

بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان)

سیدمصطفی حدادی^۱

محمدرضا هاشمی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۴

تاریخ وصول: ۹۵/۱۲/۱۲

چکیده

این پژوهش به لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف، از نوع پژوهش های کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان به تعداد ۵۸۸ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران ۲۳۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش پرسش نامه های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون، پرسش نامه فرهنگ سازمانی و پرسش نامه رفتار شهروندی پادساکف استفاده شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS20 تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد: کیفیت زندگی کاری و هر یک از مولفه های آن یعنی پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد، امنیت مدام، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و قابلیت های انسانی بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان موثر است.

واژه های کلیدی: زندگی کاری، فرهنگ سازمانی، کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی، لرستان

^۱ . دکترای مدیریت تولید دانشگاه تهران، استادیار دانشگاه پیام نور، smhadaddi@ut.ac.ir

^۲ . دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. hashemi@iau-doroud.ir

مقدمه

در حال حاضر توفیق سازمان ها به طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. نگرش جدیدی که امروز در ادبیات مربوط به مدیریت منابع انسانی وجود دارد، نگرش راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد (پنی و جوان^۱، ۲۰۱۳). مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه ی در سازمانهاست که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (کوهن و همکاران^۲، ۲۰۰۷). مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در اواخر دهه ۶۰ مطرح شده است. این اصطلاح دامنه ای از مفاهیم نظری را با هدف کاهش مشکلات سازمانی در برمی گیرد. کیفیت زندگی کاری ساختاری پویا و چندبعدی دارد که مفاهیمی نظیر امنیت شغلی، نظام های شغلی، نظام های پاداش، پیشرفت آموزشی و شغلی و شرکت در تصمیم گیری را در بر می گیرد. کیفیت زندگی کاری را می توان به عنوان شرایط مثبت و رضایت بخش کارکنان، از محیطی که در آن کار می کنند و رضایت آن ها از پاداش، امنیت شغلی، سلامت و ایمنی، ارتقاء و رشد فرصت های آموزشی و حمایت سرپرستی تعریف کرد (آقاپوردهکردی و نصراصفهان، ۱۳۹۱). در واقع کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی از فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (چان و وایت^۳، ۲۰۰۷). توجه به کیفیت زندگی کاری همواره دستاوردهای بزرگ بهره وری را برای سازمان ها به ارمغان می آورد. کیفیت زندگی کاری به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، مشارکت، تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان در محیط اشاره دارد و از شاخص های مهم در زندگی کاری است که نشان می دهد افراد تا چه میزان قادر هستند، نیازهای شخصی عالی مرتبه خود را در هنگام کار و در محیط سازمان، همانند وقتی که در خانه و یا در جامعه بسر می برند برآورده سازند. هر چه خواسته ها و نیازهای متفاوت افراد بیشتر برآورده شود، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دل بسته تر شوند، از کارشان، سرپرستان شان، و سایر همکاران خشنودتر باشند، به فشار عصبی کمتری گرفتار شوند. دچار حادثه های ناگوار نگردیده و نهایتاً از تندرستی جسم و روان برخوردار گردند (سورن سن و همکاران^۴، ۲۰۰۸). رویکرد کیفیت زندگی کاری و اقدامات منابع انسانی محور تلاشی است برای تأمین و ارضای نیازها، بهبود روحیه و عملکرد کارکنان. این رویکرد شاخص های مناسبی را برای سنجش و ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری به دست می دهد تا مدیران منابع انسانی در هر سازمان میزان اثربخشی کوشش های خود را به

^۱ . Penny & Joanne

^۲ . Cohen & et al

^۳ . Chan & White

^۴ . Sorensen et al

بوته آزمون گذارند و از این رهگذر موانع و مشکلاتی را که در راه بهبود عملکرد کارکنان است مورد ارزیابی دقیق قرار دهند. ارزیابی دقیق و مناسب سطح کیفیت زندگی کاری مستلزم وجود الگوی عملی و کاربردی است که بتوان براساس آن اطلاعات موثق و مورد وضعیت شاخص ها و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری در سطح سازمان را به دست آورند (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). از سویی می توان گفت که، کیفیت زندگی کاری نمایانگر فرهنگ سازمانی و یا شیوه مدیریتی آن سازمان است. وجود هویت فرهنگی، باورها، ارزش ها و هنجارهای رفتاری مشترک اعضای سازمان-ها، موجب انسجام و یکپارچگی در کوشش ها، تعهد درونی به سازمان و درک روشن از فلسفه وجودی و جهت گیری اقدامات و در نتیجه افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و موفقیت سازمان ها می شود.

