



ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

آسیه ملایی زرنندی^۱، مریم مختاری دینانی^{۲*} و عباس نظریان مادوانی^۳

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه الزهرا (س)

۲- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه الزهرا (س)

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۶/۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۱۹

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری تحقیق شامل، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ($N=430$) بوده که با استناد به جدول کرجسی و مورگان از بین آن‌ها ۲۰۰ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل، پرسشنامه عملکرد سازمانی بر اساس مدل هرسی، بلانچارد و گلداسمیت (۲۰۱۳) و پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی) و استنباطی (آزمون شاپیرو ویلک، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون t تک‌نمونه‌ای و رگرسیون چندگانه) انجام شد.

یافته‌ها: بر اساس نتایج بدست آمده، بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($r=0/745$ ، $p=0/001$)؛ همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد، کیفیت زندگی کاری توانایی پیش‌بینی ادراک از عملکرد سازمانی را دارد. به علاوه، از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی ($\beta=0/411$)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ($\beta=0/175$)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم ($\beta=0/172$) و پرداخت منصفانه و کافی ($\beta=0/139$)، به ترتیب بیشترین توانایی پیش‌بینی معنی‌دار را برای ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشتند.

نتیجه‌گیری: بر این اساس لازم است، مدیران وزارت ورزش و جوانان در جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان خود به عنوان یک متغیر اثرگذار بر ادراک از عملکرد سازمانی گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، عملکرد سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

ورزش یکی از اموری است که به عناوین مختلف در جهان مطرح شده، گروه‌های بسیار زیادی به اشکال مختلف با آن سروکار دارند؛ برخی از مردم ورزشکار حرفه‌ای هستند و گروهی ورزشکار آماتور، گروهی طرفدار و علاقه‌مند به ورزش و دیدن برنامه‌ها و مسابقه‌های ورزشی و عده‌ای نیز از راه ورزش امور خویش را می‌گذرانند. با افزایش چشمگیر نقش ورزش در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی کشورها، پیشرفت در زمینه ورزش به یکی از اولویت‌های استراتژیک برنامه‌ریزان در کشورهای مختلف تبدیل شده است. کشورها نیز برای رسیدن به مزایای ناشی از ورزش، سازمان‌های ورزشی را شکل می‌دهند. سازمان‌های ورزشی دولتی و خصوصی، پایه و اساس ورزش در هر کشوری هستند و رسیدن به اهداف متعالی برنامه‌های ورزشی، نیازمند توسعه این سازمان‌ها است (پالمر^۱، ۲۰۰۱). یکی از مصادیق و معیارهای توسعه و پیشرفت در سازمان‌های ورزشی، توجه به عملکرد این سازمان‌ها است. در واقع، هر سازمانی از جمله سازمان‌های ورزشی، برای تحقق هدف یا اهدافی بوجود می‌آید و تمامی کارکردها و وظایفی که برای نقش‌های مختلف پیش‌بینی می‌شود، به منظور تحقق همین اهداف است. یکی از عواملی که می‌تواند تحقق اهداف سازمان و رسیدن به کارآیی و اثربخشی را تضمین نماید، توجه به عملکرد سازمان است.

عملکرد سازمانی^۲ مفهوم گسترده‌ای است و آنچه سازمان‌ها تولید می‌کند و نیز حوزه‌هایی را دربرمی‌گیرد که با آن‌ها در تعامل است و به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود. امروزه با توجه به سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش عملکرد سازمانی کارکنان هستند تا از این طریق، به مزیت رقابتی دست یابند (آلن و میر^۳، ۱۹۹۷). عملکرد بهینه در سازمان به دلیل بهره‌وری و اثربخشی که برای سازمان دربردارد، همواره مورد توجه مدیران و کارشناسان بوده، به طوری که به حوزه مستقلی از مطالعات سازمانی تبدیل شده است. عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد، اهمیت آن را آشکار ساخته که می‌تواند به شکل سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت پذیرد (رضایی، ۱۳۹۰). عملکرد سازمانی، نشان‌دهنده میزان دستیابی سازمان به اهداف است (ژانگ^۴، ۲۰۰۱). هو^۵ (۲۰۰۱) نیز معتقد است، عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌کند.

از سوی دیگر، یکی از منابع انسانی مهم در هر سازمانی، کارکنان شاغل در آن سازمان هستند؛ بنابراین، دستیابی به عملکرد بالا در هر سازمانی بدون توجه به شرایط کارکنان و توسعه فردی و توانمندی آنان و توجه به کیفیت زندگی کاری آنها در دسترس نخواهد بود. به همین دلیل، در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مدنظر قرار گرفته است. به طوری که آموزش و ارتقاء توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری^۱، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن، به موضوعات مهم و جاری تبدیل شده است (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱).

امروزه کیفیت زندگی کاری، به عنوان مفهومی جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقاء آن، کلید اصلی موفقیت مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و به عنوان یکی از فنون بهبود عملکرد سازمانی

1. Palmer
2. Organizational Performance
3. Allen and Meyer
4. Zhang
5. Ho

مورد توجه مدیران ارشد سازمان‌ها است (رهبری، ۲۰۱۳)؛ به گونه‌ای که حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری، یکی از بهترین روش‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (لاوی، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری و موضوعات و مسائل مرتبط با آن از دهه پنجاه میلادی رواج یافته، در سال‌های اخیر، توجه زیادی به آن‌ها معطوف شده و راجع به آن مطالعات و پژوهش‌های فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه‌پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه‌های مختلفی به مفهوم کیفیت زندگی کاری پرداخته، برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده‌اند. در یک تعریف کلی، کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (علامه، ۱۳۷۸). به عقیده برخی از متخصصان، بخش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری، به تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره‌ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار مربوط می‌شود و در بین افراد و سازمان‌ها، تلقی متفاوتی از آن وجود دارد و نتایج متفاوتی را نیز به بار می‌آورد. با وجود تنوع مدل‌ها و ابعاد ارائه شده برای کیفیت زندگی کاری، به دلیل جامعیت، در پژوهش حاضر از مدل کیفیت زندگی کاری والتون^۲ (۱۹۷۳) استفاده شده است که دارای هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی است و هر یک از این ابعاد، دارای چندین شاخص و زیرمولفه هستند.

