

کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین کارکنان موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی

احمد علیپور^۱، وحید زارع^۲، احمد یوسفی^۱، حمید سارانی^{۳*}، مریم رزمجو^۲، محمد کاوئی^۲، مسلم اکبری^۲، حجت کلوندی^۲، امیرمحمد عبادی فر^۲

۱- استادیار موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج

۲- موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج.

۳- دکتری مدیریت ورزشی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۲۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با رضایت مندی شغلی کارکنان موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی بوده است. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی همبستگی است. نمونه‌ای ۲۸۸ نفری به صورت تصادفی از بین کارکنان هیئت علمی و غیر هیئت علمی موسسه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد است که رویایی صورتی آن تأیید شد و با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی آن برای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۶ به دست آمد. با استفاده از آزمون‌های توصیفی و تحلیلی (تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) داده‌های گردآوری شده تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان دادند که وضعیت متغیر کیفیت زندگی کاری در موسسه پایین‌تر از میانگین و از بین مؤلفه‌های آن سه مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی در وضعیت مطلوبی نیست. همچنین بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری در رضایت شغلی کارکنان، به مدیران پیشنهاد می‌شود نسبت به بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری در موسسه توجه ویژه‌ای داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، کارکنان، موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی.

مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی جوامع کنونی هستند و مدیریت مهم‌ترین عامل تاثیرگذار در حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌ها است. مدیر، روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند و هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپوست. در میان دگرگونی‌هایی که صحنه مدیریت در سازمان‌ها را دستخوش تحول کرده است، موقعیت منابع انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اندیشه‌های تازه و دگرگونی‌های ریشه‌ای حاصل در قلمرو مدیریت منابع انسانی، موجب شد تا راه برای بهره‌گیری بهتر از توان تخصصی کارکنان هموار شود. توجه مدیران ارشد و رهبران به کارکنان، به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان، باعث شد تا بر منابع انسانی و تلاش برای افزایش میزان بهره‌وری آنان تأکید بیشتری شود. این امر موجب شد تا طراحی و تدارک برنامه‌های گسترده و متنوع برای رشد و شکوفایی توان تخصصی و حرفه‌ای کارکنان، به بالندگی، خشنودی، دل‌بستگی و بهبود کیفیت زندگی کاری آنان بیانجامد. کیفیت زندگی کاری به دنبال بهبود شرایط کلی محیط کار است. کیفیت زندگی کاری ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار است. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، میزان شکایت کارکنان، نرخ غیبت از کار و میزان اعمال مقررات انضباطی را کاهش، و نگرش مثبت کارکنان و میزان مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها را افزایش داده است (کاسیکو^۱، ۱۹۹۸).

امروزه بیشتر پژوهش‌های تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به‌طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند. اگرچه در بعضی از متون، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به‌عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، اما بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت

هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است. دانا و گریفین معتقدند که کیفیت زندگی کاری مانند هر می است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط آن) و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران است. در نتیجه، محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. بنابراین، این دو متغیر علی‌رغم ارتباط مستقیم با یکدیگر از نظر مفهومی با هم متفاوت هستند (پرداختی، قهرمانی و گلدوست جباری، ۱۳۸۸).

کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس حاکمیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری بر رفتار کارکنان - از قبیل شناخت سازمانی، رضایت شغلی، التزام شغلی، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، تمایل به ترک سازمان و از خود بیگانگی - تأثیر مهمی دارد (دولان و شولر، ۱۳۷۸).

در گذشته اشتغال نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی برای کسب درآمد مستمر و تأمین معاش صورت می‌گرفت. در حالی که امروزه با افزایش اطلاعات و آگاهی نیروی انسانی و تغییر در علاقه‌مندی‌ها و ترجیحات کارکنان، روند جدیدی در سازمان‌ها آغاز و کار در سازمان‌ها معنای جدیدی یافته است (همان، ۱۳۷۸). به نظر می‌رسد که کارکنان در پی فرصت‌هایی برای نشان دادن توانایی‌های خود در هنگام انجام وظایف و تأمین رضایت خاطر از کار خود هستند. وقتی با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌های بیشتری دخالت کنند، واکنش‌های مطلوب و مناسبی از خود نشان خواهند داد. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که در آن، از طریق معاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این

