

بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون (مطالعه‌ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

محمد گودرزی^۱، اسماعیل رشیدی^۲

^۱ رئیس دانشگاه علمی کاربردی آذین خودرود، البرز، ایران

^۲ کارشناس پژوهش و فناوری دانشگاه علمی کاربردی آذین خودرود، البرز، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۸

Investigating The Factors Affecting The Quality Of Work Life And Its Impact On Organizational Productivity With The Walton Model (Case Study: Islamic Azad University, Karaj Branch)

Mohammad Goodarzi, Esmail Rashidi

¹President of Azin Khodro University of Applied Sciences, Alborz, Iran

²Research and Technology Expert Azin Khodro University of Applied Sciences, Alborz, Iran

Received: (24/08/2021)

Accepted: (29/09/2021)

Abstract

Investigating the effect of quality of work life on increasing the productivity of employees is a new strategy to ensure that employees perform their activities to increase the productivity of the organization. Statistically, this study to investigate the factors affecting the quality of work life and its impact on organizational productivity with the Walton model consists of all employees of the Islamic Azad University, Karaj Branch, which includes 700 people. Georgia Morgan, a sample of 248 people, was distributed for the distribution of the questionnaire, of which 203 questionnaires were returned. Data were collected through a questionnaire depending on the five-point Likert scale and by direct reference to employees and in a self-report method. For data analysis and model validation, structural equation modeling (SEM) and confirmatory factor analysis (CFA) and AMOS and SPSS software are used. The results of the path analysis were based on the fact that after confirming the model, the relationship between variables in the model was examined and the results showed that the model of quality of work life from Walton's perspective has a positive effect on variables of commitment (loyalty) and satisfaction. The factor as a whole has a positive effect on the productivity variable.

Keywords

Quality of work life, commitment, satisfaction, Walton model

چکیده

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری در افزایش بهره‌وری کارمندان سازمان راهبرد نوینی است برای اطمینان از اینکه کارمندان فعالیت‌های خود را در جهت افزایش بهره‌وری سازمان انجام دهند. در این تحقیق ابتدا برای بررسی کیفیت زندگی کاری از مدل والتون استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق جهت بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون را کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج که شامل ۷۰۰ نفر هستند را تشکیل می‌دهد. جهت تعیین تعداد نمونه برای توزیع پرسشنامه در این تحقیق از جدول گرجسی مورگان که نمونه ۲۴۸ نفری برای توزیع پرسشنامه توزیع شد که ازین مقدار ۲۰۳ پرسشنامه قابل بررسی برگشت داده شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه بسته به طیف لیکرت پنج گزینه‌ای و به روش مراجعه مستقیم به کارمندان و به شیوه‌ی خود گزارشی گردآوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تایید مدل، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و تحلیل عاملی تاییدی (CFA) و از نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مسیر بر این اساس بودند که پس از تایید مدل، رابطه بین متغیرها در مدل بررسی شد و نتایج نشان داد که مدل کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون بر متغیرهای تعهد (وفاداری) و رضایتمندی تاثیر مثبت دارد و این دو عامل مجموعا بر متغیر بهره‌وری تاثیر مثبت گذاشته است.

واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، تعهد، رضایتمندی، مدل والتون

مقدمه

در طی سالهای اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها یک رویکرد دورنگر و گسترده می‌باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بررسی، کنترل و شناسایی تمام جنبه‌های تأثیرگذار در کیفیت زندگی کاری، کار پیچیده‌ای می‌باشد. (التون ۱۹۷۳) 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 همه 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 این که، چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (Soltani 2006).

بیان مساله

کاهش احساس تعهد و رضایتمندی کارکنان نسبت به سازمان محل کار خود، یکی از عوامل مخمل در افزایش بهره‌وری و عملکرد فردی است. کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد و وفاداری می‌کنند کمتر از آنانی که این احساس را ندارند، سازمان محل کار خود را ترک می‌کنند (ساعتچی، ۱۳۸۶). این در حالی است که ترک کار برای سازمان‌ها بسیار پر هزینه است و هر زمان فرد، کارش را ترک می‌کند، فردی جایگزین، استخدام می‌گردد و آموزش داده می‌شود که باید زمان کافی برای کسب تجربه در کار داشته باشد (مهرداد، ۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مستقیمی بر روحیه آنان، و روحیه نیز تأثیر مستقیمی بر ترک خدمت از سازمان دارد (جان سورد، ۲۰۰۲) بنابراین عدم توجه به کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم از طریق ایجاد خستگی و نارضایتی در کار باعث کاهش روحیه کارکنان و افزایش غیبت از کار، ترک خدمت و تنیدگی روانی آنان می‌شود. از این رو بخش کردن محیط کار از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری خواهد توانست این نیاز اساسی را در کارکنان مرتفع سازد. با توجه به این که کیفیت زندگی کاری می‌تواند تعهد و رضایتمندی کارکنان سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سوال مهم است که آیا میان ابعاد کیفیت زندگی کاری مدل والتون با تعهد و رضایتمندی در سازمان رابطه‌ای وجود دارد؟ آیا شاخص‌های تعهد و رضایتمندی در بهره‌وری سازمان تأثیر گذار خواهد بود؟

ادبیات تحقیق

کیفیت زندگی کاری (WQL)

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 آن جا 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 & 2007) pardakhtchi در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری می‌کوشد تا کیفیت زندگی شاغل را بهبود بخشد. کیفیت زندگی کاری برنامه‌ی جامعی است که نیاز و الزامات زیادی در نظر دارد. این برنامه اعمال قانونی خاصی را بر می‌گیرد از قبیل قانون استانداردهای کار منصفانه، اعمال مربوط به شانس مساوی برای استخدام و قوانین دستمزد (وقایی مهر، ۱۳۸۵). ریچارد والتون مشهورترین فردی است که برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری را در هشت مقوله طبقه بندی کرد. براساس الگوی نظری وی کیفیت زندگی کاری در قالب مولفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی دسته بندی میشود (مورهد گریفن ۱۹۹۸). به منظور عملیاتی کردن مفهوم کیفیت زندگی کاری و یافتن تعبیر عملی آن میتوان گفت که این مفهوم زمانی به بهترین وجه قابل درک خواهد بود که آن را به عنوان یک هدف، به عنوان فرآیندی که آن هدف را

