

Investigating the Impact of Quality of Work-Life on Staff Performance: A Case Study of Staff at a Military University

Mehrzad Giahi¹, Mansour Babaei^{1*}, Mohammad Mohammadian¹

¹ Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received: 9 January 2021 Accepted: 6 October 2021

Abstract

Background and Aim: Human resources are the most important resource in any organization. Therefore, it is very important to pay attention to the quality of their working life, since it covers a large part of the employees' lives. The aim of this study was to study the role of quality of work-life on staff performance in a military university.

Methods: This research is a quantitative research and is applied in terms of purpose. In terms of strategy, it is a descriptive survey and causal research. The statistical population included the staff of a military university in Tehran, 262 people were selected as a sample using the available sampling method. In the proposed model, the quality of work-life was considered as an effective variable that has 8 dimensions of fair and adequate payment, safe and healthy work environment, providing opportunities for growth and continuous security, legalism in the labor organization, social dependence of working life, general space Life, integration and cohesion in the organization was the development of human capabilities and also job performance was considered as an influential variable that had three dimensions of skill and knowledge, quality, responsibility. Variables were assessed using a questionnaire with three sections: demographic questions, quality of work-life questions and employee performance questions.

Results: The research findings showed that fair payment with a coefficient of 0.81, provision of growth opportunity with a coefficient of 0.76, legalism with a coefficient of 0.74, development of human capability with a coefficient of 0.69, safe work environment with a coefficient of 0.64, integration and cohesion with a coefficient of 0.6, social dependence with a coefficient of 0.59 and the overall living space with a coefficient of 0.57 affect the performance of employees.

Conclusion: Universities are the scientific driving force of the country in the national and international arenas and the dynamism and promotion of its staff can have positive results in the national arena. However, improving the performance of staff depends on the quality of their working life. The results of this study showed that fair payment, growth opportunity and legalism as dimensions of quality of working life have the greatest impact on employee performance, respectively, and more attention should be paid to them. The results also show a positive and significant relationship between other dimensions of quality of work-life and employee performance.

Keywords: Quality of working life, Performance, Military University.

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی

مهروزاد گیاهی^۱، منصور بابایی^{۱*}، محمد محمدیان^۱

^۱ مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: منابع انسانی مهمترین منبع در هر سازمانی هستند. لذا توجه به کیفیت زندگی کاری آن‌ها از آنجا که بخش اعظمی از زندگی کارکنان را در بر می‌گیرد بسیار حیاتی است. این پژوهش، با هدف مطالعه نقش کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در یک دانشگاه نظامی صورت گرفت.

روش‌ها: این پژوهش یک پژوهش کمی و از نظر هدف کاربردی است. استراتژی پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و علی- معلولی است. جامعه آماری شامل کارکنان ستادی یک دانشگاه نظامی در شهر تهران بود که ۲۶۲ نفر به کمک شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در مدل ارائه شده کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر تاثیرگذار در نظر گرفته شد که دارای ۸ بعد؛ پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی بوده و همچنین عملکرد کاری به عنوان متغیر تاثیرپذیر در نظر گرفته شد که دارای ۳ بعد مهارت و دانش، کیفیت، مسئولیت‌پذیری بود. متغیرها به کمک ابزار پرسشنامه دارای سه بخش سوالات جمعیت شناختی، سوالات کیفیت زندگی کاری و سوالات عملکرد کارکنان مورد سنجش قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد پرداخت منصفانه با ضریب ۰/۸۱، تامین فرصت رشد با ضریب ۰/۷۶، قانون‌گرایی با ضریب ۰/۷۴، توسعه قابلیت انسانی با ضریب ۰/۶۹، محیط کاری ایمن با ضریب ۰/۶۴، یکپارچگی و انسجام با ضریب ۰/۶، وابستگی اجتماعی با ضریب ۰/۵۹ و فضای کلی زندگی با ضریب ۰/۵۷ واحد عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

نتیجه‌گیری: دانشگاه‌ها نیروی محرکه علمی کشور در عرصه ملی و بین‌المللی هستند و پویایی و ارتقای عملکرد کارکنان آن می‌تواند نتایج مثبتی در عرصه‌های ملی به همراه داشته باشد، این در حالی است که ارتقای عملکرد کارکنان در گروهی توجه به کیفیت زندگی کاری آن‌ها است. نتایج این پژوهش نشان داد که پرداخت منصفانه، تامین فرصت رشد و قانون‌گرایی به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب بیشترین تاثیر را بر عملکرد کارکنان داشته و باید توجه بیشتری به آن‌ها شود. همچنین نتایج ارتباط مثبت و معنادار سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان را نیز نشان می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، عملکرد، دانشگاه نظامی.

