

تحلیل رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی

حمید کریمی‌گوغری*، شبیر کریمی، و احمد رضوانفر^۱

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۸/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۶/۳۰)

چکیده

نظام ترویج کشاورزی یکی از نهادهای اساسی در فرآیند تحول نهادی و انسانی جامعه روستایی بوده؛ از این‌رو، نیروی انسانی شاغل در بخش ترویج، یک عامل کلیدی در فرآیند توسعه روستایی و کشاورزی به‌شمار می‌رود. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، ۱۸۰ نفر از کارشناسان بخش ترویج کشاورزی استان کرمان بوده که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و ضریب اطمینان یک درصد، تعداد نمونه پژوهش ۱۲۳ نفر برآورد گردید. روش نمونه‌گیری این مطالعه، روش طبقه‌ای با انتساب متناسب بود. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ای بوده که روایی صوری آن با استفاده از پانل متخصصان دانشگاه تهران به‌دست‌آمد، همچنین پایایی مقیاس‌های پرسشنامه پس از انجام پیش‌آزمون و با استفاده از آماره‌ی آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. داده‌های حاصل به وسیله نرم‌افزارهای SPSS_{win20} و LISREL_{8.5} تجزیه و تحلیل گردیدند. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که کیفیت زندگی کاری به ترتیب توانایی تبیین ۴۴٪ و ۳۴٪ از تغییرات عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی مورد مطالعه را دارا می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی، کارشناسان ترویج کشاورزی، استان کرمان.

۱- به‌ترتیب مربی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه زابل، دانشجوی دکتری بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز، استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران.

*- مسئول مکاتبات، پست الکترونیکی: karimihamid@uoz.ac.ir

عمل می‌آید؛ که این اقدامات، عنوان «کیفیت زندگی کاری» به خود می‌گیرند (منجم‌زاده و برادران، ۱۳۸۸). نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (خوشبختی و همکاران، ۱۳۸۴؛ پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸) و این نظام همکاران، ۱۳۸۸؛ ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹) و این نظام معتقد است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و افزایش کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد (خوشبختی و همکاران، ۱۳۸۴؛ پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸). به‌طور کلی، ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کاری‌شان یک نیروی مداخله‌گر و عامل موثری در رفتار آنها است (Johnsrud & Rosser, 2002). متأسفانه این موضوع در سازمان‌های کشور ایران چندان مورد توجه نیست و حلقه مغفول این سازمان‌ها می‌باشد. از این رو باید گفت که، منابع انسانی سازمان‌های ایران همواره در تنگنا قرار دارند (رحیمیان و همکاران، ۱۳۸۹). به‌طور کلی یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، کیفیت زندگی کاری است (صیادی‌تورانلو و همکاران، ۱۳۸۸). در طی دهه‌های گذشته به کیفیت زندگی کاری از منظرهای متفاوتی نگریسته شده است، از قبیل کیفیت زندگی کاری به‌عنوان: (۱) یک متغیر، (۲) یک رویکرد، (۳) زنجیره‌ای از روش‌ها، (۴) نهضت (جنبشی)، (۵) موضوعی اخلاقی (ضیایی‌بیگدلی، ۱۳۸۸؛ Mirkamali & Narenji-Thani, 2011). از این منظر می‌توان بیان نمود که، کیفیت زندگی کاری مفهوم یا سازه‌ای چند بعدی است (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ شگری و همکاران، ۱۳۹۰) و دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد (Martel & Dupuis, 2006). همان‌گونه که مروری بر ادبیات موجود نشان می‌دهد، تعریف عام و پذیرفته شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸). اما، در یک توافق کلی می‌توان بیان نمود که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۵؛ یآوری و همکاران،

در جهان رقابتی امروز، مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، منابع انسانی آن می‌باشد (صمدی و سوری، ۱۳۸۹). نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها به شمار می‌روند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). نیروی سازمانی در هر سازمان مشتمل بر افرادی است با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در جهت خدمت به سازمان به کار خواهند گرفت (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت و نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش عملکرد کارکنان، کاهش غیبت و ترک خدمت آن‌ها و در نهایت افزایش بهره‌وری گردد، مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف می‌باشد (سلام‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷). یکی از عوامل مهمی که بر عملکرد افراد در سازمان‌ها موثر بوده و رابطه‌ی آن با عملکرد سازمان مورد توافق صاحب‌نظران علوم رفتار سازمانی بوده است، کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها می‌باشد (شگری و همکاران، ۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری، به‌عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد کارکنان، موجب هم‌سویی آنها با سازمان می‌شود (عنایتی و همکاران، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، یکی از آفت‌های مهم مدیریت سازمان‌ها، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد (منجم‌زاده و برادران، ۱۳۸۸؛ غلامی، ۱۳۸۸)، به‌طوری‌که بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول (تولیدی و خدماتی)، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری می‌باشد (فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸؛ شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸)، چرا که تغییراتی در علاقه‌مندی‌ها و برتری‌های کارکنان پدید آمده است (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸)؛ به‌طوری‌که، کارکنان درخواست دارند که از دیدگاه آنها به مسائل نگریسته شود و در پیامدهای اقتصادی و غیراقتصادی کارشان تغییراتی داده شود (فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸). همان‌طور که از مطالب فوق برمی‌آید، استفاده مطلوب از نیروی انسانی، متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به