1. Casico

2. Danna & Griffin

رضایت شغلی مربوط می‌شود. به همین دلایل، می‌توان گفت مبانی نظری این دو مفهوم حاکی از ارتباط بین آن دو است (میرکمالی و نارنجی، ۱۳۸۷؛ گودرزوند و میردوزنده، ۱۳۹۱). موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی با بیش از ۹۰ سال سابقه فعالیت، یکی از قدیمی‌ترین، اثربخش‌ترین و معتبرترین مراکز علمی-پژوهشی در کشور و در خاورمیانه شناخته می‌شود. اثر و نقش موسسه رازی در بهداشت و سلامتی دام، طیور، آبزیان و نیز افراد جامعه غیرقابل انکار است و در نظام جمهوری اسلامی ایران از جایگاه راهبردی و منزلت ویژه‌ای برخوردار است. ازسویی دارای اعضای هیئت‌علمی، پژوهشگران و کارکنان دانشی برجسته در زمینه تولید واکسن و علوم بیولوژی است و از سوی دیگر دارای فناوری‌های منحصربه‌فرد در تولید واکسن (انسانی، دامی و طیور) و سرم‌های درمانی است. کشورهایی که دارای مراودات اقتصادی، علم و فناوری با ایران هستند، خواستار انتقال فناوری و صادرات فرآورده‌های این موسسه هستند.

همان‌طور که اشاره شد، یکی از متغیرهای اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری، میزان رضایت فرد از شغل خود است. چنین به نظر می‌رسد که میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشی این موسسه در سطح مطلوبی قرار ندارد. لذا محققین بر آن شدند تا با توجه به متغیر متأثر از رضایت شغلی که همان کیفیت زندگی کاری است، این دو مؤلفه اصلی را در موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی بررسی کنند. بررسی رابطه بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی، مستلزم بررسی ارتباط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی کارکنان موسسه رازی و شعب تابعه آن است. همچنین انتظار می‌رود بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان موسسه بر نگرش و طرز رفتار آنان در محیط‌های خانوادگی و شغلی تاثیرگذار باشد. اگرچه مطالعات گوناگونی از وجود رابطه معنی‌دار میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی حکایت می‌کند، اما کاربردی بودن این پژوهش انجام آن

منظور ایجاد شده است، همه اعضاء سازمان در تصمیم‌گیری‌هایی که به‌ویژه بر شغل و محیط کار آن‌ها اثر می‌گذارد، به نحوی دخالت می‌کنند. در نتیجه، مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار کاهش می‌یابد. کیفیت زندگی کاری به معنی سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، حقوق و مزایای خوب و شغل جالب و دارای پاداش است. یکی از نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای که به نظر می‌رسد با کیفیت زندگی کاری ارتباط تنگاتنگ داشته باشد، رضایت شغلی است. حقیقت این است که بسیاری از افراد در محل کار خود خوشحال‌تر از خانه هستند، زیرا با داشتن شغلی مناسب و سرپرستی شایسته، برای ارزش‌بخشی به زندگی گام برمی‌دارند. از سوی دیگر می‌توان گفت رضایت شغلی بخشی از رضایت از دستاوردهای مادی و غیرمادی است که از کار در سازمان نصیب افراد می‌شود. ماهیت محیط پیرامون کار، بر احساسات انسان در کار اثر می‌گذارد. از آنجا که شغل بخش عمده‌ای از زندگی است، بنابراین رضایت شغلی بر رضایت کلی انسان از کار اثرگذار است (دیویس و نیواستروم، ۱۳۷۷). بنابراین، با توجه به مبانی نظری مربوط به مفاهیم کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی می‌توان انتظار داشت که بین این دو مؤلفه رابطه‌ای وجود داشته باشد، زیرا اگر کیفیت زندگی کاری را به معنی فرآیند مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل و محیط کار بدانیم، در نتیجه مشارکت و خشنودی کارکنان از آن متأثر می‌شود و فشار ناشی از کار را بر کارکنان کاهش می‌دهد. در نتیجه، هم رضایت شغلی افزایش می‌یابد و هم نارضایتی کاهش خواهد یافت.