* نویسنده مسئول: منصور بابایی. پست الکترونیک: m_babaei5@yahoo.com

مقدمه

امروزه با همه پیشرفت‌هایی که در خصوص فناوری‌های نوین صورت گرفته است، محققان معتقدند که همچنان سرمایه اصلی سازمان‌ها منابع انسانی می‌باشد. در واقع با چرخش و توجه به سمت منابع انسانی مهیا کردن شرایطی که کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتقا یابد، اهمیت یافته است. کیفیت زندگی کاری در واقع نوعی فلسفه و نگرش به منابع انسانی است که کارکنان مهم‌ترین منبع در سازمان هستند زیرا قابل اعتماد، مسئول و قادر به کمک‌های ارزشمندی هستند و باید با آن‌ها با احترام رفتار شود (۱). در همین راستا محیط‌های کاری واجد شرایط به عنوان شرایط اساسی برای تقویت منابع انسانی شناخته می‌شوند (۲). از این روی توانمند کردن و برانگیختن آن‌ها یکی از برنامه‌های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می‌شود، چراکه نیروی انسانی واجد شرایط، موقعی می‌تواند سازمان را یاری دهد که از انگیزه بالایی مربوط به کار خود برخوردار باشد (۳). لذا توجه و درک صحیح از کیفیت زندگی کاری، ابزاری برای بهبود عملکرد نیز تلقی می‌شود.

با این وجود علی‌رغم نقش اساسی عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، متأسفانه ملاحظه می‌شود که هر روزه از شمار کارکنان با انگیزه کاسته شده و به همین منوال لذت از کار کردن در محیط کار روز به روز کمتر می‌شود. اگر نگاهی واقع‌گرایانه به این موضوع داشته باشیم درمی‌یابیم در بسیاری از سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های دولتی وضع چندان مطلوبی حاکم نیست، کارکنان درخواست دارند دستاوردهای مالی و غیرمالی بهتری به آن‌ها تعلق بگیرد. لذا توجه به کیفیت زندگی کاری از آنجا که بخش اعظمی از زندگی کارکنان را در بر می‌گیرد بسیار حیاتی است. همچنین محققین هم در پژوهش‌های خود مدعی شدند که فرسودگی شغلی و کیفیت پایین زندگی کاری با رفتار ضعیف حرفه‌ای، افزایش خطر خطاهای کاری و ترک شغلی مرتبط بوده است (۴). چرا که کیفیت زندگی پایین کاری سبب افزایش سطح استرس، وسواس، پریشانی و اضطراب را در فرد ایجاد می‌کند که خطای تصمیم‌گیری و رفتارهای خردگرایانه را شدیداً کاهش می‌دهد (۵). لذا مستقیماً عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع بهبود عملکرد کارکنان، با محوریت کیفیت زندگی کاری است که به عنوان درک کارمندان تعریف می‌شود که چگونه شرایط کار در سازمان می‌تواند نیازهای شخصی و نیازهای کاری آن‌ها را برآورده کند (۶). به طور کلی درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم، انگیزش و بهره‌وری بالا در کارکنان برآورد می‌شود (۷). چرا که انگیزش، اشتیاق برای اعمال تلاش جهت نائل شدن به اهداف سازمان‌ها تلقی می‌شود (۸). از نظر محققان عملکرد به طرز متفاوتی درک شده است، اما اکثر محققان عملکرد را با اندازه‌گیری اثر معامله و اثربخشی نسبت به اهداف سازمانی مرتبط می‌دانند. محققان، اندیشه، نگرش و اعتقادات مختلف عملکرد را شناسایی کرده‌اند زیرا در اندازه‌گیری بازده ورودی و خروجی که