در نهادهای ورزشی همواره عملکرد سازمانی نگاه محققان را به خود معطوف نموده، تاثیر مولفه‌های سازمانی بر عملکرد سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان نمونه خورکی و همکاران (۱۳۹۲)، در مطالعه خود نشان داده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان موثر است. صیادی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعه خود نشان دادند که عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس سکوت سازمانی، قابل پیش‌بینی است. نتایج تحقیق رضایی (۱۳۹۰)، حاکی از آن است که عوامل سازمانی یکی از مهمترین فاکتورهای موثر بر عملکرد سازمان و کارکنانش است. بر این اساس می‌توان عنوان کرد که اگر کیفیت زندگی کاری در اداره ورزش و جوانان بالا باشد، رضایت کارکنان را در پی خواهد داشت و با این شرایط کارکنان این وزارتخانه توان، استعداد و تخصص خود را در راستای توسعه اهداف ورزش کشور به کار خواهند گرفت که نتیجه آن، ارتقاء سطح ورزش کشور است. بر اساس یافته‌های تحقیقاتی رضایی (۱۳۹۰) و صیادی و همکاران (۱۳۹۴)، بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان در این وزارتخانه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این در شرایطی است که با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، وزارت ورزش و جوانان نیز پیچیده‌تر و اداره آن مشکل‌تر شده است. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری خواهد یافت که بپذیریم در این وزارتخانه علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، کیفیت زندگی کارکنان نیز در فرآیند عملکرد وزارتخانه، نقش موثری ایفا می‌کند.

ناظم (۱۳۸۳) در مطالعه خود با عنوان "رابطه کیفیت زندگی کاری با کارآیی و اثربخشی عملکرد" نشان داده است که بین کیفیت زندگی کاری و کارآیی و اثربخشی عملکرد کارکنان، رابطه وجود دارد و یکی از گام‌های اساسی در جهت بهبود عملکرد کارکنان، افزایش کیفیت زندگی کاری است. دهنوی (۱۳۹۱) در مطالعه خود با عنوان "ارتباط ادراک از رفتار مربی و کیفیت زندگی کاری با موفقیت عملکرد فصلی مربیان از دیدگاه ورزشکاران شرکت‌کننده در لیگ دوومیدانی"، نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری قبل از فصل مسابقات بر اساس جنسیت و بعد از فصل مسابقات، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین، با توجه به بالاتر بودن میانگین کیفیت زندگی کاری زنان نسبت به مردان می‌توان گفت که زنان از کیفیت زندگی کاری بهتری

1. Lowe
2. Walton

برخوردارند. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با عنوان "رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و عملکرد سازمانی در شرکت قطارهای مسافری رجا" نشان دادند که بین پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی با سودآوری، نوآوری، کیفیت خدمات و کارایی، رابطه مستقیم وجود دارد. در این تحقیق، فرصت رشد با نوآوری و نیز کارایی با کیفیت خدمات، رابطه مستقیم داشت؛ اما با سودآوری همبستگی معنی‌داری نداشت. نتیجه آزمون فریدمن نیز، نشان‌دهنده ترتیب محیط کاری ایمن و بهداشتی فرصت رشد و امنیت مداوم پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت‌های انسانی برای شاخص‌های کیفیت زندگی کاری در شرکت‌های مورد مطالعه براساس میانگین بود. سیدعامری و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، نشان دادند که رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری، مثبت و معنی‌دار است؛ همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های محیط ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی می‌توانند سرمایه اجتماعی را به‌طور چشمگیری پیش‌بینی کنند. کریموئی (۱۳۹۴) در بررسی خود به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مولفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد کارکنان ستادی سازمان اتوبوسرانی مشهد وجود دارد. نتایج تحقیق سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) نیز، حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار بین مؤلفه‌های حقوق و دستمزد منصفانه، پرورش مهارت‌ها و قابلیت انسانی، انسجام اجتماعی در محیط کار، استقلال در انجام وظایف و توسعه قابلیت‌های کاری و تنوع فعالیت‌ها با بهبود عملکرد کارکنان بود؛ همچنین ارتباط قوی معنی‌داری بین صلاحیت نیروی کار و کیفیت خدمات وجود داشت.

در بین مهمترین پژوهش‌های خارجی صورت گرفته در این زمینه، سیگری^۱ و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای نشان دادند که کیفیت زندگی کاری، اثر معنی‌داری بر واکنش‌های رفتاری کارکنان از جمله عملکرد شغلی و در نتیجه بهره‌وری ناشی از آن دارد و کارکنان خوشحال، کارکنان بهره‌ورتری هستند و افرادی هستند که خود را وقف سازمان می‌کنند و متعهدند. اوجانی^۲ (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای در رابطه با انگیزش و بهره‌وری به این نتیجه رسید که افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران، موجب بهبود مراقبت آن‌ها از بیماران و بهبود برخورد آن‌ها با خانواده‌های بیماران خواهد شد. بالو، نرمن و گودوین^۳ (۲۰۰۷)، در مطالعه‌ای با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های فرانسه، نشان دادند که کارکنان راضی در محیط کار، با علاقه بیشتری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند که این موضوع، منجر به افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان می‌شود. نتایج تحقیق چایب^۴ (۲۰۱۲) که روی کارکنان واحدهای تولیدی بخش خصوصی در هند انجام شد، نشان داد که سیاست‌های پرداخت دستمزد در شرکت و نیز کیفیت زندگی کاری کارکنان، بیشترین سهم را در تبیین واریانس رضایت شغلی بر عهده دارد. همچنین، بر اساس نتایج منتشر شده در تحقیق تسدمایر^۵ (۲۰۱۴) که با هدف تعیین اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی انجام شد، کیفیت زندگی کاری بر تعهد عاطفی و هنجاری دانشگاهیان اثر مثبت؛ اما بر تعهد مستمر آن‌ها اثر منفی داشت. جنسن^۶ (۲۰۱۵) نیز در مطالعه خود با عنوان کیفیت و عملکرد در سازمانی‌های ورزشی، نشان داده است که هر چه کیفیت رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد؛ همچنین ارتباط مثبت و معنی‌داری بین کیفیت و عملکرد در سازمان وجود داشت.

