مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای ، شماره ۲۴ ، تابستان ۱۴۰۰جلد۱، ص ۳۲-۱۴
http://www.jase.ir

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان زن مدارس دوره دوم مقطع ابتدایی شهرستان البرز استان قزوین

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال هفتم)
شماره۲۴ / تابستان ۱۴۰۰ / ص ۳۲-۱۴

علی حمیدی نیا[۱]، کامیاب تجاسب[۲]

[1] کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان

[۲] استادیار گروه علوم تربیتی،دانشکده علوم انسانی ،دانشگاه آزاد واحد تاکستان

نویسنده مسئول:
علی حمیدی نیا

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان زن مدارس دوره دوم مقطع ابتدایی شهرستان البرز استان قزوین پرداخته است. این پژوهش از نوع توصیفی – همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۹۰نفراز معلمان زن هستندکه با استفاده از جدول مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۶۸نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه بوده، و داده های به دست آمده از پرسشنامه، با استفاده از نرم افزارSPSS پردازش وبرای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون T استفاده شده است. برای پایایی و روایی ابزار اندازه گیری از ازمون آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب الفای کرونباخ برای شاخص فرهنگ سازمانی برابر ۰.۷۱و برای کیفیت زندگی کاری ۰.۸۱ بدست آمده که نشان از پایایی بالای ابزار تحقیق دارد. آزمون همبستگی پیرسون رابطۀ معناداری را بین مؤ لفه های فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری نشان داد. رابطۀ فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری بین مدارس دخترانه تفاوت وجود داشت. ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری۰.۶۸۶ و بین مؤ لفه های فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری به ترتیب: مشارکتی ۰.۵۳، ثبات و یکپارچگی۰.۷۱ ، انعطاف پذیری ۰.۴۳، مأموریتی ۰.۴۳ می باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی،کیفیت زندگی کاری، معلمان زن ابتدایی

۱-مقدمه

در دهه های اخیر، فرهنگ سازمانی از موضوعات مهم پژوهشی در عرصه علم مدیریت بوده است زیرا بر طیف گسترده ای از مسایل فردی و سازمانی مانند تعهد سازمانی کارکنان، وفاداری،گردش کار و رضایتمندی اثر می گذارد.

با بررسی هایی که توسط گروهی از اندیشمندان به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است و از انجایی که کارکنان مهمترین سرمایه های سازمان هستند بنا براین زندگی سازمانی و زندگی شخصی کارکنان مهم است و لازم و ملزوم یکدیگرند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کنند. "در گذشته فقط بر زندگی شخصی کارکنان تاکید می شد،اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به یکی از مهمترین اهداف سازمان تبدیل شده است"(حاتمی،میر جعفری،مجاهدی جهرمی،۱۳۹۰)

از آن جایی که فرهنگ سازمانی مناسب و خوب می تواند در بهبود کیفیت زندگی کاری افراد مؤثر باشد. مدیران موفق به شناسایی، تغییر، توسعه و هدایت فرهنگ سازمانی می پردازند و از این طریق بر رفتار فردی در سطح سازمانی تأثیر می گذارند و موجبات دستیابی به اهداف سازمانی را فراهم می کنند. همچنین کیفیت زندگی کاری باعث تحقق تصمیم گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خود گردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدر شناسی از کار و توسعه و غنی سازی شغلی ارضای نیازهای خود شکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان است(به نقل از یاوری و همکاران،۱۳۸۸)

کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود و این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی،کار جالب و فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری(مادی و معنوی)در محیط کار،توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت،غیبت کم، و انگیزه بالا در کارکنان بر آورده می شود.

بهبود کیفیت زندگی کاری نیازمند تغییر در مؤلفه های فرهنگ سازمانی می باشد.در صورت ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی مناسب می توان شاهد افزایش سطح کیفیت زندگی کارکنان شد و لذا یکی از عواملی که باعث افزایش کیفیت زندگی کاری می شود، فرهنگ آن سازمان است. کیفیت زندگی کاری از جمله مباحثی است که در سال های متمادی مورد بحث و مطالعه قرار گرفته است و هنوز هم در خصوص مصادیق بارز آن اختلاف نظرهای بسیاری وجود دارد.

۲- متن اصلی

ادبیات و پیشینه تحقیق

- فرهنگ، مجموعه دانش‌ها، بینش‌ها، نگرش‌ها، منش‌ها و ارزش‌های یک ملت محسوب می‌شود. برای این فرهنگ، ویژگی‌هایی را مطرح می‌کنند که اولاً، هویت‌دهنده است؛ ثانیاً، مصونیت‌آور است؛ ثالثاً، هم پویا و هم پایاست؛ رابعاً تأثیرپذیر است؛ خامسا، فطرت ثانوی است. بنابراین، وقتی که می‌توان گفت فرهنگ، مجموعه‌ای ازدانش‌ها، بینش‌ها، نگرش‌ها، منش‌ها و ارزش‌های یک ملت می‌باشد، پس می‌توان گفت که فرهنگ هر جامعه نیز به عنوان پدیده‌ای بی‌همتا، به تدریج، در حیات جامعه شکل گرفته و قوام می‌یابد. نخستین منبع مؤثر در شکل‌گیری فرهنگ هر جامعه، بنیان‌گذاران، مدیران و رهبران شاخص جامعه می باشند(هافستد[۱]،۲۰۰۱)

سازمان عبارت است از مجموعه ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می کنند. در همه سازمانها از انسانها استفاده می شود و همه آنها هدفمند بوده، از((تقسیم کار)) بهره می گیرند. یک تقسیم کار خوب، با در نظر گرفتن زنجیره هایی از اهداف، هدفهای عملکردی هر سطح را به مثابه ابزاری برای دستیابی به هدفهای عملکردی سطح بالاتر (غایتها) به کار می گیرد. سازمانهای موفق محصولات یا خدمت با ارزشی را به محیط خارجی خود ارائه می کنند و در ازای آن سعی می کنند با دریافت منابع اولیه مورد نیاز، عملیات خود را استمرار بخشند(رضائیان،۱۳۸۷)

- ادگار شاین تعریف دقیق و خاصی برای فرهنگ سازمانی ارائه می دهد. به نظر او فرهنگ سازمانی الگوی مفروضات بنیادی است که توسط یک گروه برای مقابله با مشکلات سازگاری خارجی و یکپارچگی داخلی ابداع، کشف یا ایجاد می شود و پیترز و واترمن فرهنگ سازمان را یک مجموعه ی مسلط و منسجم از ارزش های مشترک که به وسیله ی نمادهایی مانند داستان ها، اسطوره ها، افسانه ها، شعارها، امثال و حکم و حکایات منتقل شده اند، می دانند(مورهد، گریفین، ترجمه الوانی و معمار زاده،۱۳۹۴)

---

۱ .Hofstede

-فرهنگ سازمانی را می توان چنین تعریف کرد که عبارت است از ترکیب ارزشها، باورها، مفروضات، اسطوره ها، هنجارها، هدفها، و بینشهایی که به نحو گسترده در سازمان مشترک است(جزنی،۱۳۹۴)