بعبارت دیگر موفقیت چشمگیر سازمان ها در عوامل غیر ملموس قدرتمند فرهنگ سازمانی، در ارزش ها و باورهای کارکنان و مدیران نهفته است (زاهدی، ۱۳۸۱). بنابراین برای نافذ بودن فرهنگ یک سازمان، مدیریت باید ابعاد مهم فرهنگ سازمان را تشخیص دهد و نقش فرهنگ را در میان عامل های دیگری که بر متغیرهای مربوط به موفقیت یک سازمان همچون کیفیت زندگی کاری کارکنان در محیط کنونی اثرگذار است، شناسایی کند (شاهبند زاده، ۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی تعیین کننده آمادگی کارکنان به تالش و کوشش در امور سازمانی به منظور مشارکت داشتن در ارتقای بهره وری، افزایش رضایت مشتریان، و بهبود کیفیت است. ارتقای سطح رفتارهای شهروندی سازمانی، نشان دهنده تمایل و علاقه کارکنان به طور پذیرش تغییر و اجرای روشهای جدید مدیریتی است به طور کلی، امروزه سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که عملکرد مؤثر مستلزم این است که کارکنان فراتر از الزامات شغلی و رسمی کار خود تلاش کنند (بارکر^۱، ۲۰۱۰:۳). مصطفوی راد و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، با بیگانگی از کار به این موضوع پرداخته و دریافته اند که رابطه منفی و معنی داری بین متغیر فرهنگ سازمانی با بیگانگی از کار، و بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی از کار وجود دارد و فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده قوی برای بیگانگی در کار است. بایتکین و کدی^۲ (۲۰۱۵) در مطالعه ای، به بررسی نظرات دانشجویان در مورد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی و گرایش های یادگیری مادام العمر پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری با جنسیت مرتبط است. دانشجویان پسر نظر دادند که با کیفیت زندگی کاری بالای اعضای هیات علمی با گرایش های یادگیری مادام العمر آنان مرتبط است، اما دانشجویان دختر ارتباط کمتری را عنوان نمودند. نتایج نشان می داد که نظرات دانشجویان دانشگاه در مورد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه نسبتاً دقیق و قابل توجه است. طبق این نتایج پیشنهاد شد که کیفیت زندگی کاری عنوان یکی از مهم ترین عوامل موثر در چارچوب مدیریت دانشگاه بیشتر مورد توجه قرار گیرد و سیاست هایی در برنامه های رفاهی مد نظر قرار گرفته که سطح کیفیت زندگی اعضای هیات علمی را توسعه دهد. وانگ و کیونگ^۳ (۲۰۱۱) گزارش کردند که رفتار شهروندی سازمانی را می توان از طریق رویکردهای

^۱ . Baker

^۲ . Beytekin & Kadı

^۳ . Wang and Keung

^۴ . Beek & Gerristen

سازمانی مانند: رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حمایت ادراک شده از سوی سازمان پیش بینی کرد. (بیک و کریستین^۱، ۲۰۱۰). در پژوهش خود با هدف بررسی فرهنگ سازمانی واحد پرستاران و کیفیت خدمات رسانی به بیماران روانی به این نتیجه رسیدند که ارتباط مهمی میان فرهنگ سازمان و کیفیت خدمات ارائه شده وجود دارد. کاسیو^۲ (۱۹۹۲) در تحقیقی دریافت که موفقیت طرح های^۳ در سازمان به عوامل مختلفی از جمله باز بودن سازمان، اعتماد، مدیریت اطلاعات، فرهنگ سازمانی، و همکاری بین مدیریت و کارکنان دارد.