1. Sigry
2. Ovjanjy
3. Ballou, Norman & Goodwin
4. Chib
5. Tasdemir
6. Jensen

بنابراین، از آنجا که بهبود عملکرد کارکنان مقوله‌ای فراگیر و جامع است که در سطوح مختلف سازمان و در هر جامعه‌ای مطرح است، موفقیت ادارات و محیط‌های کاری، بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد. وزارت ورزش و جوانان نیز در جهت رسیدن به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد که بدون شک مهمترین منبع آن، کارمندان و کارکنان هستند. از آنجا که این وزارتخانه به عنوان عالی‌ترین سازمان ورزشی کشور مطرح است که ارائه دهنده خدمات ورزشی در سطح استان و شهرستان‌ها است، عملکرد کارکنان آن در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد؛ به گونه‌ای که سلامت تمامی آحاد جامعه به نحوه عملکرد این وزارتخانه وابسته است. یکی از مولفه‌هایی که می‌تواند عملکرد کارکنان این سازمان را متأثر سازد، توجه به کیفیت زندگی کاری این کارکنان است. با توجه به ادبیات و پیشینه تحقیقات انجام شده می‌توان بیان کرد که اگر چه کیفیت زندگی کاری در خارج از کشور جذابیت‌های تحقیقی زیادی برای پژوهشگران فراهم آورده، اما در ایران و بویژه در بخش ورزش، چندان مورد توجه قرار نگرفته است. امید است با توجه به اطلاعات مطرح شده و نیز نتایج پژوهش حاضر، ضمن ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و امور جوانان و شناخت عملکردشان، نیازهای توسعه‌ای آنان مشخص شود؛ بنابراین در تحقیق حاضر، این سوال به عنوان سوال اصلی مطرح است که چه ارتباطی بین کیفیت زندگی کاری با ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؟

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی بوده که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بوده که دارای مدرک تحصیلی دیپلم به بالا بودند ($N=430$). از این تعداد، ۲۰۰ نفر با استناد به جدول کرجسی و مورگان و با شیوه تصادفی انتخاب شدند. برای مقابله با افت بازگشت، ۳۰ نفر به این تعداد اضافه گردید و در نهایت ۲۱۰ پرسشنامه سالم و تکمیل شده به محقق بازگشت داده شد؛ همچنین به منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد چارچوب موضوع مورد بررسی، علاوه بر تحقیقات و مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی، از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی تحقیق استفاده شد. پرسشنامه‌های استفاده شده در این تحقیق، به ترتیب پرسشنامه عملکرد سازمانی بر اساس مدل هرسی، بلانچارد و گلداسمیت^۱ (۲۰۱۳) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود. پرسشنامه کیفیت زندگی والتون، از هشت خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی. روایی این پرسشنامه در تحقیقات شعیری (۱۳۸۸) و به روش روایی محتوا، سنجش و تایید شده است. همچنین اعتبار و پایایی آن در مطالعه شعیری (۱۳۸۸) و روشن (۱۳۸۷)، مورد سنجش قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ برآورد و تایید شده است؛ همچنین، از پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی، بلانچارد و گلداسمیت (۲۰۱۳) استفاده شد که دارای ۴۲ گویه بوده و هفت مولفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار، و محیط را مورد سنجش قرار می‌دهد. در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، پایایی پرسشنامه مورد نظر ۰/۸۶ بدست آمده است.

با وجود این در تحقیق حاضر نیز، محقق اقدام به تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌های فوق کرد. به منظور تعیین روایی ابزار، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی قرار داده شد که دارای زمینه پژوهشی یا تألیفی در این حوزه بودند و روایی پرسشنامه‌ها در دو بخش روایی صوری و روایی محتوی بررسی شد. برای تعیین پایایی و اعتبار ابزار، پرسشنامه‌ها در اختیار ۳۰ نفر از افراد نمونه قرار داده شد و سپس با استفاده از شیوه تجانس درونی پایایی تعیین گردید. رایج‌ترین روش در

1 . Hersy, Blanchard and GoldSmith

حیطه بررسی تجانس درونی ابزار اندازه‌گیری، استفاده از آزمون آلفای کرونباخ است. در این روش در یک مطالعه مقدماتی^۱، ۳۰ پرسشنامه در میان افراد جامعه به صورت آزمایشی توزیع شود و سپس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی، دو پرسشنامه محاسبه شد. نتایج آزمون آلفای کرونباخ، در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱- نتایج آزمون آلفای کرونباخ جهت بررسی تجانس درونی ابزار اندازه‌گیری

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۸۷	کیفیت زندگی کاری والتون
۰/۷۹	عملکرد سازمانی هرسی، بلانچارد و گلداسمیت

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها به نرم‌افزار اسپاس پی‌اس نسخه ۲۰ وارد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آماری توصیفی و آمار استنباطی انجام پذیرفت. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصدها، انحراف استانداردها و رسم جداول) استفاده شد. در بخش آماری استنباطی، جهت بررسی و آزمون چگونگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو ویلک^۲ و نیز از روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون ساده و چندگانه جهت بررسی متغیرهای مطالعه و آزمون فرضیات تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس نتایج حاصل از اطلاعات توصیفی پژوهش حاضر، اکثر نمونه‌های تحقیق (۱۳۰ نفر)، یعنی ۶۱/۹ درصد از نظر جنسیت مرد هستند و بقیه را زنان تشکیل می‌دهند. از لحاظ وضعیت تاهل، اکثر نمونه‌های تحقیق (۱۳۱ نفر)، یعنی ۶۲/۴ درصد از نظر وضعیت تاهل، متأهل هستند و ۳۷/۶ درصد را افراد مجرد تشکیل می‌دهند. به لحاظ سنی نیز، اکثر نمونه‌های تحقیق (۷۸ نفر) یعنی ۳۷/۱ درصد در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال قرار دارند و کمترین میزان (۱ نفر)، یعنی ۰/۵ درصد در دامنه سنی ۶۱ سال و بالاتر قرار دارند. به لحاظ مدرک تحصیلی، در پژوهش حاضر، اکثر نمونه‌های تحقیق (۱۱۲ نفر)، یعنی ۵۳/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و کمترین میزان (۷ نفر)، یعنی ۳/۳ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند؛ این در حالی است که از نظر وضعیت رشته تحصیلی، تنها ۳۰ درصد (۶۳ نفر) از نمونه‌های تحقیق در رشته تربیت‌بدنی تحصیل کرده‌اند و اکثر نمونه‌های تحقیق (۸۵ نفر)، یعنی ۴۰/۵ درصد در سایر رشته‌های تحصیلی و کمترین میزان (۲۳ نفر)، یعنی ۱۱ درصد در رشته‌های فنی تحصیل نموده‌اند. از لحاظ وضعیت استخدامی، اکثر نمونه‌های تحقیق (۹۷ نفر)، یعنی ۴۶/۲ درصد از نظر وضعیت استخدامی به صورت قراردادی و کمترین میزان (۲۶ نفر)، یعنی ۱۲/۴ درصد رسمی آزمایشی می‌باشند. از نظر سابقه کاری، اکثر نمونه‌های تحقیق (۷۱ نفر)، یعنی ۳۳/۸ درصد دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال و کمترین میزان از نظر سابقه کاری (۳۱ نفر)، یعنی ۱۴/۸ درصد دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال می‌باشند.

