

نقش تعدیلگر کیفیت زندگی کاری بر رابطه عدالت سازمانی و بهره وری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی

محبوبه اعتصامی، آحسین پیمانی زاد، محمد رضا اسماعیل زاده قندهاری

۱- دانشجوی دکتری دانشکده تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران Mahboobe_etesami@yahoo.com

۲- دانشیار دانشکده تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. peymanizad0305@mshdiau.ac.ir

۳- استادیار دانشکده تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران Reza_ismaelzadeh@yahoo.com

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نقش تعدیلگر کیفیت زندگی کاری بر رابطه عدالت سازمانی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی بود. نمونه آماری ۶۶ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی بود که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی پیمایشی و جمع آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفت. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه عدالت سازمانی، بهره وری و کیفیت زندگی بود. از روش محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج حاکی از اثر مثبت مستقیم عدالت سازمانی بر بهره وری و اثر مثبت غیرمستقیم این متغیر از طریق کیفیت زندگی کاری بر بهره وری بود. با توجه به نتایج حاضر می توان نتیجه گرفت، مدیران در سازمان ها، برای تسهیل و تسریع بهره وری به عدالت سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری توجه لازم داشته باشند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی، عدالت سازمانی، بهره وری، اداره کل ورزش و جوانان

۱- مقدمه

در نظام کنونی جهان، بهره وری و ارتقاء آن یکی از اهداف عمده سازمان های فعال و زنده است. در نظام متحول و پیشرو، اولین گام کوشش برای شناخت بهره وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن است که از شرایط لازم و ضروری تحقق رشد و توسعه به شمار می آید. بهره وری عاملی است که با بقاء و دوام حیات ملت ها گره خورده و یکی از معیارهای تعیین قدرت در جوامع بین المللی و محافل علمی است (هنری و همکاران، ۱۳۸۸). در حقیقت، بهره وری نگرشی واقع گرایانه به کار و زندگی و معیاری است که به کمک آن می توان به طور مستمر وضعیت موجود را بهبود بخشید (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۸). هارونا و همکاران^۱ (۲۰۱۷) مهم ترین عامل مؤثر بر بهره وری را نقش مدیریت می دانند. آنها استفاده مدیر از سازوکارهای انگیزشی را ابزاری مناسب برای افزایش بهره وری ذکر می کنند. همچنین فورسون و جویس (۲۰۱۲) به ارتباط مثبت معنی داری بین انگیزه و بهره وری کارکنان رسیدند. رجبی و دهقانی (۱۳۹۶) متغیرهای پیش بین خشنودی شغلی، نوع دوستی، عدالت توزیعی ادراک شده، وضعیت اقتصادی و فضیلت مدنی را بهترین پیش بین کننده های بهره وری در کارکنان ناجا معرفی کردند. اهمیت و نقش برجسته ای که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، لزوم پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش عملکرد کارکنان، کاهش غیبت و ترک خدمت آنها و در نهایت افزایش بهره وری گردد را افزایش می دهد، یکی از این موضوعات مهم، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری از جمله فنون بهسازی سازمان می باشد که عبارت است از مجموعه ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان نظیر میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم گیری، دموکراسی سرپرستی، تنوع و غنی سازی شغل و... را شامل می شود (فوساوات^۲، ۲۰۰۲) کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده 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. رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آن ها آسیب می رساند. هدف بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله ای پیچیده است؛ زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است

¹. Haruna & et al

². Forson and Joyce

³. Quality of work life

⁴. Phusavat

(حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین نتایج تحقیق نصرت پناه و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین تمام ابعاد کیفیت زندگی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. از طرفی هارست^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش شان به این نتیجه رسیدند کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد.

از طرفی، از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه و احساس عدالت در کارکنان است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷). عدالت سازمانی در اغلب تحقیقات یک پدیده سه بعدی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای^۲ و عدالت ارتباطی^۳ در نظر گرفته شده که به دلیل پیامدهای مهم کاری نظیر تعهد سازمانی، رفتارهای مطلوب سازمانی، رفتارهای ضد تولید و عملکرد شغلی تبدیل به یکی از جذاب‌ترین و راه‌گشایترین موضوعات تحقیقی در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شده است (گل پرور، ۱۳۸۶). رادور و سن (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سه بعد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد و عدالت بیشتر، به تعهد کمک می‌کند. احدی و همکاران (۱۳۹۴) عدالت سازمانی کارکنان علوم پزشکی تهران را کمتر و بهره‌وری را بالاتر از متوسط ارزیابی کرده و به رابطه معنی‌داری بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری دست یافتند. همچنین مرتضوی و نیک‌کار (۱۳۹۳) به نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت آب و فاضلاب مشهد اشاره کردند. ری (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری: جاده‌ای است که منجر به سازمان صحیح می‌شود نشان داد که استفاده منصفانه منابع و کیفیت زندگی کاری مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می‌کند. بنابر آنچه در خصوص اهمیت کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی و بهره‌وری بیان شد و البته هموار ساختن خلأهای موجود در خصوص ارتباط و نقش احتمالی این متغیرها، در پژوهش حاضر، محقق در صدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا کیفیت زندگی کاری می‌تواند رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی را تعدیل کند؟

