

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان پتروشیمی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

کوروش عسکری باجگیرانی / دکتر سید حبیب مکتبی

رشته: مدیریت صنعتی

گرایش: مالی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین‌الملل قشم

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. کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان عاملی اساسی در ایجاد و حفظ رضایتمندی و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان‌ها نقش داشته‌باشد. 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 شامل کلیه کارکنان پتروشیمی‌های فناوران، بوعلی‌سینا و امیرکبیر با تعداد ۲۸۴۲ نفر بوده‌است. حجم نمونه آن با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۳۸ نفر محاسبه و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمونه استفاده گردید. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و آنوا با نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد که بین بهره‌وری کارکنان پتروشیمی با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

کلید واژه:

بهره‌وری نیروی انسانی، کیفیت زندگی کاری، پتروشیمی، متغیرهای جمعیت شناختی

مقدمه

در قرن جدید که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی وابسته است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵). سازمان‌ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند توجه خود را معطوف به کارکنان کرده‌اند و در تلاشند با روشهای مختلف بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهند اما این پرسش مدام مطرح می‌شود که کدام شیوه به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌انجامد. بنابراین یکی از وظایف اصلی مدیریت آن است که بهره‌وری و عوامل موثر بر آن را به طور عمیق ارزیابی و اقدامات مناسبی برای استفاده موثر از آن‌ها به عمل آورد (احمدی، ۱۳۸۰).

شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از کاهش بهره‌وری و کیفیت تولید و خدمات، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری می‌باشد. به همین دلیل هم‌اکنون بیشتر سازمان‌های صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره‌وری نیروی انسانی خود به افزایش توان تخصصی، رضایت و دلبستگی منابع انسانی روی آورده‌اند و بهره‌وری کارکنان را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته‌اند.

کیفیت زندگی کاری برنامه جامع و گسترده‌ای 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. در حالی که در گذشته فقط تاکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده‌است، در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده‌است.

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 تحقیق حاضر 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 پتروشیمی‌های فناوران، بوعلی‌سینا و امیرکبیر بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی مورد مطالعه قرار دهد.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

الف) کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه (۵۹-۱۹۵۰) و براساس تحقیقات اریک-تریست و همکارانش در دانشکده تلویتاک در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت. کیفیت زندگی کاری عبارتست از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی (کامینگز، ۱۳۹۱). "کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله‌ی آن هم‌هی اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده‌است در تصمیم‌هایی که به ویژه بر شغلشان و بر محیط کارشان بطور کلی اثر می‌گذارد، به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد" (دولان و شولر، ۱۳۹۳).

نظریه‌های متعددی در زمینه کیفیت زندگی کاری ارائه شده‌است که در اینجا به تعدادی از آنها اشاره می‌کنیم:

۱. نظریه کاست: بر پایه نظرات کاست برنامه‌های کیفیت زندگی کاری دارای دیدگاه مثبتی درباره افراد و توانایی آنها در مشارکت سازمانی است (غلامی، ۱۳۸۸).

۲. نظریه هارولد کنتز: هارولد کنتز اعتقاد دارد یکی از جالبترین روشهای برانگیختن کارکنان برنامه کیفیت زندگی کاری است. این برنامه نشان دهنده یک روش نظام‌گونه در طراحی شغل‌ها و یک راهگشای نوید بخش در قلمرو گسترده توسعه شغلی است که ریشه در نگرش نظام‌های فنی - اجتماعی در مدیریت دارد (کنتز و دیگران، ۱۹۹۱).

۳. نظریه لاولر: لاولر به کیفیت زندگی کاری به عنوان وسیله‌ای برای بهبود روابط مدیریت و کارکنان می‌نگرد به همین دلیل پیشنهاد می‌کند از پروژه‌های کیفیت زندگی کاری برای افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده شود (لاولر، ۱۹۸۲).

۴. نظریه دویرین: بر مبنای نظر دویرین برنامه کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که بوسیله اعضای سازمان ایجاد می‌شود. بر همین اساس کانال‌های ارتباطی برای این هدف به وجود می‌آید. بعضی از آنها برای طراحی مشاغلشان و بعضی برای محیط کار، یک برنامه کیفیت زندگی کاری کارکنان را آماده می‌کنند تا زمینه بوجود آمدن رضایت شغلی را فراهم آورند (رودکی، ۱۳۸۷).

۵. نظریه گانینگهام و ابرل: از نظر گانینگهام و ابرل کیفیت زندگی کاری دارای مجموعه‌ای از اصول نیست چون بر نیازهای تکنولوژیکی کارکنان در سیستم اجتماعی تاکید دارد. اساس کاربرد روش کیفیت زندگی کاری بر نیازهای سیستم اجتماعی - فنی سازمان قرار گرفته است (رودکی، ۱۳۸۷).

۶. نظریه ورتتر: بر مبنای نظر ورتتر یکی از رایج‌ترین روش‌های مورد استفاده برای افزایش برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، رویکرد مشارکت کارکنان می‌باشد.

۷. نظریه زیلاگی و والاس: این دو دانشمند کیفیت زندگی کاری را فرآیندی از تصمیم‌گیری مشترک، همکاری و سازش متقابل میان مدیریت و کارکنان دانستند (زیلاگی و والاس، ۱۹۸۷).