است (Johnson *et al.*, 2009). به عبارتی دیگر، عملکرد شغلی، مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند (Yu *et al.*, 2009). دو بعد متمایز از رفتارهای مرتبط با عملکرد شغلی وجود دارد که عبارت از عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای هستند (Kahya, 2009). عملکرد وظیفه‌ای در واقع همان وظایف و مسئولیت‌هایی هستند که در سياهه شرح وظایف و مسئولیت‌های کارکنان ثبت گردیده است و به‌طور مستقیم با انجام وظایف محوله در ارتباط می‌باشند (براتی و همکاران، ۱۳۸۸؛ کریمی، ۱۳۸۸). از سویی دیگر، بسیاری از فعالیت‌ها وجود دارند که در زمره‌ی عملکرد وظیفه‌ای قرار نمی‌گیرند، اما نقش مهمی در اثربخشی سازمانی فرد دارند، این فعالیت‌ها به عنوان عملکرد زمینه‌ای تعریف می‌گردند (Chien *et al.*, 2010). به بیانی دیگر، عملکرد زمینه‌ای رفتاری است که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند (براتی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ از این منظر، محتوای عملکرد وظیفه‌ای با توجه به موقعیت شغلی متفاوت است، در حالی که محتوای عملکرد زمینه‌ای در موقعیت‌های مختلف مشابه است و می‌تواند به خوبی توسط شخصیت فرد پیش‌بینی شود (Qin & Jiang, 2011). نظام ترویج کشاورزی یکی از ارگان‌های اساسی برای تحول نهادی و انسانی در جامعه روستایی به شمار می‌رود (میرزائی و همکاران، ۱۳۸۶) که تحت لوای سازمان جهاد کشاورزی به فعالیت می‌پردازد. از آنجا که بیشتر کشورهای در حال توسعه دارای اقتصاد کشاورزی- روستایی می‌باشند، عاملین ترویج می‌توانند در توسعه این کشورها نقش حیاتی داشته باشند (Tuttle *et al.*, 2006). نیروی انسانی ترویج یک عامل کلیدی در فرآیند توسعه روستایی و کشاورزی به شمار می‌رود (حیدری و همکاران، ۱۳۸۵). با توجه به توانمندی‌ها و قابلیت‌های کشاورزی استان کرمان، نقش کارشناسان ترویج کشاورزی در توسعه‌ی کشاورزی این استان می‌تواند نقشی برجسته باشد. از آنجا که کارشناسان ترویج کشاورزی وظیفه توانمندسازی و تسهیلگری و انتقال دانش به کشاورزان را برعهده دارند، لذا انجام پژوهشی که بتواند تاثیر برنامه‌های کیفیت

۱۳۸۸؛ مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۹؛ هاشمی‌مطلق و احمدمظفری، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری به عنوان «کیفیت روابط بین کارکنان و محیط کاری آنان» تعریف می‌شود (Aziz *et al.*, 2011). بنابراین، به طور خلاصه می‌توان گفت که بهبود کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از اقدامات و اصلاحات مستمری می‌باشد که از طریق بهبود شرایط کاری، غنی‌سازی شغلی، تواناسازی کارکنان و افزایش دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان، منافع بلند مدت فرد، سازمان و جامعه را محقق می‌سازد (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸)؛ به‌گونه‌ای که افراد، فناوری و سازمان را برای کسب تجارب کاری و دستاوردهای مناسب به یکدیگر پیوند دهد (Luthans, 1998). با توجه به افزایش توجه به موضوع کیفیت زندگی در محیط‌های کاری، مدل‌های متنوعی از آن مطرح شده است. اما مدل ارائه شده توسط والتون (Walton, 1975) از همه کاربرد بیشتری داشته است (عنایتی و همکاران، ۱۳۸۹). از نظر والتون، کیفیت زندگی کاری عبارت از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از طریق تجربیات خود می‌باشد (فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸). والتون (Walton, 1975)، در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد که عبارت از پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸؛ فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸؛ Mirkamali & Narenji, 2011؛ Thani, 2011؛ Shahbazi *et al.*, 2011). نکته مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند (مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۹). از سویی دیگر، حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمان، عملکرد شغلی کارکنان آن است (براتی‌احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد شغلی به‌طور معمول به عنوان رفتارهای تحت کنترل فرد در پیشبرد اهداف سازمانی تعریف شده

اعتماد کارکنان به یکدیگر، اعتماد کارکنان به مافوق و قانون‌گرایی با عملکرد رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و در نهایت حدود ۵۴ درصد از تغییرات میزان عملکرد کارکنان از طریق متغیرهای قانون‌گرایی، اعتماد مافوق به کارکنان، پرداخت منصفانه حقوق و خدمات رفاهی قابل تبیین و پیش‌بینی است. مطالعه‌ی مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا (۱۳۸۹) نشان داد که کیفیت زندگی کاری و عملکرد کاری با هم رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری یعنی پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وجود قانون‌گرایی در سازمان، تأثیر فضای کلی زندگی، توسعه قابلیت‌های انسانی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با عملکرد، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهشی از رحیمیان و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که میان چهار مؤلفه‌ی پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم و وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با عملکرد سازمانی در شرکت‌های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز، رابطه معنی‌داری وجود دارد، اما میان مؤلفه‌های قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی زندگی کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد سازمانی در این شرکت‌ها رابطه‌ی معنی‌داری یافت نشد. یافته‌های پژوهشی لایر و همکاران (2009, Layer et al.)، حاکی از آن است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری یعنی یادگیری، رضایت شغلی و توانمندسازی، تأثیر مثبتی بر روی عملکرد انسانی دارند. مطالعه‌ی پوت و کانینگسویلد (2009, Pot & Koningsveld)، تحت عنوان «کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی - دو روی یک سکه هستند؟» نشان داد که همبستگی متوسطی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی وجود دارد. شریف‌زاده و خیراندیش (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل» به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین همه‌ی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان وجود

زندگی کاری را بر روی عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی مورد سنجش قرار دهد، ضروری می‌نماید. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر؛ تحلیل رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان و در نهایت ارائه نتایج حاصل از تحقیق در قالب پیشنهادی‌های اصلاحی به مراکز تصمیم‌گیری سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان می‌باشد. با توجه به هدف پژوهش حاضر، بیش از هر چیز به بررسی مطالعات انجام شده در این زمینه خواهیم پرداخت تا مدل معادلات ساختاری پیش فرض حاصل گردیده و مورد آزمون واقع شود.

