فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

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

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 ازلحاظ هدف کاربردی، ازنظر ماهیت پژوهش توصیفی-پیمایشی و ازنظر 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 به‌عنوان 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 موردبررسی قرار گرفت که نتایج نشانگر روایی و پایایی ابزار پژوهش بود. برای تجزیه‌وتحلیل 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

۱- مقدمه

پیشرفت تکنولوژی بدون تحولات نیروی انسانی فاقد کارایی است. نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل‌یافته است، در فرآیند تولید و ارائه خدمات با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که مهم‌ترین عامل مشخص‌شده در جوامع بشری نقش و اهمیت نیروی انسانی است.در عصر حاضر دیگر تزریق منابع مالی به‌عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی‌آید بلکه تحولات و بهره‌وری نیروی انسانی با رشد خود سبب ارتقای سازمان‌ها و به‌تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شوند به‌طوری‌که سرمایه‌های انسانی میزان سرمایه‌های مادی را تعیین می‌کنند. کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته به این حقیقت دست‌یافته‌اند که افزایش بهره‌وری نه از طریق بهبود و ارتقاء کیفیت سرمایه مادی بلکه از طریق ارتقاء کیفیت نیروی کار سریع‌تر قابل تحقق است.

منابع انسانی متخصص و متعهد مهم‌ترین عامل رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌روند. درواقع، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌های امروزی منابع انسانی آن‌ها است. میزان بهره‌وری کلی سازمان تابعی از مجموع عملکرد کارکنان آن سازمان در سطوح مختلف است (فوجیوارا و همکاران[1]، ۲۰۱۹). در این میان، فراهم آوردن زمینه‌های ارتقا عملکرد شغلی کارکنان از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران تبدیل‌شده است. لذا، کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به‌وسیله آن اعضاء سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجادشده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به‌خصوص بر محیط کارشان به‌طورکلی اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت می‌یابند و درنتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. درواقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ‌سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت‌نفس می‌کنند (کوآتس و همکاران[2]، ۲۰۱۸). مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ‌سازمانی ایجاد کند، و رفاه فیزیکی و روحی آنان را افزایش دهد، در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری، و توانایی حل مسئله مدیران را افزایش دهند و درنتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را ارتقاء بخشند (الیانا و همکاران[3]، ۲۰۲۰). کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به‌وسیله آن‌همه اعضای سازمان از راه ارتباط باز و متناسبی که برای این مقصود ایجادشده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان بر محیط کارشان اثر می‌گذارند، به‌نوعی سهیم می‌شوند و درنتیجه مشارکت و رضایت شغلی آن‌ها از کار بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار برای آن‌ها کاهش می‌یابد. عوامل مختلفی در محیط کار وجود دارند که موجب تشویق و دلسرد کردن کارکنان و بهبود بهره‌وری کارکنان می‌شوند. ابعاد مثبت محیط کار از قبیل پاداش‌های عادلانه، غنی‌سازی شغلی، قانون مداری و غیره، انتقال و تبدیل قابلیت‌های کارکنان به انگیزه و عملکرد شغلی را تسهیل می‌کند (محمدی و همکاران[4]، ۲۰۲۰).

از طرفی بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به‌منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به‌منظور 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

داشته‌اند (سوتریسنو و همکاران[1]، 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 روزبه‌روز ثروتمندتر می‌شوند، ملت‌هایی هستند که می‌توانند به‌سرعت 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[2]، 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 باارزش بوده و می‌بایست همواره موردتوجه 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 ازنظر 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. ازآنجاکه هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو می‌باشد، درنهایت 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 تجزیه‌وتحلیل 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 به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی می‌باشد. به‌منظور 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

آماری است. بر این اساس، حجم نمونه موردنظر برابر ۱۰۰ نفر از کارکنان معدن چادرملو در نظر گرفته‌شده است.