محقق می‌نماید و به عنوان فلسفه‌های که تعیین کننده روش مدیریت افراد کارکنان است در نظر بگیریم. (مولینس ۱۹۹۶).
در ذیل به تشریح هر یک از مولفه‌ها اشاره خواهیم کرد:

پرداخت منصفانه و کافی :

در موارد زیر میزان پاداش و دریافتی فرد می‌تواند موجب بهبود عملکرد و رضایت شغلی وی شود : هنگامی که او بیند اصل برابری و مساوات درباره‌ی وی مراعات می‌شود ، هنگامی که بین میزان پاداش و عملکرد او رابطه‌ی معقول وجود داشته باشد، هنگامی که میزان پاداش و دریافتی وی بتواند نیازهای فردی او را برآورده سازد. دریافت عملیاتی پرداخت مساوی منصفانه و کافی می‌تواند درآمد کار تمام وقت با استانداردهای جامعه یا استانداردهای شاغل تطابق داشته باشد . و این پرداخت حقوق با انواع کارهای دیگر سازگاری داشته باشد . به عبارت دیگر یک تعادل مناسب بین کار کارمند و مزدی که در قبال آن دریافت می‌کند باشد و در این زمینه همیشه دو جنبه مطرح است یکی کافی بودن مبلغ دریافتی و دیگری پرداخت مساوی برای وظایف و مسئولیت مشابه در سازمان دیگر که آن را عدالت پرداخت می‌توان نامید و این اقدام مؤثری در تنظیم روابط در درون سازمان است . (دیویس و نیو استرون، ۱۳۷۵).

- شرایط ایمنی و بهداشتی محل کار :

شرایطی است که منابع انسانی را از عوامل مضر می‌تواند سلامتی آن‌ها را به خطر اندازد مصون دارد (Akdere, 2006).
در تعریف عملیاتی شرایط کاری ایمنی و بهداشتی محل کار می‌توان گفت که ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی . عواملی مانند ساعات کار مناسب و داشتن تندرستی کافی و توجه به مسائل ایمنی و بهداشتی محیط کار، از نظر راحتی شخص و داشتن تشکیلات و تسهیلات مناسب برای انجام کارها، محیط کار نقش و اهمیت زیادی دارد . نتایج تحقیقات نشان می‌دهد کارکنان محیطی را ترجیح می‌دهند که خالی از خطر و بدون ناراحتی باشد. (Akdere, 2006, 173).

- 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. (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۰). برای درک تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در سازمان می‌توان به امکان رشد استعدادهای شخصی کارکنان اشاره کرد و هم چنین فرصت‌هایی که سازمان در اختیار کارکنان برای استفاده از دانش و مهارت‌های ضروری می‌گذارد. (نصیری لاکه، ۱۳۸۷).

- قانون‌گرایی در سازمان :

این متغیر به آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرش‌های سرپرست در سازمان بدون ترس از طرف وی)، برابری (حق واکنش در برابر همه مسایل شامل دستمزد، پاداش‌ها و امنیت شغلی) و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی مربوط می‌شود. (نفری ، لک عیان ۱۳۹۲).

- وابستگی اجتماعی زندگی کاری :

نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره‌ی مسئولیت اجتماعی در سازمان. (نصیری لاکه، ۱۳۸۷). واکنش کارکنان براساس نوع پنداشت یا برداشت آنان قرار دارد . بنابر این نوع پنداشت و پرداخت فرد از سازمان بسی مهمتر از این است که آیا مدیر او را بدون اعمال نظر شخصی مورد قضاوت قرار می‌دهد یا این که میزان دستمزدها برپایه عدل و برابری گذارده شده است . کارکنان به صورت طبیعی آن چه را می‌بینند تفسیر می‌کنند. نحوه نگرش کارمند به قوانین سازمان ، خدمات ، عملیات استخدامی در سازمان، جو سازمانی و نحوه نظارت و کنترل در محیط کار از موارد وابستگی اجتماعی زندگی کاری است . (رابیز، ۱۳۸۶).

- فضای کلی زندگی :

برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت ، تحصیلات و زندگی خانوادگی است. وجود تعادل میان اوقات فراغت و ساعات تدریس ، ارتباطی که تحصیلات و مدرک دانشگاهی با موضوع تدریس دارد و هم چنین رضایت خانواده از فضای حاکم بر زندگی کاری کارمند و رضایت خود کارمند از وضعیت موجود می‌تواند از موارد تعاریف عملیاتی فضای کلی زندگی باشد . (نصیری لاکه، ۱۳۸۷).

- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار :

ایجاد جو و فضای کاری مناسب احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند ، تقویت می‌کند. آرامشی که کارمند در محل کار احساس می‌کند و این که غیبت او در سازمان احساس می‌شود . احساس کارمند به این که سازمان به او نیاز دارد از موارد تعاریف عملیاتی یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار است و در این صورت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در

محمد گودرزی و اسماعیل رشیدی: بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون (مطالعه‌ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

سازمان وجود دارد. (نصیری لاکه، ۱۳۸۷).

- توسعه قابلیت های انسانی :

فراهم بودن فرصت هایی نظیر استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار، در تعریف عملیاتی می توان گفت شخص اجازه استفاده وسیع از مهارت ها را داشته باشد و کاری که انجام می دهد امکان استقلال و خود کنترلی را بدهد. اطلاعات مربوط به درس در اختیار و در دسترس باشد، شغل او اجازه برنامه ریزی را به شاغل بدهد و در این صورت قابلیت های انسانی در سازمان توسعه پیدا می کند. (موسی پور و موقرزاده، ۱۳۸۶).

تعهد(وفاداری):

کانتر (Canter) تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی وفاداری خویش به نظام اجتماعی می داند. سالانسیک تعهد را حالتی در انسان می داند که در آن فرد، با اعمال خویش و از طریق این اعمال اعتقاد می یابد که به فعالیت ها تداوم بخشد و مشارکت خویش را در انجام آنها حفظ کند. شلدن تعهد سازمانی را گرایش و نگرش یا جهت گیری می داند که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می نماید و همانندی میان سازمان و عضو ایجاد می کند. (جون و همکاران، ۲۰۱۶).