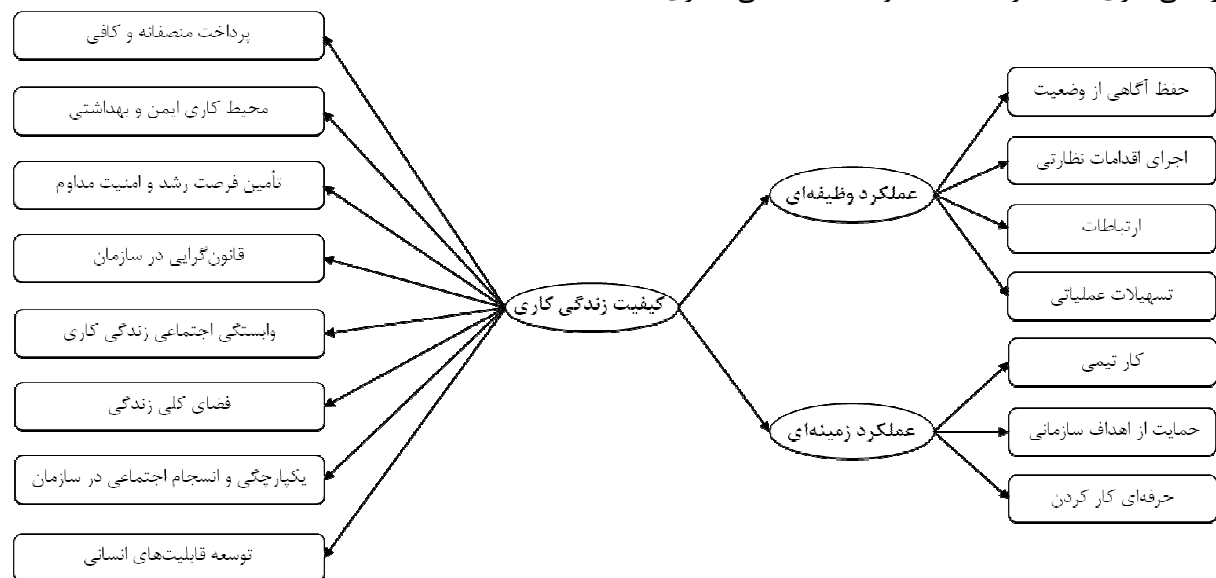
شهبازی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین همه‌ی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارند. نتایج پژوهشی از هایرول آزریل و همکاران (2010, Hayrol-Azril et al.)، تحت عنوان «آیا کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان ترویج کشاورزی دولتی اثر دارد؟ (مطالعه موردی از مالزی)» حاکی از آن است که همه‌ی ابعاد کیفیت زندگی کاری نمونه‌ی مورد مطالعه، ارتباط مثبت و معنی‌داری با عملکرد شغلی آنان دارد. حسینی و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که از میان هشت بعد کیفیت زندگی کاری، ابعاد پرداخت دستمزد منصفانه و کافی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچه‌سازی و توسعه قابلیت‌های انسانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری با عملکرد شغلی دارند. منجم‌زاده و برادران (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل عوامل مؤثر بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین» نشان دادند که میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد پرداخت منصفانه، خدمات رفاهی،

پژوهش حاضر و نتایج پژوهش‌های انجام شده، مدل مفهومی مطالعه حاضر به صورت ذیل طراحی گردید (نگاره ۱). لازم به یادآوری است که در مطالعات پیشین مرتبط با پژوهش حاضر، عملکرد شغلی را به عنوان یک مولفه در نظر داشته و مورد سنجش قرار داده‌اند؛ در حالی که، در پژوهش حاضر، عملکرد شغلی، محصول دو مولفه عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تشخیص داده شده است. این موضوع، محققان را در سنجش بهتر عملکرد شغلی و تبیین نقاط قوت و ضعف شغلی کارکنان توانمندتر می‌سازد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات همبستگی بوده که در جمع‌آوری اطلاعات از روش تحقیق پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری این مطالعه، ۱۸۰ نفر (N=180) از کارشناسان جهاد کشاورزی استان کرمان که از لحاظ چارت سازمانی تحت عنوان کارشناس ترویج مشغول به فعالیت بوده‌اند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و با احتمال خطای یک درصد، تعداد نمونه متناسب برای جامعه فوق ۱۲۳ نفر برآورد گردید.

دارد. فرنیبا و شجاعی (۱۳۸۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین مولفه‌های حقوق و مزایا، فرصت‌های مستمر یادگیری، دموکراسی در سازمان، مشارکت در تصمیم‌گیری، طرح شغل و فضای کاری، با بهره‌وری مدیران رابطه معنادار وجود دارد. در همین زمینه مطالعات دهقان‌نیری و همکاران (۱۳۸۷)، و سلام‌زاده و همکاران (۱۳۸۷)، دلالت بر آن دارد که بین کیفیت زندگی کاری افراد و بهره‌وری آنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش به و چروز (Beh & Che-Rose, 2007) حاکی از آن است که کیفیت زندگی کاری می‌تواند به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی به‌شمار آید. لیز و کرنز (Lees & Kearns, 2005)، نیز در مطالعه‌ی خود نشان داده‌اند که بهبود کیفیت زندگی کاری به‌طور آشکار و نهان در افزایش رضایت کارکنان، احساس تعلق، خودانگاری مثبت با دیگران، و با خود کنار آمدن و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان موثر بوده است. همچنین نتایج پژوهش‌های محققانی همچون کسایی (۱۳۸۵)، خرازیان و همکاران (۱۳۸۵) و لائو (Lau, 2000) حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار کیفیت زندگی کاری با عملکرد است. با توجه به مبانی نظری



نگاره ۱- مدل مفهومی پژوهش

شده، یک مطالعه راهنما در میان آن دسته از کارشناسان ترویج استان کرمان که در خارج از نمونه‌ی آماری مورد مطالعه پژوهش قرار داشتند، انجام گردید. به این صورت که پس از مشخص شدن تعداد نمونه‌ای که باید مورد مصاحبه قرار گیرند، تعداد ۳۰ نفر از اعضای ترویجی سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان که در خارج از نمونه مورد مطالعه قرار داشتند، انتخاب گردیدند و مطالعه راهنما بر روی آنها انجام گرفت. در نهایت براساس ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای مقیاس‌های مختلف پرسشنامه، پایایی مقیاس‌های مختلف ابزار اندازه‌گیری در حد قابل قبولی به دست آمد (جدول ۱). به منظور تجزیه و تحلیل و استنباط داده‌های گردآوری شده، نرم‌افزارهای SPSS_{win20} و LISREL_{8.5} مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌ها و بحث

به منظور تعیین رابطه هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارشناسان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری به دست آمده، مشاهده می‌شود که بین عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی با تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسان) رابطه مستقیم و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد. همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، در مورد ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد وظیفه‌ای، میزان رابطه برای مولفه‌ی پرداخت منصفانه و کافی با $r=0/513$ ، بالاترین و برای مولفه‌ی وابستگی اجتماعی زندگی کاری با $r=0/271$ نسبت به سایر مولفه‌ها، در حد پایین‌تری قرار دارد. این در حالی است که در مورد ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری با عملکرد زمینه‌ای، مولفه‌های محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری به ترتیب با $r=0/442$ و $r=0/180$ بیشترین و کمترین همبستگی را با عملکرد زمینه‌ای داشته‌اند.