همچنین، بر اساس نظر مورهد و گریفین (۱۳۷۴) اگر کیفیت زندگی کاری را میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی که در سازمان کسب کرده‌اند، بدانیم؛ باز هم تأثیری که ارضای نیازها در رضایت از کار دارد و خشنودی روانی حاصل از آن باعث رضایت شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین، هر یک از تعاریف کیفیت زندگی کاری که بررسی شود، نتایج حاصل از آن به نحوی به

مستقیم شامل ۱۴ سؤال؛ مؤلفه رضایت از شرایط کار در محیط فعلی شامل ۵ سؤال) است. پس از تأیید روایی، برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۴، ۰/۷۰، ۰/۸۵، ۰/۸۱، ۰/۶۶، ۰/۷۲، ۰/۶۵، برای کل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۱ و برای متغیر رضایت شغلی ۰/۹۶ حاصل آمد که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است. در این پژوهش، برای مشخص کردن نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۲ استفاده شد. پس از انجام آزمون کلموگروف - اسمیرنوف مشخص شد که داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار هستند. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای، برای بررسی وضعیت هر یک از متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی در مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در سطح معنی‌داری ۰/۰۵، استفاده شد.

دستاورد

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی بررسی و تجزیه و تحلیل شد. در بخش توصیفی، برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی نشان داده شده است (جدول ۱).

را ضرورت بخشیده است. همچنین نخستین بار است که مقوله کیفیت زندگی کاری در موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی، با رویکردی تازه بررسی می‌شود. بنا بر آنچه گفته شد، مسئله اصلی در پژوهش حاضر این است که «آیا بین کیفیت زندگی کاری و رضایت‌مندی شغلی کارکنان موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی رابطه وجود دارد یا خیر؟ روش پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی از نوع پیمایشی است که از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا میدانی است. ۱۱۵۰ نفر از کارکنان هیئت‌علمی و غیر هیئت‌علمی شاغل در موسسه سرم‌سازی رازی جامعه آماری این پژوهش را شکل داده‌اند. براساس جدول مورگان تعداد افراد نمونه پژوهش باید ۲۸۸ نفر باشد. ابزار گردآوری داده در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون^۱ (۱۹۷۳) و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی است که از پایایی مناسبی برخوردار است. ده نفر از اساتید مدیریت، روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را تأیید کردند. پرسشنامه‌ها براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، نمره یک تا خیلی زیاد نمره پنج) تنظیم شد. این پرسشنامه شامل دو بخش است که بخش اول شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سابقه کار، رشته تحصیلی) و بخش دوم شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل هشت مؤلفه (پرداخت منصفانه و کافی شامل ۵ سؤال؛ محیط کار ایمن و بهداشتی شامل ۳ سؤال؛ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم شامل ۳ سؤال؛ قانون‌گرایی در سازمان شامل شش سؤال؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری شامل سه سؤال؛ فضای کلی زندگی شامل ۵ سؤال؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی شامل ۴ سؤال و توسعه قابلیت‌های انسانی شامل ۳ سؤال) و پرسشنامه رضایت شغلی شامل شش مؤلفه (مؤلفه رضایت از شغل شامل ۱۴ سؤال؛ مؤلفه رضایت از همکار شامل ۱۰ سؤال؛ مؤلفه رضایت از حقوق و مزایا شامل ۸ سؤال؛ مؤلفه رضایت از شیوه‌های ارتقای شغلی شامل ۷ سؤال؛ مؤلفه رضایت از مسئول

1 . Watkins and marsick

2 .SPSS

جدول ۱. توصیف آماری نمونه

ابعاد توصیفی نمونه	جنسیت	سن	سنوات خدمت در سازمان						
تعداد (نفر)	مرد	زن	۲۰-۲۵	۲۶-۳۵	۳۶-۴۵	۴۶ و بالاتر	کمتر از ۱۰ سال	۱۱-۲۰	۲۱ سال و بالاتر
درصد	۲۰۶	۳۸	۲	۳۸	۱۰۰	۱۰۵	۳۴	۹۹	۱۰۴
	٪۸۴/۴	٪۱۵/۱	٪۰/۸	٪۱۵/۱	٪۳۹/۸	٪۴۱/۸	٪۱۳/۵	٪۳۹/۴	٪۴۱/۴

متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی بررسی شد. از آنجایی که سطح معنی‌داری همه متغیرهای موردبررسی کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه بین دو میانگین واقعی و مفروض (نمره ۳) تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۱، ۸۴/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد هستند. توزیع سنی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۴۱/۸ درصد از کارکنان در دامنه سنی ۴۶ سال و بالاتر از آن قرار دارند. همچنین، سابقه خدمتی ۴۱/۴ درصد از کارکنان بیش از ۲۱ سال است.

