

درخواست تصویب موضوع پایان نامه
کارشناسی ارشد و دکترای حرفه ای

عنوان تحقیق: رابطه بین مولفه های کیفیت زندگی کاری (والتون) و عملکرد کارکنان
مطالعه موردی (شرکت تولیدی لبنیات وارنا)

رشته:

مقطع:

راهنما:

مشاور:

دانشجو:

*این قسمت الزاما توسط گروه تکمیل گردد

شماره صورت جلسه:

تاریخ تصویب:

امضاء و مهر

تأییدیه مدیر گروه:



عنوان:

استاد راهنما:

دانشجو:

۱. اطلاعات مربوط به دانشجو

نام: نام خانوادگی: شماره دانشجویی:
رشته تحصیلی: گرایش: مقطع:
دانشکده: دوره: تاریخ و سال ورود:
نشانی: تلفن:
امضاء

۲. اطلاعات مربوط به استاد راهنما

نام: نام خانوادگی: تخصص اصلی:
تخصص جنبی: رتبه دانشگاهی:
نحوه همکاری: تمام وقت نیمه وقت مدعو
امضاء:

۳. اطلاعات مربوط به استاد مشاور

نام: نام خانوادگی: تخصص اصلی:
تخصص جنبی: رتبه دانشگاهی:
نحوه همکاری: تمام وقت نیمه وقت مدعو
امضاء:



۴. بیان مساله (تبیین شکل، تشریح ابعاد موضوع، ارایه شواهد، تشریح پیامدهای شکل و ...)

کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می کند و به آنها در امر مدیریت تغییر و تحولات یاری می رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می رساند. هدف بسیاری از سازمانها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده ای است، زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه ای در سازمانهاست که میخواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. سازمانها، در برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارند، اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را افزایش دهند (ناگامبی^۱، ۲۰۰۳).

تاکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار، این نظریه را تقویت می کند که افزایش این عوامل بهره وری و عملکرد منابع انسانی را افزایش می دهد. در ایران، بهبود کیفیت زندگی در گرو بهبود وضع اقتصادی و اشتغال است. اتخاذ راهبردهای بلندمدت دولت در این زمینه و اجرا و ارزیابی آنها میتواند در آینده تاثیر چشمگیری در کیفیت زندگی و کار داشته باشد (نجف بیگی، ۱۳۸۳). عدم توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان علاوه بر اینکه لطمات جدی به شرکت تولیدی لابیات وارنا میزند، میتواند به زندگی خصوصی آنها در خارج از محیط کار نیز کشیده شود و بالعکس مزایای کیفیت زندگی کاری، علاوه بر زندگی کاری، زندگی غیر کاری را هم در برمیگیرد. لذا بایستی محیط و شرایط شرکت تولیدی لابیات وارنا را به گونه ای برای کارکنان فراهم ساخت که در آنها ایجاد انگیزه شود و این منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و در نتیجه افزایش عملکرد آنها شود. البته این مسئله که آیا پرداختن به کیفیت زندگی کاری تنها عامل بهبود عملکرد است یا خیر؟ یا چه مقدار از این عملکرد را به این عامل یعنی کیفیت زندگی کاری ارتباط دهیم؟ دقیقاً مشخص نیست و به همین علت شایسته است که در زمینه کیفیت زندگی کاری مطالعات بیشتر و جامع تری صورت گیرد. این

¹ Nagambi



موضوع به خصوص زمانی اهمیت می یابد که مسئله بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان و درک رابطه آن با عملکرد سازمانی مطرح می شود. موضوع کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با عملکرد از مقوله های مهم و حیاتی در سازمان های امروزی است چرا که افزایش بهره وری در شرکت تولیدی لاینات وارنا متأثر از شرایطی است که مهمترین آن برانگیختگی کارکنان برای انجام وظایف محوله است و برانگیختگی کارکنان با افزایش روحیه، رضایت شغلی، امنیت شغلی، ایجاد امکانات رفاهی مناسب و عوامل دیگر و در نهایت کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد. بنابراین، سوال اساسی این است که آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان با عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