روش نمونه‌گیری این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب بود. برای انجام این نمونه‌گیری، طبقه‌بندی بر اساس محل اشتغال صورت گرفته و کارشناسان در سه طبقه؛ شاغل در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان و مرکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی قرار گرفتند. در مرحله بعد، برای تعیین تعداد کارشناس در هر یک از طبقات از روش انتساب متناسب با حجم جامعه استفاده شد. در پایان، نمونه‌ها به صورت تصادفی و به وسیله انتخاب عدد از جعبه تیره مشخص گردیدند. پرسشنامه، ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش بوده است. این پرسشنامه متشکل از سوالات بسته و باز درباره‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای بوده است. پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری والتون (Walton, 1975) برای سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان استفاده شد. گویه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری در قالب ۸ مولفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی که گویه‌های آنها براساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت (۱= خیلی کم و ۵= خیلی زیاد) تنظیم گردیده بودند. برای سنجش عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی، شاخص‌گیری و همکاران (Griffin et al., 2000) مبنای کار قرار گرفت. میزان عملکرد وظیفه‌ای کارشناسان در ۴ بعد حفظ آگاهی از وضعیت، اجرای اقدامات نظارتی، ارتباطات و تسهیلات عملیاتی، مورد سنجش قرار گرفت. همچنین، گویه‌های مربوط به عملکرد زمینه‌ای در قالب ۳ بعد کار تیمی، حمایت از اهداف سازمانی و حرفه‌ای کار کردن مطرح شده است. برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (۱= هرگز، ۲= به ندرت، ۳= گاهی، ۴= غالباً و ۵= همیشه) استفاده شد. جهت سنجش روایی صوری پرسشنامه، از نظرات و پیشنهادات پانل متخصصان دانشگاه تهران استفاده گردید. برای سنجش اعتبار پرسشنامه‌ی تهیه

جدول ۱- نتایج تحلیل پایایی صفات و نشانگرهای مورد مطالعه

نشانگر	تعداد گویه	صفت مکنون مورد مطالعه	ضریب پایایی آلفای کرونباخ (α)
پرداخت منصفانه و کافی	۵	کیفیت زندگی کاری	۰/۸۱۴
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۳		
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳		
قانون‌گرایی در سازمان	۵		
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۵		
فضای کلی زندگی	۴		
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۴		
توسعه قابلیت‌های انسانی	۳		
حفظ آگاهی از وضعیت	۵		
اجرای اقدامات نظارتی	۴		
ارتباطات	۶		
تسهیلات عملیاتی	۳		
کار تیمی	۳	عملکرد زمینه‌ای	۰/۷۳۳
حمایت از اهداف سازمانی	۳		
حرفه‌ای کار کردن	۳		

جدول ۲- رابطه بین متغیرهای پژوهش

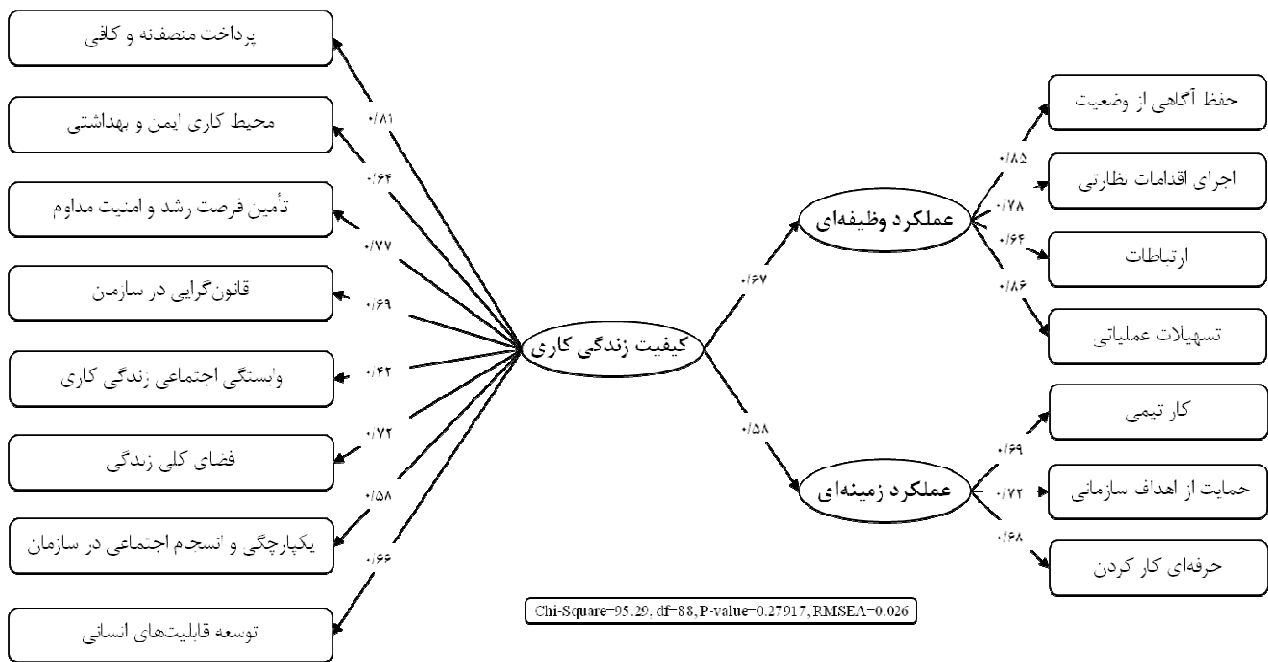
متغیرها	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد زمینه‌ای
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۵۱۳**	۰/۳۶۰**
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۴۲۰**	۰/۴۴۲**
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۴۸۴**	۰/۴۱۵**
قانون‌گرایی در سازمان	۰/۴۶۹**	۰/۳۰۵**
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۲۷۱**	۰/۱۸۰**
فضای کلی زندگی	۰/۴۵۱**	۰/۳۲۰**
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۳۵۵**	۰/۳۱۲**
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۴۱۲**	۰/۳۵۳**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

قالب نگاره ۲ آورده شده است. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، مقادیر گزارش شده برای شاخص‌های بررسی باقیمانده کوواریانس و واریانس در بافت داده‌ها، از قبیل: GFI (شاخص برازندگی) و SRMR (باقیمانده ریشه میانگین مربعات استاندارد شده) حاکی از آن است که کوواریانس و واریانس خطا به خوبی کنترل شده است.

به‌طور کلی، نتایج حاصل از جدول ۲ حاکی از آن است که با تغییر (افزایش یا کاهش) هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری، عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای کارشناسان نیز تغییر (افزایش یا کاهش) می‌یابد. رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و با کمک نرم‌افزار لیزرل آزمون گردید. خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد در

تحلیل رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با عملکرد ...