منجر به ارتباط معاملات می‌شود، کمک می‌کند (۹). عملکرد در واقع به عنوان دارایی که قابل رقابت نیست، شرکت‌ها تأکید زیادی بر دستیابی به سطح بالایی از عملکرد کارکنان برای دستیابی به مزیت منابع دارند (۱۰). عملکرد کارکنان به مشارکت کارکنان با اهداف سازمان بر می‌گردد. که استاندارد هر کارمند را می‌توان از طریق مقدار تولید، کیفیت تولید، دوره زمانی خروجی، حضور در محل کار و نگرش همکاری مشاهده کرد. عملکرد یک کارمند انجام وظیفی است که تعیین شده است. عملکرد کارکنان عامل مهمی است که به افزایش نتایج، بهبود رفتار مثبت و ویژگی‌های کارکنان و همچنین کمک به افزایش بهره‌وری سازمان کمک می‌کند (۱۱). با تغییرات زیادی که در محیط‌های کاری جدید در اثر رشد فناوری‌ها و افزایش رقابت، فرسودگی جسمی و روانی، عزت نفس پایین، فشار برای نتیجه و عدم رضایت از جنبه‌های ذاتی این دنیای جدید کار، کارکنان را تحت فشار قرار داده است و بنابراین مسئله کیفیت زندگی کاری برجسته شده و پروژه‌هایی را می‌طلبد که به دنبال راه حل این مشکلات باشند (۱۲). مفهوم شکل‌گیری و توسعه کیفیت زندگی کاری (Quality Of Work Life: QWL) کارکنان را افرادی مستقل و خلاق می‌داند که می‌توانند توانایی خود را در شرایط مطلوب محل کار بهتر درک کنند. کیفیت زندگی کاری میزان رضایتمندی کارمند است که در یک سازمان کار می‌کند و فعالیت او توسط برخی از هنجارها و مقررات تنظیم شده توسط روابط اجتماعی و کاری در شرایط خطر و عدم اطمینان تنظیم می‌شود. در نتیجه تأثیر متقابل عوامل مختلف شکل می‌گیرد. این نه تنها نیاز به سیستم سازی و طبقه بندی عوامل، بلکه همچنین تجزیه و تحلیل انتقادی عوامل از موقیبت تشکیل کیفیت زندگی کاری را تعیین می‌کند (۱۳). کیفیت زندگی کاری خواستار مشارکت بین افراد مدیریتی و نمایندگانی است که از سطوح غیر مدیریتی برای برنامه ریزی، توسعه و اجرای برنامه‌های توافق شده انتخاب شده‌اند. وظیفه اصلی در ایجاد فرآیند کیفیت زندگی کاری مناسب ایجاد فضایی است که رضایت شغلی کارمندان را ارتقا دهد. تمرکز بر روی بهبود عملکرد یا کاهش هزینه‌های کار نیست، بلکه ایجاد فضایی است که در آن کارگران بتوانند در تصمیم‌گیری درباره موضوعاتی که بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد شرکت کنند و این کار را به گونه‌ای انجام دهند که فرصت‌های رضایت شغلی آن‌ها را گسترش دهد (۱۴). کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی متفاوت است، زیرا رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود. به نوبه خود، کیفیت زندگی کاری عمدتاً با رضایت شغلی، انگیزه، بهره‌وری، سلامتی، امنیت شغلی، ایمنی و رفاه همراه است (۱۵). مفهوم کیفیت زندگی کاری همچنین می‌تواند شامل رضایت کارمندان از انواع نیازها از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایج ناشی از مشارکت در محل کار بر اساس سلسله مراتب نظریه نیازهای مازلو باشد (۱۶). مولفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل حقوق مناسب، شرایط کار ایمن و سالم، امنیت شغلی و محتوای کار کردن است

و پیامدهای پنهان و نامحسوسی که بی انگیزگی کاری در یک سازمان می‌تواند ایجاد کند، و همچنین اهمیت کیفیت زندگی کاری مناسب در بهبود رضایت و انگیزش شغلی، پژوهشگر در این تحقیق درصدد آن است که دریابد آیا کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه نظامی شهر تهران در وضعیت مطلوبی به سر می‌برد؟ همچنین برای درک بهتر از رفتار سازمانی کارکنان و شناخت موثرترین مولفه‌های کیفیت زندگی بر عملکرد برای بهبود وضع موجود، محقق قصد دارد تا دریابد کدام یک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد؟

روش‌ها

این پژوهش، یک پژوهش کمی است. از نظر هدف کاربردی است. همچنین از نظر استراتژی یک پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و علی- معلولی می‌باشد. جامعه آماری عبارت است از کارکنان ستادی دانشگاه نظامی شهر تهران است که با توجه به اینکه این کارکنان مشخص و محدود هستند، طبق فرمول Richard j. Shavelson حجم نمونه ۲۶۲ نفر برآورد شد که به کمک شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه که با توزیع آن در بین نمونه آماری داده‌های مورد نیاز برای انجام تحقیق، جمع‌آوری و سپس با استفاده از داده‌های جمع-آوری شده فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. این پرسشنامه به کمک طیف پنج‌عاملی لیکرت سنجیده شد. در بخش کیفیت زندگی کاری بر اساس پرسشنامه Walton ابعاد هشتگانه؛ پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی در قالب ۲۴ سوال سنجیده شد. همچنین عملکرد کاری بر اساس مدل Rai and Tripathi در ابعاد سه‌گانه؛ بعد مهارت و دانش، کیفیت، مسئولیت‌پذیری در قالب ۱۲ سوال سنجیده شد. از آنجایی که پرسشنامه بر اساس مطالعات صورت گرفته قبلی و نظر خبرگان و اساتید دانشگاهی ساخته شده است، لذا روایی ظاهری آن مورد تایید است. همچنین شاخص‌های روایی CVI و CVR نیز برای سوالات محاسبه شد که همگی بیشتر از ۰/۸ بوده است. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این شاخص برای همه ابعاد بیشتر از ۰/۷ بود و لذا پایایی پرسشنامه نیز مورد تایید قرار گرفت. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