-کیفیت زندگی کاری: به مفهوم داشتن یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب وجالب تر از همه،کار چالش گرانه و اقناع کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه ی روابط کارکنان به دست می آید و عبارت است از به کارگیری کوشش هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت،که خود کوشش هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت های بزرگتری برای اثر گذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثر بخشی کلی سازمان می دهد(جزنی،۱۳۹۴)

تاریخچه فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری

- فرهنگ سازمانی از زمان مطرح شدن در دهه ی ۱۹۸۰ توسط اوچی و واترمن و دیگران از مهمترین و قابل بحث‌ترین موضوعات در زمینهٔ رفتار سازمانی بوده است، این توجه محدود به دانشگاهها و مراکز علمی نبوده است، مدیران اجرایی نیز به موضوع فرهنگ سازمانی به خصوص تا جایی که با عملکرد سازمانی نیز بستگی پیدا می‌کند، علاقه نشان داده‌اند، با وجود این توجه و علاقه درباره چگونگی تعریف فرهنگ سازمانی اتفاق آراء وجود ندارد، مقایسه تعریف‌های مهم با هم نشان می‌دهد که همه آنها در سه چیز با یکدیگر مشترک می باشند:

۱- فرهنگ را در قالب ارزشهایی که اشخاص آنها را مشمول رفتار مناسب در سازمانها می‌دانند تعریف می‌کنند

۲- این ارزش‌ها به دلیل مورد تأکید بودنشان انتخاب شده‌اند.

۳- آنها بر داستانها و دیگر محمل‌های نمادین که بطور معمول ازطریق آنها مبادله می‌شوند تأکید می‌کنند.

تحقیق‌های اخیر در فرهنگ سازمانی در برگیرندهٔ تحقیق‌های سنتی زیادی است، بیشترین استعانت از علوم مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی بوده است، مردم‌شناسان مایل بوده‌اند بر فرهنگ سازمانی یک یا دو مؤسسه تأکید کنند و تعاریف دقیقی را بکار برده‌اند تا فرهنگ سازمانی را از دیدگاه اعضاء سازمان، به کسانی که عضو سازمان نبوده‌اند بشناسانند.

جامعه‌شناسان بطور معمول برای مطالعه فرهنگ سازمان از روش بررسی تعداد بیشتری از سازمانها استفاده می‌کنند، دو نظام علمی دیگری که بر مطالعات اخیر فرهنگ سازمانی اثر می‌گذارند عبارتند از:

روانشناسی اجتماعی که بر بکارگیری ماهرانه نمادها در سازمانها تأکید می‌کند و در مطالعات اقتصادی فرهنگ هم بعنوان ابزار مدیریت و هم به عنوان عامل و تعیین کننده عملکرد تلقی می‌شود(مورهد، گریفین[۲]،ترجمه الوانی و معمارزاده،۱۳۹۴)

-کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه ابداع شد و بر اساس تحقیقات اریک تریست و همکارانش در دانشکده تاویستاک در زمنیه روابط انسانی در لندن شکل گرفت تحقیقات یاد شده بعد فنی- انسانی سازمانها را بررسی و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کردند که باعث به وجود آمدن سیستمهای تکنیکی- اجتماعی (سوسیوتکنیکال) مربوط به طراحی شغل شد. که امروزه در ایالات متحده آمریکا بیشترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می دهد. متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا و ایرلند و نروژ و سوئد طراحیهای شغلی را برای هماهنگی هر چه بهتر و منسجم تر کردن کارکنان و تکنوتوژی ایجاد کردند(نجمی،۱۳۸۵)

اهمیت فرهنگ سازمانی

رابینز(۱۹۹۸) (به نقل از امیدواران ودیگران،۱۳۸۵) درمطالعه ای بیان می کند فرهنگ بر فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسئله، انگیزش، رضایت و روحیه افراد، میزان خلاقیّت و نوآوری تأثیر دارد و در یک کلام، در مدیریت چیزی مستقل و آزاد از نقش فرهنگ نمی‌توان پیدا کرد.

فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطاء می‌کند. فرهنگ باعث می‌شود که در افراد، تعهّداتی فراتر از منافع و علایق شخصی به‌وجود بیاید ودیگر مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، به‌وسیله هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند.

یافته‌های صاحب‌نظران، مؤید این مطلب است که موفقیت سازمان‌ها در کنار سخت‌افزارهایی مانند ساختار، راهبرد و سیستم‌ها مستلزم نرم‌افزارهایی مانند کارکنان، مهارت‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست. همچنین اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد در سازمان‌ها، در گرو ایجاد تمهیدات فرهنگی لازم در آنها است و بدون موافقت و همراهی فرهنگ سازمانی نمی‌توان تحوّلی در سازمان ایجاد کرد.

---

۲ . Moorhead,Griffin

باید دانست که ملاک قضاوت دربارۀ فرهنگ سازمان‌ها نیز میزان همخوانی و هماهنگی آن با مأموریت‌ها و رسالت سازمان است(رضائیان،۱۳۷۹)

چارچوب فرهنگ سازمانی

-**فرهنگ کلان:** ترکیبی از مفروضات و ارزشهای جامعه و صنعت که سازمان یا یکی از بخشهای سازمان در آن محیط عمل می کند.

- **مفروضات مشترک :** شامل موارد زیر است:

۱-تفکرات و باورهای افراد دربارۀ خود و دیگران، (بعنوان نمونه : توجه به منافع ود در مقابل منافع عموم).

۲- روابط اعضاء با دیگران، (بعنوان نمونه: رقابت یا همکاری).

۳- روابط سازمانی با محیط،(بعنوان نمونه: غلبه بر محیط، مشارکت و.....).

۴- گرایش زمانی، (آینده، حال، گذشته و.....)

-**ارزشهای مشترک :** ارزش،یک باور اساسی و ثابت، حول شرایطی است که برای افراد اهمیت قابل ملاحظه و معنی داری دارد.

- **جامعه پذیری مشترک :** فرآیند منظمی که سازمان طی آن اعضاء جدید را وارد فرهنگ سازمانی خود می کند.

- **سمبلهای مشترک :** هر چیز قابل مشاهده که می تواند برای نشان دادن یک ارزش مشترک مجرد، با معنی خاص بکار رود.

- **زبان مشترک :** یک سیستم مشترک از صداها، علائم مکتوب یا اشارات به کار برده شده برای انتقال معانی خاص بین اعضاء است.

- **حکایات مشترک :** شامل داستانها، قصه قهرمانان و افسانه های مشترک موجود در یک فرهنگ سازمانی می باشد.

- **عملیات مشترک :** تشکیل شده است از، مراسم و آداب ظاهری، فعالیت های تخصصّی و رسمی طراحی شده برای ایجاد احساسات قوی و انجام کارها بعنوان یک رویداد خاص(حقیقی،۱۳۸۶)

انواع فرهنگهای سازمانی

اولین طبقه بندی فرهنگهای سازمانی توسط ((کتز درویس[۳])) و ((میلر[۴])) ارائه شده است که پنج نوع فرهنگ سازمانی را عنوان نموده اند:

۱-فرهنگ فرهمند در برابر فرهنگ خود کفا : فرهنگ سازمانی فرهمند با شخصیت مدیران پر هیجان همراه است. این مدیران نیاز قوی به توجه دیگران دارند، از دیگران بهره کشی می کنند، و قدرت در بالای سازمان متمرکز می گردد. برای کارکنان نیز همه چیز بر اساس تصمیم مدیر بلند پایه یا گروه مدیران بلند پایه است و آنها اعتماد دارند که آنهایی که سازمان را اداره می کنند به بیراهه نمی روند.