با توجه به مطالب بیان شده سازمان ها باید قبل از اقدامات ایجاد و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنانشان، بایستی نگاهی دقیق به فرهنگ سازمانی خود داشته باشند. فرهنگ سازمانی متمایل به کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان یک عامل اصلی در صحنه توجه به نیروی انسانی مطرح می باشد. رفتار شهروندان سازمانی افراد شاغل در سازمان ها متأثر از فرهنگ آن سازمان است. سازمان ها را می توان به کوه یخی شناور تشبیه کرد که دارای دو بخش مشهود و نامشهود می باشد که بخش مشهود شامل جنبه های رسمی سازمان از جمله اهداف، ساختار، مهارت ها و توانایی ها، خط مشی ها و رفتارها، تولیدات و منابع مادی و مالی است، قابل رؤیت بوده و در مقابل دید همگان قرار دارد و بخش نامشهود که شامل جنبه های غیر رسمی سازمان از جمله نظرات، اعتقادات، ارزش ها، باورها، هنجارها، احساسات (خشم، ترس، نفرت، محبت و غیره). مرادوات و تعاملات گروهی است که به سادگی قابل رؤیت نیست. با توجه به مطالب ذکر شده کیفیت زندگی کاری کارکنان از منظر فرهنگ سازمانی، موضوعی پیچیده و بسیار مهم تلقی می گردد که می تواند برای سازمان ها افقی جدید و نگاهی نو به منابع انسانی ایجاد نماید، که در نهایت این امر می تواند به بهره وری سازمان بی انجامد هم چنین در این میان فرض بر این است که رفتار شهروندی سازمانی نیز می تواند بر نحوه تاثیر گذاری ابعاد کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیری تعدیل کننده، عمل نماید. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطبق دارد و آن هم این است که بیشترین زمان عمر مفید انسان ها در محیط کار سپری می شود. باورهای فرهنگی، اصولاً در جوامع بشری ارزش آفرین هستند و اگر چه چنین مصادیقی در زمان ها یا مکان های گوناگون تعریف هایی متغیر دارند، اما جوامع بشری در رویکردها به دنبال همان ارزش هاست و رعایت چنین باورهایی به زندگی انسان ها جهت، امید و ارتقا می دهد. لذا توجه به مصادیق فرهنگی در کیفیت زندگی کاری کارکنان، بسیار با اهمیت تلقی گردیده و نقش مهمی در بهبود آن دارد. سنجش تأثیر فرهنگ بر زوایای مختلف کیفیت زندگی کاری کارکنان مشکل است. زیرا تاکنون داده های کافی برای اثبات این امر وجود ندارد. اما بدون شک نفوذ عوامل فرهنگی بر رفتار انسان قطعی است. اولویت های فرهنگی ضرورتاً اگر چه به خودی خود تعیین کننده نیستند. اما یک مؤلفه از نظام پیچیده، عوامل علی هستند که می تواند عامل برانگیزاننده مهمی در بلند مدت باشند که بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر گذار است. از این رو این تحقیق بر آن است تا این پرسش اساسی پاسخ دهیم که کیفیت زندگی کاری به چه میزان بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان موثر است؟

¹. Yilmaz & Ergan

². Cascio

³. QWL

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین پرداخت منصفانه و کافی و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین تامین فرصت رشد و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین امنیت مداوم و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین قانون گرایی در سازمان و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین وابستگی اجتماعی در زندگی کاری و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین فضای کلی زندگی و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

- بین توسعه قابلیت های انسانی و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ روش توصیفی- پیمایشی و به لحاظ هدف از نوع پژوهش های کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان به تعداد ۵۸۸ نفر است که با استفاده از فرمول مورگان ۲۳۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش پرسش نامه های استاندارد ذیل مورد استفاده قرار گرفت.

