

Investigating The Relationship between Organizational Culture With the Quality of Work Life of primary School Teachers in Second term of Alborz city, Qazvin province

Ali Hamidi Nia *alihamidiniya92116@gmail.com*

Kamyab Tajasob *kamyab_tajasob@yahoo.com*

Abstract:

The present study aims to investigate the relationship between organizational culture and life quality of primary school teachers in second term of Alborz city in Qazvin province. This research is descriptive-correlational. The statistical population of this study was 140 teachers. Using Morgan table and stratified random sampling method, 104 people were selected as sample, 64 male and 40 female. The data gathering tool was a questionnaire and data were analyzed using SPSS software and then analyzed by descriptive and inferential statistics, Pearson correlation coefficient and t-test. For reliability of the instrument, Cronbach's alpha test was used. The Cronbach's alpha coefficient for organizational culture index is 0.91 and for quality of work life equal to 0.81, which indicates the high reliability of the research tool. Pearson correlation test showed a significant relationship between the components of organizational culture and quality of work life. The correlation coefficient between the organizational culture variable and the quality of working life was 0.78, and between the components of organizational culture and the quality of work life, respectively: Participation, 0.83 stability and integrity 0.91, flexibility 0.83, mission 0.83

Keywords: Organizational Culture, Quality of work life, Elementary teacher

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دوره دوم

مقطع ابتدایی

علی حمیدی نیا^۱

کامیاب تجاسب^۲

صص ۱۰۳-۸۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۷

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دوره دوم مقطع ابتدایی شهرستان البرز استان قزوین پرداخته است. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۴۰ نفر از معلمان هستند که با استفاده از جدول مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۱۰۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که ۶۸ نفر زن و ۳۶ نفر مرد می باشند. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه بوده، و داده های به دست آمده از پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SPSS پردازش و برای 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 آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب الفای کرونباخ برای شاخص فرهنگ سازمانی برابر ۰.۷۱ و برای کیفیت زندگی کاری ۰.۸۱ بدست آمده که نشان از پایایی بالای ابزار تحقیق دارد. آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری را بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری نشان داد. رابطه فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری بین مدارس دخترانه و همچنین مدارس پسرانه و بین مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت وجود داشت. ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰.۶۸۶ و بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری به ترتیب: مشارکتی ۰.۵۳، ثبات و یکپارچگی ۰.۷۱، انعطاف پذیری ۰.۴۳، مأموریتی ۰.۴۳ می باشد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان ابتدایی

۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان alihamidiniya92116@gmail.com

۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد واحد تاکستان kamyab_tajاسوب@yahoo.com

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 چهرمی، 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 خودگردانی، 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 یآوری 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.

ادبیات و پیشینه تحقیق

فرهنگ، مجموعه دانش ها، بینش ها، نگرش ها، منش ها و ارزش های یک ملت محسوب می شود. برای این فرهنگ، ویژگی هایی را مطرح می کنند که اولاً، هویت دهنده است؛ ثانیاً، مصونیت آور است؛ ثالثاً، هم پویا و هم پایاست؛ رابعاً تأثیرپذیر است؛ خامساً، فطرت ثانوی است. بنابراین، وقتی که می توان گفت فرهنگ، مجموعه ای از دانش ها، بینش ها، نگرش ها و ارزش های یک ملت می باشد، پس می توان گفت که فرهنگ هر جامعه نیز به عنوان پدیده ای بی همتا، به تدریج، در حیات جامعه شکل گرفته و قوام می یابد. نخستین منبع مؤثر در شکل گیری فرهنگ هر جامعه، بنیان گذاران، مدیران و رهبران شاخص جامعه می باشند (هافستد^۳).