همان‌گونه که نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، بر اساس آزمون شاپیرو ویلک که برای تعیین چگونگی توزیع داده‌های مربوط به ادراک از عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری استفاده شد؛ چون سطح معنی‌داری تمام مؤلفه‌ها بیشتر از $\alpha=0/05$ است، لذا توزیع کلیه داده‌ها، نرمال و برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آن‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

1 . Pilot Study
2 . Shapiro-Wilk test

جدول ۲- نتایج آزمون شاپیرو ویلک

متغیر	سطح معناداری	متغیر	سطح معناداری	نتیجه آزمون
کیفیت زندگی کاری	۰/۱۰۸	ادراک از عملکرد سازمانی	۰/۳۱۳	توزیع داده‌ها نرمال است.
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۱۵۴	توانایی	۰/۳۰۹	توزیع داده‌ها نرمال است.
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۱۳۸	وضوح	۰/۱۵۵	توزیع داده‌ها نرمال است.
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۲۷۳	کمک	۰/۱۶۴	توزیع داده‌ها نرمال است.
قانونگرایی در سازمان	۰/۱۶۹	مشوق	۰/۱۴۲	توزیع داده‌ها نرمال است.
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۱۵۶	ارزیابی	۰/۱۸۷	توزیع داده‌ها نرمال است.
فضای کلی زندگی	۰/۱۸۱	اعتبار	۰/۰۸۶	توزیع داده‌ها نرمال است.
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۱۹۴	محیط	۰/۱۱۶	توزیع داده‌ها نرمال است.
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۱۲۸			توزیع داده‌ها نرمال است.

برای تعیین وضعیت ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. همان‌گونه که نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، با توجه به میزان t و $p < 0/05$ می‌توان گفت، ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. به عبارت دیگر، ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با توجه به معیار تعیین شده (میانگین نمره ۱۱۰ از دیدگاه متخصصان برای عملکرد متوسط) برای مقایسه با میانگین حاصل از نمونه‌های تحقیق، مطلوب است.

جدول ۳- نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای تعیین وضعیت ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

میانگین نظری = ۱۱۰					
متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ادراک از عملکرد سازمانی	۱۲۰/۷۱	۲۴/۴۱۸	۶/۳۹۸	۲۰۹	۰/۰۰۱

برای تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان نیز، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. همان‌گونه که در جدول زیر ملاحظه می‌شود، با توجه به میزان t و $p < 0/05$ می‌توانیم بیان کنیم که کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان با توجه به معیار تعیین شده (میانگین نمره ۷۳ از دیدگاه متخصصان برای میزان متوسط) برای مقایسه با میانگین حاصل از نمونه‌های تحقیق، از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴- نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری

میانگین نظری = ۷۳					
متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	۹/۶۸۶	۲/۰۳۳	۴/۳۹۹	۲۰۲	۰/۰۰۱

برای آزمون رابطه بین دو متغیر، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. چنانچه در جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود، با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی‌داری بدست آمده، فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مستقیم وجود دارد ($r = 0/745$, $p = 0/001$).

جدول ۵- رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

متغیر	ادراک از عملکرد سازمانی
	$r = 0.745$
کیفیت زندگی کاری	$p = 0.001$

بر اساس جدول ۶ و با توجه به آماره دوربین واتسون که برای سنجش فرض استقلال خطاها از یکدیگر (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله در رگرسیون) مورد استفاده قرار می‌گیرد، با توجه به اینکه مقدار آماره (۱/۸۸۹) تقریباً به ۲ نزدیک است، این امر تصدیق‌کننده فرض استقلال خطاها از یکدیگر بوده، حاکی از استفاده درست از رگرسیون در این مورد است.

جدول ۶- خلاصه مدل رگرسیون چندگانه جهت تعیین قابلیت پیش‌بینی ادراک از عملکرد سازمانی از طریق کیفیت زندگی کاری

مدل	R	R ²	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	آماره دوربین واتسون
۱	۰/۷۷۲	۰/۵۹۶	۰/۵۸۰	۱۵/۸۲۸۳۸	۱/۸۸۹

همچنین، با توجه به نتایج ارائه شده در جداول زیر و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح کرد که «کیفیت زندگی کاری» قابلیت پیش‌بینی «ادراک از عملکرد سازمانی» را در کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سطح $\alpha = 0.05$ دارد و در مجموع، قادر به تبیین ۵۹/۶ درصد از واریانس «ادراک از عملکرد سازمانی» است. از اینرو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون چندگانه عنوان شود.

جدول ۷- رگرسیون چندگانه جهت تعیین قابلیت پیش‌بینی ادراک از عملکرد سازمانی از طریق کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	SS	DF	MS	F	Sig
رگرسیون	۷۴۱۸۹/۹۰۴	۸	۹۲۷۳/۷۳۸		
باقیمانده	۵۰۳۵۸/۰۷۷	۲۰۱	۲۵۰/۵۳۸	۳۷/۰۱۵	۰/۰۰۱
کل	۱۲۴۵۴۷/۹۸۱	۲۰۹			

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۸ و با تأکید بر مقادیر دو شاخص Tolerance و VIF بدست آمده، می‌توان گفت، تنها بخش کوچکی از پراکندگی موجود در یک متغیر مستقل، توسط سایر متغیرهای مستقل توجیه می‌شود. به عبارت دیگر، بین متغیرهای مستقل همبستگی وجود ندارد و حاکی از استفاده منطقی از رگرسیون است؛ همچنین، با توجه به ضرایب رگرسیون چندگانه بدست آمده با روش ورود همزمان، ارتباط مثبت معنی‌داری بین «پرداخت منصفانه و کافی»، «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم»، «یکپارچگی و انسجام اجتماعی» و «توسعه قابلیت‌های انسانی» با «ادراک از عملکرد سازمانی» مشاهده می‌شود ($p < 0.05$). بر این اساس می‌توان گفت که از طریق چهار مولفه فوق می‌توان ادراک از عملکرد سازمانی را در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پیش‌بینی کرد ($p < 0.05$)؛ همچنین، در بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، با توجه به ضرایب بتای بدست آمده در معادله رگرسیون، مولفه توسعه قابلیت‌های انسانی با ضریب بتا (۰/۴۱۱)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۰/۱۷۵)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۱۷۲) و پرداخت منصفانه و کافی (۰/۱۳۹) به ترتیب بیشترین توان پیش‌بینی معنی‌دار برای ادراک از عملکرد سازمانی را داشتند.