با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای، وضعیت هر یک از

جدول ۲. بررسی وضعیت متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در جامعه پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	انحراف میانگین	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
پرداخت منصفانه و کافی	۳/۰۳	۰/۶۵۸	۰/۷۸۶	۲۴۶	۰/۴۳۲
محیط کار ایمن و بهداشتی	۲/۹۴	۰/۸۱۳	-۱/۱۳	۲۴۷	۰/۲۵۸
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۰۲	۰/۸۲۲	۰/۴۶۳	۲۴۷	۰/۶۴۳
قانون‌گرایی در سازمان	۲/۷۸	۰/۷۷۷	-۴/۳۶	۲۴۶	۰/۰۰۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۳/۰۵	۰/۸۴۸	۰/۹۱۵	۲۴۵	۰/۳۶۱
فضای کلی زندگی	۲/۴۹	۰/۷۵	-۱۰/۶۷	۲۴۹	۰/۰۰۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲/۹۴	۰/۷۷۲	-۱/۱۵	۲۴۷	۰/۲۵۱
توسعه قابلیت‌های انسانی	۳/۱۴	۰/۷۸۴	۲/۷۵	۲۴۶	۰/۰۰۶
کیفیت زندگی کاری	۲/۸۹	۰/۵۱۴	-۳/۲۲	۲۴۹	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۳/۲۹	۰/۵۷۸	۷/۸۳	۲۴۹	۰/۰۰۱

کیفیت زندگی کاری در موسسه پایین‌تر از میانگین است. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، سه مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی در وضعیت مطلوبی نیست. نتایج حاصل از پژوهش فوق با پژوهش میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) مبنی بر عدم مطلوبیت کیفیت زندگی کاری همسو است. عدم مطلوبیت کلی در برخی از

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که وضعیت متغیر رضایت شغلی در موسسه بالاتر از میانگین است اما وضعیت متغیر کیفیت زندگی کاری در موسسه پایین‌تر از میانگین است. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، سه مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی در وضعیت مطلوبی نیست. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیر

با استفاده از آزمون آماری همبستگی پیرسون و سطح معنی داری ۰/۰۵، ارتباط بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بررسی شدند (جدول ۳).

شاخص‌های مربوط به کیفیت زندگی کارکنان موسسه و عدم وجود رضایت شغلی نتایج اصلی این آزمون است. عدم مطلوبیت شاخص‌های مؤلفه کیفیت زندگی مربوط به ایرادات قانون‌گرایی در سازمان و فضای کلی زندگی است.

جدول ۳. ارتباط بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در جامعه پژوهش

مقدار تی	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیرهای مورد بررسی
۰/۷۸۶	۰/۰۰۱	۰/۴۵۸	پرداخت منصفانه و کافی
-۱/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۵۶۶	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۴۶۳	۰/۰۰۱	۰/۵۹۵	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
-۴/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۶۳۵	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۹۱۵	/۰۰۱	۰/۵۷	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
-۱۰/۶۷	۰/۰۳۱	-۰/۱۳۶	فضای کلی زندگی
-۱/۱۵	/۰۰۱	۰/۶۵۱	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۲/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۵۴۲	توسعه قابلیت‌های انسانی
-۳/۲۲	۰/۵۱۴	۲/۸۹	کیفیت زندگی کاری
۷/۸۳	۰/۵۷۸	۳/۲۹	رضایت شغلی

** معنی داری در سطح ۰/۰۱

در یک راستا قرار دارد. در پژوهش یادشده، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بررسی شده بود.

برای تبیین و پیش‌بینی رضایت شغلی ابتدا مفروضات استفاده از رگرسیون یعنی فرض استقلال خطاها و نرمال بودن خطاها بررسی شد و با توجه به برقرار بودن این مفروضات، از رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان برای بررسی این که کدام‌یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد، استفاده شد (جدول ۴).