۲- روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی، به لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است که به شکل میدانی اجرا شد. هدف از این پژوهش، بررسی نقش تعدیلگر کیفیت زندگی کاری بر رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی (۸۰ نفر) بود که بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۶۶ نفر به عنوان نمونه آماری به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه عدالت نیهوف و مورمن^۴ (۱۹۹۳)، پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت^۵ (۱۹۸۰) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۲۶ سؤالی سازمان بهداشت جهانی^۶ (۱۹۸۹) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها تأیید شد (آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۲ و ۰/۸۵ به دست آمد) و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین رسید. از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

۳- یافته‌ها

نتایج مربوط به رابطه ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهد، ۴۰ نفر (۶۰/۶٪) از افراد شرکت‌کننده را مرد و ۲۶ نفر (۳۹/۴٪) را زن تشکیل می‌دهد. هم‌چنین از نظر سطح تحصیلات ۱۵ نفر (۲۲/۷٪) دیپلم، ۱۰ نفر (۱۵/۲٪) فوق دیپلم، ۳۳ نفر (۵۰٪) لیسانس و ۸ نفر (۱۲/۱٪) فوق لیسانس می‌باشند. از لحاظ سابقه کار، ۱۸ نفر (۲۷/۳٪) دارای سابقه ۱ تا ۵ سال، ۳۸ نفر (۵۷/۶٪) دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال و ۱۰ نفر (۱۵/۲٪) دارای سابقه بالای ۱۰ سال می‌باشند.

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کم‌ترین و بیشترین نمره‌های اعضای نمونه در مورد متغیرهای مطالعه و هم‌چنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. براساس نتایج محاسبه ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرهای پژوهش دارای همبستگی معنی‌دار هستند.

جدول ۱: ضریب همبستگی متغیرهای عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری

متغیر	کیفیت زندگی	عدالت	بهره‌وری	میانگین	انحراف معیار	کمینه
-------	-------------	-------	----------	---------	--------------	-------

1. Horst & et al

2. Distributive justice

3. Procedural justice

4. Communications justice

5. Rathore & Sen

6. Rai

7. Neihoff & Moorman

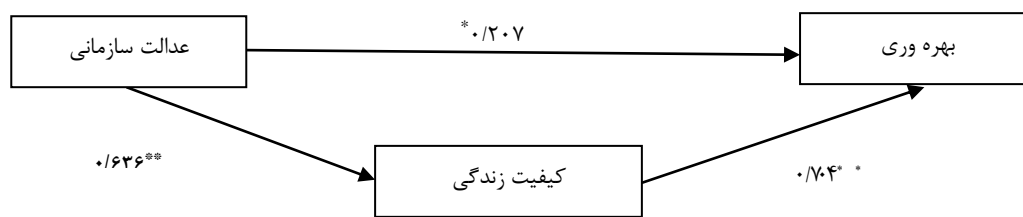
8. Hersey & Goldsmith

9. WHOQOL

کاری	سازمانی	بیشینه	۳۴	۱۲/۹	۶۸/۵
کیفیت زندگی کاری	۱	۸۹	۲۴	۱۱/۳	۵۳/۱
عدالت سازمانی	۱	۷۲	۲۸	۱۵/۴	۶۷/۳
بهره وری	۰/۸۳۵ *	۱۰۴			

* در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

در بررسی نقش تعدیل کنندگی کیفیت زندگی کاری بر رابطه عدالت سازمانی و بهره وری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی، نتایج گزارش شده در شکل ۱، جدول شماره ۲ و ۳ نشان داد، عدالت سازمانی به طور مستقیم و بصورت غیر مستقیم از طریق کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی اثر معنی داری دارد.