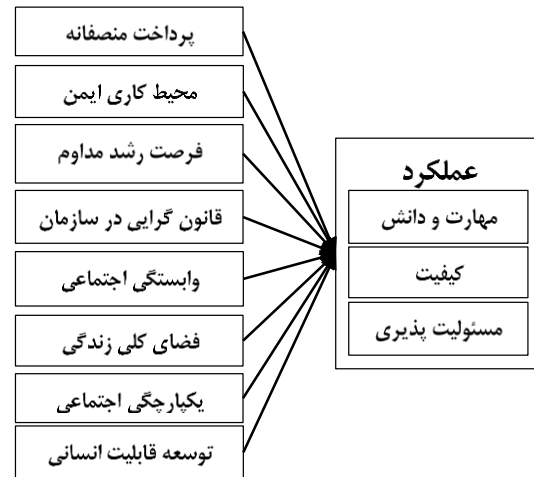
تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Lisrel و آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. استفاده از این آزمون نیاز به پیش‌آزمون‌هایی از جمله آزمون نرمال بودن داده‌ها، کفایت نمونه، آزمون تحلیل عاملی تاییدی است که بعد از انجام و تایید آن‌ها، از آزمون تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

(۱۳). والتون ۸ شاخص شامل پاداش کافی و مناسب، شرایط امن و سالم کاری، ایجاد فرصت برای به کار بستن و توسعه استعداد افراد، ایجاد فرصت برای رشد و اطمینان خاطر مداوم کارکنان، یکپارچگی و اتحاد اجتماعی در محیط کار، قانون‌گرایی و نقش قانون در سازمانی کار و فضای کلی زندگی و ارتباط اجتماعی زندگی کاری را به عنوان الگوی زندگی کاری معرفی نمود (۱۷). کیفیت زندگی کاری یک ساختار چند بعدی است. این مورد توجه بیشتری قرار گرفته است زیرا بسیاری از محققان متغیرهای مختلفی را در نظر گرفته‌اند که مربوط به رضایت شغلی، امنیت شغلی، دستمزد و غیره است. با این وجود عوامل مهم دیگری نیز وجود دارند که به کیفیت زندگی کاری کمک می‌کنند که شامل عوامل جسمی، فیزیولوژیکی و اجتماعی است (۱۸، ۱۹). با توجه به این ابعاد و متغیرها، پژوهش‌هایی صورت گرفته است از جمله Perangin-Angin و همکاران به تأثیر کیفیت زندگی کاری و اشتغال به کار بر عملکرد کارکنان با مداخله‌گری رضایت شغلی پرداختند (۲۰). نتایج این تحقیق نشان داده است که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی در شرکت مورد مطالعه داشته است. مشارکت در کار بر رضایت شغلی کارکنان شرکت مورد مطالعه تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در پژوهش Sari و همکاران به مطالعه تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان با رضایت شغلی و انگیزه کار به عنوان متغیرهای مداخله‌گر در هتل‌های دارای ستاره در منطقه گردشگری اوبود بالی پرداختند نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و انگیزش کار دارد (۲۱). در پژوهشی Rubel و همکاران به مطالعه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان پرداختند (۲۲). نتیجه مطالعه نشان داد که رفتار، جبران خسارت و مزایا و تعادل زندگی شغلی ناظر تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد در جایی که جبران خسارت و مزایا بیشترین تأثیر را دارد. برعکس، شخصیت شغلی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارد. Ogohi Daniel به تحلیل کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد که کارکنان به طور کلی از اقدامات مختلف کیفیت برنامه‌های زندگی کاری در سازمان راضی بوده‌اند که این کارکنان راضی عملکرد شغلی بهتری در سازمان از خود نشان دادند (۱۴). Zhao و همکاران در سال ۲۰۱۶ پژوهشی تحت عنوان انگیزه کارمندان خط مقدم و نقش آن‌ها در ویژگی‌های شغلی در کار و رضایت از زندگی انجام داده‌اند (۲۳). نتایج نشانگر آن است که استقلال، هویت کار، و اهمیت کار، کاهش استرس شغلی، افزایش بازخورد، رضایت شغلی و وظیفه افزایش معناداری به رضایت از زندگی می‌دهد. Shankar در سال ۲۰۱۴ مقاله‌ای تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری و راهبردهای انگیزشی کارکنان انجام داده است (۲۴). نتایج آن‌ها نشان داد که کیفیت خوب زندگی کاری برای یک سازمان از طریق جذب و نگهداری از کارکنان با استعداد و ماهر میسر می‌شود. با توجه به نقش مشکلات

ملاحظات اخلاقی: این طرح در دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) در مرکز تحقیقات مدیریت سلامت با کد اخلاق IR.BMSU.REC.1399.333 تصویب گردید. رعایت حق انتخاب و اختیار مشارکت کنندگان برای شرکت در طرح، محرمانه بودن اطلاعات شخصی، ارائه اطلاعات لازم در زمینه نحوه اجرای طرح پژوهشی مهمترین مسائل اخلاقی بود که در مطالعه حاضر به صورت کامل رعایت شد.