اما فرهنگ خود کفا بر استقلال، ابتکار فردی، کامیابی و پیشرفت تأکید دارد. در چنین سازمانهایی، پیشرفت و انظباط شخصی افراد از اهمیت خاصی برخوردار است.

۲- فرهنگ وسواسی در برابر فرهنگ پر اعتماد : فرهنگ وسواسی از سبک شخصیتی افراد بد گمان بوجود می آید. این دسته از مدیران با دیگران احساس دشمنی دارند و با زیر دستان خود پرخاشگرانه رفتار می کنند. در این فرهنگ، احساس نیرو مندی از بی اعتمادی و بد گمانی حاکم است،و ترس و بدگمانی حاکم بر سازمان توانایی آن را برای پاسخ دادن سریع به فرصتهای نیکو، راهبردی و مهم کاهش می دهد. اعضای سازمان به آسانی اطلاعات مهم را در اختیار دیگر افراد قرار نمی دهند و بصورت منفعل عمل می کنند، و بصورت فعال در کارهای مهم سازمان شرکت نمی کنند. اما در فرهنگ پر اعتماد ، افراد سازمان نسبت به یکدیگر احساس اعتماد عمیقی دارند. مدیران هم به خود اعتماد دارند و هم به دیگر مدیران و کارکنان فنی و کارکنان. این اعتماد می تواند به جست و جویی فعال در برنامه های ویژۀ راهبردی منتهی شود و در نهایت سازمان را از نوعی رقابتی بر خوردار سازد.

۳- فرهنگ پرهیز کننده در برابر فرهنگ کامیابی جو : در فرهنگ پرهیز کننده، کارکنان و مدیریت از دگرگونی می گریزند. افرادی منفعل و بی مقصودند و در برابر گرگونی مقاومت می کنند و دلبستگی شدیدی به حفظ وضعیت سازمان در محیط کنونی و عدم نو آفرینی دارند. اما در یک فرهنگ کامیابی، جو کوشش می شود تا از نقاط قوت و ضعف سازمان در مقایسه با رقبا آگاه شود. چنین مدیرانی نیاز به دگرگونی را احساس کرده و به آن اعتقاد دارند،فرصتها را غنیمت می شمارند و با تصمیم گیری مناسب از آن بهره می گیرند.

---

۳. Ktz drvis
۴. Miller

۴ – فرهنگ سیاسی شده برابر فرهنگ متمرکز بر هدف : در فرهنگ سیاسی شده مدیر از کارکنان جداست و بر این گمان است که تعامل با دیگران به زیانش خواهد انجامید. مدیران رده های پایین تر می کوشند تا در تعیین مسیر حرکت سازمان دخالت کنند، البته مدیران در این مبارزهٔ قدرت جهت حفظ جایگاه منزلت خویش می کوشند و به موفقیت و کامیابی سازمان کمتر اهمیت می دهند. اما در فرهنگ متمرکز بر هدف، کارکنان چشم انداز مشترکی در مورد اهداف سازمان دارند. مدیران بلند پایه در جهت تعیین اهداف می کوشند و اعضای سازمان تعهد و شوق زیادی در دست یابی به این اهداف دارند.

۵ – فرهنگ دیوانسالارانه در برابر فرهنگ آفریننده : در فرهنگ دیوانسالارانه، مدیران با روشهای دقیق و خردمندانه رفتار می کنند و توجه خود را بیشتر به جز ئیات معطوف می کنند، به کارشان متعهد هستند و با زیر دستان به شیو ه های خود کامه رفتار می کنند. توجه آنها بیشتر بر دستور های کار متمرکز است تا بر مقاصد حاصل از آن دستور ها، به مراتب و جایگاههای سازمانی اهیت خاصی داده شده و رفتار آمیخته با احترام و تشریفات از سوی کارکنان در برابر مدیران انتظار می رود. اما در فرهنگهای آفریننده، اعضای سازمان از انظباط شخصی بر خوردارند. بدون آنکه لازم باشد بر دستور ها و روشهای کار تکیه کنند افراد بصورت گروه با یکدیگر کار می کنند و اعتقاد دارند که همکاری بین آنها برای کامیابی ضروری است(حقیقی،۱۳۸۶)

مدیریت و تغییر فرهنگ سازمانی

با توجه به اهمیت تأثیر فرهنگ سازمانی بر سازمان، مدیران باید همواره به دنبال شناسایی تغییر و توسعه فرهنگ سازمانی باشند، تا از این طریق بر رفتار فردی کارکنان هم سطح سازمان تأثیر گذاشته، دستیابی به اهداف سازمان را برای خود و دیگران تسهیل نمایند. بنابراین می توان گفت که مدیریت فرهنگ سازمانی، شناخت و استفادهٔ بهینهٔ از فرهنگ موجود، تغییر یا تضعیف باورها و هنجارهای نا خواسته ، تقویت باورها ، ارزشها و هنجارهای خواسته و تثبیت فرهنگ مطلوب است(حقیقی،۱۳۸۶)

الگوی رابینز

رابینز[۵] (۱۹۴۳)،(به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴) در مطالعه ای بیان می کند که ده ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند، این ده ویژگی عبارتند از:

– خلاقیت فردی:

میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد دارند.

– ریسک‌پذیری:

میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلند پروازی نمایند.

– هدایت و رهبری:

میزانی که سازمان هدفها و عملکردهایی را که انتظار می‌رود انجام شود مشخص می‌نماید.

– یکپارچگی:

میزان یا درجه‌ای که واحدهای درون سازمان به روشی هماهنگ عمل می‌کنند.

– حمایت مدیریت:

میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند یا از آنها حمایت می‌کنند.

– کنترل:

تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افراد اعمال می‌کنند.

– هویت:

میزان یا درجه‌ای که افراد, کل سازمان (و نه گروه خاص یا رشته‌ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می‌داند.

۸. Robbins

- سیستم پاداش:

میزان یا درجه‌ای که شیوهء تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخص‌های عملکرد کارکنان قرار دارند و نه بر اساس سابقه خدمت، پارتی‌بازی و از این قبیل شاخص‌ها.

- سازش با پدیدهٔ تعارض:

میزان یا درجه‌ای که افراد تشویق می‌شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند.

- الگوی ارتباط:

میزان یاد درجه‌ای که ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب اختیارات رسمی محدود می‌شود.هر یک از این ویژگی‌ها بر روی طیفی قرار می‌گیرند که دامنهٔ آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می‌شود، بنابراین چنانچه فرهنگ سازمانی از زاویه این ده شاخص مورد توجه قرار گیرد تصویر کاملی از آن به دست می‌آید، این تصویر بصورت اساسی یا مبنائی درمی‌آید که منعکس کنندهٔ نوع احساسات اعضاء، استنباط مشترک آنان، شیوهٔ انجام امور و نوع رفتار آنان است.