۵- مبانی نظری پیشینه تحقیق (نظریه های مربوط به موضوع و مطالعات انجام یافته)

کاسیو^۲ (۱۹۹۸) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آنرا بدین شرح برشمرده است: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخارآمیز. همچنین آرمسترانگ^۳ می گوید کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیتها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار بدست می آید. او همچنین می گوید محققان بسیاری دریافته اند که کیفیت زندگی کاری شخص معمولاً تحت تاثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده اش قرار می گیرد (آرمسترانگ^۳، ۲۰۰۷) والتون^۴ (۱۹۷۳) نیز کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. والتون الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با حجم کار در مشاغل مشابه؛

² Cassio

³ Armstrong

⁴ Walton



۲- محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی

۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛

۴- قانونگرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی؛

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در باره مسئولیت اجتماعی در سازمان؛

۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است؛

۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.

۸- توسعه قابلیت های انسانی: فراهم بودن فرصت هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار (کار(مورهد و گریفین^۵، ۱۹۹۸).

شریفی، ۱۳۹۳، در پژوهشی با عنوان، رابطه ی کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارکنان عملیات کالا شرکت نفت و گاز امیدیه، نتایج نشان داد که: بین کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. بین ابعاد انگیزش شغلی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. انگیزش شغلی به طور معنادار قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشد. کیفیت زندگی کاری به طور معنادار قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می باشد.

همتی، ۱۳۹۳، در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان بیمارستان شهید آیت الله اشرفی اصفهانی تهران و اولویت بندی آنها، بیان می دارد که نتایج تحقیق حکایت از وجود رابطه معنی دار و مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان سازمان

⁵ Moorhed, Gregory & Ricky, Griffen



دارد که این مطلب از طریق آزمون همبستگی بین مولفه های کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان تأیید شده است.

مناسبی، ۱۳۹۲، در پژوهشی با عنوان، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان اداره کل گمرک فرودگاه بین المللی امام خمینی (ره)، برای انجام پژوهش یک نمونه ی ۲۴۷ نفری از کارکنان گمرک فرودگاه امام خمینی (ره) به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده ، و پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق و نرمال بودن داده ها، جهت بررسی رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت اولویت بندی مولفه ها از آزمون فریدمن، جهت بررسی وضعیت موجود سازمان از آزمون تی تک نمونه ای و در نهایت جهت بررسی تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از مدل معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۵ استفاده گردید. نتایج بیانگر تاثیر مثبت و مستقیم کیفیت زندگی کاری و تمامی ابعاد آن بر عملکرد کارکنان بود که می تواند راه کار مناسبی در راستای ارتقاء عملکرد کلی سازمان باشد.

گندمکار، ۱۳۹۲، در پژوهشی با عنوان، رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان بوانات، نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد: بین مولفه-های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت های انسانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین چشم انداز، نوع دوستی، عضویت، معناداری، ایمان، بازخورد و عملکرد با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در بین ابعاد رهبری معنوی مقدار بتای متغیر تعهد سازمانی بزرگتر از متغیرهای دیگر است لذا این متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد. در بین ابعاد کیفیت زندگی کاری مقدار بتای متغیر فضای کلی زندگی بزرگتر از متغیرهای دیگر است لذا این متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می-باشد. و در حالت کلی مقدار بتای متغیر کیفیت زندگی کاری بزرگتر از متغیر دیگر است لذا این متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد.