جدول ۸- رگرسیون چندگانه جهت تعیین قابلیت پیش‌بینی ادراک از عملکرد سازمانی از طریق مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	β	T	sig	تشخیص هم‌خطی Tolerance VIF
ادراک از عملکرد سازمانی	پرداخت منصفانه و کافی	۱/۶۸۷	۰/۱۳۹	۲/۵۵۸	۰/۰۱۱	۱/۴۶۵
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۱۳۹	۰/۰۱۴	۰/۲۳۵	۰/۸۱۴	۱/۶۶۵
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱/۳۲۶	۰/۱۷۲	۲/۳۵۴	۰/۰۲۰	۲/۷۱۷
	قانون‌گرایی در سازمان	-۰/۱۶۷	-۰/۰۲۲	-۰/۳۰۲	۰/۷۶۳	۲/۵۴۳
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	-۰/۸۹۲	۰/۰۶۵	۱/۱۵۷	۰/۲۴۹	۱/۵۴۶
	فضای کلی زندگی	۰/۱۸۱	۰/۰۱۸	۰/۳۵۵	۰/۷۲۳	۱/۲۸۶
	یکپارچگی و انسجام	۱/۳۰۸	۰/۱۷۵	۲/۴۰۰	۰/۰۱۷	۲/۶۵۷
	توسعه قابلیت‌های انسانی	۲/۵۵۴	۰/۴۱۱	۶/۱۵۴	۰/۰۰۱	۲/۲۲۲

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، تعیین ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که وزارت ورزش و جوانان از حیث کیفیت زندگی کاری کارکنانش در وضعیت مطلوبی قرار دارد. کیفیت زندگی کاری، یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران قرار گرفته است که درصدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی خود هستند (ما^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). عموماً، کیفیت زندگی کاری در هر قوم و جامعه و یا سازمانی، معنا و محتوای خاص دارد و نمی‌توان برای آن یک شاخص عام و جهان‌شمول ارائه کرد. ضمناً رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌مندی منابع انسانی، رابطه‌ای دوسویه است. محیط کار به شرطی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو و عنصر اصلی سازمان به حساب آیند. کیفیت زندگی کاری، شامل فرآیندهایی است که با گسترش روندهایی در سازمان، به نیازهای کارکنان واکنش نشان می‌دهد تا به آنها اجازه دهد، کاملاً در تصمیم‌گیری‌هایی مشارکت داشته باشند که زندگی‌شان در کار را طرح می‌ریزد.

به طور کلی، پژوهش‌های مختلف حاکی از این است که عوامل زیادی می‌تواند بر کیفیت زندگی کارکنان تاثیر داشته باشد که از آن جمله می‌توان، به پرداخت کافی و مناسب، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برای بکارگیری و توسعه بی‌واسطه استعدادهای انسانی، فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده، انسجام اجتماعی در سازمان کار، حقوق فرد در سازمان، کار و کل فضای زندگی و ارتباط اجتماعی زندگی کار اشاره کرد (سلمانی، ۱۳۸۴). پژوهش در وزارت ورزش و جوانان نیز، نشان داد که کیفیت زندگی کاری، دارای وضعیت مطلوب است. شاید بتوان یکی از دلایل آن را اهمیت این سازمان از حیث نیروی کار حاضر در آن به عنوان مهمترین سازمان در خصوص امر ورزش در کشور دانست. لذا به نظر می‌رسد، تمامی عواملی که موجبات کیفیت بالاتر زندگی کاری (حقوق، دستمزد، مزایا و...) می‌شود، در این سازمان به خوبی رعایت شده، موجبات بالا بودن کیفیت زندگی کاری در کارکنان این سازمان را فراهم می‌آورد. نتایج حاصل از این قسمت پژوهش با مطالعه کریموئی (۱۳۹۴)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸)، سیدعامری و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی داشته؛ ولی با نتایج تحقیق سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. در پژوهشی که سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) روی کارکنان استانداری اصفهان صورت دادند، میزان حقوق دریافتی کارکنان، پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی کارکنان، انسجام اجتماعی و استقلال کاری کارکنان، مطابق با

1. Ma and Alexander

معیارهای الگوی والتون نبود؛ درحالیکه توسعه قابلیت‌ها و تنوع فعالیت‌های کاری کارکنان استناداری، منطبق بر الگوی والتون بود که در توضیح آن شاید بتوان متفاوت بودن جامعه‌های آماری پژوهش را دلیل آن دانست.

یکی دیگر از دلایل کیفیت زندگی کاری بالا، طراحی مناسب مشاغل است. این روش، راهی موثر در ایجاد انگیزه و رشد افراد سازمان و بهبود کیفیت زندگی کاری تعریف شده است. سازماندهی، تقسیم کار و طبقه‌بندی وظایف و مسئولیت‌هاست که به طراحی مشاغل و انجام وظایف محوله به هر شغل منجر شده، نهایتاً باعث تحقق اهداف سازمان می‌شود. طراحی شغل در افزایش کارایی و عملکرد کاری از یک سو و ایجاد رضایت شغلی و رشد افراد از سوی دیگر، سبب بهبود و افزایش کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌شود (یاری، ۱۳۸۹). همچنین از عواملی که می‌تواند موجبات بالا رفتن کیفیت زندگی کاری را در سازمان فراهم می‌آورد، رسیدن به باورهای مشترک و همچنین فرهنگ سازمانی در بین مدیران و کارمندان سازمان است. تنها مسائل اقتصادی و توجه به آن نمی‌تواند، کیفیت زندگی کاری را سبب گردد؛ بلکه ارتباطات موثر در سازمان بین کارمندان با یکدیگر و همچنین در بین کارکنان سازمان با مدیران هم می‌تواند بر آن اثرگذار باشد؛ لذا بر اساس پژوهش حاضر، مشخص گردید که کیفیت زندگی کاری در وزارت ورزش، بالاتر از حد متوسط و در شرایط مطلوب قرار دارد؛ پس تلاش مدیران و مسئولان آن باید در جهت حفظ این شرایط و بهبود هر چه بیشتر آن باشد.

فرضیه دیگر پژوهش، در مورد بررسی وضعیت عملکرد سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که نتیجه پژوهش نشان داد این وزارتخانه از حیث عملکرد سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. عملکرد، یکی از شاخص‌هایی است که متغیرهای فراوانی (مثل رضایت شغلی، شرایط محیط کاری، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، امکانات و تجهیزات و غیره) بر آن تاثیر می‌گذارد که هر یک از آنها به نحوی می‌توانند بر کیفیت آن تاثیرگذار باشند. عملکرد به طور کلی، به درجه انجام وظایفی اشاره دارد که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند (بایرز و رو، ۲۰۰۸)؛ نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با تلاش که اشاره به صرف انرژی دارد، یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد بر اساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود.