- **ابزار گردآوری داده:**

در این تحقیق، به‌منظور گردآوری اطلاعات از شیوه‌ی کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. در این مرحله با استفاده از مطالعه کتب، مقالات، رساله‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی و ... مفاهیم موردنیاز استخراج می‌شود. در این تحقیق 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 به‌منظور گردآوری داده‌های عددی و آماری از روش میدانی استفاده می‌شود. بدین‌صورت که با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی والتون (۲۰۰۳) و بهره‌وری اچیو (۳۲ سؤالی) اقدام به گردآوری اطلاعات از جامعه آماری موردمطالعه می‌شود و پس از نمره دهی به پاسخ‌های دریافتی، داده‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرد

- **روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها**

در پژوهش حاضر جهت تجزیه‌وتحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. آمار توصیفی[1] تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و... می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه موردبحث است. در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند و اطلاعات به‌دست‌آمده به دسته‌جات مشابه تعمیم داده نمی‌شود.

در آمار استنباطی[2] 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 تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آمار استنباطی استفاده می‌شود. در این پژوهش از مدل معادلات ساختاری[3] جهت بررسی تأثیر مدیریت در میزان اثرگذاری کیفیت زندگی کاری کارکنان بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو استفاده‌شده است. معادلات ساختاری ابزاری است که امکان بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل را فراهم می‌نماید. جهت تجزیه‌وتحلیل فوق از نرم‌افزارهای Amos و SPSS22 استفاده شد.

۳- یافته‌ها

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

الف) توصیف آماری داده‌ها

در این پژوهش، بر اساس داده‌های جمع‌آوری‌شده 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	درصد	فراوانی	بیشترین	کمترین
سن (سال)	پائین تر از ۳۵	۱۰	۱۰	بین ۳۵ تا ۴۰	پایین‌تر از ۳۵
	بین ۳۵ تا ۴۰	٤۹	٤۹		
	بالای ۴۰	٤۱	٤۱		
جنسیت	مرد	۹۰	۹۰	مرد	زن
	زن	۱۰	۱۰		
تحصیلات	کاردانی	۱٤	۱٤	کارشناسی	دکتری
	کارشناسی	٦۰	٦۰		
	کارشناسی ارشد	۱۷	۱۷		
	دکتری	۹	۹		