عدل، ۱۳۹۲، در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده یک پرسشنامه استاندارد بر اساس مولفه های ریچارد والتون جهت کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه ACHIEVE مربوط به هرسی و بلانچارد برای عملکرد کارکنان



مورد استفاده قرار گرفته است روایی محتوا نیز مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۹ بدست آمد که چون بیشتر از ۰/۷ است پایایی پرسشنامه ها تایید گردید. همچنین روش های مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به نرمال نبودن توزیع داده ها، آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS بوده است که معنادار بودن تمامی فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

هوری پيله رود، ۱۳۹۱، در پژوهشی با عنوان، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در رادیو البرز، نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که کلیه مولفه های هشت گانه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معنی دار دارد. و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه های کیفیت زندگی کاری تنها چهار متغیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری، انسجام اجتماعی زندگی کاری، قانون گرایی در سازمان و در نهایت نیز پرداخت منصفانه و کافی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارند و به ترتیب دارای اولویت و اهمیت می باشند. نوری نایینی، ۱۳۹۱، در پژوهشی با عنوان، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان بانک اقتصاد نوین، بیان می دارد که از تحلیل عاملی متغیرها نشان داده که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد ارتباط معنا دار و مثبت وجود دارد و به این ترتیب فرضیه اصلی تحقیق به اثبات رسیده است. این در حالی است که ارتباط مثبت و معنا دار با عملکرد برای پرداخت کافی و منصفانه و امنیت شغلی با ضرایب معناداری به ترتیب ۱،۳۶ و ۱،۴۷، که جزء معیارهای در نظر گرفته شده برای کیفیت زندگی کاری بودند، رد شده است. چهار معیار باقی مانده یعنی: رضایت از سیستم افزایش حقوق، قوانین و رویه های مشخص، فرصت رشد و ارتباطات باز، ضرایب معنی داری در محدوده قابل قبول داشته و ارتباطشان با عملکرد در جهت مثبت اثبات شد. بعلاوه تأثیرپذیری تک تک معیارهای ارزیابی عملکرد از استراتژی کیفیت زندگی کاری بررسی شده و مشخص شد که این تأثیر برای تمامی معیارها تقریباً در یک محدوده (بین ۳/۲ تا ۳/۸) بوده است.

روشن سروسستانی، ۱۳۹۰، در پژوهشی با عنوان، رابطه کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کاری کارکنان بیمارستان شهدای سروستان و خانه های بهداشت توابع شهر، بیان می دارد نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد همچنین همچنین بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با ابعاد عملکرد کاری کارکنان در بین مولفه های برنامه ریزی، تصمیم گیری و روابط انسانی با حمایت سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود



عنوان:

استاد راهنما:

دانشجو:

دارد و بین متغیرها حمایت سازمانی ادراک شده با دو مولفه دیگر رابطه معناداری وجود ندارد، مولفه برنامه ریزی با مولفه های روابط انسانی، رعایت منزلت و تعهد کاری رابطه مثبت و معنادار دارد و همچنین مولفه تصمیم گیری با مولفه ی تعهد کاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد همچنین مولفه های امنیت شغلی و تعهد کاری پیش بینی کننده معنادار بوده است و دیگر مولفه های تاثیر معناداری بر روی عملکرد ندارند. بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با ابعاد عملکرد کاری رابطه معناداری وجود دارد و همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد که کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده معناداری برای عملکرد کاری می باشد.

اصفهانی، ۱۳۹۰، در پژوهشی با عنوان، طراحی مدل برتر کیفیت زندگی کاری در وزارت کار و امور اجتماعی، اهم یافته های پژوهش: مولفه های شش گانه مربوط به بعد عینی به ترتیب رتبه عبارتند از: چگونگی مدیریت و سرپرستی، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم گیری، آموزش و توانمند سازی نیروی انسانی، امکان رشد و ترقی بر اساس عملکرد و نظام جبران خدمت. مولفه های شش گانه مربوط به بعد ذهنی به ترتیب رتبه عبارتند از: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روابط با سرپرست و همکاران، هویت شغلی، تعادل بین کار و زندگی و امنیت شغلی. بر اساس نتایج حاصله فرضیه های تحقیق تایید شدند.