۸. نظریه والتون: والتون هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند. این متغیرها عبارتند از: ۱- جبران خدمت منصفانه و کافی ۲- شرایط کاری سالم و ایمن ۳- امکان گسترش و استفاده از ظرفیت‌های انسان ۴- امکان امنیت و رشد دائمی ۵- ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری ۶- اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون ۷- نقش متعادل کار ۸- کار معتبر و سودمند اجتماعی.

با وجود وجه تمایز برداشت‌ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که برخی از شاخص‌ها در اغلب جوامع مشترک هستند. دانشمندان و مراکز علمی برای کیفیت زندگی کاری شاخص‌های متفاوتی را ذکر کرده‌اند که خلاصه آن در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

صاحب نظران	شاخص‌های مورد قبول
والتون	پرداخت منصفانه و کافی، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، رشد و امنیت مداوم، اهمیت در جامعه، قانونمندی کار، تناسب اجتماعی کار، با معنی و چالشی بودن کار (میرسپاسی، ۱۳۷۲)
کاسیو	حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، تنوع و غنی بودن مشاغل، بازخور از نتایج (کاسیو، ۱۹۹۲)
انجمن مدیریت امریکا	حقوق و دستمزد، مزایا به ویژه مزایای خدمات درمانی، امنیت شغلی، نداشتن تنش‌های کاری در سازمان، شرکت در تصمیمات، دموکراسی در محل کار، سهمیم بودن در سود، وجود امکانات و خدمات رفاهی، چهار روز کاری در هفته (گریفین، ۱۹۹۶)
موتون	حقوق و مزایا، جدول زمانی کار، ماهیت شغل، جنبه‌های فیزیکی شغل، جنبه‌های نهادی شده داخلی و خارجی شغل، عوامل سیاسی و اجتماعی و اقتصادی (داوودی، ۱۳۷۷)
تاتل	امنیت و ایمنی، مساوات و منصفانه بودن حقوق و مزایا، وجود فرصت‌های پرورش مهارت‌ها و یادگیری مستمر، دموکراسی با مشارکت در تصمیم‌گیری (میرسپاسی، ۱۳۷۲)
دسلر	داشتن یک شغل با ارزش، حقوق و مزایای کافی، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، امنیت شغلی، سرپرستی لایق، وجود بازخورد، شرایط اجتماعی مثبت، دارا بودن فرصت برای آموزش، واگذاری نقش‌ها و وظایف از روی عدالت (جزنی، ۱۳۹۳)
لوئیس و همکاران	کاهش فشار کاری، تعهد و تعلق سازمانی، ارتباط مثبت، استقلال عمل، قابلیت و پیش‌بینی فعالیت‌های کاری، عدالت، مشخص بودن نظام نظارت، حرفه‌گرایی، پرداخت عادلانه، فرصت‌های پیشرفت (لوئیس و همکاران، ۲۰۰۱)
محققان اخیر	حمایت خانوادگی سازمانی، تعهد عاطفی، تعارض خانوادگی کاری، کار هفتگی فشرده، انعطاف‌پذیری در کار، حمایت‌های اجتماعی، حمایت و توجه به مسئولیت‌ها، مداخله کار در خانواده، مداخله خانواده در کار

بررسی نظریات فوق و در عین حال تحقیق‌هایی که به نظریه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند نشان می‌دهد که نظریه والتون دسته‌بندی مناسب‌تری دارد و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استناد واقع شده است. دسته بندی ۸ قسمتی والتون به گونه‌ای است که مفاهیم سایر نظریه پردازان را هم در برمی‌گیرد. در تحقیق حاضر از این نظریه استفاده شده است.

ب) بهره‌وری نیروی انسانی

امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرآیند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل مشخص شده‌است. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته‌است، چرا که پیشرفت تکنولوژی بدون تحولات نیروی انسانی فاقد کارایی است. در عصر حاضر دیگر تزریق منابع مالی به عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی‌آید، بلکه تحولات و بهره‌وری نیروی انسانی با رشد خود سبب ارتقای سازمان‌ها و به تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شوند، به نحوی که سرمایه‌های انسانی میزان سرمایه‌های مادی را تعیین می‌کنند. بنابراین رشد بالای بهره‌وری خصوصاً بهره‌وری نیروی انسانی همه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بهره‌وری منابع انسانی سازمان عبارت است از: نسبت کار انجام شده توسط سازمان (تولید کالا یا ارائه خدمات) در طول کی زمان معین، به منابع انسانی صرف شده (کل کارکنان سازمان) بر حسب نفر ساعت، نفر هفته یا نفر ماه.

در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی مدل‌های گوناگونی ارائه شده‌است که در اینجا به تعدادی از آنها اشاره می‌کنیم:

- ۱- مدل دیویس و نیواستورم: به نظر او عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار عبارتند از: کیفیت رهبری، اعتماد متقابل کارگر و کارفرما، توسعه بدون ارتباطات سازمانی، عادلانه بودن پاداشها، مشارکت داشتن کارکنان (دیویس و نیواستورم، ۱۹۸۱).
- ۲- مدل کرسٹ: در این مدل عواملی که در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی مطرح تنظیم شده‌اند شامل تعهد و ارتباطات، احترام، بزرگداشت، جدیت، امنیت و حمایت و آموزش کاربردی است.
- ۳- مدل هرسی و گلداسمیت: این مدل در سال ۱۹۸۵ ارائه شده‌است و شامل ابعاد عملکرد، توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط می‌باشد (هرسی بلانچارد کنت، ۱۹۹۶).