الف) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون^۱

این پرسشنامه که براساس مولفه های والتون (والتون، ۱۹۷۳) ساخته و توسط پژوهش گران بسیاری استفاده شده است و دارای ۳۲ گویه می باشد. این پرسش نامه شامل موارد: پرداخت منصفانه و کافی (سوال های ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوال های ۶ تا ۸)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (سوال های ۹ تا ۱۱)، قانون گرایی در سازمان (سوال های ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوال های ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سوال های ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوال های ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت های انسانی (سوال های ۳۰ تا ۳۲) می باشد. والتون (۱۹۷۳) ضریب

¹. Walton

پایایی پرسشنامه را ۰/۸۸ اعلام کرد. (ویرم، ۲۰۰۱) هم چنین رحیمی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۵ اعلام کرد (رحیمی، ۱۳۸۵).

ب) پرسشنامه فرهنگ سازمانی

دنيسون^۱ فرهنگ سازمانی را دارای ۴ ویژگی اصلی می داند که هر عامل خود به چند ویژگی تقسیم می شود که عبارتند از درگیر شدن در کار (مشارکت) از سوال یک تا پانزده، همانندی (سازگاری یا یکپارچگی) از سوال های ۱۶ تا ۳۰، انطباق پذیری از سوال های ۳۱ تا ۴۵ و رسالت یا مأموریت از سوال های ۴۶ تا ۶۰ پرسشنامه را شامل می گردد. پایایی این پرسشنامه توسط گودرزوند و همکاران (۱۳۸۹) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمده است.

ج) پرسشنامه رفتار شهروندی

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف^۲ را پادساکف و همکاران در سال ۱۹۹۱ برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی طراحی کردند. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و ۵ مولفه می باشد. این مولفه ها عبارتند از: نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی. نمره گذاری این پرسش نامه در یک طیف لیکرت پنج درجه ای است. پادساکف (۱۹۹۱) پایایی مولفه های این پرسش نامه را در دامنه بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۴ گزارش نمودند. هم چنین در پژوهش آلن، بارنارد، راش، و راسل (۲۰۰۰) پایایی این مولفه ها بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ گزارش گردید. در پژوهش هایی که در ایران انجام شده، فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) میزان پایایی این مقیاس را ۰/۸۱ گزارش نمودند. هم چنین در پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۱) روایی محتوایی و پایایی این مقیاس مورد بررسی قرار گرفت و هر دو شاخص مطلوب گزارش شد. در پژوهش آنان ضریب آلفای کرونباخ این پرسش نامه ۰/۷۹ به دست آمد. با اجرای پرسش نامه بر روی نمونه آزمایشی (۳۰ نفره) توسط محقق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

یافته ها

آزمون فرضیه اصلی

- کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۱). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	۲۹/۳ ± ۰/۲۲	۰/۶۹	۰/۷۵	۰/۰۰۰۱

^۱. Denison

^۲. Podsakhov

فرهنگ سازمانی	$281/3 \pm 0/28$		
---------------	------------------	--	--

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، رابطه مثبت و معنی داری دارد. ($P=0/0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق $0/75$ بوده به این معنی که ۷۵ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری به فرهنگ سازمانی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی اول

- پرداخت منصفانه و کافی بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۲). بررسی رابطه پرداخت منصفانه و کافی بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان

لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
پرداخت منصفانه	$281/3 \pm 0/24$	$0/87$	$0/76$	$0/0001$
فرهنگ سازمانی	$302/3 \pm 0/28$			

بررسی رابطه بین پرداخت منصفانه و کافی بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، رابطه معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق $0/76$ بوده به این معنی که ۷۶ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به پرداخت منصفانه و کافی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی دوم

- محیط کاری ایمن و بهداشتی بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۳). بررسی رابطه محیط کاری ایمن و بهداشتی و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
محیط کاری ایمن و بهداشتی	$07/3 \pm 0/26$	$0/59$	$0/35$	$0/0001$
فرهنگ سازمانی	$301/3 \pm 0/29$			

بررسی رابطه محیط کاری ایمن و بهداشتی و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده و نتیجه اینکه بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و فرهنگ سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب

تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق ۰/۳۵ بوده به این معنی که ۳۵ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به محیط کاری ایمن و بهداشتی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی سوم

- تامین فرصت رشد بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۴). بررسی رابطه تامین فرصت رشد با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
تامین فرصت رشد	$0.8/3 \pm 0.27$	۰/۵۷	۰/۳۶	۰/۰۰۰۱
فرهنگ سازمانی	$3.11/3 \pm 0.28$			