حسن پور، ۱۳۸۹، در پژوهشی با عنوان، بررسی عوامل شخصی مرتبط با کیفیت زندگی کاری مدیران آموزش و پرورش شهرستان کوهدشت در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸، بیان می دارد در این تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن و تاو b کندال همراه با نمودار پراکنش جهت تعیین رابطه بین تک تک سوالات مربوط به عوامل شخصی با متغیر کیفیت زندگی کاری استفاده شده است. که در نهایت مشخص گردید که بین متغیرهای سن، سابقه کار، میزان علاقه به کار و میزان حقوق با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه معنی داری وجود دارد، و بین متغیرهای جنس، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی محل زندگی و مقطع کاری مدیران با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه معنی داری وجود ندارد. و با در نظر گرفتن ضرایب همبستگی و میزان معنی داری اولویت رابطه بین عوامل شخصی با متغیر کیفیت زندگی کاری به ترتیب عبارت است از: میزان حقوق، میزان علاقه به کار، سابقه کار، سن، درمابقی موارد رابطه ای یافت نشد.



ازریل^۶، ۲۰۱۰، در پژوهشی با عنوان، آیا کیفیت زندگی کاری می تواند بر عملکرد تاثیر بگذارد، در پی آن است که رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرار دهد. برای بررسی این رابطه محقق از چند مقیاس استفاده کرده است؛ مقیاس زندگی فردی و خانوادگی، مقیاس امنیت و ایمنی در سازمان، مقیاس روابط بین فردی در سازمان، مقیاس رضایت شغلی، مقیاس سبک مدیریت و خط مشی های سازمانی، مقیاس سلامت فردی، مقیاس محیط کاری و مقیاس حمایت سازمانی. محققان پس از تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از تحقیق اظهار می دارند که رابطه مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان وجود دارد و بیشترین رابطه بین زندگی فردی و خانوادگی و عملکرد است. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان می دهد که ۵ متغیر زندگی فردی و خانوادگی، رضایت شغلی، خط مشی سازمان و سبک مدیریت و محیط کاری مهمترین متغیرهایی است که عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند.

لیر و همکارانش^۷، ۲۰۰۹، در پژوهشی با عنوان، تاثیر نیازهای شناختی و کیفیت زندگی کاری ادراک شده بر عملکرد نیروی انسانی، بیان می دارد که هدف اصلی آنها در این تحقیق بررسی این موضوع بود که عملکرد افراد در سازمان مبتنی بر نیازهای شناختی و نگرش های آنها نسبت به کیفیت زندگی کاری است. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که عملکرد نیروی انسانی نتیجه علی نیازهای شناختی و کیفیت زندگی کاری افراد است. این روابط علی مبتنی بر بستر سازمانی و به خصوص شغلی است که فرد با آن درگیر است.

چین رن^۸، ۲۰۰۶، در پژوهشی با عنوان، تغییر زمان کاری، کیفیت زندگی کاری و عملکرد، اظهار می دارد که هدف اصلی این تحقیق بررسی روابط تغییر زمان کار، عملکرد کاری و کیفیت زندگی کاری است. محقق معتقد است که اگر چه کیفیت زندگی کاری و عملکرد در رابطه متقابل با یکدیگر است اما تغییر زمان کاری و نگرش های فردی عوامل اصلی است که بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اثر می گذارد.

۶. سوالات تحقیق:

⁶ Azril

⁷ Iyer, John & et al

⁸ Ren, chin-shu



- بین پرداخت منصفانه و کافی و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین محیط کار ایمن و بهداشتی و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین قانونگرایی در سازمان و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین فضای کلی زندگی و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- آیا بین توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.

۷. فرضیات تحقیق:

- بین پرداخت منصفانه و کافی و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین محیط کار ایمن و بهداشتی و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لابیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.



- بین قانونگرایی در سازمان و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لبنیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لبنیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین فضای کلی زندگی و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لبنیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لبنیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان و عملکرد کارکنان شرکت تولیدی لبنیات وارنا رابطه معنی داری وجود دارد.