چنانچه عدد معناداری آزمون (ضرایب T) در آزمون مدل تحقیق بیشتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه) و چنانچه عدد معناداری آزمون (ضرایب T) در آزمون مدل تحقیق در بازه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- باشد فرض یک رد و فرض صفر یعنی عدم وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود (رد فرضیه). شکل ۲ مدل تحقیق را در حالت تخمین ضرایب معناداری نشان می‌دهد. همچنین جدول ۱ مقدار شاخص‌های برازش مدل و جدول ۲ نتایج آزمون فرضیات و جدول ۳ رد یا عدم رد فرضیات را به طور خلاصه نشان می‌دهد.



شکل-۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

بحث

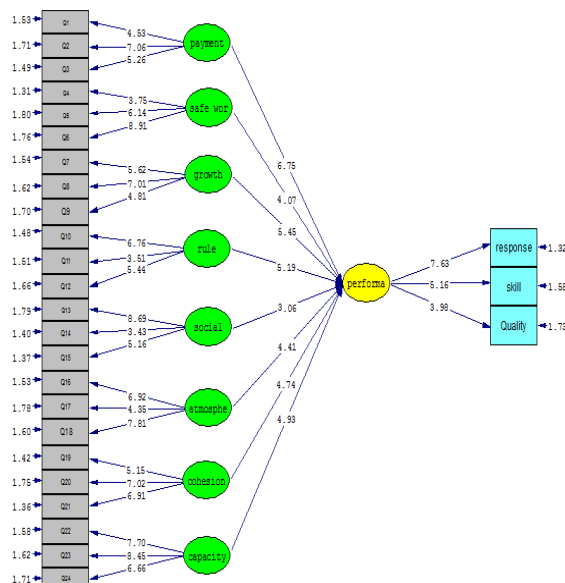
طبق فرضیه اول تحقیق مشخص شد که پرداخت منصفانه بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد که می‌تواند به این خاطر باشد که اصولاً هدف اصلی هر شخص از کارکردن برآورده شدن نیازهای مادی و معنوی است. به این ترتیب در صورتی که نیاز پایه‌ای شخص به طور مطلوب و منصفانه تأمین شود، در انجام وظایف محوله نیز خود را نشان داده، کارشان را با جدیت انجام می‌دهند و با تمرکز بر روی کارشان آن را به طرز مطلوب‌تر انجام می‌دهند. بر اساس فرضیه دوم مشخص شد که محیط کاری ایمن و بهداشتی بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مساله می‌تواند به این خاطر باشد که محیط کاری بسیار بر روحیات و رفتار کارکنان می‌تواند اثر بگذارد چرا که بخش اعظمی از زندگی فرد در محیط کاری وی سپری می‌شود و در صورتی که این محیط استانداردهای ایمنی و بهداشتی لازم را داشته باشد، کارکنان احساس امنیت روانی بهتری دارند از سویی با وجود امکان پیشرفت و موفقیت در محیط کاری، انگیزه‌های پیشرفت دارند که این مساله آنان را به سوی عملکرد بهتر رهنمون می‌کند.

نتایج

برای بررسی فرضیات تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری و آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. فرض صفر و فرض یک برای رد یا عدم رد هر یک از فرضیات تحقیق به صورت زیر می‌باشد:

H_0 : ارتباط معناداری میان دو متغیر وجود ندارد

H_1 : ارتباط معناداری میان دو متغیر وجود دارد



شکل-۲. مدل تحلیل مسیر در حالت ضرایب معناداری

جایگاه شغلی خود را می‌یابند و بر اساس استانداردهای لازم و قانونی ارزیابی می‌شوند که کیفیت عملکرد را ارتقا می‌دهد.