بررسی رابطه تامین فرصت رشد و فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق ۰/۳۶ بوده به این معنی که ۳۶ درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به تامین فرصت رشد وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

- امنیت مداوم بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۵). بررسی رابطه امنیت مداوم با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
امنیت مداوم	$0.5/4 \pm 0.40$	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۰۰۰۱
فرهنگ سازمانی	$3.01/3 \pm 0.28$			

بررسی رابطه امنیت مداوم با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/002$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق ۰/۱۵ بوده به این معنی که ۱۵ درصد تغییرات امنیت مداوم به فرهنگ سازمانی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی پنجم

- قانون گرایی در سازمان بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۶). بررسی رابطه قانون گرایی در سازمان با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
قانون گرایی در سازمان	$0.4/4 \pm 0.41$	۰/۳۸	۰/۱۷	۰/۰۰۰۱

فرهنگ سازمانی	$30.1/3 \pm 0.30$		
---------------	-------------------	--	--

بررسی رابطه قانون گرایی در سازمان با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/002$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق $0/17$ بوده به این معنی که 17 درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به قانون گرایی در سازمان وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی ششم

- وابستگی اجتماعی در زندگی کاری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۷). بررسی رابطه وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
وابستگی اجتماعی	29.3 ± 0.25	$0/65$	$0/42$	$0/0001$
فرهنگ سازمانی	$30.3/3 \pm 0.26$			

بررسی رابطه وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق $0/42$ بوده به این معنی که 42 درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به وابستگی اجتماعی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی هفتم

- فضای کلی زندگی بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۸). بررسی رابطه فضای کلی زندگی با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
فضای کلی زندگی	29.3 ± 0.24	$0/61$	$0/40$	$0/0001$
فرهنگ سازمانی	$30.1/3 \pm 0.29$			

بررسی رابطه فضای کلی زندگی بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق $0/40$ بوده به این معنی که 40 درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به فضای کلی زندگی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی هشتم

- وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
جدول (۹). بررسی رابطه وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
وحدت و انسجام اجتماعی	$30.3/3 \pm 0.28$	0.70	0.52	0.0001
فرهنگ سازمانی	$30.1/3 \pm 0.30$			

بررسی رابطه وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، رابطه معنی داری وجود دارد ($P=0.0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق 0.52 بوده به این معنی که 52 درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به وحدت و انسجام اجتماعی وابسته است.

آزمون فرضیه فرعی نهم

- توسعه قابلیت های انسانی بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۱۰). بررسی رابطه توسعه قابلیت های انسانی با فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

استان لرستان

متغیر	میانگین و انحراف استاندارد	مقدار همبستگی	ضریب تعیین (%)	سطح معنی داری
توسعه قابلیت های انسانی	$30.1/3 \pm 0.28$	0.70	0.50	0.0001
فرهنگ سازمانی	$30.3/3 \pm 0.29$			

بررسی رابطه توسعه قابلیت های انسانی بر فرهنگ سازمانی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان نشان داد که بین دو متغیر فوق، رابطه معنی داری وجود دارد ($P=0.0001$). بر این اساس فرض صفر رد شده است، همچنین ضریب تعیین همبستگی بین دو متغیر فوق 0.50 بوده به این معنی که 50 درصد تغییرات فرهنگ سازمانی به توسعه قابلیت های انسانی وابسته است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش ارائه الگوی راهبردی جهت بهبود کیفیت زندگی کاری با رویکرد فرهنگ سازمانی: نقش تعدیل کننده رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان) بود. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