بررسی مدل‌های فوق و در عین حال تحقیق‌هایی که به مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته‌اند، نشان می‌دهد که مدل هرسی و گلداسمیت مناسب‌تر است و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استناد واقع شده‌است و از این مدل در این تحقیق استفاده می‌گردد.

ج) پیشینه تحقیق

در زمینه رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی مطالعات زیادی صورت گرفته‌است که در اینجا به تعدادی از آنها اشاره می‌گردد:

مرادی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای کیفیت زندگی کاری پرستاران و عوامل موثر بر آن را در بیمارستان شهر کاشان مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از این بود که بین کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات و سابقه کار کارکنان رابطه معناداری وجود دارد اما با جنسیت، وضعیت تاهل، سن، نوع استخدام رابطه معنادار نیست.

چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداختند و نتیجه گرفتند که بین جنسیت و سطح درآمد و نمره کیفیت زندگی کاری ارتباط معنادار

وجود داشت. از طرفی نتایج نشان داد بین سن، سابقه کار، وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، میزان تحصیلات، نوع استخدام و محل خدمت افراد مورد مطالعه با نمره کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود ندارد.

رسولی و همکاران (۱۳۹۲) مطالعه‌ای را به منظور آگاهی از وضعیت کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران انجام دادند. نتایج بیان کرد بین سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران زن و مرد در کتابخانه‌ها تفاوت معنی نبود و بین گروه‌های سنی و تجربه شغلی از لحاظ کیفیت زندگی کاری تفاوت معنی دار وجود ندارد.

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 و با استفاده از 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 و تاثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره‌وری کارکنان شهرداری منطقه زاهدان پرداختند و 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 تاثیرگذار است.

عمادزاده و همکاران (۱۳۹۲) کیفیت زندگی معلمان مقطع ابتدایی شهر اصفهان را مورد بررسی قرار دادند. بر اساس نتایج تحقیق بین کیفیت زندگی کاری دبیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. کیفیت زندگی کاری دبیران مجرد و متاهل یکی است و بر اساس سطح تحصیلات نیز تفاوت معناداری با هم ندارند. در نهایت با افزایش تجربه کاری سطح کیفیت زندگی کاری دبیران افزایش یافته است.

میزانی و بندک (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان سازمان نوسازی شهر تهران را مورد تحلیل قرار دادند و نشان دادند که بین بهره‌وری کارکنان و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

کلامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری منابع انسانی شرکت آب و فاضلاب مراغه پرداختند و در نهایت مشخص شد بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

مرادی (۱۳۹۱) پژوهشی را به منظور بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان مرکز بهمن موتور انجام داد و با بهره‌گیری از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان داد که از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری تنها مولفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی و وابستگی اجتماعی ارتباط معناداری با بهره‌وری کارکنان دارد.

موسوی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی و مطالعه رابطه بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون و بهره‌وری نیروی انسانی در بانک صادرات پرداختند و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مشخص گردید که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کارکنان بر اساس مدل والتون و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نصرت‌پناه و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بخش اداری شرکت نفت استان کرمانشاه را بررسی نموده و نشان دادند بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

حسینی‌نسب و تقی‌نیا (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با بهره‌وری آنان با استفاده از روش تحقیق توصیفی - همبستگی پرداختند و نتیجه گرفتند که بین کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با بهره‌وری آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

ابریفام (۱۳۸۸) به منظور مطالعه ارتباط کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری عملکرد کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب براساس مدل اچیو، یک نمونه ۱۸۴ نفری از کارکنان فدراسیون‌های ورزشی را انتخاب و نتایج حاکی از وجود تفاوت معناداری بین زنان و مردان در کیفیت زندگی کاری است اما در میانگین بهره‌وری زنان و مردان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد و در میانگین افراد متأهل و مجرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که بین سابقه خدمت، سن و سطح تحصیلات و اکثر مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری تفاوت معنی‌داری یافت نشد.

ایندومائی و سلوان (۲۰۱۳) به بررسی میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد شرکت‌های فناوری اطلاعات در چنانای هند پرداختند و نشان دادند که کیفیت زندگی کاری کارکنان زن و مرد با هم تفاوت معناداری دارد که کیفیت زندگی کاری زنان بهتر است.

