



تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو

شماره ۳۶،

دوره شانزدهم،

سال دوم،

زمستان ۱۴۰۳

صص ۱-۱۳

مهدی نجفیان^۱، مجید جهانگیرفرد^۲*

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر ماهیت پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان معدن چادرملو بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و فرمول کوکران، تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی والتون (۲۰۰۳) و بهره‌وری اچیو (۳۲ سؤالی) انجام شد. برای محاسبه روایی از روایی محتوایی و سازه استفاده شد و پایایی با ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشانگر روایی و پایایی ابزار پژوهش بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و درصد، فراوانی، جدول و نمودار) و آمار استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی) با نرم‌افزارهای IBM SPSS-22 و Amos استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان (پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، قابلیت‌های انسانی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری) بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت، کیفیت زندگی کاری کارکنان، بهره‌وری پرسنل

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

M.najafian@behavand.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران (نویسنده مسئول) dr.jahangirfard@gmail.com



پیشرفت تکنولوژی بدون تحولات نیروی انسانی فاقد کارایی است. نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است، در فرآیند تولید و ارائه خدمات با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می شود که مهم ترین عامل مشخص شده در جوامع بشری نقش و اهمیت نیروی انسانی است. در عصر حاضر دیگر تزیق منابع مالی به عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی آید بلکه تحولات و بهره وری نیروی انسانی با رشد خود سبب ارتقای سازمان ها و به تبع آن توسعه نظام های اقتصادی در جهان می شوند به طوری که سرمایه های انسانی میزان سرمایه های مادی را تعیین می کنند. کشورهای صنعتی و توسعه یافته به این حقیقت دست یافته اند که افزایش بهره وری نه از طریق بهبود و ارتقاء کیفیت سرمایه مادی بلکه از طریق ارتقاء کیفیت نیروی کار سریع تر قابل تحقق است.

منابع انسانی متخصص و متعهد مهم ترین عامل رقابتی سازمان ها به شمار می روند. در واقع، مهم ترین سرمایه سازمان های امروزی منابع انسانی آن ها است. میزان بهره وری کلی سازمان تابعی از مجموع عملکرد کارکنان آن سازمان در سطوح مختلف است (فوجیوارا و همکاران^۱، ۲۰۱۹). در این میان، فراهم آوردن زمینه های ارتقا عملکرد شغلی کارکنان از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری به یکی از دغدغه های اصلی مدیران تبدیل شده است. لذا، کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن اعضاء سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم هایی که بر شغل هایشان به خصوص بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد، به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن ها از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (کوآتس و همکاران^۲، ۲۰۱۸). مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه ای در سازمان هاست که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند، و رفاه فیزیکی و روحی آنان را افزایش دهد، در بعضی سازمان ها، برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری، و توانایی حل مسئله مدیران را افزایش دهند و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را ارتقاء بخشند (الیانا و همکاران^۳، ۲۰۲۰). کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه ارتباط باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم هایی که بر شغل هایشان بر محیط کارشان اثر می گذارند، به نوعی سهیم می شوند و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آن ها از کار بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار برای آن ها کاهش می یابد. عوامل مختلفی در محیط کار وجود دارند که موجب تشویق و دل سرد کردن کارکنان و بهبود بهره وری کارکنان می شوند. ابعاد مثبت محیط کار از قبیل پاداش های عادلانه، غنی سازی شغلی، قانون مداری و غیره، انتقال و تبدیل قابلیت های کارکنان به انگیزه و عملکرد شغلی را تسهیل می کند (محمدی و همکاران^۴، ۲۰۲۰).

از طرفی بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. تعاریف دیگر، بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه

1 Fujiwara & et al

2 Coates & et al

3 Eliyana & et al

4 Mohammadi & et al



داشته‌اند (سوتریسنو و همکاران^۱، ۲۰۱۹). بهره‌وری به مدیران یک سازمان امکان می‌دهد تا بازدهی سرمایه را در سطح بالا نگه‌دارند. دستمزدهای بالا و بازدهی سرمایه، دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند. ملت‌هایی که ثروت خود را افزایش می‌دهند و روزه‌روز ثروتمندتر می‌شوند، ملت‌هایی هستند که می‌توانند به سرعت و در هر زمان که اراده کنند، بهره‌وری خود را بهبود بخشند امروزه بهره‌وری و افزایش تعالی سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مورد لحاظ مدیریت در سازمان‌های بزرگ و کوچک مبدل گشته است (بسیت و همکاران^۲، ۲۰۱۸). کیفیت زندگی کارکنان بر روی عملکرد آن‌ها در محیط کار تأثیرگذار می‌باشد، مسئله اصلی تحقیق این است که، پایین بودن عملکرد کارکنان گاهی اوقات به‌عنوان یک مشکل اصلی در بین سازمان‌ها احساس می‌شود، برخی کارکنان توان فزاینده‌ای در انجام امور کارها داشته و توانسته‌اند عملکرد بهتری را داشته باشند و این موضوع ناشی از داشتن اطمینان خاطر نسبت به زندگی‌شان بوده است، از طرفی مدیران مجرب در سازمان‌ها، اکنون دریافته‌اند که به‌منظور حصول موفقیت در عرصه رقابت تنگاتنگ جهانی و افزایش سودآوری، لحاظ قرار دادن مؤلفه‌های مرتبط با بهره‌وری نیروی انسانی و کار، بسیار بارز شده و می‌بایست همواره مورد توجه باشد. با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری و اهمیت بهره‌وری، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو می‌باشد.

۲- روش‌شناسی

■ نوع پژوهش:

تحقیق حاضر از نظر نوع هدف کاربردی است چراکه نتایج این تحقیق می‌تواند در معدن چادرملو بکار گرفته شود و از سوی دیگر، با توجه به اینکه این پژوهش به توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه دارد، می‌توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی قرار داد. بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های موردنظر می‌توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد و چون داده‌های موردنظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی است. از آنجاکه هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو می‌باشد، در نهایت پژوهش انجام‌شده از نوع پژوهش توصیفی-پیمایشی نیز می‌باشد. بدین منظور از پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده می‌شود. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان معدن چادرملو می‌باشند و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و فرمول کوکران، حجم نمونه انتخاب‌شده است. جهت دستیابی به هدف اصلی پژوهش از معادلات ساختاری جهت ارائه مدل استفاده‌شده است و در مرحله بعد با کمک نرم‌افزارهای Amos و spss۲۲ فرضیات پژوهش تجزیه و تحلیل شده است.

■ جامعه و نمونه آماری (حجم و روش نمونه‌گیری):

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان معدن چادرملو می‌باشد. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی می‌باشد. به منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری کوکران بهره می‌گیریم. نمونه‌گیری کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه

1 Sutrisno & et al

2 Basit & et al



آماري است. بر اين اساس، حجم نمونه موردنظر برابر ۱۰۰ نفر از کارکنان معدن چادرملو در نظر گرفته شده است.

▪ ابزار گردآوری داده:

در اين تحقيق، به منظور گردآوری اطلاعات از شیوهی کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. در اين مرحله با استفاده از مطالعه کتب، مقالات، رساله‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی و ... مفاهيم موردنیاز استخراج می‌شود. در اين تحقيق از هر دو روش گردآوری اطلاعات (کتابخانه‌ای و میدانی) استفاده خواهد شد. در روش کتابخانه‌ای از ابزار فیش‌برداری از کتب، مقالات، اسناد و مدارک معتبر و مستند استفاده شد. در مرحله دوم به منظور گردآوری داده‌های عددی و آماری از روش میدانی استفاده می‌شود. بدین صورت که با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی والتون (۲۰۰۳) و بهره‌وری اچيو (۳۲ سؤالی) اقدام به گردآوری اطلاعات از جامعه آماری مورد مطالعه می‌شود و پس از نمره دهی به پاسخ‌های دریافتی، داده‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرد

▪ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. آمار توصیفی^۱ تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و ... می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند و اطلاعات به دست آمده به دسته‌جات مشابه تعمیم داده نمی‌شود.

در آمار استنباطی^۲ با استفاده مقادیر نمونه، آماره‌ها را محاسبه و سپس با کمک تخمین و یا آزمون فرض آماری، آماره‌ها را به پارامترهای جامعه تعمیم داده می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آمار استنباطی استفاده می‌شود. در اين پژوهش از مدل معادلات ساختاری^۳ جهت بررسی تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو استفاده شده است. معادلات ساختاری ابزاری است که امکان بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل را فراهم می‌نماید. جهت تجزیه و تحلیل فوق از نرم‌افزارهای Amos و SPSS22 استفاده شد.