(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 خدماتی 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 (رضایان، 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

مجموعه‌ی مسلط و منسجم از ارزش‌های مشترک که به وسیله‌ی نمادهایی مانند داستان‌ها، اسطوره‌ها، افسانه‌ها، شعارها، امثال و حکم و حکایات منتقل شده‌اند، می‌دانند (مورهد، گریفین، ترجمه‌الوانی و معمارزاده، ۱۳۹۴).
فرهنگ سازمانی را می‌توان چنین تعریف کرد که عبارت است از ترکیب ارزشها، باورها، مفروضات، اسطوره‌ها، 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 و جالب تر از همه، کار چالش‌گرانه و اقتناع‌کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه‌ی روابط کارکنان به دست می‌آید و عبارت است از به‌کارگیری کوشش‌هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت، که خود کوشش‌هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بزرگتری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثر بخشی کلی سازمان می‌دهد (جزنی، ۱۳۹۴).

تاریخچه فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری

فرهنگ سازمانی از زمان مطرح شدن در دهه‌ی ۱۹۸۰ توسط اوچی و واترمن و دیگران از مهمترین و قابل‌بحث‌ترین موضوعات در زمینه 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 می‌باشند:

- 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 از طریق آنها مبادله می‌شوند تأکید می‌کنند.

تحقیق‌های اخیر در فرهنگ سازمانی در برگیرنده 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 تعیین‌کننده عملکرد تلقی می‌شود (مورهد، گریفین^۴، ترجمه‌الوانی 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 تلوپستاک در زمینه 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 می‌دهد. 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 تکنوتوزی ایجاد کردند (نجمی، ۱۳۸۵).

اهمیت فرهنگ سازمانی

رابینز (۱۹۹۸) (به نقل از امیدواران و دیگران، ۱۳۸۵) در مطالعه‌ای بیان می‌کند فرهنگ بر فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسئله، انگیزش، رضایت و روحیه افراد، میزان خلاقیت 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، تعهداتی فراتر از منافع و علایق شخصی به وجود بیاید و دیگر مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، به وسیله 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 تحولی در سازمان ایجاد کرد. باید دانست که ملاک قضاوت درباره 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 می‌کند.

مفروضات مشترک: شامل موارد زیر است:

۱- تفکرات و باورهای افراد درباره 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 می‌کند.

- **سمبلهای مشترک:** هر چیز قابل مشاهده که می‌تواند 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 افسانه‌های مشترک موجود در یک فرهنگ سازمانی می‌باشد.

- **عملیات مشترک:** تشکیل شده است از، مراسم و آداب ظاهری، فعالیت‌های تخصصی 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 ((کنز درویس^۵)) و ((میلر^۶)) 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 بهره‌کشی می‌کنند، و قدرت در بالای سازمان متمرکز می‌گردد. برای کارکنان نیز همه چیز بر اساس تصمیم مدیر بلند پایه یا گروه مدیران بلند پایه است و آنها اعتماد دارند که آنهايي که سازمان را اداره می‌کنند به بیراهه نمی‌روند.

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

۲- **فرهنگ وسواسی در برابر فرهنگ پر اعتماد:** فرهنگ وسواسی از سبک شخصیتی افراد بد گمان بوجود می‌آید. این دسته از مدیران با دیگران احساس دشمنی دارند و با زیر دستان خود پرخاشگرانه رفتار می‌کنند. 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 می‌دهد.

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 ویژه 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.

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 مبارزه 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 مشتری 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 جزئیات معطوف می کنند، به کارشان متعهد هستند و با زیر دستان به شیوه 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 انضباط 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 استفاده بهینه 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^۷ (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.

- ریسک پذیری:

میزانی که افراد تشویق می شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره آمیز بزنند و بلند پروازی نمایند.

- هدایت و رهبری:

میزانی که سازمان هدفها و عملکردهایی را که انتظار می رود انجام شود مشخص می نماید.

- 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 معرفی می‌داند.

- سیستم پاداش:

میزان یا درجه‌ای که شیوه 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 پدیده تعارض:

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

- الگوی ارتباط:

میزان یا درجه‌ای که ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب اختیارات رسمی محدود می‌شود.