یکی از اهداف عمده ارزیابی عملکرد کارکنان، تعیین نقش افراد در سازمان است تا بر اساس آن به کارکنان پاداش یا حقوق داده شود. نتایج حاصل از این بخش از پژوهش، با نتایج تحقیق کریمویی (۱۳۹۴) همخوانی داشت؛ لذا در وزارت ورزش نیز افراد حاضر بالطبع، به لحاظ کیفیت عملکرد فردی دارای سطوح عملکردی بالایی هستند که این خود سبب بالا رفتن عملکرد سازمان خواهد بود. از طرف دیگر، به نظر می‌رسد عواملی که بر ادراک عملکرد سازمانی کارکنان اثرگذار است، به نحو مطلوبی تامین می‌شوند که این امر به نوبه خود انگیزه لازم برای داشتن ادراک از عملکرد مطلوب را سبب می‌شود. این مطلب را نیز باید اضافه کرد که درک عملکرد یک سازمان از سوی افراد حاضر در آن امری کاملاً نسبی است و ممکن است صرفاً در مورد واحد یا بخش مربوط به فرد این اتفاق افتاده باشد و در کل سازمان اثری از آن نباشد؛ ولی به طور کل، همانگونه که قبلاً نیز مطرح شد، سازمان‌هایی که در راس کشور قرار دارند (از جمله وزارت ورزش و جوانان)، باید در جهت شناسایی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی خود تلاش نمایند، چون عملکرد پایین آن‌ها می‌تواند به حوزه وسیعی از سازمان‌ها و افراد داخل کشور صدمه رسانده، اثرات آن را متوجه جامعه نماید.

فرضیه اصلی پژوهش، در خصوص رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و ادراک از عملکرد سازمانی بود که نتایج حاصله نشان داد، بین این دو متغیر در این وزارتخانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین این دو متغیر، به این معنی است که هر چه قدر به کیفیت زندگی کاری کارکنان توجه شود؛ به همان میزان در ادراک از عملکرد سازمانی آنها بهبود و اثرات مثبت مشاهده خواهد شد.

عموما، عملکرد سازمان‌ها تابعی از هفت معیار مرتبط با هم شامل، اثربخشی، کارایی، کیفیت، بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری، نوآوری، قابلیت سوددهی و بودجه‌بندی است (سینک^۱، ۱۹۸۵) که توجه به هر یک می‌تواند عملکرد را نیز بهبود بخشد. دسلر^۲ (۱۹۹۸) نیز رفتارهای فرد، انگیزه، تقویت مثبت، غنی‌سازی شغل، روحیه، ساختار سازمانی، روابط میان گروهی، رهبری در سازمان، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی را از مهمترین عوامل در عملکرد سازمانی می‌داند. بدون شک، دستیابی به عملکرد بالا در هر سازمانی، بدون توجه به شرایط کارکنان و توسعه فردی و توانمندی آنان و توجه به کیفیت زندگی کاری منابع انسانی سازمان (کارکنان سازمان) در دسترس نخواهد بود. به همین دلیل، در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف باید مدنظر قرار گیرد. آموزش و ارتقاء توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن، به عنوان موضوعات مهم و جاری تبدیل شده است که می‌تواند عملکرد بالا را سبب گردد (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱). از طرفی، کیفیت زندگی به عنوان مفهومی جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقاء آن، کلید اصلی موفقیت مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و به عنوان یکی از فنون بهبود عملکرد سازمانی، مورد توجه مدیران ارشد سازمان است (رهبری، ۲۰۱۳). بنابراین، از آنجا که بهبود عملکرد کارکنان مقوله‌ای فراگیر و جامع است که در سطوح مختلف سازمان و در هر جامعه‌ای مطرح است، موفقیت ادارات و محیط‌های کاری، بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد تا بتواند به اهداف خود برسد. همان طور که نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه، سلطانی و داستانی (۱۳۹۰)، کریمویی (۱۳۹۴)، ناظم (۱۳۸۳)، روشن سروستانی (۱۳۹۰)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳)، سیگری و همکاران (۲۰۰۱)، کیمبرلی (۱۹۹۱) و بالو و همکاران (۲۰۰۷)، حاکی از این امر است.

فرضیه آخر پژوهش در خصوص قدرت پیش‌بینی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری در ارتباط با ادراک از عملکرد سازمانی بود که در این مورد، چهار مولفه پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی، حائز این شرایط بودند. این در حالی است که اکثر پژوهش‌های انجام شده داخل و خارج از کشور، تنها به بررسی رابطه بین دو متغیر (کیفیت زندگی کاری و عملکرد) پرداخته‌اند. از جمله پژوهش‌هایی که همانند پژوهش حاضر، ارتباط مولفه‌های کیفیت زندگی کاری را با عملکرد سازمانی مدنظر قرار داده باشد، می‌توان به پژوهش سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) اشاره نمود که روی کارکنان استانداری استان اصفهان انجام شده است. در این مطالعه، در بین عوامل مورد بررسی، حقوق با ۱۳/۱ درصد، پرورش مهارت‌ها و قابلیت‌های انسانی با ۲۹ درصد، انسجام اجتماعی با ۱۸/۴ درصد، توسعه قابلیت‌ها و تنوع فعالیت‌های کاری با ۱۸/۴ درصد و استقلال در انجام وظایف با ۲۱ درصد، بیشترین نقش را در پیش‌بینی عملکرد داشتند؛ همچنین، روشن سروستانی (۱۳۹۰) نیز از طریق رگرسیون نشان داد که کیفیت زندگی کاری می‌تواند عملکرد را پیش‌بینی نماید؛ لذا همانگونه که این پژوهش نشان داده است، کیفیت زندگی کاری کارکنان در وزارت ورزش و جوانان، می‌تواند ادراک از عملکرد سازمانی آنها را به میزان ۵۹ درصد پیش‌بینی کند که نشان از قدرت پیش‌بینی خوب و مناسب این متغیر است.