این نتیجه با یافته های ولیزاده و قهرمانی (۱۳۹۱) و مصطفوی راد و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. در توضیح مطلب می توان به این نکته اشاره کرد که اساساً فرهنگ سازمانی بر مبنای مولفه های زندگی کاری ساخته می شود و کیفیت محیط کاری کارکنان نقش بسیار مهمی در بالندگی و توسعه فرهنگ سازمانی و در نهایت افزایش اثربخشی و کارایی سازمانی دارد. این امر در سازمان های آموزشی به خصوص دانشگاه ها نمود بیشتری دارد. چرا که محصول نهایی این سازمان ها تربیت انسان بوده و اصولاً مخاطبان اصلی سازمان های آموزشی انسان هایی با میانگین سنی جوان است و از آنجایی که خروجی دانشگاه ها به عنوان منابع انسانی تحصیل کرده، ورودی دیگر سازمان ها در جامعه محسوب می گردند، این امر اهمیت قابل توجهی پیدا می کند. از این رو بر پایه یافته های این تحقیق به مدیران پیشنهاد می گردد برای ارتقا و اعتلای فرهنگ سازمانی دانشگاه های آزاد اسلامی استان لرستان بیش از پیش به مبحث کیفیت زندگی کاری کارکنان اهمیت داده و در کیفیت بخشی به محیط و شرایط کاری آنان همت گمارند. یافته های بررسی فرضیه های دوم تا دهم پژوهش آشکار ساخت که پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد برای کارکنان و امنیت مداوم بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. هم چنین قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری و فضای کلی زندگی نیز بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. و در نهایت وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی بر فرهنگ سازمانی کارکنان تاثیر گذار می باشد. در توضیح مطلب می توان عنوان نمود که امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند بنابراین تعیین میزان اهمیت هر یک از مولفه های آن برای سازمان ها لازم است: (دولان و شولر، ۱۳۷۸، ۳۵۴). محیط کاری با کیفیت بالا به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سازمان ها شناخته شده است چرا که اطلاعاتی را فراهم می سازد که براساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب، در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی و در نهایت بهبود کیفیت زندگی کاری گام بردارد. بدین سبب وجود الگو یا مدلی برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان ضرورت می یابد. بررسی تأثیر و ارتباط فرهنگ و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان از این جهت اهمیت دارد که می توان از این طریق به نقطه ضعف ها و تفاوت های بین وضعیت موجود و آنچه وضعیت مطلوب کیفیت زندگی کاری از دید کارکنان سازمان را می سازد، دست پیدا کرد. هم چنین از طریق فرهنگ می توان، با تأکید اساسی بر ارزش های انسانی و تلفیق آنها با اهداف کیفیت زندگی کاری سازمان بیشترین کارایی و اثربخشی ممکن را برای سازمان به ارمغان آورد (گیلسپی و همکاران^۱، ۲۰۰۸). در خصوص متغیر تعدیل کننده پژوهش یعنی رفتار شهروندی سازمانی می توان گفت که این مفهوم برای اولین بار توسط افرادی نظیر چستر بارنارد^۲ (۱۹۳۸)، کتز^۳ (۱۹۶۴)، کاهن^۴ (۱۹۷۸)، بتمان و اورگان^۵ (۱۹۳۸)، اسمیت و دیگران^۶ (۱۹۳۸)، و بعدها به صورت مفصل تر توسط اورگان^۳ (۱۹۸۸)، در ادبیات رفتار سازمانی مطرح گردید.

¹ . Gilspsy et al

⁴ . Kahan

2. Barnard

5. Bethman and Oregon

³ . Katz

6. Smith and others

هر چند مفهوم رفتار شهروندی سازمانی ابتدا در مقالات و تحقیقاتی از بارنارد^۱ (۱۹۳۸) و کاتز^۲ (۱۹۶۴) ارائه گردید ولی برای اولین بار باتمن و اورگان^۳ (۱۹۸۳) بودند که در خلال بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد، آن را بررسی نموده و از اصطلاح «رفتار شهروندی سازمانی» استفاده نموده اند. از دید آنان رفتار شهروندی سازمانی آن را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای سودمند است که در شرح شغل قید نشده اما کارکنان برای کمک به سایرین طی انجام وظایف سازمانی به نحو مشهود این رفتارها را از خود بروز می‌دهند (جیبا و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۱۵). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار برای نشان دادن رفتارهای فراتر از نقش و بررسی رابطه آن با رضایت شغلی استفاده (OCB) شد. این گونه رفتارها نمی‌توانند از قبل برای یک شغل معین تجویز شوند. رفتارهای فراتر از نقش ساختار اجتماعی سازمان را تقویت می‌کند؛ اما عملکرد شغلی را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار نمی‌دهد (چن و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۰۲). رفتار فرد در سازمان زمینه اصلی زندگی کاری وی و میزان کیفیت آن را تشکیل می‌دهد. همچنین یکی از مبانی اصلی تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی فرد و رفتار وی است.