مفاهیم کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار به ویژه بیامد های فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی: این تعریف بر بیامد های شخصی تجربه کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تاکید دارد.ویژگیهای زندگی کاری کاری که بر بیامدهای فردی منطبق است عبارتند از:

۱-پرداخت کافی و مناسب

چه میزان پرداخت مزایا و یا سایر برداختهای جبرانی برای حفظ استاندارد زندگی قابل قبول به ویژه در مقایسه با سایر کار های مشابه کفایت می کند؟

۲- شرایط کاری امن و سالم

آیا شرایط کار به واقع بی خطر است؟ ساعات کار منطقی است؟ محیط فیزیکی و روحی کار مناسب است؟چه شرایطی بر سلامتی و راحتی کارکنان در حین کارشان موثر است؟

۳- فرصت برای به کارگیری و توسعه بی واسطه استعدادهای انسانی

کارها تا چه حد ساده و تمایز یافته هند و کنترلها چه قدر سخت گیرانه اند؟ کار تا چه حد کارکنان را قادر می کند که مهارت و دانش خود را بهبود بخشیده از آن استفاده کنند و کاری را انجام دهند که برای آنها معنی دار و مهم باشد؟

۴- فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده

انجام کارهای واگذار شده تا چه حد در حفظ و رشد ظرفیت اشخاص مؤثر است؟ چگونه می توان دانش و مهارت تازه برای انجام کارهایی که در آینده به کارکنان واگذار می شود به دست آورد؟ چه امکاناتی برای افزایش و به کارگیری پتانسیل فرد و پیشرفت وی در مسیر سازمان مربوط و به رسمیت شناختن وی از طرف هم قطاران و سایر اعضاء وجود دارد؟

۵- انسجام اجتماعی در سازمان کار

آیا فرصت برقراری ارتباط با دیگران هست؟آیا رهایی از تبعیض جود دارد؟آیا صراحت بین اشخاص و حمایت از یکدیگر در میان کارکنان وجود دارد؟ آیا انصاف و امکان بیشرفت به سمت بالا وجود دارد؟ آیا بیشرفت بر حسب شایستگی است؟

۶- حقوق فرد در سازمان کار

حقوق کارکنان چیست و چگونه از آنها حمایت می شود؟ فرهنگ سازمانی تا چه حد به حریم خصوصی افراد بذیرش اختلاف ایده وفاداری به استانداردهای تساوی در توزیع باداشهاو فراهم کردن فرایندها آن احترام می گذارد؟شان و احترام افراد تا چه حد رعایت می شود؟آیا کارکنان می توانند صادقانه اظهار عقیده کنند و با آنان رفتار منصفانه می شود؟

۷- کار و کل فضای زندگی

آیا بین کار و زندگی غیر شغلی تعادل وجود دارد؟ آیا فشارهای محسوس نا محسوس شغلی وجود ندارد؟ حالت فکری کارکنان چگونه است؟ آیا امکان رهایی از ناراحتیها و افسردگیهای حین کار و یا خارج از آن وجود دارد؟

۸- ارتباط اجتماعی زندگی کار

آیا از دید کارکنان سازمان در تولید کاهش هزینه ها نحوه استخدام فنون بازاریابی و سایر فعالیتها به مسئولیت اجتماعی خود عمل می کند؟ سازمانهای فاقد تعهدات و مسئولیت اجتماعی می توانند موجب شوند که کارکنان ارزش و سوابق کار خود را کم رنگ نشان دهند.

کیفیت زندگی کاری فرایند است که به وسیله ان همه اعضای سازمان از راه مجاری باز متناسبی که برای این منظور ایجاد شده است در تصمیم هایی که به ویژه بر شغل شان و محیط کارشان اثر فراوانی می گذارد به نوعی دخالت می کنند(نجمی، ۱۳۸۵)

عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری

مهمترین عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری عبارتند از:

۱- روند روابط انسانی.

۲- روند دوگانه علم مدیریت یا نظریه تصمیم گیری و جنبش انسان مدار.

۳- نظریه عمومی سیستمها.

۴- سیستمهای فنی-اجتماعی

یکی از مدخلهای مهم توسعه سازمانی جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری، استفاده و به کارگیری سیستمهای فنی- اجتماعی است.

انجام هر کاری مستلزم یک تکنولوژی و یک سیستم اجتماعی است. تکنولوژی ابزار، فنون، رویه ها، مهارتها، دانش و شیوههای مورد استفاده کارکنان برای انجام مشاغل شان را در برمی گیرد. سیستم اجتماعی شامل افرادی است که درون سازمان کار می کنند و نیز روابط متقابل بین آنها را در بر می گیرد. هر نوع طراحی شغل موفق باید به طور همزمان خواسته های اجتماعی و فنی را در شغل مرتفع کند.

طرفداران این رویکرد بحث کرده اند که نیازهای سازمان و کارکنان هر دو باید در طراحی شغل مورد توجه قرار گیرند.

برخی از اصول ویژه برگرفته از سیستمهای فنی- اجتماعی عبارتند از:

۱-سیستم کاری به جای اینکه به صورت مشاغل انفرادی تجزیه شدنی باشد، به شکل واحد های اساسی در می آید.

۲- به جای اینکه متصدی شغل به صورت انفرادی اصل باشد، گروه کاری اصل است.

۳- مقررات داخلی سیستم به وسیله گروه تدوین می شود،به جای اینکه مقررات خارجی به وسیله سرپرستان بر افراد اعمال شود.

۴- افراد به صورت جزء مکمل ماشین در می آیند.نه به صورت بخشی از ماشین.

۵ - تنوع برای فرد و سازمان افزایش می یابد به جای اینکه با مثابه بوروکراسی ماشینی کاهش تنوع به عنوان یک اصل باشد.

مروری بر برنامه های سیستمهای فنی- اجتماعی نشان می دهد کار این رویکرد به علت چالشی بودن، ایجاد تنوع، ارائه شناخت و حمایت اجتماعی، اجازه انجام وظایف کلی، حداقل کردن جهت دهی و کنترل خارجی، فراهم آوردن بازخورد عملکرد مطمئنا برای طراحی شغل دارای اولویت است(رابینز، ترجمهٔ الوانی و دانایی فرد،۱۳۸۵)

نقش فرهنگ در بهبود کیفیت زندگی کاری

فرهنگ کلید موفقیت هر سازمان است. در محیطی که تغییرات سریع است فرهنگ سازمانی ایستا نمی تواند در بلند مدت کارآمد باشد. مدیران باید توانا باشند تا در محیط متغییر شایستگی و مهارت لازم را برای اجرای تغییرات به مرحله ظهور برسد. یکی از روشهای مناسب در چنین زما نی استفاده از فرهنگ مدیریت بیشنگر است که نشانگر توانا بودن سازمان در این مقوله می باشد(سلمانی،۱۳۸۴)

پیشینه داخلی

. محمد مجتبی متفکری(۱۳۹۱)، ارتباط بین عوامل فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

هدف از این مطالعه این تحقیق بررسی ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی بود. روش این پژوهش از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۲۰۰ نفر تشکیل می دادند که از این تعداد ۲۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه مشخصات فردی شرکت کنندگان، پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون(۱۹۷۳) بود. در این پژوهش از آمار توصیفی