* در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

* در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

جدول ۲: ضرایب رگرسیونی استاندارد مسیرهای مدل پیشنهادی

مسیر	برآورد	انحراف معیار خطا	سطح معنی داری
عدالت سازمانی ← بهره وری	۰/۷۰۴	۰/۱۰۱	۰/۰۰۰۰۱**
عدالت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۶۳۶	۰/۱۰۹	۰/۰۰۰۰۱**
کیفیت زندگی کاری ← بهره وری	۰/۲۰۷	۰/۱۱۵	۰/۰۱۴*

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. * در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

جدول ۳: اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل کیفیت زندگی کاری بر بهره وری

اثر	مستقیم	غیر مستقیم	کل
کیفیت زندگی کاری بر بهره وری	۰/۲۰۷	۰/۴۴۷	۰/۶۵۴

۴- بحث و نتیجه گیری

اساس توجه به مفاهیمی هم چون عدالت و کیفیت زندگی کاری می تواند یکی از مهارت های مهم مدیریتی به شمار آید (امین بیختری و مردانی، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی، به دلیل تأثیرات مهم بر نگرش و رفتارهای کارکنان دارای اهمیت ویژه ای است. هم

چنین کیفیت زندگی کاری بالا به عنوان پیش نیاز اساسی توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز شناخته شده است. با توجه به اینکه در عصر حاضر سازمان ها، کارکنان را به عنوان یک دارایی ارزشمند در نظر می گیرند و بیش از پیش به ارتقاء بهره وری آنها توجه دارند، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی به عنوان رویکردهای بهبود عملکرد و بهره وری آنها به شمار می روند. بر همین مبنا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیلگر کیفیت زندگی کاری بر رابطه عدالت سازمانی و بهره وری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی صورت گرفته است.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/00001$). این نتیجه بیانگر آن است که توجه به کیفیت کاری کارکنان و بهبود آن، سبب افزایش بهره وری کارکنان خواهد شد. این یافته با یافته های پژوهشگرانی هم چون حاتمی و همکاران (۱۳۹۰)، نصرت پناه و همکاران (۱۳۹۱)، هارست و همکاران (۲۰۱۴) و فوسوات (۲۰۰۲) مطابقت دارد. هم چنین بین کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/00001$) که با نتایج تحقیق مرتضوی و نیک کار (۱۳۹۳) و ری (۲۰۱۵) مطابقت دارد. سازمان ها بایستی به عدالت سازمانی به عنوان مهم ترین عامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان توجه ویژه ای داشته باشند. بین عدالت سازمانی و بهره وری رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p < 0/00001$) که با نتایج تحقیقات احدی نژاد و همکاران (۱۳۹۴)، رجبی و دهقانی (۱۳۹۶) و هارست و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد. نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی استاندارد نشان داد، عدالت سازمانی به طور مستقیم و به طور غیر مستقیم از طریق کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی اثر معنی داری دارد. لذا با توجه به مطالب بالا و در نظر گرفتن نقش عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر افزایش انگیزش، اعتماد، علاقه و هم چنین اثر مثبت این عوامل بر افزایش بهره وری کارکنان، نتیجه حاصل از پژوهش حاضر مبنی بر اثر مثبت و معنی دار مستقیم و غیر مستقیم عدالت سازمانی بر بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان جنوبی، قابل توجه و قابل قبول به نظر می رسد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و پیشینه تحقیق می توان به مدیران سازمان ها توصیه کرد که با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری، بستر لازم از طریق بهبود عوامل محیطی، امکانات رفاهی، معرفی و شناساندن ماهیت کار، تبیین مناسب نقش ها و بهبود سیستم تشویق و تنبیه این سازمان را فراهم کرده و در جهت افزایش انگیزش، رضایت شغلی، توانمندی و بهره وری کارکنان سعی در ایجاد محیطی عدالت محور و برانگیزاننده شغلی داشته باشند و در نهایت در جهت ارتقاء کیفیت عملکرد کارکنان خود از راهبردهای اساسی مانند برنامه های مدون آموزشی در این خصوص بهره گیرند. از سوی دیگر، به پژوهشگران پیشنهاد می شود در مطالعات بعدی به بررسی و مطالعه عمیق تر ارتباط بین اجزا و مولفه های عدالت سازمانی، بهره وری و کیفیت زندگی کاری و مطالعه پیرامون تأثیر متغیرهای واسط و تعدیل کننده دیگر در این بین بپردازند.