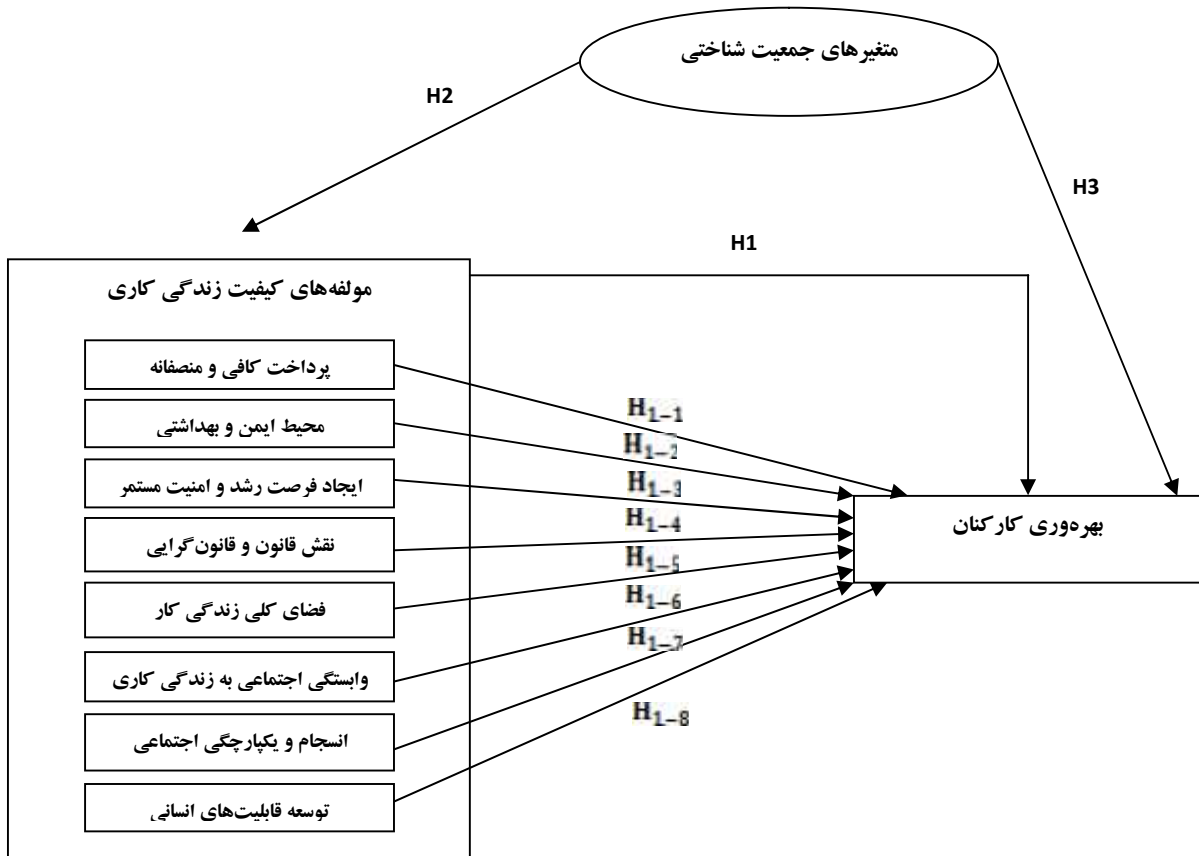
جایثیری و راماکریشنان (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و عملکرد و بهره‌وری کارکنان پرداختند و نشان دادند که ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل طراحی شغل، محیط کار و امکانات، امنیت شغلی، بهداشت، استرس و ایمنی، دستمزدها و پاداش، زندگی کاری متعادل، آموزش و توسعه، رهبری و توانمندسازی کارکنان باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان می‌شود.

رومان اکنچ و همکاران (۲۰۱۲) تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهبود عملکرد و بهره‌وری را مورد بررسی قرار دادند که کیفیت زندگی کاری تاثیر معنادار و مثبتی بر بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری در سطح سازمان دارد.

بوالهیری و همکاران (۲۰۱۱) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین جنسیت و سطح کیفیت زندگی کاری این افراد رابطه معناداری وجود ندارد. اما میان سطح کیفیت زندگی کاری و سن و همچنین سابقه کاری و درآمدشان رابطه معناداری وجود دارد.

د) چارچوب نظری پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون و بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت طراحی شده است. با جمع‌بندی تحقیقات داخلی و خارجی می‌توان مدل تحلیل پژوهش را بر اساس شکل زیر بیان نمود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان پتروشیمی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی: ۱- بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان پتروشیمی رابطه معنی‌دار وجود دارد. ۲- کیفیت زندگی کاری کارکنان پتروشیمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار، نوع استخدام) متفاوت است. ۳- بهره‌وری کارکنان پتروشیمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار، نوع استخدام) متفاوت است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس نوع داده‌هایی که جمع‌آوری و تحلیل شد، تحقیقی کمی است. این تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش این تحقیق را کارکنان رسمی و قراردادی واحدهای نگهداری و تعمیرات، فنی و مهندسی، بهره‌برداری، بازرگانی و اداری، مالی و پشتیبانی پتروشیمی - های فناوران، بوعلی‌سینا و امیرکبیر تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۲۸۴۲ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۳۳۸ نفر محاسبه گردید و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد که کارکنان به واحدهای فنی مهندسی، نگهداری و تعمیرات، بهره‌برداری، بازرگانی، اداری، مالی و پشتیبانی تقسیم‌بندی شده و نمونه‌گیری را به گونه‌ای انتخاب می‌شود که مطمئن شویم که زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه وجود دارند به عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز حضور داشته‌باشند و نمونه‌گیری از بین هر کدام از طبقه‌ها صورت خواهد گرفت.

ابزار تحقیق در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که شامل مشخصات پاسخگویان و گویه‌ها و سوالاتی در قالب طیف لیکرت است که متغیرهای وابسته و مستقل از طریق آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این تحقیق از سه پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. 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 زیر بخش با طیف لیکرت پنج قسمتی (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) تشکیل شده‌است 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 دیگری برای بررسی بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در پتروشیمی مورد استفاده قرار گرفت 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 شده‌است. هرسی و گلداسمیت، هفت متغیر مربوط را از میان بقیه برگزیده‌اند و با ترکیب حروف اول هر یک 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).

سومین بخش پرسشنامه مشتمل بر ویژگی‌های فردی کارکنان است که در قالب متغیرهای سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار و نوع استخدام مورد سنجش قرار گرفتند.