بر اساس فرضیه پنجم تحقیق با توجه به آزمون تحلیل مسیر مشخص شد که وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مساله می‌تواند به این خاطر باشد که انجام وظایفی فراتر از هدف ذاتی سازمان‌ها که در خدمت جامعه و خیر و منفعت عمومی باشد، کار کردن در آن سازمان را برای برخی کارکنان ارزشمند و با معنا می‌کند. از آنجایی که انسان‌ها همواره به دنبال معنادار کردن فعالیت‌های خود هستند وابستگی اجتماعی زندگی کاری می‌تواند این مهم را ارتقا دهد که همین امر می‌تواند بر عملکرد کارکنان شامل مسئولیت‌پذیری اثر بگذارد؛ چراکه، کارمندان کار خود را ارزشمند می‌دانند. همچنین مهارت و دانش کارکنان در انجام کار و کیفیت کارشان ارتقا می‌یابد چرا که خود را معطوف به هدفی والاتر از صرفاً یک وظیفه می‌بینند. بر اساس فرضیه ششم تحقیق با توجه به آزمون تحلیل مسیر مشخص شد که فضای کلی زندگی بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مسئله می‌تواند به این خاطر باشد که در صورت ایجاد یک فضای برابر که بتوان هم اهداف سازمان را دانست، هم بدون ترس حرف زد و نقاط ضعف و قوت و کژی‌های سازمان را گفت و همچنین برای بهبود کارایی به اطلاعات مرتبط دسترسی داشت، جو و فرهنگ سازمان را به سمت ارزش‌های والای سازمان سوق می‌دهد، انسداد اطلاعات را که منجر به تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد ناقص می‌شود رفع می‌کند و در فضای شفاف و آگاهانه کارکنان را به انجام کارهایشان رهنمون می‌کند، لذا مجموعه این عوامل عملکرد مطلوب را در بر دارد. بر اساس فرضیه هفتم تحقیق با توجه به آزمون تحلیل مسیر مشخص شد که یکپارچگی و انسجام در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مسئله می‌تواند به این خاطر باشد که برقراری یکپارچگی و انسجام به ایجاد جو همدلی و صمیمیت کمک می‌کند و ایجاد یک فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان‌ها و همدیگر را تقویت می‌کند، باعث می‌شود که افراد با حس و حال بهتری کار کنند در صورت نیاز به هم کمک کنند و از دانش همدیگر در حین کار بهره ببرند که همه این عناصر، عملکرد را ارتقا می‌دهد. بر اساس فرضیه هشتم تحقیق با توجه به آزمون تحلیل مسیر مشخص شد که توسعه قابلیت‌های انسانی بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مسئله می‌تواند به این خاطر باشد که رشد و توسعه فردی همواره نقش مهمی در بالا رفتن کیفیت و انگیزه کار در میان افراد داشته است. هنگامی که کارکنان یک سازمان بتوانند قابلیت‌های خود را ارتقا دهند و همچنین در کار بدون حضور یک بالا دست کارها و وظایف خود را مدیریت کنند، بخشی از ظرفیت خود را ارتقا داده‌اند که کمک می‌کند تا عملکرد شغلی‌شان را نیز بالا ببرند و برای رشد بیشتر همواره خود را در جهت رشد و توسعه مدیریت می‌کنند به این ترتیب عملکردشان به طور مداوم بهبود می‌یابد.

جدول-۱. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقدار نرمال	مقدار بدست آمده
GFI	> ۰/۹	۰/۹۴
AGFI	> ۰/۹	۰/۹۲
NFI	> ۰/۹	۰/۹۵
IFI	> ۰/۹	۰/۹۷
RMR	< ۰/۱	۰/۰۴
SRMR	< ۰/۱	۰/۰۵

جدول-۲. نتایج حاصل از اجرای مدل

مستقل	وابسته	استاندارد	معناداری
پرداخت منصفانه		۰/۸۱	۶/۷۵
محیط کاری ایمن		۰/۶۴	۴/۰۷
تامین فرصت رشد		۰/۷۶	۵/۴۵
قانون‌گرایی	عملکرد کارکنان	۰/۷۴	۵/۱۹
وابستگی اجتماعی		۰/۵۹	۳/۰۶
فضای کلی زندگی		۰/۵۷	۴/۴۱
یکپارچگی و انسجام		۰/۶۰	۴/۷۴
توسعه قابلیت انسانی		۰/۶۹	۴/۹۳

بر اساس فرضیه سوم مشخص شد که تامین فرصت رشد و امنیت مداوم بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مسئله می‌تواند به این خاطر باشد که افراد بنا بر سلسله مراتب نیازهایی که دارند، هنگامی که نیازهای اولیه کاریشان فراهم باشد به دنبال رشد و اعتلای خود در مسیر شغلی‌شان هستند. به همین خاطر زمانی که مهارت‌ها و توانمندی‌هایشان را در کار بروز می‌دهند و از قضا مورد استقبال قرار می‌گیرند، این مساله برایشان بسیار رضایت‌بخش است و در مسئولیت‌پذیری و کیفیت کارشان موثر است. در واقع با برقراری فرصت رشد و امنیت مداوم در محیط کار، این پیام به کارکنان انتقال داده می‌شود که مدیریت، کارکنان را افرادی مستقل و خلاق می‌داند که می‌توانند توانایی خود را در شرایط مطلوب محل کار بهتر نشان دهند و این مسئله برای مدیران ارزشمند است. به همین علت کارکنان با مسئولیت‌پذیری بیشتری کار می‌کنند، مهارت و دانش کاری خود را بیشتر بروز می‌دهند و با کیفیت کار می‌کنند. بر اساس فرضیه چهارم تحقیق مشخص شد که قانون‌گرایی در سازمان بر عملکرد کارکنان اثر معناداری دارد. این مسئله می‌تواند به این خاطر باشد که وجود قانون‌هایی که همه افراد صرف نظر از سمت و جایگاه شغلی، ملزم به رعایت آن باشند، در کارکنان چند چیز را بر می‌انگیزد، نخست آنان را از وجود ساز و کاری بالاتر از اشخاص مطلع می‌کند که می‌تواند کمک کند تا با توسل به قانون افراد در جایگاه درست و اعمال درست را انجام دهند و فراهم بودن زمینه آزادی اظهار نظر کارکنان بدون ترس از مقام بالاتر احساس عدالت محوری را در سازمان تقویت می‌کند و از سویی با وجود قانون‌گرایی، شایسته‌سالاری در سازمان تضمین می‌شود. به همین خاطر عملکرد ارتقا می‌یابد چرا که افراد بر اساس توانمندی‌ها