مطالعات نشان می دهند، بین عدم تعهد سازمانی و مشکلات سازمانی چون ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد و بازدهی نیروی انسانی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. تعهد سازمانی به دلیل تأثیرش بر تعیین هویت با سازمان، سطح کوشش و ترک شغل، مورد بسیار مهمی تلقی می شود. پیامدهای وجود کارکنانی با تعهد کم ممکن است برای سازمان گران تمام شود و از این رو لازمست مورد توجه مدیریت قرار گیرد. (خوشبختی و همکاران، ۱۳۹۱).

رضایتمندی:

نظریه های رضایت شغلی فراوان است. همان گونه که درباره تعریف و عوامل ایجادکننده رضایت شغلی، اتحاد عقیده ای وجود ندارد، درباره نظریه های رضایت شغلی نیز عقاید متفاوت و گوناگونی ابراز شده است. مطالعات اولیه در زمینه نگرش های مربوط به کار، از پیش از جنگ جهانی اول شروع شد و به طور فعال، در انگلستان، اروپا و امریکا دنبال گردید. پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هر یک از اندیشمندان به نوعی درباره این مساله سخن گفته اند. جامعه شناسان و روان شناسان در قرون اخیر، نظرات متفاوتی درباره کار و شغل ارائه نموده اند. جنبه های گوناگون کار، اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمان های کاری، هر کدام به نحوی مورد توجه دانشمندان و اندیشمندان علم مدیریت، جامعه شناسی، اقتصاد و روان شناسی قرار گرفته است. (راین و همکاران، ۲۰۱۶). رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و الزامات یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود. (کامروا و شفیع زاده، ۱۳۹۳). فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، آواز کار خود لذت نمی برد و درصدد تغییر آن برمی آید. (علی پور و فرید، ۱۳۹۲). ایجاد رضایت شغلی در کارکنان احتمالاً سرعت بالایی نخواهد داشت، اما قطعاً با شتاب بسیار بالایی از بین می رود. ممکن است همه شرایط برای بالای نگه داشتن رضایت کارمندی در حدی فوق العاده باشد، اما صرفاً با یک برخورد نامناسب مدیر، امکان تأثیر این شرایط مناسب به صورت کاملاً محسوسی به سمت صفر میل کند. از تعاریف ارائه شده درباره رضایت شغلی، چنین برمی آید که این مفهوم بیانگر احساسات و نگرش های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است، یعنی به طور کلی، شغلش را دوست می دارد، برای آن ارزش زیادی قایل است و به گونه ای مثبت به آن می نگرد و در یک کلام، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است. (دود، ۲۰۱۶).

بهره وری:

بهره وری در بسیاری از کشورهای صنعتی (مانند چین، ژاپن و...) عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع موجود، نیروی انسانی، تسهیلات و مواردی مشابه به طریق علمی و کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آنگونه که به سود کارکنان و مدیریت و مردم باشد. بهره وری از منظر مرکز بهره وری ایران (NIPO) یک فرهنگ، نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیت ها برای دست یابی به زندگی بهتر و فعال تر است. (مدیریت بهره وری، ۲۰۱۲). بهره وری واژه ای چند بعدی است، که معنی آن می تواند بسته به زمینه ای

که در آن استفاده می‌شود، متفاوت باشد. در هر صورت این واژه ویژگی‌های کلی مشترکی را نیز دربر می‌گیرد. در مهندسی صنایع، بهره‌وری به طور کلی به صورت رابطه بین ستانده (مثلا کالاهای تولید شده) به درون‌داد (مثلا منابع مصرف شده) در فرایند تولید تعریف می‌شود (سومانث، ۱۹۹۴). اگرچه اختلاف نظرهای متعددی درباره همین نسبت اولیه [یعنی برون‌داد/درون‌داد] وجود دارد، اما درون‌دادها و برون‌دادها اغلب آنقدر "گسترده" هستند که این تعریف از بهره‌وری را مفید می‌سازند. (باقری ۲۰۰۶). بیان می‌کند بهره‌وری یکی از عوامل کلیدی می‌باشد که توانایی سازمان را برای پیشرفت در عرصه رقابت تعریف می‌کند. سازمان‌ها به طور عمومی و واحدهای صنعتی به طور خاص، برای رقابت در عرصه اقتصادی، راهی جز افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، به عنوان اصلی‌ترین منبع استراتژیک خود ندارند. (ایبلی و جاهد، ۱۳۸۸). در اطلاعیه تشکیل مرکز بهره‌وری ژاپن در سال ۱۹۵۵ در ارتباط با اهداف ناشی از بهبود بهره‌وری چنین بیان شده است: «حد اکثر استفاده از منابع فیزیکی، نیروی انسانی و سایر عوامل به روش‌های علمی به طوری که بهبود بهره‌وری به کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالا رفتن سطح زندگی همه آحاد ملت، منجر شود. در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به طور رسمی بهره‌وری را چنین تعریف کرد: "بهره‌وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید بدست می‌آید. بدین لحاظ می‌توان از بهره‌وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد". (طاهری ۱۳۹۰).

پیشینه‌ی تحقیقات:

جدول ۱. پیشینه تحقیقات

نام محقق داخلی (سال)	موضوع پژوهش	خلاصه‌ای از نتایج
توکی احمد و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان رضوی)	نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد سطح کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان در حد متوسط بوده و رابطه مثبت و معناداری نیز بین این دو متغیر وجود دارد. از طرفی یافته‌ها حاکی از آن است که بین هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون شامل پرداخت منصفانه و کافی به کارکنان، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی کارکنان با رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
نکویی مقدم، محمود (۱۳۹۴)	بررسی کیفیت زندگی شغلی پزشکان خانواده در استان کرمان	کیفیت زندگی کاری پزشکان خانواده در وضعیت رضای تبخشی نیست و باید در جهت ارتقا کیفیت زندگی کاری ایشان برنامه‌ها و راهکارهایی مد نظر قرار گیرد.
جعفری و جعفری (۱۳۹۷)	ارزیابی نقش کیفیت زندگی کاری در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: اداره استاندارد استان زنجان	نتایج تحقیق نشان می‌دهد، بین گسترش کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد؛ بطوری که کیفیت زندگی کاری در ارتقای بهره‌وری تاثیر داشته و سبب ارتقای آن می‌شود. در این میان متغیر قانون‌گرایی در سازمان شغلی با میزان (۰,۴۹۶) بیشترین تاثیر و متغیر انسجام اجتماعی در سازمان شغلی با میزان (۰,۰۴۶) کمترین تاثیر را در ارتقای بهره‌وری داشته است.
گچی خلف، غلامرضا (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی شهرستان دزفول	نتایج تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری ($P \leq 0/00001$) وجود دارد هم چنین مشخص گردید که ۵۷ درصد واریانس بهره‌وری نیروی انسانی توسط متغیرهای پیش بین یعنی تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، توسعه قابلیت‌های انسانی و قانون‌گرایی در سازمان قابل پیش بینی می‌باشد.
اشرفی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی	این پژوهش شامل ۳۳۰ نفر از کارکنان شعب یکی از بانکهای دولتی شهر تهران بود. نتایج نشان داد که عوامل مدیریتی، ساختاری، اقتصادی، اجتماعی، روانشناختی و عوامل فرهنگی تاثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری داشتند و در زیرمؤلفه‌ها نیز همه عوامل مورد بررسی، به غیر از متغیر پرورش استعداد و مهارت در زیر مؤلفه عوامل مدیریتی و متغیر تضاد سازمانی در زیرمؤلفه عامل ساختاری، همگی تاثیر معناداری داشتند.
حسین پور و پورداد (۱۳۹۹)	رابطه بین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار با کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی	نتایج به دست آمده گویای آن است که مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار با کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری دارد. سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنی داری است. رهبری خدمتگزار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی داری دارد.

محمد گودرزی و اسماعیل رشیدی: بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون

(مطالعه‌ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

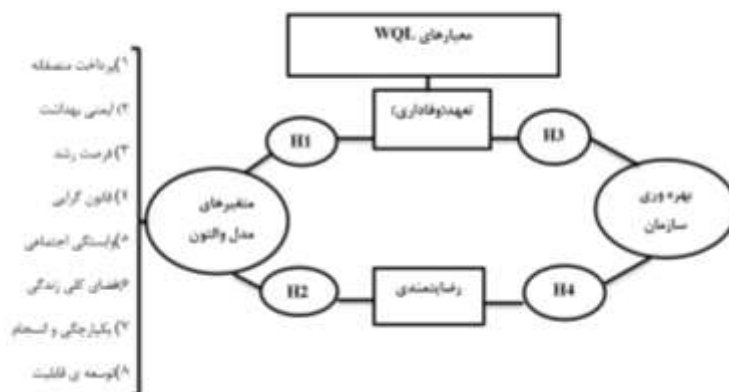
Ngun Dinh'el (2014)	نقش واسطه‌ای کیفیت زندگی کاری تلاش شغلی و جذابیت کار در انتقال بازار کشور تایلند	در این تحقیق مشخص شد که سرمایه‌ی روانی به وسیله‌ی کیفیت زندگی کاری، جذابیت شغلی , و تلاش شغلی بر عملکرد شغلی بازاربازان نقش میانجی‌گری و تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم دارد. یافته‌ها نشان داد که ب شاخص روانشناسی در استخدام، آموزش و برنامه‌های توسعه توجه کنند
Aaron D Arndt'At el... (2015)	تاثیر مسئولیت‌های اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری در میان مهندسان استرالیا	این تحقیق نشان داد نگرشها از قبیل کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی بر ارزش مشتریان تاثیر گذار است. همچنین نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی و شرکت CSR توجه به روابط کاری ضروری نیست زیرا کارکنان در سطوح بالا مسئولیت اجتماعی خود را با شرکتهای مختلف به اشتراک می‌گذارند.
Koali,& Theodorakis ,A.(2016)	بررسی امنیت شغلی و رضایت شغلی در آموزش تناسب اندام دانشگاه تسالی یونان	این تحقیق نشان داد که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد و امنیت مداوم در شغل باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد.
Imran Aslan(2017)	ارزیابی رضایت شغلی، کیفیت عملکرد و کیفیت زندگی کاری در بانک بیانگول ترکیه	نتایج نشان داد که حقوق و دستمزد بالا و امنیت شغلی انتظارات اصلی کارگران است. صحبت کردن آزادانه و بحث در مورد مسائل با میانگین ۹,۱۹ مهم ترین موضوع با مدیران با توجه به اولویت کارگران به عنوان بخشی از رضایت شغلی است. شرایط کار فیزیکی و سایر فرصت‌های ارائه شده توسط بانک و دستمزد بدترین موارد با کمترین نمره است. کارگران جوان فکر می‌کنند که بازخورد بیشتری در مورد کارشان دریافت می‌کنند در حالی که افراد سالخورده بازخورد کافی ندارند. حدود ۱۵,۸ درصد از آنها خود را به نوعی افسرده می‌بینند و تنها ۳۶,۸ درصد از آنها با توجه به نظرسنجی خوشحال هستند. همچنین ساعت کاری، ظاهر مناسب و روابط با مدیران، عوامل موثر بر عملکرد هستند.
Fourie, A. S. (2017)	پیش‌بینی رضایتمندی از کیفیت زندگی کاری دانشگاه آفریقای جنوبی	محققین در این تحقیق 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 پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است.
Esmailpour & ranjbar (2018)	بررسی تاثیر پذیرش، رضایت و وفاداری کارکنان در ارائه خدمات با کیفیت بالا به مشتری (سازمان دریایی بوشهر)	نتایج نشان داد که رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان اثر مثبت دارد. همچنین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، تاثیر مثبت بر وفاداری به سازمان دارند. علاوه بر این، وفاداری سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری بر بهبود کیفیت خدمات مشتری دارد.

روش‌شناسی

در این بخش، در مدل مفهومی ارائه شده به بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون پرداخته شده است. متغیرهای مدل والتون و معیار کارکنان برای کیفیت زندگی کاری و تاثیر آنها بر بهره‌وری سازمان از طریق مطالعه‌ی پیشین صورت گرفته است و فرضیات تحقیق بر اساس آن تدوین شده.