۸. تفاوت این مطالعه با تحقیقات مشابه:

با توجه به سند تحول اداری در کشور بیشتر سازمانها در صدد تغییراتی اساس در بخش منابع انسانی و عملکرد کارکنان خود می باشند. بنابراین اهمیت به کیفیت زندگی کاری و مولفه های مربوطه ، شاخص های نوینی هستند که در سازمانها برای آن برنامه ریزی های جدیدی صورت می گیرد. بنابر این مقدمه تاکنون این پژوهش در شرکت تولیدی لبنیات وارنا با رویکرد والتون صورت نگرفته است.

۹. روش کار

الف. نوع روش تحقیق:

روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است تحقیق توصیفی آنچه را که هست توصیف و تفسیر می کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در گسترش توجه دارد. توجه آن در درجه اول به حال است، هر چند که غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می شوند، مورد بررسی قرار می دهد .



از آنجایی که در تحقیقات توصیفی می‌توان ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه را از طریق پیمایش ارزیابی نمود، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. «پیمایش»^۹ عبارت است از جمع‌آوری اطلاعات که با طرح و نقشه و به عنوان راهنمای عمل یا پیش‌بینی و یا به منظور تجزیه و تحلیل روابط برخی از متغیرها صورت می‌گیرد. از سویی چون محقق در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا کرده است در واقع این پژوهش در زمره مطالعات میدانی قرار دارد. به طور کلی می‌توان گفت که هر مطالعه علمی بزرگ یا کوچک که روابط را به طور نظام یافته دنبال کند، فرضیه‌ها را بیازماید، غیر آزمایشی باشد و در شرایط زندگی واقعی مانند جوامع محلی، مدارس، کارخانه‌ها، سازمان‌ها و موسسات اجرا گردد، مطالعه میدانی تلقی می‌شود. در مطالعه میدانی محقق ابتدا موقعیت اجتماعی یا موسسه‌ای را در نظر می‌گیرد و سپس روابط بین نگرش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات و رفتارهای افراد و گروه‌های موجود در موقعیت را مطالعه می‌کند.

این تحقیق پیمایشی از نوع مقطعی باشد. روش مقطعی به منظور گردآوری داده‌ها درباره یک یا چند صنعت در یک مقطع از زمان (یک روز، یک هفته، یکماه، یکسال) از طریق نمونه‌گیری از جامعه انجام می‌شود. اینگونه پژوهشها به توصیف جامعه براساس یک یا چند متغیر می‌پردازد. همچنین از آنجایی که این تحقیق درباره یک موضوع واقعی، عینی، زنده و پویا صورت گرفته است و از نتایج آن می‌توان بطور علمی استفاده کرد، یک تحقیق کاربردی نیز می‌باشد. هدف تحقیقات کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است.

ب. روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای و غیره)

در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های زیر استفاده شده است:

۱- روش کتابخانه‌ای: برای جمع‌آوری اطلاعات و پیشینه‌ی تحقیق و از کتاب‌ها و مقاله‌های تخصصی استفاده شده است.

۲- روش میدانی: از طریق تهیه و توزیع پرسشنامه اطلاعات گردآوری می‌گردد.



عنوان:

استاد راهنما:

دانشجو:

پ. ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه، مشاهده، آزمون، فیش، جدول، نمونه برداری، تجهیزات آزمایشگاهی و بانک‌های اطلاعاتی و شبکه‌های کامپیوتری و ماهواره‌ای و غیره) ابزار گردآوری پرسشنامه محقق ساخته است؛ که پرسشنامه در بین از ۱۲۰ از کارشناسان، منابع انسانی و کارشناسان ارشد تحقیق و توسعه و بهره‌وری توزیع خواهد شد. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان بدست آمده است. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی می‌باشد. حجم جامعه: ۱۸۰ نفر و تعداد نمونه ۱۲۰ نفر می‌باشد.

