



Investigate the relationship between quality of work life was effective human resource management

Abdolhamid Farhadi Moghadam^{1*}

1. M.Sc., Department of Public Administration, Faculty of Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 58-65

Corresponding Author's Info

Email: farhadi2372@yahoo.com

Article history:

Received: 22 May 2020

Revised: 08 July 2020

Accepted: 01 August 2020

Published online: 23 September 2020

Keywords:

quality of work life, effective human resource management, city municipal employees

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between qualities of work life was effective human resource management. The population of the city municipal employees that was 340. With morgan and kerejeic diagnosed table and simple random sampling of 181 individuals chosen Later were asked to answer a questionnaire study. This research was descriptive- Correlation. To collect data Standard questionnaires were used human resource management effectiveness and quality of work life questionnaire. Data for the analysis of descriptive and inferential statistics were used. The descriptive statistics by using frequency, percentage and graphs to describe the variables studied, The inferential statistics, regression and correlation coefficient and Pearsoun was using the assumptions of this study. All data analysis was performed using SPSS-18 software. The findings suggests that the level of significance (0.000) is smaller than the error 5%. Therefore, we conclude there is a significant relationship between effective human resources management in the organization of work, the development of human capabilities, payment of fair and adequate provision of health, the health and growth opportunities and continuous security staff.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2020 The Authors.

How to Cite This Article: Farhadi Moghadam, A (2020). "Investigate the relationship between quality of work life was effective human resource management" . *Journal of Management, economics and Entrepreneurship* , 1(2): 58-65.



دوره اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۹

بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی اثربخش با کیفیت زندگی کاری

عبدالحمید فرهادی مقدم*^۱

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی اثربخش با کیفیت زندگی کاری انجام شد. جامعه آماری کارکنان شهرداری بهشهر بودند که تعداد آنها ۳۴۰ نفر می باشد. بامراجعه به جدول کرجسی و مورگان وبه روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب و از آنان خواسته شد به پرسشنامه های پژوهش پاسخ دهند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه های استاندارد مدیریت منابع انسانی اثربخش و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری مورد استفاده قرار گرفت. کلیه تحلیل داده ها بوسیله نرم افزار SPSS-18 انجام شد. یافته ها حاکی از آن است که با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با قانون گرائی در سازمان کار، توسعه قابلیت های انسانی، پرداخت منصفانه و کافی، سلامتی بهداشت- درمان و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

صفحات: ۵۸-۶۵

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل:

farhadi2372@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۲

تاریخ ویرایش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۰۴/۰۱

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی

اثربخش، کیفیت زندگی کاری، کارکنان شهرداری



مقدمه

حاضر، در سراسر دنیا بصورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است (حمیدی، ۱۳۸۱). کارکنان از جنبه های مختلفی چون حقوق و دستمزد، فرصت رشد، توسعه قابلیت های اساسی، امنیت شغلی، قانونگرایی در کار، و... که از ابعاد کیفیت زندگی کاری محسوب می شود، گالیه دارند بدین منظور پژوهش حاضر تلاش دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا بین مدیریت منابع انسانی با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد یا خیر؟

مبانی نظری

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری: عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی. کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده اند که در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود تأکید شده است (فرجی، ۱۳۸۹). تالانه و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند مولفه های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام در سازمان، توسعه قابلیت های انسانی بر کیفیت زندگی کاری سرمایه انسانی تاثیرگذار هستند. چوپینه و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد متغیرهایی همچون جنسیت و سطح درآمد افراد از جمله عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در جامعه ی مورد مطالعه است. حیدری و همکاران (۱۳۸۹) بیان کرده اند بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه چندگانه وجود دارد. ساعدی و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که به طور کلی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. تونده و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند عوامل مدیریت انسانی بر کیفیت زندگی کاری از جمله تعامل، مدیریت استعداد، پاداش، یادگیری و توسعه اثرگذار است. چن و هونگ (۲۰۰۹) با بررسی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نیروی انسانی عواملی

مدیریت امور کارکنان حوزه ای است که به اندازه کل حوزه مدیریت قدمت دارد اما به طور طبیعی دستخوش تغییر و تکامل شده است. نقطه عطف این تغییر و تکامل جایی است که به جای مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی مطرح می شود. مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره ی استراتژیک و پایدار با ارزش ترین دارایی های شرکت، یعنی کارکنانی که در آنجا کار می کنند و به طور انفرادی در کنار هم، به شرکت، در وصول به اهدافش کمک می کنند (آرمسترانگ^۱، ۱۹۹۳). مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست ها، اقدامات و سیستم هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهند. مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش، و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان (دسلر^۲، ۲۰۰۰). از طرفی نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد (دوکل^۳، ۲۰۰۳). به واقع کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می کند (ریچارد^۴، ۲۰۰۷؛ نقل از حسینی، ۱۳۸۸). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد (مایر^۵، ۱۹۹۰). از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بروی افرادی که منزه مهم ترین متغیر در معادله مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار می دهد به این معنا که مدیریت صحیح منابع انسانی و برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد. از این رو کیفیت زندگی کاری در قرن