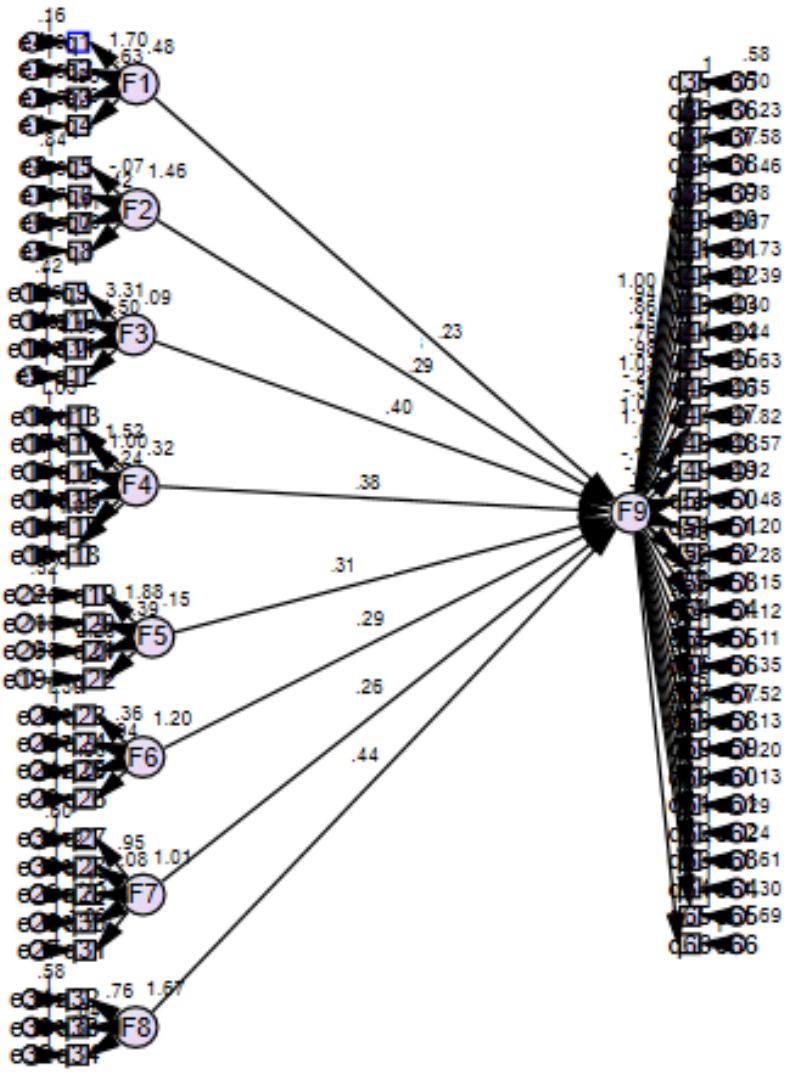
ب) تحلیل آماری داده‌ها

در این بخش برای آزمون فرضیه‌ها یا آزمون معناداری، پژوهشگر، فرضیه صفر را رد یا قبول می‌کند. یعنی اینکه اگر H0پذیرفته شود، فرض می‌شود که H1 رد شده است و اگر H0 رد شود H1 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 تائید کند؛ در حقیقت، ازآنجاکه 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 داده‌شده است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳



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	۰.۲۳٦	۰.۰٤٥	٥.۲٤٤	۰.۰۰۹
بررسی تأثیر محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.۰۸۰	۰.۰۲٦	۳.۰۱۲	۰.۰۰۳
بررسی تأثیر تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.٤۰٤	۰.۱۳۹	۲.۹۰۳	۰.۰۰٤
بررسی تأثیر قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو	۰.۱۲۰	۰.۰٥۷	۲.۱۰٥	۰.۰۲۷

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

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

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

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش‌شده
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 (RMSEA)	کمتر از ۰.۱	۰.۰۲۹

همان‌گونه که در جدول بالا نشان داده‌شده 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در پرداخت کافی و منصفانه بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: 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). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: به نظر می‌رسد محیط ایمن و بهداشتی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰/۰۸۰ و مقدار آماره تی برابر ۳/۰۱۲ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد محیط ایمن و بهداشتی 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). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: 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 ۰/٤۰٤ و مقدار آماره تی برابر ۲/۹۰۳ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ 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 ۰.۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: 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 ۰/۱۲۰ و مقدار آماره تی برابر ۲/۱۰۵ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد نقش مدیریت در قانون‌گرایی در سازمان 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). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: 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 ۰/۱۱۲ و مقدار آماره تی برابر ۲/۳۳۳ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد نقش مدیریت در قابلیت‌های انسانی بر بهره‌وری پرسنل معدن چادرملو معنادار و

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰.۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت می‌باشد). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در یکپارچگی و انسجام اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: 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 ٦/٣٤١ 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). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در فضای کلی زندگی بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: 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 ٥/٦٠٠ 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). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر 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.

H_0: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری ندارد.

H_1: به نظر می‌رسد نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰/٤۳۸ و مقدار آماره تی برابر ۸/۲۵٦ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری 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). به‌عبارتی‌دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض مخالف آن تائید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر نقش مدیریت در وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد.

٤- 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 ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه اول رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول مورد تائید 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 ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه دوم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه دوم مورد تائید 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 ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه سوم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه سوم مورد تائید 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 ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه چهارم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم مورد تائید 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 ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه پنجم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پنجم مورد تائید 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 ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه ششم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه ششم مورد تائید 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

معدن چادرملو تأثیر معناداری دارد، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ مورد تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه هفتم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه هفتم مورد تائید 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 تائید می‌باشد. لذا می‌توان گفت بین متغیر فرضیه هشتم رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه هشتم مورد تائید 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[1] (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان داد که رضایت شغلی بر بهره‌وری کار 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[2] (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[3] (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد شش عامل مهم QWL ازجمله 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[4] (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 بامطالعه فوق همسو می‌باشد.

و درنهایت 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

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 Transacfion 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.

The Impact of Management on the Impact of Employees' Quality of Work Life on the Productivity of Chadormaloo Mine Personnel

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۶،
دوره شانزدهم،
سال دوم،
زمستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۳

Mahdi Najafian[1], 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)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-09-09]