الف) روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی مدل آچیو و کیفیت زندگی کاری والتون استفاده می‌کنیم. مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ ارائه شده‌است و همچنین پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون در سال ۱۹۷۵ تهیه شد. روایی پرسشنامه‌ها به علت استاندارد بودن مورد تایید می‌باشد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار این ضریب برای پرسشنامه‌های بهره‌وری نیروی انسانی و کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر ۰/۸۸۹ و ۰/۹۳۳ به دست آمد که با توجه به اینکه مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است، پایایی پرسشنامه‌ها قابل قبول است.

ب) تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS16 استفاده شد که نتایج در دو بخش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای مورد بررسی و آمار استنباطی شامل بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و بررسی فرضیات تحقیق از طریق آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و آنوا در سطح معناداری ۹۵ درصد ارائه می‌گردد.

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی

کل پاسخگویان در این پژوهش ۳۳۸ نفرند که ۲۶۵ نفر مرد و ۷۳ نفر زن هستند. همچنین بیشترین تعداد پاسخگویان در گروه سنی ۲۹-۳۵ قرار دارند. وضعیت تأهل پاسخگویان هم نشانگر آن است که ۸۷/۴٪ متأهل و ۱۲/۶٪ مجرد هستند، جدول توزیع میزان تحصیلات پاسخگویان نشان می‌دهد که بیشترین تعداد مربوط به افراد با تحصیلات لیسانس و کمترین تعداد مربوط به افراد با سطح سواد دکترا بوده‌است. از بین کارکنان حاضر در پژوهش ۶۴/۷ درصد رسمی و ۳۵/۳ درصد قراردادی می‌باشند. جهت بررسی سابقه کار کارکنان از آنان خواسته شد که مدت سابقه کار خود را ذکر کنند که در نهایت بیشتر آنان دارای سابقه کار بین ۶ تا ۱۰ سال هستند (جدول شماره ۱).

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	شاخص اندازه‌گیری	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷۳	۲۱/۶
	مرد	۲۶۵	۷۸/۴
	مجموع	۳۳۸	۱۰۰

ادامه جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	شاخص اندازه گیری	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۳ تا ۲۸ سال	۳۶	۱۰/۷
	۲۹ تا ۳۵ سال	۱۷۰	۵۰/۲
	۳۶ تا ۴۵ سال	۱۰۶	۳۱/۴
	۴۶ تا ۵۴ سال	۲۳	۶/۸
	۵۴ سال به بالا	۳	۰/۹
	مجموع	۳۳۸	۱۰۰
وضعیت تاهل	متاهل	۲۹۱	۸۷/۴
	مجرد	۴۲	۱۲/۶
	مجموع	۳۳۳	۱۰۰
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۶	۷/۷
	فوق دیپلم	۲۸	۸/۳
	لیسانس	۲۳۴	۶۹/۲
	فوق لیسانس	۴۸	۱۴/۲
	دکتری	۲	۰/۶
	مجموع	۳۳۸	۱۰۰
وضعیت استخدام	رسمی	۲۱۸	۶۴/۷
	قراردادی	۱۱۹	۳۵/۳
	مجموع	۳۳۷	۱۰۰
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۳	۶/۸
	۶ تا ۱۰ سال	۱۴۵	۴۲/۹
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۱۰	۳۲/۵
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۲	۹/۵
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۰	۵/۹
	بالای ۲۵ سال	۸	۲/۴
	مجموع	۳۳۸	۱۰۰

در جدول ۳ و ۴ تعداد سوالات، میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای بهره‌وری نیروی انسانی و کیفیت زندگی کاری و ابعاد هر کدام آورده شده‌است.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی و مولفه‌های آن

واریانس	انحراف معیار	میانگین	تعداد سوالات	آماره‌ها / متغیر
۰/۲۳۳	۰/۴۸۳	۲/۵۴	۲۶	بهره‌وری نیروی انسانی
۰/۴۱۵	۰/۶۴۴	۲/۴۲	۳	توانایی
۰/۳۸	۰/۶۱۷	۲/۶۹	۴	وضوح
۰/۳۹۶	۰/۶۲۹	۲/۵۱	۴	حمایت سازمانی
۰/۵۱۵	۰/۷۱۷	۲/۲۲	۴	انگیزه
۰/۴۵	۰/۶۷۱	۲/۶۸	۴	ارزیابی
۰/۵۰۷	۰/۷۱۲	۲/۲۹	۴	اعتبار
۰/۹۸۵	۰/۹۹۳	۳/۱۴	۳	محیط

جدول ۴. آماره‌های توصیفی مربوط به کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های آن

واریانس	انحراف معیار	میانگین	تعداد سوالات	آماره‌ها / متغیر
۰/۲۲	۰/۴۶۹	۲/۵۲	۳۵	کیفیت زندگی کاری
۰/۵۵۹	۰/۷۴۸	۲/۲۲	۴	پرداخت کافی و منصفانه
۰/۲۵۲	۰/۵۰۲	۲/۶۳	۶	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۳۷۵	۰/۶۱۲	۲/۳۲	۴	ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر
۰/۴۶۶	۰/۶۸۳	۲/۴۲	۴	نقش قانون و قانون‌گرایی
۰/۴۵۶	۰/۶۷۵	۲/۲۴	۳	فضای کلی زندگی کاری
۰/۳۸۸	۰/۶۲۳	۲/۶۲	۵	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۴۰۳	۰/۶۳۵	۲/۶	۴	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۴۶۹	۰/۶۸۵	۲/۸۵	۵	توسعه قابلیت‌های انسانی