نگاره ۲- روابط علی بین متغیرهای پژوهش با نمایش بارهای استاندارد شده

مقدار ۰/۰۲۶ گزارش شده برای شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان دهنده‌ی کنترل خطای اندازه‌گیری در مدل است (جدول ۳). به‌طور کلی با توجه به نتایج جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد.

در مورد شاخص‌های بررسی الگوهای جایگزین شامل NFI (شاخص نرم شده برازندگی)، NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)، IFI (شاخص برازندگی فزاینده) و CFI (شاخص برازندگی تطبیقی) نیز نتایج حاکی از آن است که مقادیر این شاخص‌ها برای مدل، بالاتر از ۰/۹۰ به دست آمده است که نشان از برازش مدل دارد. همچنین

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب*	مقدار گزارش شده
χ^2/df	≤ 3	۱/۰۸
P-value	≥ 0.05	۰/۲۸
SRMR	≤ 0.08	۰/۰۵۲
GFI	≥ 0.90	۰/۹۱
NFI	≥ 0.90	۰/۹۵
NNFI	≥ 0.90	۰/۹۹
IFI	≥ 0.90	۰/۹۹
CFI	≥ 0.90	۰/۹۹
RMSEA	≤ 0.08	۰/۰۲۶

*منبع: علم‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۰؛ هومن، ۱۳۸۸؛ Gefen et al., 2000; Markl&, 2006

ضریب استاندارد ۰/۸۶ و $t=11/14$ و حمایت از اهداف سازمانی (با ضریب استاندارد ۰/۷۲ و $t=5/80$) بیشترین تاثیر را دارند (جدول ۴). در مرحله بعد از کاربرد دوم مدل معادلات ساختاری، در قالب تحلیل مسیر در بررسی رابطه علی بین متغیرهای مکنون مدل تحقیق استفاده شده است (جدول ۵). نتایج تحلیل مسیر نشان داد که کیفیت زندگی کاری با ضریب استاندارد ۰/۶۷ و مقدار $t=6/86$ اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد وظیفه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی دارد. همچنین ضرایب مسیر و مقادیر t معنی‌دار گزارش شده در جدول ۵ نشان‌دهنده‌ی این است که کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان دارد. مقادیر R^2 گزارش شده حاکی از آن است که کیفیت زندگی کاری، به ترتیب توانایی تبیین ۴۴٪ و ۳۴٪ از تغییرات عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی مورد مطالعه را دارا می‌باشد.

با توجه به مقادیر ضرایب استاندارد نشانگرهای هر یک از سازه‌ها و سطح معنی‌داری آن‌ها (با توجه به مقدار t آورده شده)، می‌توان بیان داشت که نشانگرهای مورد استفاده با زیربنای تئوری تحقیق تطابق قابل قبولی را نشان می‌دهند (جدول ۴). بررسی مدل ساختاری نشان می‌دهد که کلیه روابط علی بین متغیرها در سطح ۱ درصد معنی‌دار شده است، زیرا مقدار آماره t گزارش شده برای تمامی نشانگرها مورد نظر، بالاتر از ۱/۹۶ است. در بین نشانگرهای تبیین‌کننده‌ی متغیر مکنون کیفیت زندگی کاری، متغیر «پرداخت منصفانه و کافی» و «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» به ترتیب با ضرایب استاندارد ۰/۸۱ و ۰/۴۲ و مقادیر $t=10/46$ و ۴/۶۲ بیشترین و کمترین تاثیر را در شکل‌گیری متغیر مکنون کیفیت زندگی کاری، دارند. به طوری که به ترتیب ۶۶٪ و ۱۸٪ از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند. همچنین در شکل‌گیری متغیرهای مکنون بیرونی عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای، به ترتیب متغیرهای تسهیلات عملیاتی (با

جدول ۴- مقادیر استاندارد شده و سطح معنی‌داری نشانگرهای تحقیق

متغیر مکنون	نشانگر	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	t	p	R ²
کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۸۱	۰/۰۷۷	۱۰/۴۶	۰/۰۱	۰/۶۶
	محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۶۴	۰/۰۸۴	۷/۵۷	۰/۰۱	۰/۴۱
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۷۷	۰/۰۷۹	۹/۷۱	۰/۰۱	۰/۵۹
	قانون‌گرایی در سازمان	۰/۶۹	۰/۰۸۳	۸/۳۵	۰/۰۱	۰/۴۸
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۴۲	۰/۰۹۰	۴/۶۲	۰/۰۱	۰/۱۸
	فضای کلی زندگی	۰/۷۲	۰/۰۸۰	۸/۹۰	۰/۰۱	۰/۵۲
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۰/۵۸	۰/۰۸۶	۶/۷۱	۰/۰۱	۰/۳۴
عملکرد وظیفه‌ای	توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۶۶	۰/۰۸۴	۷/۸۴	۰/۰۱	۰/۴۳
	حفظ آگاهی از وضعیت	۰/۸۵	-	-	-	۰/۷۲
	اجرای اقدامات نظارتی	۰/۷۸	۰/۰۸۰	۹/۷۲	۰/۰۱	۰/۶۰
	ارتباطات	۰/۶۴	۰/۰۸۵	۷/۵۲	۰/۰۱	۰/۴۱
عملکرد زمینه‌ای	تسهیلات عملیاتی	۰/۸۶	۰/۰۷۷	۱۱/۱۴	۰/۰۱	۰/۷۵
	کار تیمی	۰/۶۹	-	-	-	۰/۴۸
	حمایت از اهداف سازمانی	۰/۷۲	۰/۱۲۴	۵/۸۰	۰/۰۱	۰/۵۱
	حرفه‌ای کار کردن	۰/۶۸	۰/۱۲۰	۵/۶۶	۰/۰۱	۰/۴۶

جدول ۵- روابط علی بین متغیرهای مکنون پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	انحراف استاندارد	t	p	R ²
کیفیت زندگی کاری	عملکرد وظیفه‌ای	۰/۶۷	۰/۰۹۷	۶/۸۶	۰/۰۱	۰/۴۴
	عملکرد زمینه‌ای	۰/۵۸	۰/۱۱۸	۴/۹۰	۰/۰۱	۰/۳۴