¹ Armesterang

² Desler

² Douckel

³ Richard

⁴ Mayer

نظیر تامین نیروی انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش خدمت، مشارکت کارکنان نشان دادند تامین نیروی انسانی در راستای اهداف و راهبردهای سازمان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیط بیرونی سازمان و تعیین نقاط قوت و ضعف و قابلیت‌های محوری منابع موجود شده است. هینون و ساریما^۱ (۲۰۰۹) بیان کرده‌اند افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی و در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره‌وری در سازمان می‌شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کارکنان شهرداری بهشهر می‌باشند. که تعداد آنها ۳۴۰ نفر می‌باشد. بامراجعه به جدول کرجسی و مورگان وبه روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی کاری پرسشنامه توسط والتون^۲ استفاده شده است. بنابراین روایی پرسشنامه‌های فوق‌الذکر مورد است. پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ در این پژوهش ۸۷٪ بدست آمده است

یافته‌ها

فرضیه اول: بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با قانون-گرائی در سازمان کار کارکنان رابطه وجود دارد.

^۱ . Heinson & Saarimaa

^۲ .Walton

جدول ۱- تحلیل آماری فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی اثربخش قانون‌گرائی در سازمان	۰/۲۸۸**	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۲۹ می‌باشد. بنابراین این نتیجه حاصل می‌گردد که بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با قانون‌گرائی در سازمان کار کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲- تحلیل آماری فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی اثربخش توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۲۰۳**	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۲۰۳ می‌باشد. بنابراین این نتیجه حاصل می‌گردد که بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با توسعه قابلیت‌های انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳- تحلیل آماری فرضیه سوم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی اثربخش پرداخت - منصفانه و کافی	۰/۲۷۵**	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۲۷۵ می‌باشد. بنابراین این نتیجه حاصل می‌گردد که بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با پرداخت منصفانه و کافی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- تحلیل آماری فرضیه چهارم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی اثربخش محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۲۱۴**	۰/۰۵	۰/۰۰۰

فرضیه پنجم: بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۲۱۴ می‌باشد. بنابراین این نتیجه حاصل می‌گردد که بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با سلامتی بهداشتی-درمان کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- تحلیل آماری فرضیه پنجم پژوهش

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی اثربخش تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۹۴**	۰/۰۵	۰/۰۰۰

فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت منابع انسانی(اثربخش) باکیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۱۹۴ می‌باشد. بنابراین این نتیجه حاصل می‌گردد که بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶- آنالیز واریانس رگرسیون

ضرایب	مجموع مجزورات	Df	میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۱۸۴۳/۹۹۳	۸	۱۴۸۰/۴۹۹	۴/۲۵۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۵۹۸۷۶/۰۵	۱۷۲	۳۴۸/۱۱۶		
کل	۷۱۷۲۰/۰۴۳	۱۸۰			

ملاک با ۹۵ درصد اطمینان تایید می‌شود. یعنی سهم هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان در مدیریت منابع انسانی متفاوت است.

یافته های جدول (۶) نشان داده است که سطح معناداری (۰/۰۰۰) می‌باشد که از مقدار خطای ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین رابطه معنی دار بین متغیرهای پیش و متغیر

جدول ۷- جدول ضرایب رگرسیونی

متغیر	عنوان متغیر	B	انحراف استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
-------	-------------	---	------------------	------	---	--------------

A	عدد ثابت (Constant)	۳۲/۲۱۷	۱/۸۸	۸/۶۱۱	۰/۰۰۰
X _۱	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۲۷	۰/۲۳	۶/۷۶۳	۰/۰۰۰
X _۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۴۱	۰/۲۱۲	۲/۶۶۶	۰/۰۰۱
X _۳	قانون‌گرایی در سازمان کار	۰/۴۲	۰/۱۱	۲/۲۸۹	۰/۰۱۱
X _۴	توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۳۳	۰/۲۵۰	۲/۲۵	۰/۰۲۳

مقدار مدیریت منابع انسانی (اثربخش) را پیش‌بینی کند. متغیر پرداخت منصفانه و کافی باتوجه به بزرگتر بودن بتای آن (۰/۴۸۷) بیشترین سهم و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۳۴۴)، قانون‌گرایی در سازمان کار (۰/۱۷۶) و توسعه قابلیت‌های انسانی (۰/۱۵) بترتیب در تبیین مدیریت و منابع انسانی اثربخش نقش دارند. براساس جداول بالا، معادله رگرسیونی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$\begin{aligned} \text{(تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم)} &+ ۰/۱۴۱ \text{ (پرداخت منصفانه و کافی)} + ۰/۲۷ + ۳۲/۲۱۷ = \text{مدیریت منابع انسانی (اثربخش)} \\ &+ ۰/۳۳ \text{ (توسعه قابلیت‌های انسانی)} + ۰/۴۲ \text{ (قانون‌گرایی در سازمان کار)} \end{aligned}$$