ب) یافته‌های استنباطی

در ابتدا برای بررسی بودن نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۵. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

نام متغیر	تعداد	آماره‌ی آزمون	سطح معناداری
بهره‌وری نیروی انسانی	۳۳۸	۱/۲۴۵	۰/۰۹
کیفیت زندگی کاری	۳۳۸	۱/۱۱۷	۰/۱۶۵

بنابراین با توجه به اینکه سطح معناداری مربوط به هر دو متغیر در جدول شماره ۵ بیشتر از ۰/۰۵ است، فرضیه نرمال بودن مشاهدات (فرض صفر) رد نمی‌شود و مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی فرضیات تحقیق استفاده می‌کنیم.

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان پتروشیمی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون این فرضیه استفاده شد. نتایج یافته‌ها در جدول شماره ۶ نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۷۶۱ است و چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین این دو متغیر تایید می‌گردد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۷۶۱ نشان دهنده همبستگی بالای بین این دو متغیر است. بنابراین هرچه کیفیت زندگی کاری کارکنان پتروشیمی بیشتر گردد بهره‌وری کارکنان نیز بیشتر می‌شود.

جدول ۶. تعیین رابطه بین بهره‌وری نیروی انسانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان پتروشیمی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۷۶۱	۰/۰۰
کیفیت زندگی کاری		

فرضیه اول فرعی: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان پتروشیمی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نتایج یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بهره‌وری کارکنان با بعد پرداخت کافی و منصفانه برابر با ۰/۵۵۹، با بعد محیط کاری ایمن و بهداشتی برابر با ۰/۴۵۸، با بعد ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر برابر با ۰/۵۱۱، با بعد نقش قانون و قانون‌گرایی برابر با ۰/۵۹۳، با بعد فضای کلی زندگی کاری برابر با ۰/۴۲، با بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر با ۰/۶۷، با بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی برابر با ۰/۶۴۶، با بعد توسعه قابلیت‌های انسانی برابر با ۰/۵۷۹ می‌-

باشد و چون سطح معناداری متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار و مثبت بین بهره‌وری کارکنان با ابعاد کیفیت زندگی کاری تایید می‌گردد (جدول شماره ۷).

جدول ۷. تعیین رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری نیروی انسانی پتروشیمی

بهره‌وری نیروی انسانی		متغیر
ضریب همبستگی	سطح معناداری	ابعاد
۰/۵۵۹	۰/۰۰	پرداخت کافی و منصفانه
۰/۴۵۸	۰/۰۰	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۵۱۱	۰/۰۰	ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر
۰/۵۹۳	۰/۰۰	نقش قانون و قانون‌گرایی
۰/۴۲	۰/۰۰	فضای کلی زندگی کاری
۰/۶۷	۰/۰۰	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۶۴۶	۰/۰۰	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۵۷۹	۰/۰۰	توسعه قابلیت‌های انسانی

فرضیه دوم فرعی: کیفیت زندگی کاری کارکنان پتروشیمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار، وضعیت استخدام) متفاوت است.

جدول ۸. نتایج آزمون آنوا کیفیت زندگی کاری بر حسب متغیرهای سن، سطح تحصیلات و سابقه کار

کیفیت زندگی کاری		متغیر
مقدار آزمون آنوا	سطح معناداری	متغیر
۹/۹۵۲	۰/۰۰	سن
۵/۶۶۸	۰/۰۰	سطح تحصیلات
۷/۳۹۸	۰/۰۰	سابقه کار

با توجه به مقدار سطح معناداری آزمون آنوا (۰/۰۰) در جدول شماره ۸ که کمتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر آزمون رد و می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری کارکنان پتروشیمی بر اساس سن، سطح تحصیلات و سابقه کار متفاوت است.

جدول ۹. نتایج آزمون t مستقل کیفیت زندگی کاری بر حسب جنس، وضعیت تاهل و استخدام

کیفیت زندگی کاری		متغیر
سطح معناداری	مقدار آزمون t مستقل	متغیر
۰/۹۹۳	۰/۰۰۸	جنسیت
۰/۰۵۲	۱/۹۵۲	وضعیت تاهل
۰/۲۶۸	-۰/۱۷۴	وضعیت استخدام

با توجه به سطح معناداری آزمون t که بیشتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر تایید می گردد و نشان می دهد که تفاوت معنی داری از لحاظ کیفیت زندگی کاری زنان و مردان، کیفیت زندگی کاری افراد مجرد و متأهل و از لحاظ کیفیت زندگی کاری بین کارکنان رسمی و قراردادی مشاهده نشد (جدول شماره ۹).

فرضیه سوم فرعی: بهره‌وری کارکنان پتروشیمی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار، نوع استخدام) متفاوت است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون آنوا بهره‌وری نیروی انسانی بر حسب سن، سطح تحصیلات و سابقه کار

بهره‌وری نیروی انسانی		متغیر
سطح معناداری	مقدار آزمون آنوا	متغیر
۰/۰۰۱	۴/۸۷۳	سن
۰/۰۰۳	۴/۱۳۷	سطح تحصیلات
۰/۰۰۵	۳/۴۶۷	سابقه کار

با توجه به مقدار سطح معناداری آزمون آنوا (۰/۰۰) در جدول شماره ۱۰ که کمتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر آزمون رد و می توان بیان کرد که بهره‌وری کارکنان پتروشیمی بر اساس سن، سطح تحصیلات و سابقه کار متفاوت است.