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از چهار منبعی که در اختیار مدیریت سازمان است، یعنی؛ سرمایه، اطلاعات، تجهیزات و نیروی انسانی، نتایج حاصل از پژوهش‌ها، بر توجه مدیران به نیروی انسانی، به عنوان مهم‌ترین منابع سازمان تاکید می‌کنند (خدایاریان و همکاران، ۱۳۸۷) و سازمان‌ها درصدد هستند برای بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان خود از منابع انسانی خود بهترین استفاده را بنمایند (ضیایی‌بیگدلی، ۱۳۸۸). از سویی دیگر، کار و اشتغال از جمله موارد مهم زندگی انسان محسوب می‌شود که در صورت انطباق آن با شرایط و علاقه وی، آثار مطلوبی را برای فرد و جامعه به دنبال خواهد داشت (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸). همان‌طور که پیش از این اشاره شد؛ برای استفاده بهتر از منابع انسانی، توجه به کیفیت زندگی کاری آنان الزامی به نظر می‌رسد. چرا که کیفیت زندگی کاری بالا، موجب رضایت و بهره‌وری کارکنان شده و آثار و نتایج مثبت سازمانی را به همراه می‌آورد (ضیایی‌بیگدلی، ۱۳۸۸). در نتیجه، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که بین تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) با دو بعد عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) کارشناسان ترویج کشاورزی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در واقع اگر فردی (نیروی کار) واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش یا ناشی از سیاست‌های

سازمان در جهت افزایش بهره‌وری باشد، این موضوع به فرد (نیروی کار) نیروی بیشتری جهت انجام کارش می‌بخشد و نتیجه طبیعی چنین فرآیندی ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل سازمان (یا گروه) است که نهایتاً موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار می‌شود (حسین‌زاده و میرزایی‌نوبری، ۱۳۸۶). همچنین نتایج حاصله نشان داد که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، بعد «پرداخت منصفانه و کافی» قوی‌ترین رابطه را با عملکرد وظیفه‌ای کارشناسان ترویج به خود اختصاص داده است. پرداخت‌های مستقیم و غیرمستقیم، نیازهای گوناگون کارمند را برطرف می‌نماید، بنابراین از جهات مختلف از اهمیت برخوردار است (رحیمیان و همکاران، ۱۳۸۹) به‌طوری‌که، اگر به کارکنان سازمان، حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن استنباط گردد و کارکنان هنگام مقایسه خود با سایر هم‌ردیف‌هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند (مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۹)، وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود را به نحو احسن انجام خواهند داد، که در نهایت به بهره‌وری بیشتر آنان خواهد انجامید. همچنین بعد «محیط کاری ایمن و بهداشتی» قوی‌ترین رابطه را با عملکرد زمینه‌ای کارشناسان ترویج دارد. درصد قابل توجهی از علل بیماری‌های روانی و کسالت‌های ناشی از خستگی کار شایع بین کارکنان سازمان را می‌توان در شیوه‌های موجود در بهداشت روانی و فیزیکی محیط کاری آنان دانست (عارفی‌کیا و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع نتیجه فوق نشان‌دهنده این است که اگر محیط کار از نظر فیزیکی (وسایل گرمایشی و سرمایشی، تعیین ساعات کار و ...) و شرایط اجتماعی-روانی، منطقی باشد، می‌تواند به‌عنوان عاملی موثر در جهت افزایش عملکرد کارکنان مورد ملاحظه قرار گیرد. در نهایت نیز

- با تدارک فرصت‌های رشد ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه افراد، زمینه‌ی پیشرفت و ارتقای شغلی آنان فراهم گردد، تا آن‌ها بتوانند استعدادهای بالقوه خود را به فعلیت برسانند. همچنین به‌منظور افزایش دانش و بینش در خصوص فعالیت‌های کاری، با ارائه تسهیلاتی، زمینه ادامه تحصیل کارکنان فراهم شود.

- نظام جامع پیشنهادات و انتقادات ایجاد گردد به‌طوری‌که، بستری مناسب برای ارائه آزادانه پیشنهادهای مفید و به بحث و بررسی گذاشتن آن‌ها برای کارشناسان فراهم گردد و از پیشنهادهای سازنده و راهبردی کارشناسان ترویج در انجام وظایف شغلی‌شان استفاده شود. در واقع استقرار نظام پیشنهادهای سازمان می‌تواند به‌عنوان راهکار اجرایی مناسبی در جهت تقویت مولفه‌ی مشارکت مشاوره‌ای در اتخاذ تصمیمات کاری در سازمان باشد.

- زمینه مشارکت فکری و عملی هر چه بیشتر کارشناسان در تصمیم‌گیری‌های سازمان فراهم آید. به‌گونه‌ای که شرایط لازم برای ایجاد مشارکت و روحیه کار گروهی در تمام سطوح سازمان بخصوص سطح مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی فراهم گردد و با بسترسازی مناسب، در جهت ایجاد جو اعتماد میان کارکنان و تشویق رابطه‌ی دوستانه و تشکیل گروه‌ها و تیم‌های کاری تلاش شود.

- با ارائه‌ی آموزش‌های (تخصصی و عمومی) مستمر به کارکنان و همچنین فراهم آوردن تسهیلات و بودجه کافی به منظور دسترسی آسان به اطلاعات متناسب با کار، سطح دانش و مهارت‌های کارکنان ارتقاء یابد.

نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری بیانگر آن است که عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان تحت تأثیر سطح کیفیت زندگی کاری آنان قرار دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری به‌ترتیب توانایی تبیین ۴۴٪ و ۳۴٪ از تغییرات عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی مورد مطالعه را دارا می‌باشد. از این رو می‌توان چنین نتیجه گرفت، هر گونه تلاشی جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان یک سازمان در نهایت می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش کارایی کارکنان آن سازمان منجر گردد. در نتیجه باید نسبت به بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارشناسان ترویج توجه بیشتری نموده و سازوکارهایی برای ارتقاء آن فراهم ساخت. با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- سیستم حقوق و مزایای معقول و منصفانه از طریق تجزیه و تحلیل شغل، طراحی و اجرا گردد؛ به‌طوری‌که حقوق و دستمزد افراد به موقع پرداخت شود، حقوق افراد عادلانه و متناسب با شرایط کاری (ساعت، نوبت کاری و ...) توزیع گردد و همچنین پاداش‌ها نصیب افرادی گردد که از دانش، مهارت و توانایی‌های خود در جهت اهداف و فعالیت‌های سازمان استفاده می‌کنند، که این اقدام می‌تواند موجبات انگیزش کارکنان جهت افزایش عملکردشان را فراهم آورد.