پس می‌توان گفت که رفتار فرد تأثیر بسزایی در زندگی کاری و فرهنگ سازمانی داشته و متقابلاً از این دو متغیر تأثیر می‌پذیرد. در این راستا در سازمان های آموزشی به مدیران پیشنهاد می‌گردد که با کارکنان روابط نزدیکتر و صمیمانه تری برقرار نموده و برای متغیرهای تشکیل دهنده کیفیت زندگی کاری اهمیت ویژه ای قائل گردند. در این میان یافته های پژوهش نشان داد که امنیت مداوم و قانون گرایی در سازمان دارای بیشترین اهمیت در کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه های لرستان را دارد که این امر ایجاب می‌کند که مدیران تا حد زیادی با استفاده از فاکتورهایی مانند تبدیل وضعیت کارکنان و ایجاد ثبات شغلی برای نیروهای شرکتی و همچنین قانون مدار بودن و عدم ایجاد تبعیض در اعتلا کیفیت زندگی کاری کارکنان بکوشند.

منابع

فارسی

- آقاباباپور دهکردی، طاهره و نصر اصفهانی، علی (۱۳۹۱)، **بررسی رابطه هویت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان**، اولین همایش منطقه ای پژوهش ها و راهکارهای نوین در حسابداری و مدیریت، صص ۱۹-۱.
- رحیمی، رضا. (۱۳۸۵). **بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- زاهدی، سیدمحمد (۱۳۸۱). «**تغییر فرهنگ سازمانی**»، مجله تدبیر. شماره ۱۲۷.

¹. Oregon

2. Barnard

³. Katz

⁴. Bethman and Oregon

شاهبندرزاده، حمید و یگانه و رضا و حسن پور، ندا (۱۳۸۹)، **ارزیابی فرهنگ سازمانی نیروی انتظامی و مقایسه آن با دانشگاه علوم پزشکی**، سازمان دارایی و کشتی سازی: مدل ارزش های رقیب، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره اولف سال سوم.

میر کمالی، سید محمد، نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷)، **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف**، فصل نامه پژوهشی و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، تهران، ص ۷۷.

مصطفوی راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عسکریان، مصطفی؛ فرزاد، ولی الله (۱۳۸۹). **بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه های متوسطه نظری شهر شیراز**. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۹، دوره ششم، س ۲-۱۷، ش ۱: ۷۸-۴۵.
انگلیسی

- Beytekin. Osman Ferda, Kadı . Ayşegül (2015), **Quality of Faculty Life and Lifelong Learning Tendencies of University Students Higher Education Studies Published by Canadian Center of Science and Education**; Vol. 4, No. 5.
- Cascio, Wayne, F .(1992), *Managing human resources* , fourth vedition .McGraw-Hill. International Edition.
- Chen, M. f. (2006). **"The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior – a study of network department in a telecommunication company.**
- Sorensen, L; Pekkonen, M; Mannikko, K; Louhevaara, V; Smolander, J & Alen, M (2008). **Associations between work ability, health-related quality of life, physical activity and fitness among middle-aged men**, Applied Ergonomics, Vol. 39, pp. 786–791.
- Van Dyne, L, Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994) **Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation.** Academy of Management Journal, 37,765-802.
- Vigoda, E. (2009). **Internal politics in public administration systems: An empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior, and in-role performance**, Public Personnel Management, vol.29.no.2.pp326-345
- Wang, Jin. Keung, Chak Wong (2011). **“Understanding organizational citizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in Mainland China”.** International journal of hospitality management, Vol. 30, Issue 4. PP: 845-854.
- Yilmaz, E. (2008). **Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals.** Social Behavior and Personality, 36 (8), 1085-1096.