مدل مفهومی تحقیق

چارچوب مفهومی که در شکل ۱. ارائه شده شامل هشت متغیر (پرداخت منصفانه، ایمنی بهداشت، فرصت رشد، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام، توسعه‌ی قابلیت‌ها) مربوط به مدل والتون، دو متغیر رضایتمندی و تعهد (وفاداری) مربوط به معیارهای کارکنان برای کیفیت زندگی کاری و یک متغیر مربوط بهره‌وری سازمان می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل فوق فرضیات تحقیق به شل زیر تعریف شده است:
فرضیات تحقیق:

- ۱،۷) بین کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و تعهد رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲،۷) بین کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایتمندی رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳،۷) بین تعهد و بهره‌وری سازمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴،۷) بین رضایتمندی و بهره‌وری سازمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

طرح پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه ی گردآوری داده ها توصیفی است. تحقیق کاربردی است چرا که نتایج آن میتواند در سازمان های خدماتی و اتخاذ راهکارهایی برای بهبود آن مفید واقع شود. با توجه به نوع مدل مفهومی، (شکل ۱) این مطالعه از نوع توصیفی و از شاخه همبستگی است.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای بررسی کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون (۱۹۷۴)، (توکلی و همکاران ۱۳۹۲). و برای تعیین رابطه ها در مدل مفهومی از رفرنس های زیر استفاده شده است.

جدول ۲. تعیین رابطه ی متغیرهای تحقیق

متغیرها	محققین
کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون ← تعهد	حاتمی و همکاران (۱۳۹۲)
کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون ← رضایتمندی	توکلی و همکاران (۱۳۹۲)
تعهد ← بهره‌وری	اگیبکمن و همکاران (۲۰۱۴)
رضایتمندی ← بهره‌وری	هیوبی و همکاران (۲۰۱۶)

جامعه آماری این تحقیق جهت بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون را کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج که شامل ۷۰۰ نفر هستند را تشکیل میدهد. جهت تعیین تعداد نمونه برای توزیع پرسشنامه در این تحقیق از جدول گرجسی مورگان که نمونه ۲۴۸ نفری برای توزیع پرسشنامه توضیح شد که ازین مقدار ۲۰۳ پرسشنامه قابل بررسی برگشت داده شد. داده ها از طریق پرسشنامه بسته به طیف لیکرت پنج گزینه ای و به روش مراجعه مستقیم به کارمندان و به شیوه ی خود گزارشی گردآوری شد.

به منظور سنجش روایی سوالات از اعتبار عاملی استفاده شده است. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی تاییدی به دست می آید برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه تحقیق با نظر اساتید مرتبط و چند نفر از کارشناسان دانشگاه تعدیل شد. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای مکنون پژوهش در جدول زیر حاکی از تایید پایایی دارد.

محمد گودرزی و اسماعیل رشیدی: بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره وری سازمان با مدل والتون
(مطالعه ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

جدول ۳. تحلیل عامل تاییدی

شماره	گزینه ها مقیاس	آلفا	کل پرسشنامه
۱	کیفیت زندگی کاری	۰,۸۴۶	۰,۸۷۲
۲	رضایتمندی کارکنان	۰,۸۶۷	
۳	تعهد و وفاداری کارکنان	۰,۸۹۶	
۴	بهره وری	۰,۸۷۹	

در مطالعه ی حاضر برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو مرحله استفاده شده است :

مرحله ی اول : اجرای تحلیل عاملی تاییدی (CFA).

مرحله ی دوم : ضریب مسیر، که برای تحلیل روابط بین متغیرها مورد استفاده قرار گرفته است.

بنابراین در این تحقیق برای تحلیل داده ها و تایید مدل، مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی اجرا شده است و طبق نتایج ضرایب مسیر روابط بین متغیرها بررسی شده است. همچنین برای آزمون فرضیات و بررسی مدل از نرم افزار AMOS استفاده شده است. شکل زیر معیارهای محققین را برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق نشان می دهد.

جدول ۴. معیارهای اندازه گیری متغیرهای تحقیق

شماره	متغیرها	محققین
۱	کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون	"Walton, R. F. (1974)" (توکلی و همکاران ۱۳۹۲)
۲	تعهد (وفاداری)	"Stoner et al. (2009)"
۳	رضایتمندی کارکنان	"Kaplan & Norton (2001)"
۴	بهره وری	"(طاهری , ۱۳۹۰)"

نتایج تحلیل جمعیت شناختی نمونه

۵۸٪ نمونه کارکنان با بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ هستند که بیشترین درصد نمونه را تشکیل میدهند. کمترین سهم متعلق به بازه سنی ۱۸ تا ۳۰ سال با سهم ۹ درصد است. ۶۸٪ از پاسخگویان مرد و ۳۲٪ زن هستند. بیشترین فراوانی از نظر تحصیلات کارشناسی با سهم ۵۸٪ و کمترین سهم مربوط به مدرک دکترا با ۱۱٪ تعلق دارد. از منظر تجربه کاری بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال با ۵۲٪ و کمترین سهم به بازه سنی ۱۸ تا ۳۰ سال با ۱۲٪ است.