بر اساس جدول ۳، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین همه مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش هادی‌زاده تالاساز و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. نتایج نشان داد بین کیفیت کلی زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. آزمون همبستگی انجام شده در این پژوهش و نتایج به‌دست آمده حاکی از اعتبار شاخص‌های مولفه‌های متغیر مستقل است و با توجه به معناداری شاخص‌ها، با اطمینان بیشتری می‌توان به نتایج به‌دست آمده اعتماد کرد. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش اکبر و همکاران (۱۳۸۹)

جدول ۴. رگرسیون چندمتغیری برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در جامعه پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۵۱/۰۳۱	۸	۶/۳۷۹	۴۹/۲۰۸	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۰/۴۶۳	۲۳۵	۰/۱۳		
مجموع	۲۴۸/۲۹۴	۱۳۱			

(رضایت شغلی) وجود دارد.

در جدول ۵، نتایج ضرایب تأثیر رگرسیونی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی در جامعه پژوهش نشان داده شده است.

بر اساس نتایج جدول ۴ و با توجه به مقدار F و سطح معناداری $P \leq 0/05$ ، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که فرض خطی بودن رابطه بین متغیرهای پژوهش تأیید و امکان بررسی اثر متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری) بر روی متغیر وابسته

جدول ۵. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در جامعه پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد شده	T	معناداری
	خطای معیار	بتا			
مقدار ثابت	۱/۳۱۳	۰/۱۴۹		۸/۸۱	۰/۰۰۱
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۰۹	۰/۰۴۲	۰/۱۰۲	۲/۱۲۵	۰/۰۳۵
محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۰۸۲	۰/۰۳۹	۰/۱۱۵	۲/۰۸	۰/۰۳۸
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۱	۰/۰۳۹	۰/۱۵۶	۲/۷۹۵	۰/۰۰۶
قانون‌گرایی در سازمان	۰/۰۸۲	۰/۰۵۰	۰/۱۱۱	۱/۶۵	۰/۱۰
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۱۰	۰/۰۳۹	۰/۱۴۹	۲/۵۸	۰/۰۱
فضای کلی زندگی	-۰/۱۱۸	۰/۰۳۱	-۰/۱۵۳	-۳/۷۵	۰/۰۰۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۲۱۹	۰/۰۴۱	۰/۲۹۱	۵/۳۳	۰/۰۰۱
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۰۷۷	۰/۰۴۰	۰/۱۰۵	۱/۹۳	۰/۰۵۵

متغیر وابسته: رضایت شغلی

می‌کند. با به دست آمدن R و R^2 و نیز نتایج رگرسیون هم‌زمان، می‌توان ارتباط بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته را بررسی کرد. بر اساس آزمون تی، ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ۰/۷۹۱ است. همچنین، مقدار ضریب تعیین ۰/۶۲۶ است. این ضریب نشان می‌دهد که با استفاده از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌توان ۰/۶۲۶ تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی را تبیین کرد. با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۴۹/۲۰۸) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت که این میزان برای پیش‌بینی رضایت شغلی معنادار است. بنابراین، هشت مؤلفه، تأثیر

نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری - به جز دو مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان و مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی - توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. مؤلفه‌های یکپارچگی و انسجام اجتماعی، به ترتیب، بیشترین تأثیر و مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی، زندگی کاری، محیط کار ایمن و بهداشتی و پرداخت منصفانه و کافی، کمترین اثر را در پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی داشته‌اند. اهمیت این فرضیه از آن رو است که همبستگی بین متغیرهای مؤلفه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را بررسی

نامطلوب) نیز ارتباط معناداری حاکم است.

● نظر به وجود ارتباط معنادار بین مؤلفه مستقل پژوهش (کیفیت زندگی کاری) و رابطه آن با مؤلفه وابسته رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود موسسه در برنامه‌های راهبردی منابع انسانی خود به متغیرهای پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی توجه بیشتری داشته و راهبردهای آموزش منابع انسانی را - با اولویت آموزش - برای مدیران خود در نظر بگیرد.