انسانی، در جهت ارائه برنامه‌هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای نیروی انسانی و شیوه تأمین اهداف سازمانی در تلاش هستند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد. از این روال نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بروی افرادی که منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار داده است. به این معنا که مدیریت صحیح منابع انسانی و برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد. از این رو کیفیت زندگی کاری در قرن حاضر، درسراسردنیا بصورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمد است. مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرزفکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. اگر کشوری

با توجه به جدول (۷)، مولفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان از مدل رگرسیونی حذف و پرداخت منصفانه و کافی؛ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم؛ قانون‌گرایی در سازمان کار؛ توسعه قابلیت‌های انسانی در مدل رگرسیونی باقی ماندند تا سهمی از مدیریت منابع انسانی (اثربخش) را تبیین نمایند. به این ترتیب رگرسیون خطی فوق به میزان ۱۵/۶ درصد می‌تواند

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد بین مدیریت منابع انسانی اثربخش با قانون‌گرایی در سازمان کار کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش قانون‌گرایی در سازمان کار، مدیریت منابع انسانی اثربخش کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس که با یافته‌های تالانه و همکاران (۱۳۹۹)، حیدری و همکاران (۱۳۸۹)، ساعدی و همکاران (۱۳۸۹)، چن و هونگ (۲۰۰۹)، همسو و همخوان می‌باشد. پس مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها دارد. نتایج حاکی از آن است که غالباً در سیستم‌های سازمانی، انسان مهم‌ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی است، زیرا سایر منابع وارده به سازمان، به تنهایی نمی‌توانند هدف‌های سازمانی را تحقق بخشند. در یک سیستم مدیران منابع

- تالانه، شهناز، موسوی، سید مهرداد، سیدی، سید زینب، حقیق، علی اکبر (۱۳۹۹)، بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری منابع انسانی (مورد مطالعه: شهرداری‌های استان ایلام)، ششمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، ص ۱۵۶

- چوبینه، علیرضا؛ دانشمندی، هادی؛ پزند، مریم؛ قبادی، رضوان؛ حقایق، عبدالله؛ زارع دریسی، فروغ (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. دانشگاه علوم پزشکی شیراز. جلد ۱ شماره ۲ صفحات ۵۶-۶۲.

- دسلر، گری. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت انسانی. (پارسیان واعرایی، مترجم). چاپ دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹) رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول. شماره چهارم، صص ۶۴-۵۴.

- فرجی ملائی، امین (۱۳۸۹). تحلیل ابعاد کیفیت زندگی در نواحی شهری ایران. مجله پژوهش و برنامه ریزی شهری، سال اول، شماره دوم، صص ۱۶-۱.

ب- منابع انگلیسی

- Armstrong, M.(1993). A handbook of personnel management practice. 4ed.London: kogan page.
Havlo, D.E. (1991). "An experiential approach to organizational development" third edition, Prentice-Hall international Editions.

- Chen , C.J& Huang, J.W.(2009). Strategic human resource practices and innovation

بخواهد در اقتصاد پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از منابع انسانی کاردان، متخصص، ماهر و بانگیزه، نوآور و خلاق برخوردار باشد. با توجه به فرضیه می‌بایست توجه شود که ملزم کردن افراد به رعایت مقررات و قانون گرائی در سازمان می‌تواند موجب ارتقا کیفیت سازمان شود لذا پیشنهاد می‌گردد مسئولین در این زمینه مدیریت و نظارت با تقویت قابلیت های کارکنان و بالابردن انگیزه آنها به اشکال مختلف موجب ارتقاسطح کیفیت کاری، انسان سالم چه از نظر جسمانی که می‌تواند قدرت کارکردن داشته باشد و چه از نظر روانی که علاقه و رغبت برای کارکردن و درست کارکردن از آنجایی که پرداخت منصفانه و کافی نیز بخودی خود انگیزه محسوب می‌شود با مدیریت آن می‌توان موجب ارتقاسطح کیفیت کاری شد.

ملاحظات اخلاقی: موارد مربوط به اخلاق در پژوهش و نیز امانت‌داری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردید.

تعارض منافع: تدوین این مقاله، فاقد هرگونه تعارض منافی بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش مقاله تماماً توسط نویسندگان بصورت مشترک و برابر انجام گرفته است.

تشکر و قدردانی: از تمام کسانی که ما را در تهیه این مقاله یاری رسانده‌اند، سپاسگزاریم.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی سامان یافته است.

منابع و مأخذ

الف. منابع فارسی

- Tuned, E, S. Ibrahim, E, O.Dayisi, B,R(2020).Human Resources Management Factors as determinant of Quality of Work Life in UBA Plc, American International Journal of Business and Management Studies,VOL2, NO 1, P 16-27.

performance –the mediating role of knowledge management capacity. Journal of business Reaserch, 62, 104-114.

- Dockel, A.(2003). “The effects of retention factors on organizational commitment: an investigation of high technology employees”. University of Pretoria.

- Dessler,gray,(1997). Human Resource Management, Printice Hall.–7 ed.

- Lloyd L. Byars Leslie W. Rue,(1997). Human Resource Management, Rob Zwettle, fifty ed.