگان را در بر می‌گیرد که مؤلفه‌های این پرسشنامه برگرفته شده از نظریه هرسی و گلداسمیت و مشتمل بر ۲۶ سؤال و هفت بعد می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) امتیازبندی شده است. هرسی و گلداسمیت، هفت متغیر مربوط را از میان بقیه برگزیده‌اند و با ترکیب حروف اول هریک از متغیرهای، واژه هفت حرفی ACHIEVE را جهت بخاطر سپردن مطرح نمودند که این ابعاد عبارتند از: توانایی (۳ گویه)، وضوح (۴ گویه)، حمایت سازمانی (۴ گویه)، ارزیابی یا بازخور (۴ گویه)، اعتبار (۴ گویه)، انگیزش (۴ گویه) و محیط (۳ گویه).



در بخش آخر ویژگیهای فردی کارکنان در قالب متغیرهای سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار و نوع استخدام مورد سنجش قرار گرفتند.

در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد بهره وری نیروی انسانی مدل آچیو و کیفیت زندگی کاری والتون استفاده می کنیم. مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ ارائه شده است و همچنین پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون در سال ۱۹۷۵ تهیه شد. روایی پرسشنامه ها به علت استاندارد بودن مورد تایید می باشد. پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹۵ و بهره وری نیروی انسانی ۰/۸۱۷ به دست آمد که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۷ به دست آمد مورد تایید است.

نتایج از طریق تجزیه و تحلیل توسط نرم افزار SPSS استخراج گردید که در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل بررسی فرضیات تحقیق از طریق ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۹۵ درصد ارائه می گردد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که ۵۸/۴۶ درصد کارکنان را مرد و ۴۱/۵۴ درصد را زن تشکیل می دهند. ۷۲/۳۱ درصد کارکنان متاهل و ۲۷/۶۹ درصد مجرد می باشند. از بین کارکنان ۹/۲۳ درصد دارای مدرک سیکل، ۱۲/۳۱ درصد دیپلم، ۷/۶۹ درصد فوق دیپلم، ۲۴/۶۲ درصد لیسانس، ۶۲/۴۴ درصد فوق لیسانس و ۱/۵۴ درصد می باشند. ۸۹/۲۳ درصد کارکنان قراردادی، ۹/۲۳ درصد پیمانی و ۱/۵۴ درصد رسمی هستند.

در بخش یافته های استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه های تحقیق استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره یک آورده شده است.

نتایج بررسی فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج یافته ها نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری کارکنان برابر با ۰/۶۸۴ است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان تایید می گردد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۶۸۴ نشان دهنده همبستگی نسبتا بالای بین این دو است.



نتایج بررسی فرضیه فرعی : بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد پرداخت کافی و منصفانه برابر با ۰/۵۵۹ است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد پرداخت کافی و منصفانه تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۵۹ نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی برابر با ۰/۴۵۸ است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۵۸ نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر برابر با ۰/۵۱۱ است که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر تایید می‌گردد.

ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد نقش قانون و قانونگرایی برابر با ۰/۵۹۳ است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد نقش قانون و قانونگرایی تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۹۳ نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد فضای کلی زندگی کاری برابر با ۰/۴۲ است که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد فضای کلی زندگی کاری تایید می‌گردد.

همچنین مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر با ۰/۶۷ است که نشان دهنده همبستگی نسبتاً بالای بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری تایید می‌گردد.

مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی برابر با ۰/۶۴۶ است که نشان دهنده همبستگی نسبتاً بالای بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی تایید می‌گردد.



در نهالآ مقدار ضرب همبستگی پلسون برای رابطه بهره وری کارکنان با بعد توسعه قابللآهای انسانی برابر با ۰/۵۷۹ است که نشان دهنده همبستگی متوسط بین این دو است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره وری کارکنان با بعد توسعه قابللآهای انسانی می‌گردد.