در مورد مولفه پرداخت منصفانه و کافی، همان گونه که نتایج پژوهش نشان داد، این مولفه پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار ($\beta=0/139$) برای ادراک از عملکرد سازمانی است. این امر نشان‌دهنده این است که رضایت کارکنان از حقوق خود و عدم احساس تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت‌ها می‌تواند سبب عملکرد بالاتر در بین کارکنان سازمان شود. مدیران برای ایجاد انگیزه در کارکنان، فقط از محرک‌های پولی استفاده می‌کنند؛ ولی امروزه به دلیل تغییرات به وجود آمده در اولویت‌های نیازهای کارکنان، باید محیطی فراهم شود که ارضاکنده نیازهای فراتر از نیازهای مادی باشد. نتیجه حاصله در مورد این

1. Sinck
2. Dessler

مولفه، با نتایج تحقیق چایب (۲۰۱۲) همسو است. در خصوص فعالیت‌های پژوهشی مشابه در این زمینه، می‌توان به تحقیقات سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) و روشن سروستانی (۱۳۹۰) اشاره کرد، ولی در این پژوهش‌ها "پرداخت منصفانه و کافی" به عنوان متغیر تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان‌های مدنظر شناسایی نشده‌اند که شاید بتوان تفاوت جامعه‌های آماری و وجود عواملی دیگر به غیر از مسائل مادی و پولی را به عنوان عوامل تاثیرگذار بر عملکرد در آن سازمان‌ها دانست.

تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکی دیگر از مولفه‌های پیش‌بینی‌کننده برای ادراک از عملکرد سازمانی ($\beta=0/172$) شناسایی شده در این پژوهش است. این مولفه بدین معناست که کارکنان با تامین امنیت شغلی، نیروی خود را به جای هدر رفتن در اثر فشارهای روانی و استرس، در راه انجام وظیفه به کار می‌بندند. این امر سبب افزایش کمی و کیفی عملکرد سازمان خواهد شد. امنیت شغلی شامل، عواملی از جمله اطمینان خاطر از دریافت حقوق و مزایا، ثبات شغلی و اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران است. همچنین، فراهم نمودن فرصت‌های رشد در سازمان برای کارکنان هم در روحیه و هم در کیفیت کاری که انجام خواهند داد، تاثیرگذار است. اجرا و برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی برای کارمندان، چرخش‌های شغلی داخل سازمان، توجه به کارمندان مستعد و ایجاد امکان برای رشد و توسعه آن‌ها و بسیاری دیگر از فعالیت‌ها را در سازمان می‌توان انجام داد تا کارمندان احساس کنند که به آن‌ها توجه می‌شود و مانند ابزار از آن‌ها استفاده نمی‌شود. در پژوهش روشن سروستانی (۱۳۹۰)، امنیت شغلی به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار برای عملکرد سازمانی شناخته شده است، ولی در پژوهش سلطانی و داستانی (۱۳۹۰)، به آن اشاره‌ای نشده است.

یکپارچگی و انسجام، مولفه دیگری از کیفیت زندگی کاری است که توان پیش‌بینی ادراک از عملکرد سازمانی ($\beta=0/175$) را در این پژوهش دارد. در بین سازمان‌ها، می‌توان با حذف ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی، به یکپارچگی و شکل‌گیری انسجام بیشتر در سازمان کمک کرد. عدم تعصب نسبت به نژاد، جنس و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان در قالب تشکلهای صنفی و بوجود آوردن زمینه مشارکت فکری و عملی شاعرین در وضع مقررات، مواردی هستند که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک شایانی می‌نمایند. در اصل، همانگونه که همگان می‌دانند، دیگر کارها از حالت فردی و انفرادی به سوی کارهای گروهی با تخصص بالا سوق پیدا کرده است و لازمه این امر، داشتن یکپارچگی و اتحاد و یگانگی اعضای چنین گروه‌هایی با هم برای رسیدن به اهداف مشترکشان است. در وزارت ورزش و جوانان نیز که بالاترین سازمان در حوزه ورزش در کشور است، عدم وجود این امر، می‌تواند لطمات زیادی را بر عملکرد فرد، سازمان و در نهایت جامعه ورزش وارد کند؛ لذا ایجاد فرصت‌هایی که این امور در سازمان مورد تقویت، اصلاح و بهبود قرار گیرند، می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. نتایج بدست آمده در این پژوهش، با پژوهش سلطانی و داستانی (۱۳۹۰) همخوانی دارد که آنها هم این مولفه را پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی دانسته بوند؛ ولی در پژوهش روشن سروستانی (۱۳۹۰)، جزء مولفه‌های پیش‌بین برای عملکرد سازمانی نمی‌باشد.

چهارمین و مهم‌ترین مولفه شناسایی شده در جهت پیش‌بینی ادراک از عملکرد سازمانی، مربوط به توسعه قابلیت‌های انسانی ($\beta=0/411$) است. به طور کلی قابلیت‌های انسانی، بیانگر این است که رفاه فردی و ترتیبات اجتماعی بر این اصل استوار است که مردم چه می‌خواهند و قادر به انجام چه کاری هستند. منظور از این بعد در سازمان‌ها، فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان است. از طرفی، امروزه با توجه به درجه اهمیت و وسعت تاثیرگذاری منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه و عامل اصلی تولید و ایجادکننده مزیت رقابتی پایدار در سازمان، برنامه‌ریزی جامع و منسجم برای توسعه منابع انسانی به موازات برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان ضروری است؛ همچنین در سازمان‌هایی که در رده‌های بالای

تصمیم‌گیری (مانند وزارت ورزش و جوانان) در کشور قرار دارند، ایجاد چنین فضایی برای توسعه قابلیت‌های انسانی، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. برنامه‌ریزی مناسب برای منابع انسانی در سازمان، یکی از مهمترین کارهای مدیران برای تجهیز نیروهای خود به اطلاعات، منابع به‌روز و همچنین مهیا نمودن فضای کاری مناسب برای آنان برای بهره‌بردن از امکانات در جهت ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی است. نتایج این بخش از پژوهش، با نتایج پژوهش سلطانی و همکاران (۱۳۹۰) در مولفه توسعه قابلیت استقلال در کار همخوانی دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و سهم بالای مولفه توسعه قابلیت‌های انسانی در پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، توجه مدیران سازمان به ویژگی‌هایی مانند، استقلال کارکنان در شغل خویش، امکان دسترسی آنان به منابع و اطلاعات جدید و به‌روز و از همه مهمتر برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و بازدیدهای هرازچندگاهی آن‌ها از کارکنان سازمان، می‌تواند در زمینه بهبود عملکرد آنان راه‌گشا باشد. همچنین، در مورد سه مولفه مهم دیگر یعنی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و پرداخت منصفانه و کافی که قابلیت پیش‌بینی معنی‌داری برای عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشتند، لازم است مدیران این وزارتخانه با بسترسازی فرهنگی مناسب در زمینه ایجاد جو وحدت و اعتماد متقابل کارکنان با همدیگر و تشویق روابط خوب همکاران با هم و نیز با ارباب‌رجوع، به ایجاد زنجیره‌ای از انسجام عاطفی در سازمان کمک کنند. به‌علاوه، با ایجاد جوی سالم و مبتنی بر اعتماد و همکاری، بدون ترس از اخراج یا تنزل مقام یا مورد بی‌اعتنایی قرار گرفتن، به تضمین امنیت شغلی افراد کمک نمایند. در این راستا لازم است، با ارائه خدمات جانبی از جمله، طرح‌های بازنشستگی، برنامه‌های بیمه و نظایر آن، در کارکنان اطمینان بیشتری در زمینه امنیت و ثبات شغلی آنان ایجاد نمایند؛ همچنین، از اثرات پاداش‌های غیرمادی بر عملکرد نیز آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارمندان، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد، مانند شرایط مناسب برای کار کردن، قدردانی کامل در مقابل انجام کار، احساس مشارکت و تعلق در انجام امور و درک توأم با همدلی استفاده نمایند.