به منظور سازمان دادن و ..... ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح a=0/۰۵ برای محاسبه ضرایب همبستگی استفاده شد. بر اساس یافته های پژوهش میانگین امتیاز فرهنگ سازمانی دبیران تربیت بدنی در کل ۱۱۷ می باشد و در زیر مجموعه های آن امتیاز در گیر شدن در کار و رسالت در دبیران تربیت بدنی در وضعیت متوسط و سازگاری و انطباق پذیری در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارد.میانگین امتیاز کلی در کیفیت زندگی کاری ۹۵/۶۴ به دست آمد در زیر مجموعه هایشان امتیاز پرداخت منصفانه ۷/۹۹، محیط کاری ایمن و بهداشتی ۸/۴۵، قانون گرایی در سازمان ۱۱/۹۴، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۷/۱ می باشد که در وضعیت متوسط می باشند ولی امتیاز تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم۱۴/۳۷، فضای کلی زندگی ۱۴/۵۷، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۱۳/۴۷ و توسعه قابلیت های انسانی ۱۷/۷۵ می باشد که در وضعیت مناسب قرار دارد. بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و سن دبیران تربیت بدنی ارتباط منفی معنی داری وجود داشت ولی بین فرهنگ سازمانی و سابقه خدمت، حقوق دریافتی دبیران تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود نداشت. آزمون کروسکال و الیس نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مدرک تحصیلی و بین کیفیت زندگی کاری و مدرک تحصیلی، دوره تدریس دبیران تربیت بدنی تفاوت معنی دار وجود ندارد ولی بین فرهنگ سازمانی و دوره تدریس دبیران تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود داشت . بین کیفیت زندگی کاری و سن، حقوق دریافتی و سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود نداشت.

. خلیفه قرنجیک(۱۳۹۱)، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان

امروزه شناخت فرهنگ سازمانی که مبین شیوهٔ زندگی کارکنان سازمان است اهمیت فراوانی دارد. و سازمان را در رسیدن به اهداف جامع خود یاری می رساند . به لحاظ اهمیت این موضوع ، این مطالعه به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان می پردازد. تحقیق اخیر تو صیفی – پیمایشی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه پژوهش را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان تشکیل دادند. با توجه به جامعه آماری که در حدود ۱۵۰ نفر می باشد. با استفاده از جدول مورگان نمونه مورد مطالعه ۱۰۸ نفر بدست آمد. پرسش نامه ها به نسبت تعداد کارکنان ر هر اداره توزیع گردید. داده ها با استفاده از ابزارهای پژوهش (پرسش نامه فرهنگ سازمانی رابینز و پرسش نامه کیفیت زندگی کاری آلنا یارن(۱۹۹۵) که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت، در سطح معنی داری p<۰/۰۵ مورد بررسی قرار گرفته و جمع آوری گردید. بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، رابطهٔ معنی داری وجود دارد.

پیشینه خارجی

. فوری[۶](۲۰۰۴)، در تحقیقی که برای تعین پیش بینی کننده های مؤثربررضایت شغلی انجام داد به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وی نتیجه می گیرد که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهم ترین عامل پیش بینی کننده رضایت شغلی است.

. هرناندز ودیگران[۷](۲۰۰۶)، در مطالعه ای به بررسی چگونگی برداشت از فرهنگ سازمانی برنتایج سازمانی به خصوصیات فردی کارکنان از رضایت شغل پرداخته است این مطالعه در صنعت مراقبت های بهداشتی ایالات متحده انجام شده است . در۸۸ بیمارستان در سراسر ایالات وتوسط مطبوعات جمع آوری شده واز روش آماری سلسه مراتبی مدل سازی خطی استفاده شده ونتایج نشان می دهد برخی از ابعاد فرهنگ سازمانی به طورخاص ،امنیت شغلی وبه رسمیت شناختن عملکرد ،بازی نقش را در بهبود رضایت شغلی موثر دانسته است.

. زاویالوا،النا، کوچه روا، میتری[۸](۲۰۱۰)، در مطالعه ای به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در کسب و کار شرکت های روسی پرداخته است این مطالعه به بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی، قرارداد روانی و رضایت شغلی در زمینه همکاری بین کارفرمایان و کارگران و کارمندان در یک محیط اجتماعی جدید و مقرون به صرفه است.مطالعه تجربی است که بر اساس تجزیه و تحلیل داده های نظر سنجی از سیزده پرسنل سن پترزبورگ و مسکوانجام شده است. نوع شناسی از فرهنگ سازمانی با استفاده از ابزاراستاندارد کویین ارزیابی قرارگرفت. ونتایج نشان می دهد که سلسه مراتب برای رضایت از همکاری ونیازهای ایمنی، فرهنگ قبیله ای، برای رضایت از نیازهای احترام می باشد.

---

۹ . Fourie
۱۰ . Hernandezand Others
۱۱. Zavyalva, Elena, Alleyvalid, Mitterand

۳- روش تحقیق

از آنجایی که هدف تحقیق تعیین روابط علی میان متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری می باشد، این تحقیق از لحاظ گرد آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می باشد.تحقیق توصیفی تحقیقی است که شامل مجموعه روش هایی است که هدف آن توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است؛ همچنین چون این تحقیق با هدف برخورداری از نتایج یافته ها برای حل مسائل موجود بکار می رود، لذا نوع تحقیق از لحاظ هدف کاربردی می باشد.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی ۳۶ گویه ای دنیسون(۲۰۰۰) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۲۷ گویه ای والتون(۱۹۷۳) استفاده شده است.

تجزیه وتحلیل داده ها در دوبخش زیر ارائه می گردد:

الف-تحلیل توصیفی :

توصیف مقدماتی داده ها با استفاده از روشهای آماری توصیفی (تشکیل جدول توزیع فراوانی ، محاسبه درصدها ، شاخصهای مرکزی و پراکندگی ، چولگی ،کشیدگی ، میانگین وترسیم نمودار صورت می گیرد).

ب- تحلیل استنباطی :

داده های پژوهش حاضر بوسیله دوابزار فرهنگ سازمانی ۳۶ گویه ای دنیسون (۲۰۰۰) و کیفیت زندگی کاری ۲۷ گویه ای والتون(۱۹۷۳) بدست آمده است. پس از جمع آوری داده ها، جهت تحلیل پرسشنامه از آمار توصیفی استفاده شده است. در ادامه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون T ، نتایج مورد تجزیه تحلیل قرار می گیرد و برای آزمون فرضیات از آزمون های همبستگی ، و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت می گیرد.

۴- یافته های پژوهش

توصیف داده های پژوهش

در اینجا برای همه ی متغیرها، جدول آمار توصیفی ترسیم گردیده است.

جدول (۱-۱) جدول توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک

متغیرها	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۶۸	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	۱	۱.۵
	فوق دیپلم	۱۱	۱۶.۱
	لیسانس	۵۳	۷۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۳	۴.۴
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰	۱۴.۷
	۳۰ تا ۴۰ سال	۳۵	۵۱.۵
	۴۰ تا ۵۰ سال	۲۲	۳۲.۳
	۵۰ سال و بالاتر	۱	۱.۵

یافته های جدول ۱-۱ نشان می دهد که ۱۰۰ درصد از افراد نمونه زن هستند.سطح تحصیلات ۱.۵ درصد از افراد نمونه دیپلم، ۱۶.۱ درصد فوق دیپلم، ۷۸ درصد لیسانس و ۴.۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر هستند. سن ۱۴.۷ درصد از افراد جامعه بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۱.۵ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۲.۳ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱.۵ درصد بالاتر از ۵۰ سال داشتند.