هر یک از این ویژگی‌ها بر روی طیفی قرار می‌گیرند که دامنه 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 کننده نوع احساسات اعضاء، استنباط مشترک آنان، شیوه 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 پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی: این تعریف بر پیامدهای شخصی تجربه کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تاکید دارد. ویژگیهای زندگی کاری کاری که بر پیامدهای فردی منطبق است عبارتند از:

۱- پرداخت کافی و مناسب

چه میزان پرداخت مزایا و یا سایر پرداختهای جبرانی برای حفظ استاندارد زندگی قابل قبول به ویژه در مقایسه با سایر کارهای مشابه کفایت می‌کند؟

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 یافته‌اند و کنترلها چه قدر سخت گیرانه‌اند؟ کار تا چه حد کارکنان را قادر می‌کند 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 می‌توان دانش و مهارت تازه برای انجام کارهایی که در آینده به کارکنان واگذار می‌شود 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 پیشرفت به سمت بالا وجود دارد؟ آیا پیشرفت 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 پذیرش اختلاف ایده وفاداری به استانداردهای تساوی در توزیع پاداشها و 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 فعالیتهای 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 آن 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 متابه 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 (رایبیز، ترجمه 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 متغیر شایستگی و مهارت لازم را برای اجرای تغییرات به مرحله ظهور برسد. یکی از روشهای مناسب در چنین زمانی استفاده از فرهنگ مدیریت پیشنگر 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 $\alpha=0/05$ 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 $95/64$ به دست آمد در زیر مجموعه های شان امتیاز پرداخت منصفانه $7/99$ ، محیط کاری ایمن و بهداشتی $8/45$ ، قانون گرایی در سازمان $11/94$ ، وابستگی اجتماعی زندگی کاری $7/1$ می باشد که در وضعیت متوسط می باشند ولی امتیاز تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم $14/37$ ، فضای کلی زندگی $14/57$ ، یکپارچگی و انسجام اجتماعی $13/47$ و توسعه قابلیت های انسانی $17/75$ 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 ایس 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 قرنچیک (۱۳۹۱)، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. امروزه شناخت فرهنگ سازمانی که مبین شیوه 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 توصیفی - 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 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 $p < 0/05$ مورد بررسی قرار گرفته و جمع آوری گردید. بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، رابطه معنی داری وجود دارد.

پیشینه خارجی

فوری^۸ (۲۰۰۴)، در تحقیقی که برای تعیین پیش بینی کننده های مؤثر بر رضایت 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 و دیگران^۹ (۲۰۰۶)، در مطالعه ای به بررسی چگونگی برداشت از فرهنگ سازمانی بر نتایج سازمانی به خصوصیات فردی کارکنان از رضایت شغل پرداخته است این مطالعه در صنعت مراقبت های بهداشتی ایالات متحده انجام شده است. در ۸۸ بیمارستان در سراسر ایالات متوسط مطبوعات جمع آوری شده و از روش آماری سلسه مراتبی مدل سازی خطی استفاده شده و نتایج نشان می دهد برخی از ابعاد فرهنگ سازمانی به طور خاص، امنیت شغلی و به رسمیت شناختن عملکرد، بازی نقش را در بهبود رضایت شغلی مؤثر دانسته است.

زاویالوا، النا، کوچه روا، میتری^{۱۰} (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 ابزار استاندارد کوپین ارزیابی قرار گرفت. و نتایج نشان می دهد که سلسه مراتب برای رضایت از همکاری و نیازهای ایمنی، فرهنگ قبيله ای، برای رضایت از نیازهای احترام می باشد.

روش تحقیق

از آنجایی که هدف تحقیق تعیین روابط علی میان متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری می باشد، این تحقیق از لحاظ گردآوری 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 و تحلیل داده ها در دوبرخشی 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 و ترسیم نمودار صورت می گیرد).

ب- تحلیل استنباطی :

داده های پژوهش حاضر بوسیله دواخبار 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.