منابع

- خورکی، طیبیه؛ جعفری‌نیا، سعید و رحیمی، فرج‌الله. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور.
- دهنوی، ابولفضل. (۱۳۹۱). ارتباط ادراک از رفتار مربی و کیفیت زندگی کاری با موفقیت عملکرد فصلی مربیان از دیدگاه ورزشکاران شرکت‌کننده در لیگ دوومیدانی سال ۱۳۹۱. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- رضایی، لیلیا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه نگرش سرپرستان به عوامل انسانی بهره‌وری و سبک رهبری با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابرات زمینس. مجموعه مقالات کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۹۱-۱۹۳.
- روشن‌سروستانی، نرجس. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد کاری کارکنان بیمارستان شهدای سروستان و خانه‌های بهداشت توابع شهر. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- سلطانی، ایرج و داستانی، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان استانداری اصفهان و ارائه یک الگوی جامع. دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۲، ۲۹۵-۳۱۰.

- سلمانی، داود. (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. چاپ اول، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیدعامری، میرحسن؛ سواره، عثمان و ابراهیمی، لقمان. (۱۳۹۴). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. نشریه مدیریت ورزشی، ۷(۳)، ۳۳۵-۳۴۹.
- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین و ثنایی پور، هادی. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی، ۱۱(۳)، ۶۹-۸۴.
- صنایع پتروشیمی (اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی). (۱۳۸۳). خلاصه‌ای از طرح میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل موثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی، واحد پژوهش‌های موردی.
- علامه، محسن. (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج‌البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- کریموئی، حمید رضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان ستادی سازمان اتوبوسرانی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده مدیریت.
- مرتضوی، مهدی؛ شمس‌مجد، شادی؛ نوری، الهه و مهري، مبین. (۱۳۹۳). رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و عملکرد سازمانی در شرکت قطارهای مسافری رجا. شانزدهمین همایش بین‌المللی حمل و نقل ریلی، تهران.
- ناظم، فتاح. (۱۳۸۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با کارآیی و اثربخشی عملکرد. پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت، تهران.
- یاری، اسماعیل. (۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری. اداره کل زندان‌های استان سمنان.
- Ballou, B., Norman H., & Goodwin, N. (2007). Quality of Work Life. *Strategic Finance*, 89(4), 41-45.
- Chib, S. (2012). Quality of Work-life and organizational performance parameters at workplace, *Segi Review*, 5(2), 36-47.
- Dessler, G. (1988). *Management foundation*. publication of pishbord, 84-89.
- Ho, L. A. (2001). What affects organizational performance? *Industrial Management & Data System*, 108(9), 1234-1254.
- Kimbery, R. A. (1991). Registered Nurses perception of leadership systems of nurse managers and quality of work life conditions and feeling, University of Alabama at Birmingham, thesis in nursing.
- Lowe, G. S. (2003). *Health Work Place And Productivity: A Discussion Paper*. Economic Analysis and Evaluation Division Canada.
- Ma, C. C., Samuels, M. E. & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- Ovjany, K. H. (2001). The effect of quality of life between work and labor productivity in the Aviation Industries of Iran. M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Tehran, Graduate Center.
- Rahbari, S., & Naderian, M. (2013). Comparison Quality of Life between Male users and Non-users of Municipal Sport Facilities in 14 municipality areas of Isfahan city. *International Journal of Sport Studies*, 3(2), 175-179.
- Sigry, J. M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.

Tasdemir, S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.

Zhang, Q. Y. (2001). *Technology Infusion Enabled Value Chain Flexibility: a Learning and Capability-based Perspective*. Doctoral Dissertation, University of Toledo, Toledo, OH.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

ملایی زرنندی، آسیه؛ مختاری دینانی، مریم و نظریان مادوانی، عباس. (۱۳۹۵). ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۲)، ۲۰۵ - ۲۱۹.



Relationship between Quality of Work Life and Perceived Organizational Performance in Youth and Sports Ministry's Staff

Asiyeh Malaei Zarandi¹, Maryam Mokhtari Dinani², and Abbas Nazarian Madavani³

1- MA in Sport Management, Alzahra University

2- Assistant Professor in Sport Management, Alzahra University

3- Assistant Professor in Sport Management, Shahid Rajaei Teacher Training University

Received: 10 March 2016

Accepted: 28 August 2016

Abstract

Objective: The aim of this study was to determine the relationship between the quality of work life and the perceived organizational performance in the Youth and Sports Ministry's staff.

Methodology: The population sample was all the employees of the Ministry of Youth and Sports (N=430). Based on the Morgan table, 200 people were selected as the sample. The Hersey and Goldsmith (2013) organizational performance standard questionnaire and the Walton (1973) quality of work life questionnaire were used to collect the data. Data analysis was descriptive (mean, standard deviation, frequency, percentage, inferential statistics Shapiro-Wilk test, Pearson correlation, one-sample T-Test, and multiple regression).

Results: The results obtained showed that there were significant relationships between the components of the quality of work life and the organizational performance. Also the regression analysis showed that the quality of work life predicted the perceived organizational performance. In addition, development of human capabilities ($\beta = 0.411$), social integration ($\beta = 0.175$), providing opportunities for growth and continuous security ($\beta = 0.172$), and fair and enough payment ($\beta = 0.139$) have the most significant abilities to predict the perceived organizational performance for the Youth and Sports Ministry's staff.

Conclusion: The Youth and Sports Ministry administrators need to enhance the quality of work life for their employees as a determinant of the organizational performance.

Keywords: Quality of working life, Organizational performance, Ministry of Sports and Youth.

To cite this article:

Malaei Zarandi, A., Mokhtari Dinani, M., & Nazarian Madavani, A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Perceived Organizational Performance in Youth and Sports Ministry's Staff. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(2), 205-219.