جدول (۱-۲) جدول توزیع فراوانی نمونه بر اساس متغیر سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تجمعی
کمتر از ۵ سال	۵	۷.۳	۷.۳	۷.۳
۵ تا ۱۰ سال	۱۵	۲۲	۲۲	۲۹.۳
۱۰ تا ۱۵ سال	۱۹	۲۸	۲۸	۵۷.۳
۱۵ تا ۲۰ سال	۹	۱۳.۲	۱۳.۲	۷۰.۵
۲۰ تا ۲۵ سال	۱۸	۲۶.۵	۲۶.۵	۹۷
۲۵ تا ۳۰ سال	۲	۳	۳	۱۰۰
جمع	۶۸	۱۰۰	۱۰۰	

یافته های جدول ۱-۲ نشان می دهد که ۷.۳ درصد از افراد جامعه دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۲۲ درصد از افراد جامعه دارای سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال، ۲۸درصد از افراد جامعه دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۳.۲ درصد دارای سابقه کار ۱۵ تا ۲۰ سال، ۲۶.۵ سابقه ۲۰ تا ۲۵ سال و ۳ درصد از افراد جامعه دارای سابقه کار ۲۵ تا ۳۰ سال می باشند.

جدول (۱-۳) جدول توزیع فراوانی انواع مدارس

انواع مدارس	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تجمعی
عقیله	۸	۱۲	۱۲	۱۲
دانا	۷	۱۰.۴	۱۰.۴	۲۲.۴
تدبیر	۷	۱۰.۴	۱۰.۴	۳۲.۸
برکت	۶	۹	۹	۴۱.۸
کوثر	۷	۱۰.۴	۱۰.۴	۵۲.۲
مهرگان	۷	۱۰.۴	۱۰.۴	۶۲.۶
حضرت مریم	۷	۱۰.۴	۱۰.۴	۷۳
شهدای شریفیه	۶	۹	۹	۸۲
شهید قنبری	۶	۹	۹	۹۱
عدل	۶	۹	۹	۱۰۰
جمع		۱۰۰	۱۰۰	

یافته های جدول ۱-۳ نشان می دهد: که مدرسه عقیله با ۱۲ درصد دارای بیشترین فراوانی می باشد. و مدرسه برکت،شهدای شریفیه،شهید قنبری و عدل با ۹درصد دارای کمترین فراوانی در بین مدارس بودند.

۱-۳- بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی : بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

آزمون همبستگی بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری:

جدول (۱-۴) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین بعد فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن

همبستگی			
		فرهنگ سازمانی	کیفیت زندگی کاری
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰.۶۸۶
	سطح معنی داری		۰.۰۰۰
	حجم نمونه	۶۸	۶۸
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۶۸۶	۱
	آزمون معنی داری	۰.۰۰۰	
	حجم نمونه	۶۸	۶۸

ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰.۶۸۶ می باشد که نشان دهنده میزان همبستگی نسبتا بالایی در بین این دو متغیر است. به دلیل مثبت بودن این مقدار، این گونه تفسیر می شود که رابطه ی این دو متغیر مستقیم است. یعنی با بالا رفتن سطح فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می یابد. سطح معنی داری ۰.۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ است که نشاندهنده رد فرض صفر می باشد. یعنی این دو متغیر با هم ارتباط دارند.

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی ۱: بین فرهنگ سازمانی مشارکتی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

جدول (۱-۵) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی مشارکتی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن

همبستگی			
		فرهنگ سازمانی مشارکتی	کیفیت زندگی کاری
فرهنگ سازمانی مشارکتی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰.۵۳
	سطح معنی داری		۰.۰۰۱
	حجم نمونه	۲۰	۲۰
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۵۳	۱
	آزمون معنی داری	۰.۰۰۱	
	حجم نمونه	۲۰	۲۰

ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی مشارکتی و کیفیت زندگی کاری ۰.۵۳ می باشد که نشان دهنده میزان همبستگی متوسطی در بین این دو متغیر است. به دلیل مثبت بودن ضریب همبستگی، این گونه تفسیر می شود که رابطه ی این دو متغیر مستقیم است. یعنی با بالا رفتن سطح فرهنگ سازمانی مشارکتی، کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می یابد. سطح معنی داری ۰.۰۰۱ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ است و نشان دهنده این است که این دو متغیر با هم ارتباط دارند.

فرضیه فرعی ۲: بین فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

جدول (۱-۶) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن

همبستگی			
		فرهنگ سازمانی یکپارچگی	کیفیت زندگی کاری
فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰.۷۱
	سطح معنی داری		۰.۰۳
	حجم نمونه	۱۸	۱۸
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۷۱	۱
	آزمون معنی داری	۰.۰۳	
	حجم نمونه	۱۸	۱۸

ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی و کیفیت زندگی کاری ۰.۷۱ می باشد.این میزان همبستگی در بین این دو متغیر بالا است. به دلیل مثبت بودن ضریب همبستگی، این گونه تفسیر می شود که رابطه ی این دو متغیر مستقیم است. یعنی با بالا رفتن سطح فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی، کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می یابد. سطح معنی داری ۰.۰۳ می باشد که کمتر از ۰.۰۵ است و نشان دهنده این است که بین فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی و کیفیت زندگی کاری ارتباط وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

جدول (۱-۷) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری معلمان زن

همبستگی			
		فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری	کیفیت زندگی کاری
فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰.۴۳
	سطح معنی داری		۰.۰۵
	حجم نمونه	۱۶	۱۶
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۴۳	۱
	آزمون معنی داری	۰.۰۵	
	حجم نمونه	۱۶	۱۶

ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری ۰.۴۳ می باشد.این میزان همبستگی در بین این دو متغیر متوسط است. به دلیل مثبت بودن ضریب همبستگی، این گونه تفسیر می شود که رابطه ی این دو متغیر مستقیم است. یعنی با بالا رفتن سطح فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری، کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می یابد. سطح معنی داری ۰.۰۵ می باشد و نتیجه، می شود که بین فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری ارتباط وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴: بین فرهنگ سازمانی مأموریتی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

جدول (۱-۸) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی مأموریتی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن

همبستگی			
		فرهنگ سازمانی ماموریتی	کیفیت زندگی کاری
فرهنگ سازمانی مأموریتی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰.۴۳
	سطح معنی داری		۰.۰۲
	حجم نمونه	۱۴	۱۴
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۴۳	۱
	آزمون معنی داری	۰.۰۲	
	حجم نمونه	۱۴	۱۴

میزان همبستگی بین فرهنگ سازمانی مأموریتی و کیفیت زندگی کاری ۰.۴۳ می باشد و این مقدار نشان دهندهٔ همبستگی متوسطی بین این دو متغیر است. با بالا رفتن فرهنگ سازمانی مأموریتی، میزان کیفیت زندگی کاری افزایش می یابد. سطح معنی داری ۰.۰۲ می باشد که بیانگر این موضوع است که بین فرهنگ سازمانی مأموریتی و کیفیت زندگی کاری ارتباط وجود دارد.