جدول ۱۱. نتایج آزمون t مستقل بهره‌وری نیروی انسانی بر حسب جنس، وضعیت تاهل و استخدام

بهره‌وری نیروی انسانی		متغیر
سطح معناداری	مقدار آزمون t مستقل	متغیر
۰/۴۸۷	-۰/۶۹۶	جنسیت
۰/۰۱۵	۲/۴۵۷	وضعیت تاهل
۰/۱۶۸	۱/۲۸۳	وضعیت استخدام

با توجه به سطح معناداری آزمون t برای دو متغیر جنسیت و وضعیت استخدام بیشتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر تایید می-گردد و نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری از لحاظ بهره‌وری کارکنان زن و مرد و از لحاظ بهره‌وری نیروی انسانی بین نیروهای رسمی و قراردادی مشاهده نشد. اما با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون برای متغیر وضعیت تاهل کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه مشخص شد که بهره‌وری نیروی انسانی افراد مجرد و متاهل متفاوت است (جدول شماره ۱۱).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بررسی فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های رومان اکتچ و همکاران (۲۰۱۲)، میزانی و بندک (۱۳۹۲)، کلامی و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد اما با نتایج حسینی‌نسب و تقی‌نیا (۱۳۹۰) مطابقت ندارد.

بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر 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، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات سعیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد اما ابریفام (۱۳۸۸) در مطالعه خود به نتیجه‌ای خلاف یافته این تحقیق رسید.

در این تحقیق مشخص گردید که سن با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری دارد که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات بوالهروی و همکاران (۲۰۱۱) و محمدی (۱۳۹۳) مطابقت دارد اما با نتایج مرادی و همکاران (۱۳۹۳)، چوبینه و همکاران (۱۳۹۲)، رسولی و همکاران (۱۳۹۳)، سکاکی و همکاران (۱۳۹۱) و سلیمانی (۱۳۹۱) مطابقت ندارد.

همچنین جنسیت با کیفیت زندگی کاری کارکنان پتروشیمی رابطه معناداری ندارد که با یافته‌های ایندومائی و همکاران (۲۰۱۳) و مرادی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد اما با نتایج تحقیقات چوبینه و همکاران (۱۳۹۲)، رسولی و همکاران (۱۳۹۳) و ابریفام (۱۳۸۸) همخوانی ندارد.

رابطه بین وضعیت تاهل با کیفیت زندگی کاری در این تحقیق مورد تایید قرار گرفت که مرادی و همکاران (۱۳۹۳)، چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) و عمادزاده و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقات خود به نتیجه‌ای خلاف این یافته دست پیدا کردند.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر بین سطح تحصیلات با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۳) و رسولی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد اما با نتایج چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) و عمادزاده و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی ندارد.

در تحقیق حاضر یافتیم که بین کیفیت زندگی کاری با سابقه کار رابطه معنادار وجود دارد که این با یافته‌های بوالهروی و همکاران (۲۰۱۱)، مرادی و همکاران (۱۳۹۳) و عمادزاده و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد اما با یافته‌های چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) و رسولی و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت ندارد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با وضعیت استخدامی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد که این یافته با نتایج تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۳) و چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت ندارد. بر اساس یافته های تحقیق حاضر، بین بهره وری نیروی انسانی با سن کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که این با یافته های تحقیق سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۲) همخوانی دارد اما با نتایج تحقیق ابریفام (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. در این تحقیق یافتیم که بین بهره وری نیروی انسانی با جنسیت رابطه معناداری وجود ندارد که این نتیجه با یافته های سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۲) مطابقت دارد اما با نتیجه ابریفام (۱۳۸۸) مطابقت دارد. در این تحقیق نشان دادیم که بین بهره وری نیروی انسانی با وضعیت تاهل رابطه معنادار است که با یافته ابریفام (۱۳۸۸) همخوانی ندارد.

همچنین بین بهره وری نیروی انسانی با سطح تحصیلات کارکنان پتروشیمی رابطه معنادار وجود دارد که این یافته تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ابریفام (۱۳۸۸) مطابقت ندارد. بر اساس نتایج این تحقیق، بین بهره وری نیروی انسانی با میزان سابقه کار کارکنان رابطه معنادار وجود دارد که با یافته های تحقیق سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۲) همخوانی دارد اما با نتایج تحقیق ابریفام (۱۳۸۸) همخوانی ندارد.

پیشنادهای تحقیق

۱- ضوابط قانونی در پتروشیمی 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- 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. ۳- با توجه به رابطه بین فرصت رشد و امنیت با بهره وری کارکنان در پتروشیمی باید بیش از پیش از توانایی ها و تجارب و مهارت های کارکنان استفاده کند تا آنها ضمن رشد به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی ها و خلاقیت خود در راه اعتلای پتروشیمی استفاده کنند. ۴- پتروشیمی باید برنامه های تفریحی و سرگرم کننده برای کارکنان و خانواده های آنان ترتیب بدهد و اوقات فراغت لازم را برای انجام دادن سایر مسئولیت های خانوادگی و شهروندی در اختیار کارکنان بگذارد تا باعث بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شود. ۵- با توجه به تاثیر وابستگی اجتماعی کار بر بهره وری نیروی انسانی در پتروشیمی، باید کارکنان را در کارهای گروهی و تصمیم گیری ها مشارکت داد. ۶- به مدیران پیشنهاد می شود که کارکنان را در جریان نتایج مثبت و منفی عملکرد خود قرار دهند. در ارزیابی عملکرد کارکنان تلاش و فعالیت واقعی افراد مد نظر قرار گیرد و ضوابط جایگزین روابط بشود.