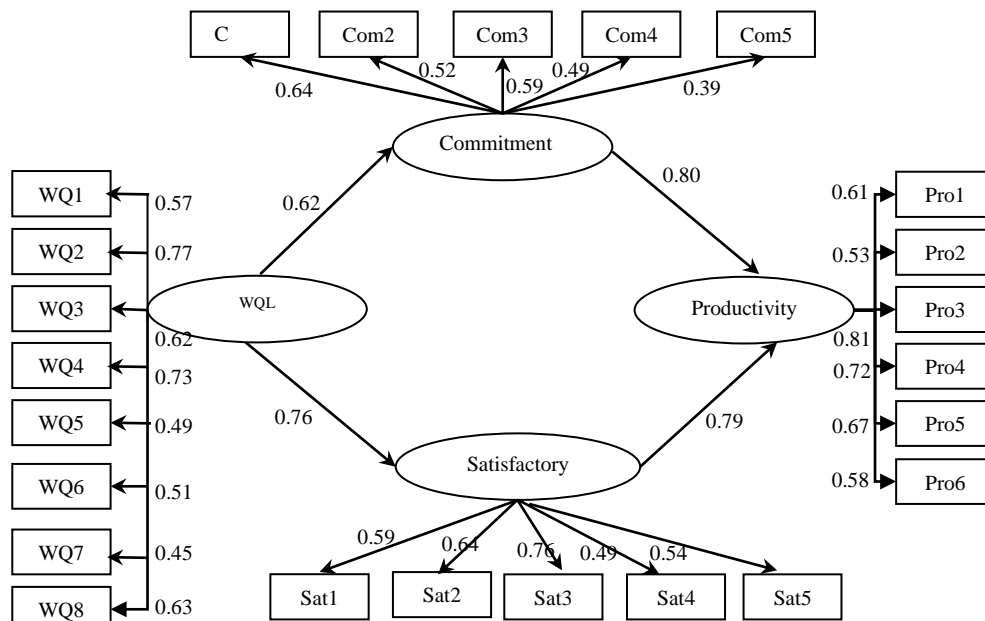
تحلیل ماهیت و ویژگی های متغیر تحقیق

هدف تحقیق، بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و برقراری مدل علی و آزمون مدل و مدل یابی است، بنابراین برای نیل به هدف تحقیق لازم است ابتدا مدل اندازه گیری ارتباط بین متغیرهای مشاهده شده با متغیرهای مکنون و سپس روابط همبستگی و علی میان متغیرهای مکنون و آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده مشخص گردد. مدل تئوریک و فرضیه های تحقیق با مدل معادله یابی ساختاری بررسی شده است. در این بررسی سه گام (۱) ارزیابی پردازش کل مدل (۲) ارزیابی بخش اندازه گیری مدل (۳) ارزیابی بخش ساختاری مدل برداشته شده است و هدف از ارزیابی پردازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. در ارزیابی بخش اندازه گیری مدل روابط بین متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار

با نشانگرها بررسی شده است. مدل مفهومی تحقیق با استفاده از روش بیشینه درست نمایی بررسی شده و پارامترهای مدل از روی داده‌های مشاهده شده برآورد شده است. نتایج نشان داده است که مدل عمومی معنادار است. برای قضاوت در مورد مدل عمومی براساس شاخص‌هایی قضاوت می‌شود که از مهمترین آن‌ها می‌توان به شاخص‌های شاخص ریشه میانگین مجذور و خطاها، تناسب معیار نشده و تناسب مقایسه‌ای اشاره کرد. نتایج ارزیابی پردازش کل مدل نشان داده است که مدل تئوریک با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. همچنین نتایج نشان داده است که نشانگرهای مشاهده شده به صورت معنادار به متغیرهای مکنون مرتبط هستند.

تحلیل مدل

در این مقاله، روش اندازه‌گیری مدل (بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون) مدلیابی معادلات ساختاری است، که شامل بررسی روابط بین کل متغیرهاست. در واقع، مدل معادلات ساختاری ترکیبی از ضریب مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است و برای بررسی آنها، از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. مدل نهایی پس از بررسی و تحلیل در شکل نشان داده شده است.



Ch1-Square(1971.07), df(839), P-value(0.0000),RMSEA(0.05)

شکل ۲. نتایج خروجی ایموس بر اساس ضرایب معناداری و استاندارد

بر اساس مدل نهایی، و با توجه به خروجی ایموس مقدار میانگین خطای مجذورات 0.05، که کمتر از 0.08 میباشد. همچنین میزان کای دو 1971.07 و درجه آزادی 839 محاسبه شده است. از این جهت مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل فوق برابر با 2.34 و کمتر از مقدار 3 میباشد، که هر دو مقدار قابل قبولی است. بنابراین به وضوح دیده میشود که رابطه‌ی بین تمامی مولفه‌ها که در مدل ابتدایی تحقیق آمده بود مثبت و معنادار است. در واقع، مدل تحقیق تأیید شده است. از این رو بعد از تأیید مدل میتوان نتایج تحلیل مسیر را در آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار داد و به تفسیر آنها پرداخت. در جدول زیر مقادیر پذیرفته شده و ارزش کسب شده شاخص‌های برازش برای مدل تحقیق از طریق نرم افزار AMOS ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص‌های مربوط به برازش مدل

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار شاخص
RMSEA	< 0.08	0.05
(X ² / df)	< 3.00	2.34
GFI	> 0.90	0.94
AGFI	> 0.9	0.9

محمد گودرزی و اسماعیل رشیدی: بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره وری سازمان با مدل والتون
(مطالعه ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

۰/۹۳	> ۰/۹۰	NFI
۰/۹۲	> ۰/۹۵	NNFI
۰/۹۱	> ۰/۹۵	CFI
۰/۹۰	> ۰/۹۰	IFI

شاخص هایی که بررسی شد نشان دهنده تناسب مدل طراحی شده است. در واقع، مدل تحقیق تایید شده است. و از آنجا که این مدل با شاخص های مناسب تایید شده، می توانیم از آن برای آزمون فرضیه ها استفاده کنیم. برای آزمون معناداری فرضیه ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و P استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که از حاصل تقسیم "تخمین وزن رگرسیونی" بر "خطای استاندارد" به دست می آید. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. کم تر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی شود و همچنین مقادیر کوچک تر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارد. چهار فرضیه به همراه ضریب رگرسیونی استاندارد مربوطه و مقادیر شاخص های جزئی در ادامه در جدول مربوطه آورده شده است.

جدول ۶. ضریب مسیر و مقدار بحرانی

نتیجه	P	مقدار بحرانی	ضریب مسیر	مسیر	فرضیه
تائید	***	3.3620	0.6214	← تعهد	فرضیه ۱ کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون
تائید	***	4.3654	0.7698	← رضایتمندی	فرضیه ۲ کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون
تائید	***	2.9982	0.8014	← بهره وری	فرضیه ۳ تعهد
تائید	***	5.0325	0.7901	← بهره وری	فرضیه ۴ رضایتمندی

آزمون فرضیات

برای آزمون معناداری فرضیه ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و P استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که از حاصل تقسیم "تخمین وزن رگرسیونی" بر "خطای استاندارد" به دست می آید. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد. کم تر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی شود و همچنین مقادیر کوچک تر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارد. چهار فرضیه به همراه ضریب رگرسیونی استاندارد مربوطه و مقادیر شاخص های جزئی در ادامه در جدول مربوطه آورده شده است.