فهرست منابع

- پرداختچی، محمدحسن، قهرمانی، محمد، گلدوست جویباری، یاسر. (۱۳۸۸). *کیفیت زندگی کاری: ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها*. چاپ اول. تهران: انتشارات به آوران. صفحات ۱۳۷-۱۲۰.
- دولان، شیمون آل. شولر، رندال اس. (۱۳۷۸). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*. ترجمه محمدعلی طوسی و محمدعلی صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. صفحات ۲۵-۱۷.
- دیویس، کیت. نیواستروم، جان. (۱۳۷۷). *رفتار انسانی در کار*. ترجمه محمدعلی طوسی. چاپ چهارم. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. صفحات ۴۲-۳۱.
- سعید صالحی زاده، اکبر. جهانبخش، علی محمد. (۱۳۸۹). *رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد کازرون)*. *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری*، شیراز.
- گودرزوند چگینی، مهرداد. میردوزنده، غزاله. (۱۳۹۱). *رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت*. *تحقیقات علوم پزشکی زاهدان*، ۱۴(۲)، ۱۰۸-۱۱۱.
- میرکمالی، محمد. نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف*. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۴(۴۸)، ۷۱-۱۰۱.
- هادی زاده تالاساز، زهرا. نورانی سعدالدین، شهلا. شاکری، محمدتقی. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی* *ماماها. فصلنامه حیات*، ۶۵، ۵۶-۶۷.
- Cas ico, W. F. (1998). *Managing human resource: Productivity and quality of work life*. McGraw-Hill Global Education Holdings, LLC. pp. 73-94.

معناداری در پیش‌بینی مدل دارند و فرض صفر پژوهش رد می‌شود. نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام نشان می‌دهد که همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به جز دو مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان و مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. مؤلفه‌های یکپارچگی و انسجام اجتماعی به ترتیب بیشترین تأثیر و مولفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، محیط کار ایمن و بهداشتی و نیز پرداخت منصفانه و کافی کمترین اثر را در پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی دارند.

توصیه‌ها

با توجه به یافته‌های پژوهش و برای ارتقای رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان موسسه سرم‌سازی رازی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

● در بررسی متغیرهای مستقل، گروه‌های مختلف از شاخص‌هایی چون پرداخت منصفانه و کافی در سازمان، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت‌های رشد و امنیت مداوم و وابستگی اجتماعی زندگی کاری رضایت دارند. درخصوص متغیرهایی که وضعیت آنان نامطلوب است، پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های راهبردی منابع انسانی این موارد به‌عنوان شاخص‌های مدنظر جامعه پژوهش بیشتر مورد توجه قرار گیرد:

- قانون‌گرایی در سازمان؛
- فضای کلی زندگی؛
- توسعه قابلیت‌های انسانی؛
- یکپارچگی و انسجام اجتماعی.
- منابع مختلف علمی، صنعت بیولوژیک را به‌عنوان صنعت متکی بر دانش منابع انسانی دسته‌بندی می‌نمایند. لذا، با توجه به توسعه قابلیت‌های انسانی به‌عنوان موتور محرکه این صنعت و نارضایتی از توسعه قابلیت‌های انسانی و ارتباط آن با قانون‌گرایی، لزوم بازنگری قانون و ساختار توسعه‌ای قابلیت‌های منابع انسانی بااهمیت است. به نظر محققین، بین شاخص‌های ذکر شده (وضعیت

Relationship between quality of work life and job satisfaction of employees in Razi Vaccine and Serum Research Institute

Ahmad Alipour¹, Vahid Zare², Ahmad Yousefi¹, Hamid Sarani^{3*}, Maryam Razmjoo², Mohammad Kavoyi², Moslem Akbari², Hojjat Kalvandi², Amir mohammad Ebadi far²

1-Assistant professor in Razi Vaccine and Serum Research Institute, Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO), Karaj, Iran.

2-Razi Vaccine and Serum Research Institute, Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO), Karaj, Iran.

3-Corresponding Author: PhD of Sport Management, Tehran, Iran.

Abstract

The present study was designed to investigate the relationship between quality of work life and job satisfaction of the employees in Razi Vaccine and Serum Research Institute. This study was applied in terms of practical purpose and in terms of implementation method, except for descriptive correlation research. A sample of 288 people was randomly selected from the staff of the faculty and non-faculty of the institute. Data collection tools were standard questionnaires whose formal validity has been confirmed. Questioner's reliability was determined through Cronbach's alpha. Qualities of work life and job satisfaction were 0.91 and 0.96, respectively. Collected data were analyzed using descriptive and analytical tests (T-sample, Pearson correlation coefficient, and regression). The results show that the variable status of quality of working life in the institute is lower than average and among its three components of legalism in the organization; the general living space and development of human capabilities are not in good condition. There is also a significant relationship between the components of quality of working life and job satisfaction. Due to the importance of quality of work life in job satisfaction of employees, managers are advised to pay special attention to improving the quality of working life in the institute.

Keywords: quality of work life, job satisfaction, employees, Razi Vaccine and Serum Research Institute.

* Corresponding author: hamid.sarani1@gmail.com