فهرست منابع

- ابریفام، پیمان (۱۳۸۸). ارتباط کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری عملکرد کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب براساس مدل اچجو، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی (ره).
- احمدی، پیمان (۱۳۸۰). طراحی الگوی بهره‌وری نیروی کار، پایان‌نامه دکترای مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- جزنی، نسرين (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی.
- چوبینه، علیرضا؛ دانشمندی، هادی؛ پرنده، مریم؛ قبادی، رضوان؛ حقایق، عبدالله و زارع دریسی، فروغ (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، دوره ۱، شماره ۲، صص ۵۶-۶۲.
- حسینی نسب، سید داود و تقی‌نیا، علی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با بهره‌وری آنان. فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۲۵-۴۶.
- داودی، سید محمد رضا (۱۳۷۷). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- دولان، شیمون و شولر، رندال (۱۳۹۳). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه طوسی، محمد علی و صائبی، محمد، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رسولی، بهروز؛ نقشینه، نادر و فهیم‌نیا، فاطمه (۱۳۹۲). مطالعه‌ی کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، دوره ۲۰، شماره ۲، صص ۳۱۷-۳۳۱.
- رودکی، مهدی (۱۳۸۷). تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- سعیدی‌پور، بهمن؛ شریف‌زاده، مظفر و یمانی، جواد (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با منظرهای عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- سلیمی، سمانه و سعیدیان، نرگس (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی و تاثیر تعاملی متغیرهای جمعیت‌شناختی بر بهره‌وری کارکنان شهرداری منطقه زاهدان. مجله مدیریت بهره‌وری. سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۷-۳۲.
- عمادزاده، محمد کاظم؛ خراسانی، مهناز و نعمتی‌زاده، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی معلمان مقطع ابتدایی شهر اصفهان، مجله تحقیقات معاصر در کسب و کار، دوره ۳، شماره ۹، صص ۴۳۸-۴۴۸.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۷۹-۱۰۰.
- کامینگز، توماس و ورلی، کریستوفر (۱۳۹۱). توسعه سازمان و تحول، ترجمه برارپور، کورش، تهران: نشر فراز اندیش سبز.

- کلامی، محمد؛ عمران زاده، اسماعیل؛ شریفی، سید رضا و شریفی، سید سینا (۱۳۹۱). بررسی تاثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری منابع انسانی. مجله فراسوی مدیریت. سال ششم شماره ۲۲، صص ۱۹۵-۲۱۴.
- گرفین و مورهد (۱۹۹۶). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلامرضا، تهران: نشر مروارید.
- مرادی، احمد (۱۳۹۱). شناسایی عوامل موثر بر سطح کیفیت زندگی کارکنان و نقش آن بر افزایش بهره‌وری آنان (مطالعه موردی در کارکنان مرکز بهمن موتور)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- مرادی، طیبه؛ مقامی نژاد، فرزانه و عزیزی فینی، اسماعیل (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری پرستاران و عوامل مرتبط با آن، فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق زیستی، دوره ۳، شماره ۹.
- موسوی، محمد؛ صادقی، تورج و عبدی سراسیا، هادی (۱۳۹۱). بررسی کیفیت زندگی کاری با استفاده از مدل والتون و تاثیر آن بر بهره‌وری نیروی انسانی در بانک صادرات، بانک مقالات بازاریابی ایران.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۲). تاثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۵.
- میزانی، آیلار و بندک، موسی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری عملکرد کارکنان سازمان نوسازی، همایش راه آوران آموزش.
- نصرت‌پناه، سیاوش؛ حسنی، کاوه و یزدی، امید (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع). سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۸۶-۲۰۹.
- هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه کبیری، قاسم، تهران: نشر جهاد دانشگاهی.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S., Arzi Soltan, A. (2011), The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs. International Conference on Computer Communication and Management, IACSIT Press, Singapore, Vol 5.
- Casio, W.F. (1992), Waltons Categorization of Quality of Work. Life Program
- Davis , K and Newstrom , J W (1981) , “ Human Behavior at Work : Organizational Behavior “ , McGraw , Hill .
- Indumathi, G. S. & Thamil Selvan R. (2013), A Perception on Quality of Work-Life among male and female employees in the information technology companies .
- Harsi, P, Blanchard, K, Goldsmith, M. (1996). Management of Organizational Behavior, translated by Kabiri, Ghasem, Tehran university publication.
- Koonts Harold , O .C and Weihrich K (1991) , “Management” , McGraw , Hill .
- Lawler. E. E.(1982), Quality circles after the fad, Harvard Business Review.
- Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E.(2001): Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. International Journal of Health Care Quality Assurance. 14(3)IX.
- Gayathiri.R., Ramakrishnan. L (2013), Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance.
- zilagyi, Jr. A. D. & Wallace, Jr., M. J. (1987). Organizational Behavior and Performance (5th edition).