- شرایط محیط کار متناسب با استانداردهای قانون کار (ملی، بین‌المللی) طراحی شود، به‌طوری‌که محیطی ایمن و بهداشتی برای کارشناسان فراهم گردد. همچنین محیط کاری کارشناسان را بایستی از طریق ارزش‌گذاری به کار آنها و قدردانی از عملکردشان، طراحی مجدد فرآیندهای کاری و برنامه‌ریزی مناسب بهبود بخشید.

منابع

- براتی، ه.، عریضی، ح.ر. و نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی. سال ۸، شماره ۳۳، صص ۲۸-۹.
- براتی‌احمدآبادی، ه.، عریضی، ح.ر. و نوری، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۱، صص ۸۱-۶۵.

- پرداختچی، م.حسن، احمدی، غ.ع. و آرزومندی، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال ۳، شماره ۳، صص ۵۰-۲۵.
- حسین‌زاده، د. و میرزایی‌نوبری، س. (۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر بهره‌وری. *مدیریت*، سال ۱۸، شماره ۱۲۴-۱۲۳، صص ۲۰-۱۷.
- حسینی، م.س.، نادریان، م.، همایی، ر. و موسوی، ز. (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. *مدیریت ورزشی*، شماره ۲، صص ۱۸۱-۱۶۷.
- حیدری، ع.ق.، حسینی، س.م. و شهبازی، ا. (۱۳۸۵). مقایسه ویژگی‌های عاملین ترویج در وزارت‌خانه‌های کشاورزی و جهاد سازندگی (سابق) به منظور تعیین اولویت‌بندی ویژگی‌های مطلوب برای نظام ترویج وزارت جهاد کشاورزی. *فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، سال ۲، شماره ۲، صص ۲۹-۱۷.
- خاقانی‌زاده، م.، عبادی، ع.، سیرتی‌نیر، م. و رحمانی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. *طب نظامی*، شماره ۱۰، صص ۱۸۴-۱۷۵.
- خدایاریان، م.، ونکی، ز.، ناوی‌پور، ح. و واعظی، ع. ا. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر به‌کارگیری برنامه ارتقای صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران واحد مراقبت‌های ویژه قلبی. *دو ماهنامه دانشور پزشکی*، سال ۱۵، شماره ۷۵، صص ۲۶-۱۵.
- خرازیان، ز.، میرکمالی، س.م. و بازرگان، ع. (۱۳۸۵). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران. پایان‌نامه ارائه شده به دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد.
- خوشبختی، ج.، احسانی، م.، اسدی، ح. و کاظم‌نژاد، ا. (۱۳۸۴). رابطه سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور. *مجله حرکت*، شماره ۲۴، صص ۱۴۹-۱۲۹.
- دهقان‌نیری، ن.، صالحی، ت. و اسدی‌نوقابی، ا.ع. (۱۳۸۷). کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران بالین و ارتباط آن با یکدیگر. *مجله پژوهش پرستاری ایران*، جلد ۳، شماره ۹، صص ۳۷-۲۷.
- رحیمی، ح.، رجائی‌پور، س. و سلیمی، ق.ع. (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، جلد ۱، شماره ۱۲، صص ۵۴-۴۱.
- رحیمیان، ح.، فیروزی، ع. و ظهیری، ب. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت‌های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۴، شماره ۱۰، صص ۸۹-۷۱.
- ساعدی، س.، خلعتبری، ج. و موری‌نجف‌آبادی، ن. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، سال ۱، شماره ۴، صص ۶۴-۵۵.
- سلام‌زاده، ی.، منصور، ح. و فرید، د. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد). *دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، سال ۶، شماره ۲، صص ۷۰-۶۰.
- شریف‌زاده، ف. و خیراندیش، م. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل. *نشریه پژوهش‌های مدیریت*، دوره ۲، شماره ۳، صص ۵۲-۲۹.
- شکری، ن.، داشکرزاده، خ. و یوسف‌پورمقدم، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل زندان‌های استان تهران. *ماهنامه اصلاح و تربیت*، سال ۱۰، شماره ۱۱۰، صص ۶-۳.

- شهبازی، ب.، واعظی، م. و ثنائی پور، ه. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مدیریت دولتی*، سال ۱، شماره ۳، صص ۸۴-۶۹.
- صمدی، ع. و سوری، م. (۱۳۸۹). تأثیر توانمندسازی نیروی انسانی در عملکرد کارکنان اداره کل تعاون استان همدان. *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، سال ۲۱، شماره ۱، صص ۱۵۴-۱۴۳.
- صیادی‌تورانلو، ح.، جمالی، ر. و منصوری، ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی: (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش یزد). *مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روانشناسی)*، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۳۶-۱۱۳.
- ضیایی‌بیگدلی، م.ت. (۱۳۸۹). بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی). *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۱، شماره ۱، صص ۱۲۲-۱۰۵.
- عارفی کیا، ا.، واعظی، م. و غلامعلی لواسانی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری دبیران و اثربخشی دبیرستان‌های دولتی شهر سبزوار. پایان‌نامه ارائه شده به دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد.
- علم‌بیگی، ا.، ملک‌محمدی، ا.، زارعی ب. و اسدی، ع. (۱۳۹۰). تبیین نقش تحقیق و توسعه کارآفرینانه مبتنی بر ترجمان دانش در موفقیت انتقال فناوری کشاورزی. *نشریه توسعه کارآفرینی*، سال ۳، شماره ۱۱، صص ۱۲۶-۱۰۷.
- عنایتی، ت.، صالحی، م. و خوش‌باوررستمی، ر. (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال ۱، شماره ۳، صص ۱۷۵-۱۵۹.
- غلامی، ع.ر. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*. سال ۶، شماره ۲۴، صص ۱۰۰-۷۹.
- فرنیا، م.ع. و شجاعی، خ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان در مدارس شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷. *مجله علوم تربیتی*، سال ۲، شماره ۵، صص ۱۸۴-۱۶۱.
- قلاوندی، ح.، رجایی پور، س.، مولوی، ح. و شریف، س.م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها. *فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی*، سال ۵، شماره ۱۹، صص ۱۳۸-۱۱۷.
- کریمی، د. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس. *فصلنامه توسعه انسانی پلیس*، سال ۶، شماره ۲۴، صص ۳۹-۲۵.
- کسای، م. (۱۳۸۵). نگرش کارکنان به کیفیت زندگی کاری و رابطه‌ی آن با عملکرد، *فصلنامه تحول اداری*، سال ۷، شماره ۴۷، صص ۱۳۲-۱۱۹.
- منجم‌زاده، ز. و برادران، م. (۱۳۸۸). تحلیل عوامل مؤثر بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، دوره ۲-۴۰، شماره ۳، صص ۴۷-۳۹.
- مهدی‌زاده‌اشرفی، ع. و ایلکا، ح.ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون. (پژوهشگر) *فصلنامه مدیریت*، سال ۷، شماره ۲۰، صص ۸-۱.
- میرزائی، ر.، صدیقی، ح. و فلسفی، پ. (۱۳۸۶). ارزیابی نظام ترویج کشاورزی ایران. *فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، سال ۳، شماره ۲، صص ۶۷-۵۷.
- هاشمی مطلق، ش. احمدمظفری، س.ا. (۱۳۸۹). مقایسه مهارت‌های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. *مجله فراسوی مدیریت*، سال ۳، شماره ۱۲، صص ۳۲-۷.