جدول-۳. بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رد/عدم رد
پرداخت منصفانه و کافی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
قانون گرایی در سازمان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
توسعه قابلیت های انسانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
محیط کاری ایمن و بهداشتی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
یکپارچگی و انسجام در سازمان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد
فضای کلی زندگی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و اثر معناداری دارد	عدم رد

تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر افزایش کیفیت زندگی کاری می‌تواند باعث بهبود عملکرد کارکنان شود. مهمترین ابعاد کیفیت زندگی کاری پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، تامین فرصت رشد، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام و توسعه می‌باشند که بر اساس آن چه از پژوهش حاضر حاصل شد، پرداخت منصفانه، تامین فرصت رشد و قانون گرایی بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان و فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی و یکپارچگی و انسجام کمترین تأثیر را بر عملکرد داشتند.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- کیفیت زندگی کارکنان باعث افزایش انگیزه و بهبود عملکرد نیروهای نظامی در ماموریت‌های حساس خواهد شد.
- توجه و ارتقای کیفیت زندگی کاری منجر به ترک غیبت در ماموریت‌های عملیاتی و نظامی می‌شود.
- ارتقای کیفیت زندگی کاری باعث افزایش تعهد سازمانی، وفاداری و عملکرد نیروهای نظامی در شرایط حساس می‌شود.

نقش نویسندگان: همه نویسندگان در ارائه ایده و طرح

اولیه، جمع‌آوری داده‌ها، تکمیل پرسشنامه‌ها، تحلیل و تفسیر داده‌ها، نگارش اولیه مقاله یا بازنگری آن سپهیم بودند و همه با تایید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

تشکر و قدردانی: از سازمان حمایت‌کننده، افراد شرکت‌کننده

در مطالعه و به طور کلی تمام افرادی که محقق را به صورت مادی و معنوی یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد

منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Shahbazi B, Shokrzadeh S, Bejani H, Malekinia E, Ghoroneh D. A survey of relationship between the quality of work life and performance of Department

به طور کلی نتایج این تحقیق با پژوهش‌های بخشی و کلانتری (۱۳۹۵) که به بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی پرداختند (۲۵)، رحیمیان و نجفی (۱۳۹۴) که به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران پرداختند (۲۶)، شریفی (۱۳۹۳) که به مطالعه رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارکنان عملیات کالا شرکت نفت و گاز امیدیه پرداخته (۲۷)، نظام شهیدی و همکاران (۱۳۹۰) که نقش کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان سازمان صدا و سیما استان البرز را مطالعه کرده‌اند (۲۸)، الماسی و همکاران (۱۳۹۰) که به مطالعه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان شهرداری تهران پرداختند (۲۹)، سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) که به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در استانداری اصفهان و ارائه یک الگوی جامع پرداختند (۳۰)، مهدی‌زاده و ایلکا (۱۳۸۹) که به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون پرداختند (۳۱)، مطابقت دارد. از سوی دیگر پژوهش موفق و محمدی (۱۳۹۲) که به بررسی رابطه عوامل کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان دانشگاه امام علی (ع) پرداختند، مشخص شد میان کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) و عملکرد آنان رابطه‌ای وجود ندارد (۳۲). همچنین در پژوهش اسماعیلی لهما (۱۳۹۲) که به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران پرداخت؛ مشخص شد که تنها بین چهار متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با عملکرد کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد و در مابقی تأثیر قابل توجهی مشاهده نشد (۳۳).

نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری می‌تواند عملکرد کارکنان در سازمان را

Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2011;30:1555-60. [In Persian]

doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.302

2. Jahanbani E, Mohammadi M, Noori Noruzi N, Bahrami F. Quality of work life and job satisfaction among employees of health centers in Ahvaz, Iran. *Jundishapur Journal of Health Sciences*. 2018;10(1):1-7. [In Persian] doi:10.5812/jjhs.14381
3. Yeh YP. Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines. *Journal of Air Transport Management*. 2014;36:94-100. doi:10.1016/j.jairtraman.2014.01.002
4. Huang H, Zhang H, Xie Y, Wang SB, Cui H, Li L, et al. Effect of balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: a randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*. 2020;35:16-21. doi:10.1016/j.npbr.2019.12.002
5. Hemsworth D, Baregheh A, Khorakian A, Muterera J, Plough JF, Garcia-Rivera BR, et al. The resource-based reflective risk assessment model for understanding the quality of work life of nurses. *Nursing Outlook*. 2020;68(2):194-206. doi:10.1016/j.outlook.2019.10.006
6. Ogbuabor DC, Okoronkwo IL. The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *PloS One*. 2019;14(7): e0220292. doi:10.1371/journal.pone.0220292
7. Emsellem HA, Thorpy MJ, Lammers GJ, Shapiro CM, Mayer G, Plazzi G, et al. Measures of functional outcomes, work productivity, and quality of life from a randomized, phase 3 study of solriamfetol in participants with narcolepsy. *Sleep Medicine*. 2020;67:128-36. doi:10.1016/j.sleep.2019.11.1250
8. Netto CS. Quality of Work Life: Dimensions and Correlates—A Review of Literature. *International Journal of Reviews and Research in Social Sciences*. 2019;7(1):131-8. doi:10.5958/2454-2687.2019.00010.8
9. Awadh AM, Alyahya MS. Impact of organizational culture on employee performance. *International Review of Management and Business Research*. 2013;2(1):168-75.
10. Alefari M, Barahona AM, Salonitis K. Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. *Procedia CIRP*. 2018;72:438-43. doi:10.1016/j.procir.2018.03.161
11. Hatane SE. Employee satisfaction and performance as intervening variables of learning organization on financial performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015;211:619-28. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.081
12. Klein LL, Pereira BA, Lemos RB. Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. 2019;20. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134
13. Liliy S, Julia K, Elena K, Oksana Y, Anastasia F. The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015;191:2412-15. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.589

doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.589

14. V Daniel CO. Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2019;8(2):60-5.
15. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(20):3803. doi:10.3390/ijerph16203803
16. Singhapakdi A, Lee DJ, Sirgy MJ, Senasu K. The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life. *Journal of Business Research*. 2015;68(1):60-6. doi:10.1016/j.jbusres.2014.05.007
17. Etebarian A, Khalili M. The relationship between quality of work life and its dimensions with organizational sociability (employees of Isfahan Social Security Organization). *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2008;10(36):81-106. [In Persian]
18. Swamy DR, Nanjundeswaraswamy TS, Rashmi S. Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*. 2015;8(2):281-300.
19. Yadav R, Khanna A, Panday P. Dimensions of Quality of Work Life affecting Commitment and Performance: A Theoretical Framework. *Pacific Business Review International*. 2019;12(1):125-37.
20. Perangin-Angin MR, Lumbanraja P, Absah Y. The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*. 2020;7(2):72-8.
21. Sari NP, Bendesa IK, Antara M. The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in star-rated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*. 2019;7(1):74-83. doi:10.15640/jthm.v7n1a8
22. Rubel MR, Kee DM. Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*. 2014;31(4):456-67. doi:10.5829/idosi.wasj
23. Zhao X, Ghiselli R, Law R, Ma J. Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2016; 27:27-38. doi:10.1016/j.jhtm.2016.01.010
24. J Shankar VJ. A study on quality of work life and employee motivational strategies. *International Journal of Scientific Research and Management*. 2014;2(5):901-8.
25. Bakhshi E, Kalantari R. Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2017;3(4):31-37. [In Persian] doi:10.21859/johe-03044
26. Rahimian H, Najafi A. Investigating the

- relationship between quality of work life and the performance of middle managers of the National Iranian Gas Company. *Productivity Management*. 2016;4:83-110. [In Persian] Available from: http://jpm.iaut.ac.ir/article_520954.html
27. Sharifi M. The Relationship between Quality of Work Life and Job Motivation with Job Performance of Commodity Operations Employees of Omidieh Oil and Gas Company, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Management, Omidieh, 2014. Available from: <https://www.virascience.com/thesis/676199>
28. Nezam Shahidi M, Salehi Amiri SR, Soltani M, Khakdaman H. The Role of Quality of Work Life in Employee Performance (Case Study: Alborz Radio Network of Karaj, a subset of the Radio and Television of Iran). *Journal of Cultural Management*. 2011;5(12):19-35. [In Persian]
29. Almasi H, Zarei Yazdani M, Lotfalahi M. Considering the relationship of quality work life with the employees' performance of urban planning deputy, municipality of Tehran. *Journal of Business Management*. 2011;2(9):69-86. [In Persian]
30. Soltani I, Dastani M. Examining the influence of quality of working life on the functionality of employees in Isfahan province government and introducing a comprehensive pattern. *Daneshvar (Raftar) Management and Achievement* 2011; 47(1):295-310 .[In Persian] Available from: <https://www.magiran.com/paper/1128234>
31. Mehdizadeh Ashrafi A, Ilka HA. Study relation of quality of work life and employees performance of Islamic Azad University based on model and techniques of walton. *Journal of Industrial Strategic Management*. 2011;7(20):1-8. [In Persian]
32. Movafagh H, Mohammadi A. The relationship between qualities of working life of employees of Imam Ali University with performance. *Military Science and Technology*. 2013;9(24):101-20. [In Persian] Available from: http://www.qjmst.ir/article_22418.html
33. Esmaeeli Lahmali A. A Study of Relationship between Quality of Work Life (QWL) and Performance of the Staff in Mazandaran Provin Tax Affairs General Directoratece. *Journal of Tax Research*. 2013;21(19):171-96. [In Persian]