ت. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

پس از انجام انجام تحلیل اماری، توصیفی انجام خواهد پذیرفت. تحلیل توصیفی شامل نمودارها و تحلیل دموگرافیک و آزمون‌هایی مانند آلفای کرونباخ جهت پایایی و روایی پرسشنامه و آزمون تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با کل منظرهای عملکرد سازمانی انجام خواهد شد، برای انجام معادلات ساختاری و ارتباطات گویه‌ها در مدل از نرم افزار LISREL یا PLS SMART بهره خواهیم برد.

۱۰. فهرست منابع و مآخذ (فارسی و غیرفارسی)

کتاب: نام خانوادگی، نام، سال نشر، عنوان کتاب، مترجم، محل انتشار، جلد
مقاله: نام خانوادگی، نام، عنوان مقاله، عنوان نشریه، سال، دوره، شماره صفحه

روشن سروستانی، نرجس، ۱۳۹۰، رابطه کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کاری کارکنان بیمارستان شهدای سروستان و خانه‌های بهداشت توابع شهر، پایان نامه. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی



عنوان:

استاد راهنما:

دانشجو:

همتی، ناصر، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان بیمارستان شهید آیت الله اشرفی اصفهانی تهران و اولویت بندی آنها، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت عدل، اکرم، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت

نوری نایینی، رها، ۱۳۹۱، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان بانک اقتصاد نوین، پایان نامه . دانشگاه پیام نور استان تهران - دانشکده حسابداری و مدیریت

شریفی محبوبه، ۱۳۹۳، رابطه ی کیفیت زندگی کاری وانگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارکنان عملیات کالا شرکت نفت و گاز امیدیه، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

حسن پور، عزیزا...، ۱۳۸۹، در پژوهشی با عنوان، بررسی عوامل شخصی مرتبط با کیفیت زندگی کاری مدیران آموزش و پرورش شهرستان کوهدشت در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸، پایان نامه . دانشگاه شهید باهنر کرمان - دانشکده ادبیات و علوم انسانی

مناسبی، سریه، ۱۳۹۲، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان اداره کل گمرک فرودگاه بین المللی امام خمینی (ره)، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت

نارنجی ثانی، فاطمه، ۱۳۸۷، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران

اصفهان، علیرضا، ۱۳۹۰، طراحی مدل برتر کیفیت زندگی کاری در وزارت کار و امور اجتماعی، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت

گندمکار، خداداد، ۱۳۹۲، در پژوهشی با عنوان، رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان بوانات، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

هوری پيله رود، زهره، ۱۳۹۱، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در رادیو البرز، پایان نامه . دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

نجف بیگی، رضا؛ 1383، سازمان و مدیریت. تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی



Nakamon ,Orawan,(2003)"quality of work life and job performance of registered nurses in community hospital ,Thesis in mahidol university.

Cassio Wayne , F.(1998), Managing Human Resource, Boston: Mc Graw. Hill

Armstrong Deborah. J. Riemenschneider, Cynthia. K. Allen, Myria. w(2007). "Advancement, Voluntary Turn Over and Woman in IT: aCognitive Study of Work-Family Conflict". Information andManagement. Vol44

Walton. Richard, E. (1973). Quality of Work Life :What Is It ? • ,Sloan Management Review Journal , Fall,pp.11-21.

Moorhed,Gregory&Ricky,Griffen.(1998).Organizational Behavior . Fifth Edition,Hongton,Mifflin Company,pg.550

Azril ,hayrol ,(2010) "Can Quality of Work Life Affect Work Performance among GovernmentAgriculture Extension Officers? A Case from Malaysia", Journal of Social Sciences 6 (1): 64-73

layer ,john & et al,(2009)"the effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments, international journal of industrial ergonomics , vol 39, pp 413-421

Ren ,chin-shu,(2006)" The relationships among shift schedule, quality of work life and work performance: A case study of air force, Master's Thesis in Dept. of Science and Technology Management.



عنوان:

استاد راهنما:

دانشجو:

پ. تایید کمیته تحصیلات تکمیلی