هومن، ح.ع. (۱۳۸۸). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. چاپ سوم. ۳۳۹ ص.

یاوری، ی.، امیرتاش، ع.م. و تندنویس، ف. (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی. *دوفصلنامه علوم حرکتی و ورزش*، سال ۷، شماره ۱۳، ۹۹-۱۰۹.

- Aziz, A.R., Nadzar, F.M., Husaini, H., Maarof, A., Radzi, S.M., and Ismail, I. (2011). Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43: 149-158.
- Beh, L.S., and Che-Rose, R. (2007). Linking QWL and job performance: Implications for organizations. *Performance Improvement*, 46(6): 30-35.
- Chien, M.S., Lawler, J.S., and Uen, J.F. (2010). Performance-based pay, procedural justice and job performance for R&D professionals: Evidence from the Taiwanese high-tech sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12): 2234-2248.
- Gefen, D., Strub, D., and Boudrean, M. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communication of AIS*, 7: 1-78.
- Griffin, M., Neal, A., and Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology*, 49(3): 517-533.
- Hayrol-Azril, M.S., Jegak, U., Asiah, M., Noor Azman, A., Bahaman, A.S., Jamilah, O., and Thomas, K. (2010). Can quality of work life affect work performance among government agriculture extension officers? A case from Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 6(1): 64-73.
- Hosseini, S.M., Jorjafki, G.M., and Ashrafi, A.M. (2010). Quality of work life (QWL) and its relationship with performance. *Advanced Management Science (ICAMS)*, 2010 IEEE International Conference on 9-11 July 2010. 1: 559-562.
- Johnson, S.K., Holladay, C.L., and Quinones, M.A. (2009). Organizational citizenship behavior in performance evaluations: distributive justice or injustice? *Journal of Business Psychology*, 24: 409-418.
- Johnsrud, L.K., and Rosser, V.J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: a multilevel explanation. *Journal of Higher Education*, 73(4): 518-542.
- Kahya E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39: 96-104.
- Lau, R.S.M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An ad Hoc Investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5): 422-437.
- Layer, J.K., Karwowski, W., and Furr, A. (2009). The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(2): 413-421.
- Lees, M., and Kearns, S. (2005). Improving work life quality: a diagnostic approach model, Bluewater health foundation. MCB university press. Cambridge M.A: Harvard University press.
- Luthans, F. (1998). Organizational behavior. Eighth edition. Irwin McGraw-Hill international edition.
- Markland, D. (2006). Latent variable modeling: An introduction to confirmatory factor analysis and structural equation modeling. University of Wales, Bangor. From <http://www.bangor.ac.uk/~pes004/resmeth/lisrel/lisrel.htm>, [15-Jan.-2007].
- Martel, J.P., and Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2): 333-368.
- Mirkamali, S.M., and Narenji-Thani, F. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of university of Tehran (UT) and Sharif university of Technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29: 179-187. (International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011))
- Pot, F.D., and Koningsveld, E.A.P. (2009). Quality of working life and organizational performance- two sides of the same coin? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(6): 421-428.
- Qin, X., and Jiang, Y. (2011). The impact of natural disaster on absenteeism, job satisfaction, and job performance of survival employees: an empirical study of the survivors in Wenchuan earthquake. *Frontiers of Business Research in China*, 5(2): 219-242.

- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., and Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the quality of work life and performance of department chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30: 1555-1560. (WCPCG-2011).
- Tuttle, S., Lindner, J.R., and Dooley, K.E. (2009). Historical and current extension systems in Dr. Arroyo, Northeastern Mexico. Proceedings of 22nd Association for International Agriculture and Extension Education Annual Conference. Clearwater Beach, Florida. 658-668.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life. In Davis, L.E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.) *The quality of working life*, The Free Press, New York, NY, 1: 91-104.
- Yu, M.L., Hamid, S., Ijab, M.T., and Soo, H.P. (2009). The e-balanced scorecard (e-BSC) for measuring academic staff performance excellence. *Higher Education*, 57: 813-828.

Analyzing the Relationship between Quality of Work Life and Agricultural Extension Experts' Task and Contextual Performance

H. Karimi Gougheri* , Sh. Karami, and A. Rezvanfar¹

(Received: Nov. 4, 2012; Accepted: Sep. 21, 2013)

Abstract

Extension service is the main institution in the process of rural's institutional and human change. Thus, human resources of extension system are a key factor in the process of rural and agricultural development. The main purpose of this study was to investigate the relationship between quality of work life and extension experts' task and contextual performance in Kerman Province, Iran. The statistical population of the study included agricultural extension experts who worked in the Jihad-e-Keshavarzi in Kerman Province. A sample of 123 experts from target population was selected according to Krejcie and Morgan's Table by considering one percent confidence coefficient. A proportional stratified random sampling method was used. Data were collected using a questionnaire developed for the study. Validity of the questionnaire was approved by panel of experts. In order to measure the reliability of questionnaire, Cronbach's Alpha coefficient was calculated. In order to analyze data, SPSS_{win20} and LISREL_{8.5} were applied. Results showed that there was a positive and significant relationship between all components of quality of work life and task along with contextual performance among extension experts ($P < 0.01$). Furthermore, results related to structural equation modeling (SEM) showed that quality of work life could explain 44% and 34% of variations of extension experts' task and contextual performance, respectively.

Keywords: Quality of work life, Job performance, Agricultural extension experts, Kerman province.

¹- Lecturer, Department of Agricultural Extension and Education, University of Zabol, Ph.D. Student, Department of Agricultural Extension & Education, College of Agriculture, Shiraz University, Professor of Agricultural Extension and Education Department, College of Agriculture and Natural Resources University of Tehran, respectively.

*- Corresponding Author, E-mail: karimiamid@uoz.ac.ir