۸. Fourie

۹. Hernandez and Others

۱۰. Zavyalva, Elena, Alleyvalid, Mitterand

یافته های پژوهش

توصیف داده های پژوهش

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

جدول شماره ۱- جدول توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک

متغیرها	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۶۸	۶۴
	مرد	۳۶	۳۶
تحصیلات	دیپلم	۱	۱
	فوق دیپلم	۱۵	۱۴.۴
	لیسانس	۸۴	۸۰.۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۴	۳.۸
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۳	۱۲.۵
	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۴	۵۱.۹
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۲	۳۰.۸
	۵۰ سال و بالاتر	۵	۴.۸

جدول شماره ۲- جدول توزیع فراوانی نمونه بر اساس متغیر سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تجمعی
کمتر از ۵ سال	۷	۶.۷	۶.۷	۶.۷
۵ تا ۱۰ سال	۲۰	۱۹.۲	۱۹.۲	۲۶
۱۰ تا ۱۵ سال	۲۶	۲۵	۲۵	۵۱
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۲	۱۱.۵	۱۱.۵	۶۲.۵
۲۰ تا ۲۵ سال	۲۳	۲۲.۱	۲۲.۱	۸۴.۶
۲۵ تا ۳۰ سال	۱۶	۱۵.۴	۱۵.۴	۱۰۰
جمع	۱۰۴	۱۰۰	۱۰۰	

جدول شماره ۳- جدول توزیع فراوانی انواع مدارس

انواع مدارس	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تجمعی
عقیده	۸	۷.۷	۷.۷	۷.۷
دانا	۷	۶.۷	۶.۷	۱۴.۴
تدبیر	۷	۶.۷	۶.۷	۲۱.۲
برکت	۶	۵.۸	۵.۸	۲۶.۹
کوثر	۷	۶.۷	۶.۷	۳۳.۷
مهرگان	۷	۶.۷	۶.۷	۴۰.۴
حضرت مریم	۷	۶.۷	۶.۷	۴۷.۱
شهدای شریفیه	۶	۵.۸	۵.۸	۵۲.۹

۵۷.۷	۴.۸	۴.۸	۵	شهریاری
۶۲.۵	۴.۸	۴.۸	۵	نقش ایران
۶۷.۳	۴.۸	۴.۸	۵	جانبازان
۷۲.۱	۴.۸	۴.۸	۵	شکوفه های انقلاب
۷۶	۳.۸	۳.۸	۴	بیاضیان
۷۹.۸	۳.۸	۳.۸	۴	ابن سینا
۸۵.۶	۵.۸	۵.۸	۶	شهید قنبری
۹۱.۳	۵.۸	۵.۸	۶	عدل
۹۵.۲	۳.۸	۳.۸	۴	نور
۱۰۰	۴.۸	۴.۸	۵	حسابی
	۱۰۰	۱۰۰		جمع

بررسی فرضیه های پژوهش

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

آزمون همبستگی بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری:

جدول شماره ۴- آزمون پیرسون در مورد رابطه بین بعد فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری

همبستگی		
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی	
۰.۶۸۶	۱	ضریب همبستگی پیرسون
۰.۰۰۰		سطح معنی داری
۱۰۴	۱۰۴	حجم نمونه
۱	۰.۶۸۶	ضریب همبستگی پیرسون
	۰.۰۰۰	آزمون معنی داری
۱۰۴	۱۰۴	حجم نمونه

فرضیه های فرعی

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

جدول شماره ۵- آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی مشارکتی و کیفیت زندگی کاری معلمان

همبستگی		
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی مشارکتی	
۰.۵۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون
۰.۰۰۱		سطح معنی داری
۲۸	۲۸	حجم نمونه
۱	۰.۵۳	ضریب همبستگی پیرسون
	۰.۰۰۱	آزمون معنی داری
۲۸	۲۸	حجم نمونه

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

جدول شماره ۶-آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی و کیفیت زندگی کاری معلمان

همبستگی			
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی یکپارچگی		
۰.۷۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی ثبات و یکپارچگی
۰.۰۳		سطح معنی داری	
۲۷	۲۷	حجم نمونه	
۱	۰.۷۱	ضریب همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری
	۰.۰۳	آزمون معنی داری	
۲۷	۲۷	حجم نمونه	

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

جدول شماره ۷-آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری معلمان

همبستگی			
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری		
۰.۴۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی انعطاف پذیری
۰.۰۵		سطح معنی داری	
۲۵	۲۵	حجم نمونه	
۱	۰.۴۳	ضریب همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری
	۰.۰۵	آزمون معنی داری	
۲۵	۲۵	حجم نمونه	