۳- یافته‌ها

در اين بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد؛ که در ابتدا پیش‌پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف) توصیف آماری داده‌ها

در اين پژوهش، بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه در جدول زیر به توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی بخش کمی شامل سن، جنسیت و تحصیلات پرداخته می‌شود:

جدول ۱- توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به کارکنان معدن چادرملو (حجم نمونه = ۱۰۰)
پاسخ‌دهنده)

1 Descriptive Statistic

2 Inferential Statistic

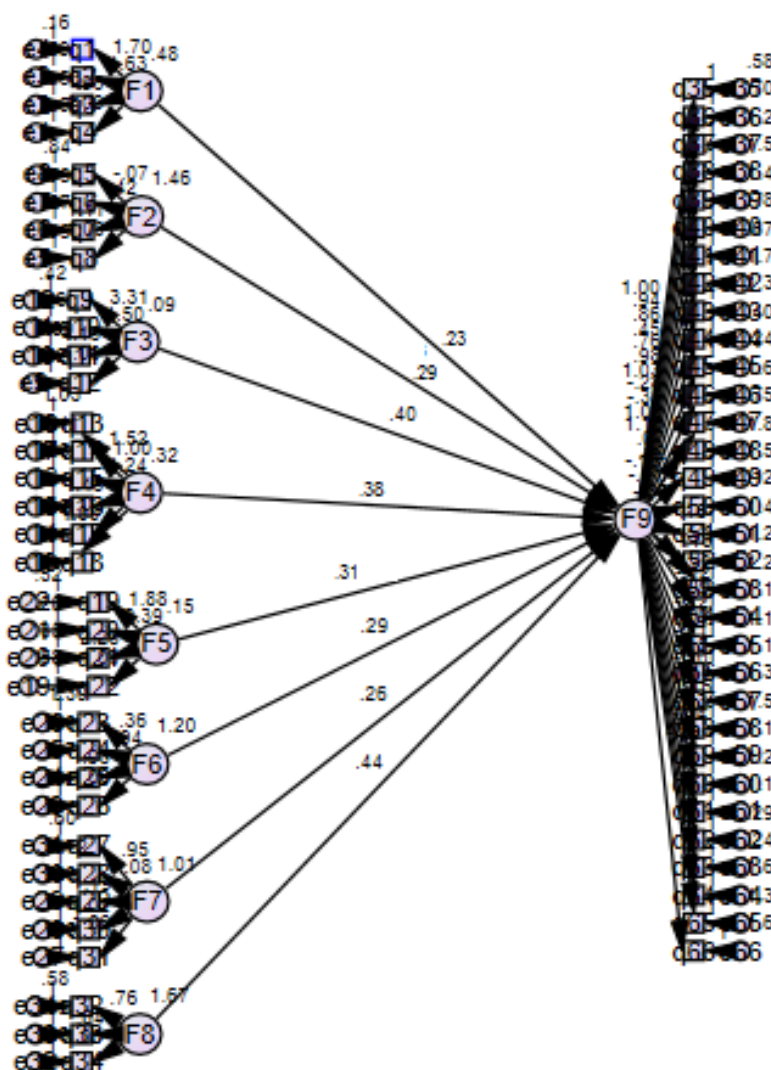
3 SEM



ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	درصد	فراوانی	بیشترین	کمترین
سن (سال)	پائین تر از ۳۵	۱۰	۱۰	بین ۳۵ تا ۴۰	پایین تر از ۳۵
	بین ۳۵ تا ۴۰	۴۹	۴۹		
	بالای ۴۰	۴۱	۴۱		
جنسیت	مرد	۹۰	۹۰	مرد	زن
	زن	۱۰	۱۰		
تحصیلات	کاردانی	۱۴	۱۴	کارشناسی	دکتری
	کارشناسی	۶۰	۶۰		
	کارشناسی ارشد	۱۷	۱۷		
	دکتری	۹	۹		

ب) تحلیل آماری داده‌ها

در این بخش برای آزمون فرضیه‌ها یا آزمون معناداری، پژوهشگر، فرضیه صفر را رد یا قبول می‌کند. یعنی اینکه اگر H_0 پذیرفته شود، فرض می‌شود که H_1 رد شده است و اگر H_0 رد شود H_1 پذیرفته شود. برای تعیین معناداری آماری یک مطالعه پژوهشی، پژوهشگر باید سطح احتمالی یا سطح معناداری آن را تعیین کند؛ تا فرضیه صفر در مقابل آن آزموده شود. اگر نتایج مطالعه احتمالی، کمتر از این سطح را نشان دهد، پژوهشگر می‌تواند فرضیه صفر را رد کند. هرگاه اثبات نتیجه‌ی پژوهش احتمال بالایی داشته باشد، پژوهشگر باید فرضیه صفر را تأیید کند؛ در حقیقت، از آنجاکه فرضیه صفر، عموماً بیان نمی‌شود، قبول یا رد، در فرضیه "پژوهش" به کار بسته می‌شود، نه در فرضیه صفر. شکل زیر مدل ساختاری تحقیق را نشان می‌دهد که در آن ضرایب رگرسیونی برآورد شده بین متغیرهای مدل ساختاری تحقیق نمایش داده شده است.