آزمون همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن:

جدول (۱-۹) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن

		جنسیت	کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی
همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	زن	۰,۶۱۴	**1**
سطح معنی داری			**0,000**	
حجم نمونه			۶۸	۶۸
همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	زن	**1**	**0,**۶۱۴
سطح معنی داری				**0,000**
حجم نمونه			۶۸	۶۸

فرضیه فرعی ۵: بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن در سطوح مختلف تحصیلات رابطه وجود دارد.
آزمون همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری باتوجه به سطح تحصیلات آنان:

جدول (۱-۱۰) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری به تفکیک تحصیلات

				تحصیلات	کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی
همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی			دیپلم	۰.۰۱	۱
سطح معنی داری					۰.۰۶	
حجم نمونه					۱	۱
همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری			دیپلم	۱	۰.۰۱
سطح معنی داری						۰.۰۶
حجم نمونه					۱	۱
همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	سطح		فوق دیپلم	۰.۵	۱
معنی داری					۰.۰۵	
حجم نمونه					۱۱	۱۱
همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری			فوق دیپلم	۱	۰.۰۵
سطح معنی داری						۰.۰۵
حجم نمونه					۱۱	۱۱
همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی			لیسانس	۰.۷	۱
سطح معنی داری					۰.۰۴	
حجم نمونه					۵۳	۵۳
همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری			لیسانس	۱	۰.۷
سطح معنی داری						۰.۰۴
حجم نمونه					۵۳	۵۳
همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی			فوق لیسانس	۰.۶	۱
سطح معنی داری					۰.۰۳	
حجم نمونه					۳	۳
همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری			فوق لیسانس	۱	۰.۶
سطح معنی داری						۰.۰۳
حجم نمونه					۳	۳

در این فرضیه، همبستگی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری به تفکیک متغیر تحصیلات بررسی گردیده است. در سطح تحصیلات لیسانس بالاترین همبستگی و در سطح تحصیلات دیپلم پایین ترین همبستگی مابین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد.
فرضیه فرعی ۶: بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن در بین مدارس دخترانه تفاوت وجود دارد.

آزمون همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری در بین مدارس دخترانه:

جدول (۱-۱۱) آزمون پیرسون در مورد رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت کاری زندگی در مدارس دخترانه

			همبستگی	
			فرهنگ سازمانی	کیفیت زندگی کاری
عقیله	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۸۲۸
		سطح معنی داری		۰.۰۱۱
		حجم نمونه	۸	۸
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۸۲۸	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۱۱	
		حجم نمونه	۸	۸
دانا	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۶۶۶
		سطح معنی داری		۰.۱۰۲
		حجم نمونه	۷	۷
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۶۶۶	۱
		سطح معنی داری	۰.۱۰۲	
		حجم نمونه	۷	۷
تدبیر	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۹۳۶
		سطح معنی داری		۰.۰۰۲
		حجم نمونه	۷	۷
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۹۳۶	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۰۲	
		حجم نمونه	۷	۷
برکت	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۸۳۹
		سطح معنی داری		۰.۰۳۷
		حجم نمونه	۶	۶
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۸۳۹	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۳۷	
		حجم نمونه	۶	۶
کوثر	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۷۲۲
		سطح معنی داری		۰.۰۶۷
		حجم نمونه	۷	۷
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۷۲۲	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۶۷	
		حجم نمونه	۷	۷
مهرگان	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۰۶۳
		سطح معنی داری		۰.۸۹۳
		حجم نمونه	۷	۷
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۰۶۳	۱
		سطح معنی داری	۰.۸۹۳	
		حجم نمونه	۷	۷
	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۰۸۸
		سطح معنی داری		۰.۸۵۱

حضرت مریم		حجم نمونه	۷	۷
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۰۸۸	۱
		سطح معنی داری	۰.۸۵۱	
		حجم نمونه	۷	۷
شهدای شریفیه	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۸۳۰
		سطح معنی داری		۰.۰۴۱
		حجم نمونه	۶	۶
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۸۳۰	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۴۱	
		حجم نمونه	۶	۶
شهید قنبری	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۶۶۵
		سطح معنی داری		۰.۱۴۹
		حجم نمونه	۶	۶
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۶۶۵	۱
		سطح معنی داری	۰.۱۴۹	
		حجم نمونه	۶	۶
عدل	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۳۹۶
		سطح معنی داری		۰.۴۳۷
		حجم نمونه	۶	۶
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۳۹۶	۱
		سطح معنی داری	۰.۴۳۷	
		حجم نمونه	۶	۶

در مدارس دخترانه عقیله، تدبیر، برکت، شهدای شریفیه آزمون همبستگی معنی دار می باشد. در مورد این مدارس بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری همبستگی وجود دارد و این همبستگی مثبت است یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری نیز افزایش می یابد.

آزمون نرمال بودن:

مؤلفه ها	میانگین
حجم نمونه	۶۸
آزمون کلموگروف اسمیرنف	۰/۸۰۹
سطح معنی داری	۰/۵۳۰

مقدار سطح معنی داری برای این آزمون ۰/۵۳۰ می باشد. مقدار ۰/۵۳۰ به این معناست که نمونه ی مورد نظر از توزیع نرمال به دست آمده است.دلیلی بر رد این ادعا که توزیع مورد نظر نرمال نیست وجود ندارد.

۵- نتیجه گیری

با توجه به نتایج این مطالعه، بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایتمندی و مشارکت معلمان زن، نیازمند تغییر در مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی می‌باشد. در صورت ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی مناسب می‌توان شاهد افزایش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان و در نهایت ارتقاء کیفیت و افزایش بهره‌وری آنان بود.

مدل نظری که در این پژوهش برای بررسی فرهنگ سازمانی مورد توجه بوده است، مدل دنیسون است. دانیل دنیسون در سال ۲۰۰۰ مدل مشهور خود را بر اساس تحقیقات متعدد خود در حیطهٔ فرهنگ سازمان ها ارائه نمود. وی در مطالعه و ارائه الگوی خود ویژگی های فرهنگی را به شرح زیر مطرح نموده است:

۱- مشارکتی(درگیر شدن در کار): سازمان های اثر بخش افرادشان را توانمند می سازند، سازمان را بر محورگرو ه های کاری تشکیل می دهند و قابلیت های منابع انسانی را در همهٔ سطوح توسعه می دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره ای از پیکره سازمان احساس می کنند. افراد در همه سطوح احساس می کنند که در تصمیم گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیما با اهداف سازمان پیوند دارد. این ویژگی با سه شاخص توانمند سازی، تیم سازی و توسعه قابلیت ها اندازه گیری می شود(براتی مارنانی و دیگران،۱۳۸۹)

۲- سازگاری(ثبات و یکپارچگی): تحقیقات نشان می دهد که سازمان هایی که اغلب اثر بخش اند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته اند و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ شده است. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. این ویژگی با سه شاخص ارزش های بنیادین، توافق و هماهنگی و پیوستگی اندازه گیری می شود(براتی مارنانی و دیگران،۱۳۸۹)

۳- انعطاف پذیری: سازمان هایی که به خوبی یکپارچه اند، به سختی تغییر می یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی اندازه گیری می شود(براتی مارنانی و دیگران،۱۳۸۹)

۴- رسالت یا مأموریت: شاید بتوان گفت مهم ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت یا مأموریت است. سازمان هایی که نمی دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست، معمولا به بیرا هه می روند. سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می کنند. این ویژگی با سه شاخص گرایش و جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز اندازه گیری می شود(براتی مارنانی و دیگران،۱۳۸۹)

برای آزمون این موضوع، روش پیمایش، از بین روش های مختلف تحقیق، انتخاب و با ۱۴۰نفر از معلمان دورهٔ دوم ابتدایی شهرستان البرز استان قزوین از ابزار پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد.