جدول شماره ۸-آزمون پیرسون در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی مأموریتی و کیفیت زندگی کاری معلمان

همبستگی			
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی مأموریتی		
۰.۴۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی مأموریتی
۰.۰۲		سطح معنی داری	
۲۴	۲۴	حجم نمونه	
۱	۰.۴۳	ضریب همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری
	۰.۰۲	آزمون معنی داری	
۲۴	۲۴	حجم نمونه	

جدول شماره ۹ - آزمون پیرسون در مورد رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری به تفکیک جنسیت

فرهنگ سازمانی	کیفیت زندگی کاری	جنسیت	
۱	۰,۷۸۰	مرد	همبستگی پیرسون
	۰,۰۰۰		سطح معنی داری
۳۶	۳۶		حجم نمونه
۰,۷۸۰	۱	مرد	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰			سطح معنی داری
۳۶	۳۶		حجم نمونه
۱	۰,۶۱۴	زن	همبستگی پیرسون
	۰,۰۰۰		سطح معنی داری
۶۸	۶۸		حجم نمونه
۰,۶۱۴	۱	زن	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰			سطح معنی داری
۶۸	۶۸		حجم نمونه

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

فرهنگ سازمانی	کیفیت زندگی کاری	تحصیلات	
۱	۰,۰۱	دیپلم	همبستگی پیرسون
	۰,۰۶		سطح معنی داری
۱	۱		حجم نمونه
۰,۰۱	۱	دیپلم	همبستگی پیرسون
۰,۰۶			سطح معنی داری
۱	۱		حجم نمونه
۱	۰,۵	فوق دیپلم	همبستگی پیرسون
	۰,۰۵		سطح معنی داری
۱۵	۱۵		حجم نمونه

۰.۰۵	۱	فوق دیپلم	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون
۰.۰۵				سطح معنی داری
۱۵	۱۵			حجم نمونه
۱	۰.۷	لیسانس	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون
	۰.۰۴			سطح معنی داری
۸۴	۸۴			حجم نمونه
۰.۷	۱	لیسانس	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون
۰.۰۴				سطح معنی داری
۸۴	۸۴			حجم نمونه
۱	۰.۶	فوق لیسانس	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون
	۰.۰۳			سطح معنی داری
۴	۴			حجم نمونه
۰.۶	۱	فوق لیسانس	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون
۰.۰۳				سطح معنی داری
۴	۴			حجم نمونه

فرضیه فرعی ۷: 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 شماره ۱۱- آزمون پیرسون در مورد رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت کاری زندگی در مدارس دخترانه

همبستگی				
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی			
۰.۸۲۸	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	عقلیه
۰.۰۱۱		سطح معنی داری		
۸	۸	حجم نمونه		
۱	۰.۸۲۸	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۰۱۱	سطح معنی داری		
۸	۸	حجم نمونه		
۰.۶۶۶	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	دانا
۰.۱۰۲		سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۱	۰.۶۶۶	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۱۰۲	سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۰.۹۳۶	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	
۰.۰۰۲		سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		

۱	۰.۹۳۶	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	تدبیر
	۰.۰۰۲	سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۰.۸۳۹	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	برکت
۰.۰۳۷		سطح معنی داری		
۶	۶	حجم نمونه		
۱	۰.۸۳۹	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۰۳۷	سطح معنی داری		
۶	۶	حجم نمونه		
۰.۷۲۲	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	کوثر
۰.۰۶۷		سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۱	۰.۷۲۲	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۰۶۷	سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۰.۰۶۳	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	مهرگان
۰.۸۹۳		سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۱	۰.۰۶۳	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۸۹۳	سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۰.۰۸۸	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	حضرت مریم
۰.۸۵۱		سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۱	۰.۰۸۸	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۸۵۱	سطح معنی داری		
۷	۷	حجم نمونه		
۰.۸۳۰	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	شهدای شریفیه
۰.۰۴۱		سطح معنی داری		
۶	۶	حجم نمونه		
۱	۰.۸۳۰	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۰۴۱	سطح معنی داری		
۶	۶	حجم نمونه		
۰.۶۶۵	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	شهید قنبری
۰.۱۴۹		سطح معنی داری		
۶	۶	حجم نمونه		
۱	۰.۶۶۵	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۱۴۹	سطح معنی داری		
۶	۶	حجم نمونه		

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

فرضیه فرعی ۸: بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان مرد در بین مدارس پسرانه تفاوت وجود دارد.