جدول ۱- تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با بهره وری کارکنان جهاد دانشگاهی هرمرگان

بهره وری کارکنان		متغیر
سطح معناداری	ضرب همبستگی	متغیر
۰/۰۰	۰/۶۸۴	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۵۵۹	پرداخت کافی و منصفانه
۰/۰۰	۰/۴۵۸	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۰۰	۰/۵۱۱	ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر
۰/۰۰	۰/۵۹۳	نقش قانون و قانونگرایی
۰/۰۰	۰/۴۲	فضای کلی زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۶۷	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۶۴۶	توسعه قابللآهای انسانی و یکپارچگی
۰/۰۰	۰/۵۷۹	انسجام اجتماعی

نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با بهره وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با یافته های پژوهش های پاتیل و پرابوسرام (۲۰۱۳)، رومان اکتچ و همکاران (۲۰۱۲)، عابدی (۱۳۹۲)، میزانی و بندک (۱۳۹۲)، سعیدی پور و همکاران (۱۳۹۲)، سلیمی و سعیدی (۱۳۹۲) مطابقت دارد.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- ضوابط قانونی در جهاد دانشگاهی بیشتر رعایت شود. به این ترتیب رفتار افراد بر طبق علایق فردی کاهش می یابد و دیگر کسی نمی تواند بنا به نظر شخصی تصمیم گیری نماید.
- ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کارکنان و ارتباط آن با بهره وری نیروی انسانی است. به این منظور باید به شرایط فیزیکی محیط کار مثل روشنایی و سیستم های سرمایشی توجه نمایند.
- ۳- با توجه به اهمیت پاداش های مادی و غیرمادی در ارتباط با افزایش بهره وری نیروی انسانی باید مدیران بر اثرات این پاداش ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور ترغیب و تشویق کارکنان، علاوه بر پاداش های مادی از انگیزه



های غیر از حقوق و دستمزد مانند قدردانی کامل جهت انجام کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

۴- با توجه به رابطه بین فرصت رشد و امنیت با بهره‌وری کارکنان در جهاد دانشگاهی باید بیش از پیش از توانایی‌ها و تجارب و مهارت‌های کارکنان استفاده کند تا آن‌ها ضمن رسیدن به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست‌یابند و همواره از توانایی‌ها و خلاقیت خود در راه اعتلای واحد استفاده کنند.

۵- با توجه به تاثیر وابستگی اجتماعی کار بر بهره‌وری نیروی انسانی در جهاد دانشگاهی، باید کارکنان را در کارهای گروهی و تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داد.

پیشنهادهای تحقیقاتی

- ۱- بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری نیروی انسانی در دیگر جهاد دانشگاهی‌های سطح کشور و مقایسه نتایج آن با تحقیق حاضر
- ۲- بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری نیروی انسانی در دیگر سازمان‌های شهر بندرعباس و مقایسه نتایج آن با تحقیق حاضر
- ۳- بررسی رابطه بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری نیروی انسانی در جهاد دانشگاهی هرمزگان



منابع

- احمدی، پ، ۱۳۸۰، *طراحی الگوی بهره‌وری نیروی کار*، پایان نامه دوره دکترا، دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس.
- سعیدی پور، ب؛ شریف زاده، م و یمانی، ج، ۱۳۹۲، بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری با منظر های عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها.
- سلیمی، س و سعیدیان، ن، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، توانمند سازی روان شناختی و تاثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره وری کارکنان شهرداری منطقه زاهدان، مجله مدیریت بهره وری، سال هفتم، شماره ۲۸.
- عابدی، ک، ۱۳۹۲، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری فردی با بهره وری در شرکت صنایع الکترونیک شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- میزانی، آ و بندک، م، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره وری عملکرد کارکنان سازمان نوسازی.
- Indumathi, G. S. & Thamil Selvan R. (2013), A Perception on Quality of Work-Life among male and female employees in the information technology companies
- Gayathiri.R., Ramakrishnan. L (2013), Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance.
- Rosser, V., Javinar J.M., (2003). Midlevel Student Affairs Leaders' Intentions to Leave: Examining the Quality of Their Professional and Institutional Work Life. *Journal of College Student Development*. 44(6): 813-830
- Sivakumar. S., M.Ganesan.N (2014), Quality of Work Life of College Teachers – A Study With Reference to Madurai District
- Shani, A.B., Basuray, M. T., Scherling, S.A., Odell, J.L. (1992). Revisiting quality of work life interventions: A cross-cultural pilot study. *Journal of Organizational Change Management*. 5(4):59-67
- Sigry, JM., Efraty, D., Siegel, P., Lee DJ., (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theorie. *Social Indicators Research. Dordrecht*. 55(3): 241.