۵- منابع

- ۱- احدی نژاد، بهمن؛ محبی فر، رفعت؛ اکبری، امین؛ محتشم زاده، بهاره و محقق پور، علی، رابطه عدالت سازمانی و بهره وری از نظر کارکنان در بیمارستان های آموزشی - درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله سلامت و بهداشت، شماره ۲، صص ۲۰۲-۲۱۰، ۱۳۹۴.
- ۲- امین بیدختی، علی اکبر و مردانی، ابراهیم، ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره ۲، صص ۵۸-۶۹، ۱۳۹۳.
- ۳- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، سید احمد و مجاهدی جهرمی، سعیده، رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۳، صص ۲۵-۴۰، ۱۳۹۰.
- ۴- رجبی، سوران و دهقانی، یوسف، پیش بینی بهره وری کارکنان ناجا بر اساس عدالت سازمانی ادراک شده، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی، مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۴، صص ۴۰۹-۴۰۰، ۱۳۹۶.
- ۵- رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و دلارام، طوبی. بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران (مورد مطالعه: شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران). نشریه علمی - پژوهشی مدیریت فردا، شماره ۲۲، صص ۶۷-۸۰، ۱۳۸۸.
- ۶- سید جوادین، سید رضا؛ فراچی، محمد مهدی و طاهری عطار، غزاله، شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱، صص ۵۵-۷۰، ۱۳۸۷.
- ۷- گل پرور، محسن، فراانگیزه های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان ها، بررسی برخی ادارات و سازمانهای شهر اصفهان، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، شماره ۶۵، صص ۱۱-۳۴، ۱۳۸۶.
- ۸- مرتضوی، سعید و نیک کار، امیر. نقش میانجی گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب مشهد، پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، شماره ۱۱، صص ۱۰۳-۱۲۲، ۱۳۹۳.



- ۹- نصرت پناه، سیاوش؛ حسنی، کاوه و یزدی، امید، بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، شماره ۱۱، صص ۱۸۷-۲۰۴، ۱۳۹۱.
- ۱۰- هنری، حبیب؛ رضائیان، علی؛ کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمد، رابطه انگیزه و بهره وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه حرکت، شماره ۲۷، صص ۴۵-۵۴، ۱۳۸۸.
- 11- Forson, Mc, and Joyce Essel. "Impact of motivation on the productivity of employees at GTBank Ghana". Dissertation. 2012
- 12- Haruna, Bala, K. Kiran, and Muzammil Tahira. "Modelling web-based library service quality and user loyalty in the context of a developing country." **The Electronic Library** 35, no. 3, 507-519, 2017.
- 13- Horst DJ, Broday EE, Bondarick R, Filippe L. "Quality of working life and productivity: An overview of the conceptual framework". **International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)**. 2(5):87-98. 2014
- 14- Phusavat K. "Measurement and Determination of the Interrelationships between Quality of Work Life and Productivity". **Proceedings of Symposium in Production and Quality Engineering Kasetsart University, Bangkok, Thailand**, 4-5, 65-72, 2002.
- 15- Rai, Gauri S. "Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization." **Journal of Social Service Research** 41.2, 269-294, 2015
- 16- Rathore M, Sen C. "Organizational Justice and Organizational Commitment: A Study on It Sector". **International Journal of Indian Psychology**. 4(4):117-24, 2017.



The moderating role of quality of work life on the Relationship of organizational justice and productivity in the Youth and sport Department staff of South Khorasan Province

1- Mahboobe Etesami, 2- Hossein Peymanizad, 3-Mohammadreza Esmaeelzadeh

- 1- PhD Student, Faculty of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran
Mahboobe_etesami@yahoo.com
- 2- Faculty of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
peymanizad0305@mshdiau.ac.ir
- 3- Faculty of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
Reza_ismaeelzadeh@yahoo.com

Abstract

The aim of this study was to investigate the moderating role of quality of work life on the relationship between organizational justice and productivity in the youth and sport Department staff of South Khorasan Province. A sample of 66 employees of the General Department of Sports and Youth in South Khorasan were selected randomly. The research method was descriptive survey and field data was gathered. Data collection tools were organizational justice, productivity and quality of life questionnaires. Pearson correlation coefficient and stepwise regression were used to analyze the data. The results indicated a direct positive effect of organizational justice on productivity and the indirect positive effect of this variable through quality of work life on productivity. According to the results of this study, it can be concluded that managers in organizations should pay attention to facilitating and accelerating the productivity of organizational justice and improving the quality of working life.

Key words: Quality of work life, Organizational justice, Productivity, Staff Department of Sports and Youth.