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

جدول شماره ۱۲ - آزمون پیرسون در مورد رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و کیفیت کاری زندگی در مدارس پسرانه

همبستگی				
کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی			
شهریاری	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۷۰۴
		سطح معنی داری		۰.۱۸۴
		حجم نمونه	۵	۵
شهریاری	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۷۰۴	۱
		سطح معنی داری	۰.۱۸۴	
		حجم نمونه	۵	۵
نقش ایران	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۶۷۲
		سطح معنی داری		۰.۲۱۴
		حجم نمونه	۵	۵
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۶۷۲	۱
		سطح معنی داری	۰.۲۱۴	
		حجم نمونه	۵	۵
جانبازان	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۸۳۱
		سطح معنی داری		۰.۰۸۱
		حجم نمونه	۵	۵
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۸۳۱	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۸۱	
		حجم نمونه	۵	۵
شکوفه های انقلاب	فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۸۶۷
		سطح معنی داری		۰.۰۵۷
		حجم نمونه	۵	۵
	کیفیت زندگی کاری	همبستگی پیرسون	۰.۸۶۷	۱
		سطح معنی داری	۰.۰۵۷	
		حجم نمونه	۵	۵
		همبستگی پیرسون	۱	۰.۷۸۲

۰.۲۱۸		سطح معنی داری	فرهنگ سازمانی	بیاضیان
۴	۴	حجم نمونه		
۱	۰.۷۸۲	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۲۱۸	سطح معنی داری		
۴	۴	حجم نمونه		این سینا
۰.۹۶۶	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	
۰.۰۳۴		سطح معنی داری		
۴	۴	حجم نمونه		
۱	۰.۹۶۶	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	نور
	۰.۰۳۴	سطح معنی داری		
۴	۴	حجم نمونه		
-۰.۱۲۵	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	
۰.۸۷۵		سطح معنی داری		حسابی
۴	۴	حجم نمونه		
۱	-۰.۱۲۵	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۸۷۵	سطح معنی داری		
۴	۴	حجم نمونه		
۰.۹۸۴	۱	همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	
۰.۰۰۲		سطح معنی داری		
۵	۵	حجم نمونه		
۱	۰.۹۸۴	همبستگی پیرسون	کیفیت زندگی کاری	
	۰.۰۰۲	سطح معنی داری		
۵	۵	حجم نمونه		

جدول شماره ۱۳-آزمون نرمال بودن

میانگین	مؤلفه ها
۱۰۴	حجم نمونه
۰/۸۰۹	آزمون کلموگروف اسمیرنوف
۰/۵۳۰	سطح معنی داری

نتیجه گیری

با توجه به نتایج این مطالعه، بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایتمندی و مشارکت معلمان، 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 حیطه 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 محور گروه های کاری تشکیل می دهند و قابلیت های منابع انسانی را در همه 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 مستقیماً 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، معمولاً به بیراهه 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 ۱۴۰ نفر از معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان البرز استان قزوین از ابزار پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد.

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

در تبیین نتایج این فرضیه می توان اشاره کرد که فرهنگ سازمانی به مجموعه ای 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 جمع آوری اطلاعات عمل می کند و مدیران را قادر می سازد تا از این طریق اولاً بخش ها و یا گروه های کاری را با یکدیگر مقایسه نمایند. ثانیاً مسائل را اولویت بندی 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 می‌باشد. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهم در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثر بخشی سازمانها و شرکتهای بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمانها یک رویکرد دور نگر و گسترده می‌باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند.

سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کاری متعهد تری برخوردار خواهد بود. نشانه‌های 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 بهره‌وری بیشتر نیروی کار است.

نتیجه تحقیقی که توسط متفکری (۱۳۹۱) انجام شده 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 می‌کند، همچنین تحقیقی توسط فرنجیک (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 می‌کند.