شکل ۱- مقادیر ضرایب استاندارد روابط بین متغیرهای مدل تحقیق در مدل ساختاری

جدول ۲- نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری تحقیق

روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل	ضریب استاندارد	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری
بررسی تأثیر پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.۲۳۶	۰.۰۴۵	۵.۲۴۴	۰.۰۰۹
بررسی تأثیر محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.۰۸۰	۰.۰۲۶	۳.۰۱۲	۰.۰۰۳
بررسی تأثیر تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.۴۰۴	۰.۱۳۹	۲.۹۰۳	۰.۰۰۴
بررسی تأثیر قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.۱۲۰	۰.۰۵۷	۲.۱۰۵	۰.۰۲۷



شماره ۳۶،

دوره شانزدهم،

سال دوم،

زمستان ۱۴۰۳

صص ۱-۱۳

۰.۰۰۸	۲.۳۳۳	۰.۰۴۸	۰.۱۱۲	بررسی تأثیر قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو
۰.۰۰۰	۶.۳۴۱	۰.۰۴۶	۰.۲۹۵	بررسی تأثیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو
۰.۰۰۰	۵.۶۰۰	۰.۰۴۶	۰.۲۵۷	بررسی تأثیر فضای کلی زندگی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو
۰/۰۰۰	۸.۲۵۶	۰.۰۵۳	۰.۴۳۸	بررسی تأثیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو

خلاصه نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری تحقیق در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
شاخص برازندگی (GFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۰
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۱
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۲
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۳
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰.۹ و بالاتر	۰.۹۰
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۰.۱ (RMSEA)		۰.۰۲۹

همان‌گونه که در جدول بالا نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

فرضیه اول: نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰/۲۳۶ و مقدار آماره تی برابر ۵/۲۴۴ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰.۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.



نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر $0/080$ و مقدار آماره تی برابر $3/012$ می‌باشد که در سطح معناداری 5 درصد محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون 0.05 است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از $0/05$ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر $0/404$ و مقدار آماره تی برابر $2/903$ می‌باشد که در سطح معناداری 5 درصد نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون 0.05 است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از $0/05$ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر $0/120$ و مقدار آماره تی برابر $2/105$ می‌باشد که در سطح معناداری 5 درصد نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون 0.05 است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از $0/05$ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر $0/112$ و مقدار آماره تی برابر $2/333$ می‌باشد که در سطح معناداری 5 درصد نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و



مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰.۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰/۲۹۵ و مقدار آماره تی برابر ۶/۳۴۱ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰.۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه هفتم: نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰/۲۵۷ و مقدار آماره تی برابر ۵/۶۰۰ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰.۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

فرضیه هشتم: نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

H₀: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H₁: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.



نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر $0/438$ و مقدار آماره تی برابر $8/256$ می‌باشد که در سطح معناداری 5 درصد نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون 0.05 است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از $0/05$ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تأیید می‌شود. به عبارت دیگر نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه اول مبنی بر نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از 0.05 مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه اول رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه دوم مبنی بر نقش مدیریت در محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از 0.05 مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه دوم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه دوم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه سوم مبنی بر نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از 0.05 مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه سوم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه سوم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه چهارم مبنی بر نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از 0.05 مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه چهارم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه پنجم مبنی بر نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از 0.05 مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه پنجم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پنجم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه ششم مبنی بر نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از 0.05 مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه ششم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه ششم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه هفتم مبنی بر نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری پرسنل



معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه هفتم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه هشتم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرضیه هشتم مبنی بر نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه هشتم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه هشتم مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان گفت نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از سایر مطالعات و تحقیقات مشابه بدین قرار می‌باشد:

سیتوهانگ و بودیونو^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان داد که رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری، کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری و خودکارآمدی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارد. آریجالدی^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد که بهره‌وری کاری به‌طور قابل‌توجهی تحت تأثیر رهبری استراتژیک و کیفیت زندگی کاری به‌طور جزئی و هم‌زمان قرار می‌گیرد، به این معنی که هرچه رهبری استراتژیک بهتر و بهبود کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری کار را افزایش دهد. ماهش و نانجون^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد شش عامل مهم QWL از جمله پاداش، ادغام اجتماعی، محیط کار و آزادی، رشد و امنیت، برنامه‌های آموزشی و توسعه، و تعادل بین کار و زندگی به‌دست‌آمده است. این مطالعه نشان داد که بیش از نیمی از کارکنان موردبررسی از وضعیت فعلی QWL رضایت دارند و همچنین عوامل جمعیت شناختی بر کیفیت زندگی کارکنان تأثیری ندارد. لیتائو و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان می‌دهد که برای کارگران: احساس حمایت سرپرستان از طریق گوش دادن به نگرانی‌های آن‌ها و با احساس اینکه آن‌ها را همراهی می‌کنند. ادغام شدن در یک محیط کاری خوب؛ و احساس احترام هم به‌عنوان حرفه‌ای و هم به‌عنوان مردم؛ تأثیر مثبتی بر احساس آن‌ها از مشارکت در عملکرد سازمانی دارد. نتایج به‌ویژه با توجه به افزایش وزن خدمات در بازار کار، همراه با تشدید اتوماسیون و دیجیتالی کردن عملکردهای همکاران مرتبط است. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با مطالعه فوق همسو می‌باشد.

و در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش بهره‌وری پرسنل از طریق توجه به قابلیت‌های افراد و پرورش استعدادهای آن‌ها از طریق آموزش اقدام شود.
- پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و پرسنل اجرای قانون در سازمان‌ها الزامی شود.
- پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی محیط سازمان از امنیت و بهداشت لازم برخوردار بوده تا بتوان به بالاترین بهبود بهره‌وری و عملکرد نیروی کار دست‌یافت.

منابع

- 1 Sitohang & Budiono
- 2 Arijaldi
- 3 Mahesh & Nanjundeswaraswamy
- 4 Leitão & et al



- Arijaldi, A. (2020). The Role of Strategic Leadership and Work Life Quality on Improving Work Productivity. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1).
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*.
- Coates, L. C., Orbai, A. M., Morita, A., Benichou, O., Kerr, L., Adams, D. H., ... & Helliwell, P. S. (2018). Achieving minimal disease activity in psoriatic arthritis predicts meaningful improvements in patients' health-related quality of life and productivity. *BMC rheumatology*, 2(1), 1-8.
- Eliyana, A., Permana Emur, A., & Sridadi, A. R. (2020). Building Nurses' Organizational Commitment by Providing Good Quality of Work Life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4).
- Fujiwara, S., Zhao, X., Teoh, C., Jaffe, D. H., & Taguchi, Y. (2019). Disease burden of fractures among patients with osteoporosis in Japan: health-related quality of life, work productivity and activity impairment, healthcare resource utilization, and economic costs. *Journal of Bone and Mineral Metabolism*, 37(2), 307-318.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803.
- Mahesh, B. P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2020). Quality of work life of employees in corporate sector in India. *Internafional Transacction Journal of Engineering, Management, & Applied Science and Technologies*, 11(12), 1-10.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093-1107.
- Sitohang, A. P., & Budiono, N. A. (2021). Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Self Efficacy on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Saudara Indonesia Tbk. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 51-55.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.



Mahdi Najafian¹, Majid Jahangirfard^{*2}

Abstract

The aim of the present study was to investigate the effect of management on the extent to which employees' quality of work life affects the productivity of Chadormaloo mine personnel. The present study was a descriptive-survey study in terms of its applied purpose, nature, and quantitative data type. The statistical population of the study included all employees of Chadormaloo mine, and 100 people were determined as the sample size using the relative stratified random sampling method and the Cochran formula. Data collection was carried out using Walton's (2003) standard quality of life questionnaire and Achio's productivity questionnaire (32 questions). Content and construct validity were used to calculate validity, and reliability was examined with Cronbach's alpha coefficient, which indicated the validity and reliability of the research tool. To analyze the data, two methods of descriptive statistics (mean, standard deviation, skewness and kurtosis, and percentage, frequency, table and graph) and inferential statistics (structural equation modeling and confirmatory factor analysis) were used with IBM SPSS-22 and Amos software. The findings showed that the components of the quality of work life of employees (adequate and fair payment, safe and healthy environment, providing opportunities for growth and continuous security, legality in the organization, human capabilities, social integration and cohesion, general living space and social dependence of work life) have a significant effect on the productivity of Chadormalou mine personnel.

Keywords: Management, Quality of Work Life of Employees, Personnel Productivity

¹ Master's Degree in Public Administration with a focus on Human Resource Development, Firuzkuh Branch, Islamic Azad University, Firuzkuh, Iran

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Firuzkuh Branch, Islamic Azad University, Firuzkuh, Iran (Corresponding Author)