نتایج آزمون فرضیات

فرضیه ۱: بین کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و تعهد رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب رگرسیونی مربوط به این فرضیه ۰,۶۲۱۴ می باشد. که نشان از تایید این فرضیه دارد و همچنین مقدار P مربوط به این فرضیه کوچک تر از ۰/۰۰۱ است که این گواه دیگری بر تایید این فرضیه می باشد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ می توان گفت بین کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و تعهد رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایتمندی رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب رگرسیونی مربوط به این فرضیه ۰,۷۶۹۸ می باشد. که نشان از تایید این فرضیه دارد و همچنین مقدار P مربوط به این فرضیه کوچک تر از ۰/۰۰۱ است که این گواه دیگری بر تایید این فرضیه می باشد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ می توان گفت بین کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایتمندی رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین تعهد و بهره وری سازمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب رگرسیونی مربوط به این فرضیه ۰,۸۰۱۴ می باشد. که نشان از تایید این فرضیه دارد و همچنین مقدار P مربوط به این فرضیه کوچک تر از ۰/۰۰۱ است که این گواه دیگری بر تایید این فرضیه می باشد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ می توان گفت بین تعهد و بهره وری سازمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین رضایتمندی و بهره وری سازمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب رگرسیونی مربوط به این فرضیه ۰,۷۹۰۱ می باشد. که نشان از تایید این فرضیه دارد و همچنین مقدار P مربوط به این فرضیه

کوچک‌تر از ۰/۰۱ است که این گواه دیگری بر تایید این فرضیه می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان گفت بین رضایتمندی و بهره‌وری سازمان رابطه‌ی مثبت و معنا داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های کونمیک و ویرالکول (۲۰۱۰)، گودرزوند چگینی و میردوزنده (۱۳۹۱)، توکلی و همکارانش (۱۳۹۲)، نتایج فرضیه اصلی این تحقیق را تایید می‌کند.

آزمون فرضیه‌ها که نشان می‌داد میان کیفیت زندگی کاری، تعهد، رضایتمندی و بهره‌وری سازمانی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج رابطه وجود دارد و با توجه به این که هر اندازه کیفیت زندگی کاری در سطح بالاتر باشد بهره‌وری سازمانی نیز افزایش می‌یابد پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان برای بالا بردن میزان بهره‌وری کارکنان سعی کنند کیفیت زندگی کاری آنان را چه در زمینه‌های مادی و غیر مادی افزایش دهند. البته توجه به عوامل غیر مادی بیشترین تاثیر را روی بهره‌وری سازمانی می‌تواند داشته باشد. توجه به پرداخت عادلانه و توجه به امنیت شغلی و حرفه‌ای کارکنان توجه به ایجاد یک محیط سالم و امن برای انجام کار خصوصاً ایجاد این امنیت در محیط‌های آموزشی بیشتر احساس می‌شود توجه به قانون و محور بودن قانون در اجرای احکام و دستورات و نه توجه به عواملی چون رابطه و خویشاوند محوری توجه به کار گروهی و مشارکت در تصمیم‌گیری و احترام به روز کردن اطلاعات تخصصی افراد، فراهم کردن امکانات لازم برای تدریس و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری سازمانی کارکنان می‌شود.

۱) با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها می‌توان به موضوع پاداش‌های غیر مادی نیز اشاره کرد. به عبارت دیگر برای افزایش بهره‌وری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه، از انگیزه‌های دیگری علاوه بر حقوق و دستمزد اشاره کرد. که سبب ایجاد احساس مشارکت و تعلق افراد به سازمان شود.

۲) محیط کاری امن و سالم و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری برای کارمندان می‌باشد.

۳) با توجه به تامین فرصت و رشد و امنیت مداوم سازمانها بهتر است زمینه‌های بهبود تواناییهای فردی کارکنان را ایجاد کرد و همچنین فرصتهای پیشرفت در زمینه تخصصی خودشان را برایشان فراهم کرد تا بتوانند مهارتی را که کسب کرده اند در محیط سازمانی ارائه کنند و تعلق و امنیت بیشتری را احساس کنند.

۴) قانون‌گرایی یکی از عوامل تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد باید زمینه‌های ارائه نظرات و پیشنهادات آنها در زمینه‌های مختلف ایجاد کرد تا بتوانند بدون ترس از عکس‌العمل منفی مدیران ارشد، انتقادات و پیشنهادات یازنده خود را در راه اعتدالی شایستگی خود بردارند. و این احساس در آنها عملاً ایجاد شود که آنچه که در سازمان حاکم است قانون است و نه روابط و سلیقه‌های انسانی در اجرای قوانین بسیار کم رنگ است و از این طریق می‌توان افرادی با مشارکت بالا در سازمان داشته باشیم که همه‌ی آنها در یک جهت آن رسیدن به اهداف سازمانی است حرکت می‌کنند.

۵) وابستگی اجتماعی در کار که از عوامل تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری می‌باشد. با احترام و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و کار گروهی ایجاد می‌شود. سازمان می‌تواند با بکارگیری اندیشه‌ها و نظرات کارکنان زمینه‌های مشارکت آنها را در تصمیم‌گیری مسائل و مشکلات سازمان افزایش می‌یابد.

۶) در زمینه فضای کلی زندگی کاری پیشنهاد می‌شود که عوامل موثر و مهم در افزایش این مولفه را تقویت کنند و عوامل بیرون از سازمان را نیز که باعث افزایش شایستگی سازمانی می‌شود را بررسی کنند.

۷) از دیگر عوامل تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کار، انسجام یکپارچگی اجتماعی که از طریق ایجاد امکانات و لوازم مورد نیاز برای تدریس و مجهز کردن کلاسها به سیستم کامپیوتر و نرم افزارها برای تدریس و حمایتی که از طرف همکاران در محیط آموزشی انجام می‌شود می‌تواند در بهبود این عوامل نقش موثری داشته باشد.