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 می‌شود:

۱- با استفاده از یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌گردد که برای مدیران و معلمان کارگاههای آموزشی در زمینه افزایش فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری برگزار گردد.

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

۴- ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت معلمان توسط مدیران

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

۶- کارگاه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (مشارکتی، انعطاف پذیری، ثبات و

یکپارچگی، مأموریت) برای مدیران و معلمان مدارس برگزار شود.

References

Barati Marnani, Ahmad, Qadri, Azam, Gohari, Mahmoud Reza and Sadeghi, Ahmad, examining the organizational culture of Shahid Hashminejad Hospital in Tehran, based on Denison's model. Health Management Journal, Volume ۱۳, Number ۴۰, Summer ۲۰۱۹, Pages ۱۳۲-۱۵۴. [in perseian]

Fourie, A.S. (۲۰۰۴). predicting Satisfaction With Quality of Work Life. Masters Thesise, Unversity of South Africa.

Haqiqi, Mohammad Ali, ۱۳۸۶, management of organizational behavior, third edition, Tehran, Terme Publications. [in perseian]

Hatami, Hossein, Mirjafari, Seyed Ahmad, Mojahedi Jahormi, Saeeda, The relationship between the quality of work life and organizational commitment and the level of productivity in the employees of Jahrom University of Medical Sciences, Publication: New approach in educational management, second term, third issue, autumn ۲۰۱۹. Pages ۲۵-۳۹. [in perseian]

Hernandez and others. (۲۰۰۶). in a "ow perception of organizational culture, organizational Bmtayj individual characteristics of employees' jobsatisfactio nis "

Hofstede, Greet, (۲۰۰۱), "Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across nations", Beverly Hills, CA: Sage.

Jazni, Nasreen, ۲۰۱۴, Human Resource Management, ۱۱th edition, Tehran, Nei Publications [in .perseian]

Koranjik, Khalifa ۱۳۹۱, the relationship between organizational culture and the quality of work life of employees of sports and youth departments in Golestan province, Master's thesis, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mazandaran State University [in perseian]

Morehead, Griffin, ۲۰۱۴, Organizational Behavior, twenty-fourth edition, translated by Seyyed Mohammad Elwani, Gholamreza Mammarzadeh, Tehran, Marvarid Publications. [in perseian]

Motafkari, Mohammad Mojtabi, ۲۰۱۳, the relationship between organizational culture factors and the quality of work life of physical education teachers in East Azarbaijan province, Master's thesis, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch [in perseian]

Najmi, Ali, Art and Sociological Approaches, Journal of Special Art Culture and Research, Office of National Plans, No. ۱۸۰, ۲۰۱۵ [in perseian]

Rezaian, Ali, ۱۳۷۹, Fundamentals of Organization and Management, first edition, Tehran, Samt Publications. [in perseian]

Rezaian, Ali, ۱۳۸۷, Fundamentals of Organization and Management, ۱۱th edition, Tehran, Samt Publications. [in perseian]

Robbins, Stephen P., ۲۰۱۴, Organizational Behavior Management (۳rd volume), first edition, translators, Ali, Parsaian and Seyed Mohammad, Arabi, Tehran, Business Studies and Research Institute. [in perseian]

Robbins, Stephen P., ۲۰۱۶, Management of Organizational Behavior, first edition, translated by Farzad Omidharan and others, Tehran, Mehraban Publishing House. [in perseian]

Robbins, Stephen, ۲۰۱۶, Organization Theory (Structure, Design, Applications), ۱۴th edition, translators: Seyed Mehdi Elwani, Hassan Danaei Fard, Tehran, Safar Eshraghi Publications. [in perseian]

Salmani, Daud, ۲۰۱۴, quality of work life and improvement of organizational behavior, first edition, Tehran, University of Tehran School of Management Publications. [in perseian]

Yaori, Youssef et al., ۲۰۱۸, comparison of the quality of work life and its subscales among faculty members of faculties and physical training groups of state universities.

Zavyalva, Elena, Alleyvalid, Mitterand.(۲۰۱۰) "the relationship between organizational culture and job satisfaction in the business"