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

برای آزمون فرضیه اصلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن معنی دار و مثبت بوده است و بیانگر این مطلب می باشد که بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان زن رابطه وجود دارد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان اشاره کرد که فرهنگ سازمانی به مجموعه ایی از ارزشها، باور ها، تفاهمات و روش های تفکر گفته می شود که در بین اعضای سازمان مشترک بوده و از طرف اعضای جدید به عنوان روش های صحیح انجام کارها و تفکر جستجو پذیرفته می شود از طرفی فرهنگ سازمانی به عنوان یک ابزار جمع‌آوری اطلاعات عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌سازد تا از این طریق اولاً بخش‌ها و یا گروه-های کاری را با یکدیگر مقایسه نمایند. ثانیاً مسائل را اولویت‌بندی کنند ثالثاً ادراکات و انتظارات کارکنان را شناسایی نمایند تا بدینوسیله بتوانند شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند. فرهنگ سازمانی، سیستمی است متشکل از ارزش‌ها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد.

کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه مدیران ارشد می باشد. برنامه های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهم در افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثر بخشی سازمانها و شرکتهای بزرگ بر عهده داشته است. برنامه های

استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمانها یک رویکرد دور نگر و گسترده می باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری درتحول سازمان ایفا می کند.

سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کاری متعهد تری برخوردار خواهد بود. نشانه های یک نیروی کار متعهد عبارتند از: انطباق هویت خود با سازمان،تمایل همکاری با مدیریت در بهبود عملکرد و آرزوی مشاهده موفقیت سازمان و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره وری بیشتر نیروی کار است.

نتیجه تحقیقی که توسط متفکری(۱۳۹۱) انجام شده حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی وکیفیت زندگی کاری رابطه معنی داری وجود دارد. که در مقایسه با نتیجه فرضیه فوق تطابق دارد و فرضیه فوق را تأیید می کند، همچنین تحقیقی توسط قرنجیک(۱۳۹۱) انجام شده است که نتیجه آن حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی داری وجود دارد که در مقایسه با نتیجه فرضیه فوق تطابق دارد و فرضیه فوق را تأیید می کند.

پیشنهاد های کاربردی

با توجه به تأثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری پیشنهادات زیر در جهت افزایش فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارائه می شود:

۱-با استفاده از یافته های این تحقیق پیشنهاد می گردد که برای مدیران و معلمان کارگاههای آموزشی در زمینهٔ افزایش فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری برگزار گردد.

۲ – با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد مدیران برنامه‌ریزی لازم را جهت ایجاد شرایط و تسهیلاتی که به بهبود فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان کمک می کند، اهتمام بیشتری بورزند.

۴ – ایجاد فرصت های رشد و پیشرفت معلمان توسط مدیران

۵-دوره های آموزشی ضمن خدمت با عنوان اهمیت فرهنگ سازمانی برای مدیران و معلمان مدارس برگزار شود.

۶- کارگاه های آموزشی دربارهٔ اهمیت مؤلفه های فرهنگ سازمانی(مشارکتی،انعطاف پذیری،ثبات و یکپارچگی،مأموریت)برای مدیران و معلمان مدارس برگزار شود.

۶- منابع و مآخذ

منابع فارسی:

۱– براتی مارنانی،احمد، قادری، اعظم ، گوهری، محمود رضا و صادقی ،احمد، بررسی فرهنگ سازمانی بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران،بر اساس مدل دنیسون. مجله مدیریت سلامت، دوره سیزدهم،شماره چهل، تابستان ۱۳۸۹،صفحات ۱۵۴-۱۳۲.

۲- حاتمی،حسین، میرجعفری،سید احمد،مجاهدی جهرمی،سعیده، رابطهٔ کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، نشریهٔ:رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ، دورهٔ دوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۰،صفحات ۳۹-۲۵.

۳- حقیقی، محمد علی،۱۳۸۶، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سوم ،تهران، انتشارات ترمه.

۴- رابینز، استیفن پی،۱۳۸۵، مدیریت رفتار سازمانی ، چاپ اول ،ترجمهٔ فرزاد امیدواران و دیگران ، تهران، انتشارات مهربان نشر.

۵- رابینز، استیفن پی،۱۳۷۴، مدیریت رفتار سازمانی (جلد سوم)، چاپ اول ، مترجمان ،علی، پارسائیان و سیدمحمد، اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

۶- رابینز، استیفن،۱۳۸۵، تئوری سازمان (ساختار،طراحی ،کاربردها) چاپ چهاردهم،مترجمان سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار اشراقی.

۷- رضائیان، علی،۱۳۷۹، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ اول ،تهران،انتشارات سمت.

۸- رضائیان، علی،۱۳۸۷،مبانی سازمان و مدیریت، چاپ یازدهم ،تهران، انتشارات سمت.

۹- سلمانی،داود، ۱۳۸۴، کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی، چاپ اول ،تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۱۰- قرنجیک،خلیفه۱۳۹۱، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان،پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکدهٔ تربیت بدنی و علوم ورزشی،دانشگاه دولتی مازندران

۱۱- متفکری، محمد مجتبی۱۳۹۱، ارتباط بین عوامل فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکدهٔ تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ازاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۱۲- مورهد،گریفین،۱۳۹۴، رفتار سازمانی، چاپ بیست و چهارم ،ترجمه سید محمد الوانی، غلامرضامعمار زاده، تهران، انتشارات مروارید.

۱۳- نجمی ،علی ، هنر و رویکردهای جامعه شناختی ، مجله فرهنگ و پژوهش ویژه هنر ، دفتر طرح های ملی ، شماره ۱۸۰،بهمن۱۳۸۵

۱۴- یاوری،یوسف و همکاران، ۱۳۸۸،مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده ها و گرو ه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی.

۱۵- جزنی،نسرین، ۱۳۹۴، مدیریت منابع انسانی، چاپ یازدهم ،تهران، انتشارات نی.

English References:

1- Fourie,A.S. (2004). predicting Satisfaction With Quality of Work Life. Masters Thesise, Unversity of South Africa.

2- Hernandezand others.(2006).ina "owperceptionsoforganizationalculture, organizationalBrntayjindividualcharacteristicsofemployees'jobsatisfactionis "

3-.Hofstede, Greet, (2001), "Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across nations", Beverly Hills, CA: Sage.

4- Zavyalva, Elena, Alleyvalid, Mitterand.(2010)"the relationship betweenorganizational cultureandjob satisfactionin the business"