۸) برای توسعه و قابلیت‌های انسانی در سازمان می‌توان با دادن استقلال به کارکنان برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در مورد کارشان در بهبود و اصلاح کیفیت زندگی کاری آنان قدم گذاشت و از این طریق شایستگی کارکنان سازمانی را نیز افزایش داد.

محمد گودرزی و اسماعیل رشیدی: بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون
(مطالعه‌ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

منابع:

- اشرفی، آزاده، جزئی، نسرين، معمارزاده، غالمرضا، افشار، محمدعلی (۱۹۳۸). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۹۸، صص ۱۷۹-۱۲۱.
- ایلی، خدیار و جاهد، حسینعلی (۱۳۸۸). تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی مورد مطالعه: شرکت ایران خودرو. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. سال ۳۹، شماره ۱.
- پایگاه مقالات علمی مدیریت (www.system.parsiblog.com).
- توکلی، احمد، لگزیان محمد، داوودنیا، علی، علیزاده، علی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹.
- جعفری، مینا. جعفری، مریم (۱۳۹۷)، ارزیابی نقش کیفیت زندگی کاری در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: اداره استاندارد استان زنجان، پنجمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بابل، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش.
- حسین پور، مهدی. پورداد، محمد (۱۳۹۹). رابطه بین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار با کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۴۷، ۱۳۹۹.
- خوشبختی جعفر. کشتی دار محمد. زنده بودی مهدی (۱۳۹۱) ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان هیات‌های ورزشی استان بوشهر، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۶.
- دیویس، کیت. نیواستورم، جان (۱۳۷۵)، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمد علی تومی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- رایبیز، استیفن، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسانیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶). روانشناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی و سازمانی). نشر ویرایش. چاپ ششم.
- سلمانی، داود. (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت، چاپ اول.
- شفیع زاده حمید، کامروا هدی (۱۳۹۳) بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان، نشریه مدیریت فرهنگی، دوره ۸، شماره ۲۴.
- طاهریان، مسعود. کامران، فریدون. کفاشی، مجید. (۱۳۹۰). تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت رجا. فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۳، زمستان ۱۳۹۰.
- علی پور حمیدرضا، فرید مرضیه (۱۳۹۲)، بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۴، شماره ۲.
- گودرزوند چگینی، مهرداد. میردوژنده، سیده غزاله (۱۳۹۱)، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت، مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، سال ۱۴، شماره ۲، صص ۱۰۸-۱۱۱.
- گچی خلف، غلامرضا، (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی شهرستان دزفول، دومین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی علامه خویی (ره) شرکت بین‌المللی کوش.
- مهداد، علی. (۱۳۸۹). روانشناسی صنعتی و سازمانی. انتشارات جنگل، چاپ هفتم.
- موسی پور، نعمت‌الله موفرزاده، عاطفه (۱۳۸۶)، بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، مجموعه مقالات همایش منطقه‌ای مدیریت و آسیب‌شناسی آن در سازمان‌های دولتی، واحد رفسنجان، کرمان.
- مفاهیم مبهم بهره‌وری و عملکرد، مولف/مترجم: مترجم: فاسانه باقری موضوع: بهره‌وری سال انتشار (میلادی): ۲۰۰۶.
- نصیری لاکه محمد، (۱۳۸۷)، تاثیر ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان دستگاه‌های دولتی استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- نفری، ندا. لک‌عیان، امیر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه ۳ بانک ملت تهران. فصلنامه فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۶ شماره ۳. پاییز ۹۲.
- وقایی مهر، محمد، سلیمان نژاد، اکبر (۱۳۸۵)، روانشناسی کار، نشر آزاده، تهران.

- Akdere, mesut (2006) Improving quality of work Implications for Human Resources”, Business Review, vol. L, P. 173.
- Bazaz jazayeri,A, pardakhtchi, M,(2007).Creating Model of Assessing Quality of life of staffs in organization, Management Science Journal, second year, no 5,page123-151.
- Esmailpour Majid, Ranjbar Mohammad, Investigating The Impact Of Commitment ,Satisfaction, and Loyalty Of Employees On Providing Hight-Quality Ervise To Customer, Studies in Business and Economics no. 13(1)/2018.
- Fourie, A. S. (2017). Predicting satisfaction with quality of work life. Master thesis: university of South Africa.
- Hoboubi,.N.,Ghoobineh,.A.,Kamari Ghanavati,F,.Keshavarzi,.S,.Hosseini,.A,(2016). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry ,. Safety and Health at Work 67e71.
- Johnsrud, P. K. (2002). Faculty members’ morale and their intention to leave, Journal of sociological 10: 136- 149.
- John W. Whiteoak, Sherif Mohamed(2016)Employee engagement, boredom and frontline construction workers feeling safe in their workplace,Accident Analysis & Prevention, Volume 93, Pages 291-298.
- Koonmeek, SA. & Virakul, B. (2010), Fthic institutionalization, Quality of work life and employee job related, Journal Business Resoures, 4(63), Pp. 20-26.
- Kaplan, R.S.,& Norton, D.P. (2001). The strategy-focused organization. Strategy and Leadership, 29(3), 41–42.
- Koali, O., & Theodorakis, A. (2016). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors, Master thesis: university of thessaly. Lewis, D. (2007). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. International Journal of Health Care Quality Assurance, 14(3), 281-394.
- Moorhed, Gregory and Griffen, Ricky, (1998), Organizational Behavior; Fifth Edition, Hongton,Mifflin Company.
- Mullins.Laurie J., (1993), Management of organizational behavior, third edition, Pitman.
- Nor Adibah Ahmad, Salina Daud(2016) Engaging People with Employer Branding,Procedia Economics and Finance, Volume 35, 2016, Pages 690-698.
- Ryan James Spencer, Mitchell Keith Byrne(2016)Relationship between the extent of psychopathic features among corporate managers and subsequent employee job satisfaction, Personality and Individual Differences, Volume 101, Pages 440-445.
- Soltani, A. (2006). effectiveness of human, Tehran: Ardakan publication.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert Jr, D. R. (2009). *Management*(6th ed.). Pearson Publication.
- Walton, R. F. (1973). Quality of Work life: what is it? Sloan Management Review, fall.

محمد گودرزی و اسماعیل رشیدی: بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره وری سازمان با مدل والتون
(مطالعه ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

Journal of New Business Attitudes