

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۶/۷

مجله مدیریت فرهنگی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۸/۱

سال دهم / شماره ۳۳ و ۳۴ / پاییز و زمستان ۱۳۹۵

نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران)

زهرا اهوازیان

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت امور فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

عباسعلی قیومی

دانشیار، گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)

ghaiyoomi@gmail.com

اسماعیل کاوسی

دانشیار، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: کیفیت زندگی کاری که عامل مهمی در ارتقای عملکرد سازمانی به شمار می‌رود، خود تحت تاثیر فرهنگ سازمانی قرار می‌گیرد. تحقیق حاضر در همین راستا هدف خود را بررسی نقش و تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران قرار داده است. جامعه آماری در این تحقیق عبارت بود از کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران در شش ماهه نخست ۱۳۹۵ که شامل ۲۵۰۰ نفر است. نمونه مورد مطالعه به صورت تصادفی و به حجم ۳۳۴ نفر به پیشنهاد فرمول کوکران انتخاب گردید. روش پژوهش: ابزار گردآوری پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر طیف لیکرت ۵ سطحی فرهنگ سازمانی (بر اساس مولفه‌های فرهنگ سازمانی رابینز) مشتمل بر ۶۰ سوال و یک پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون مشتمل بر ۳۵ سوال (گویه) که روایی آنها با اخذ نظر اساتید راهنما و مشاور و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ (به ترتیب با مقادیر آلفای ۰/۸۱۷ و ۰/۸۴۳) احراز گردید.

یافته‌ها: نتایج تحقیق با استفاده از تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی رابینز به استثنای دو مولفه یکپارچگی و الگوی ارتباطی، بر کیفیت زندگی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارند. نتیجه‌گیری: هم‌چنین مشخص شد که بیشترین تاثیر در این میان مربوط به مولفه خلاقیت فردی و کمترین تاثیر مربوط به مولفه رهبری بوده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

مقدمه

هیچ یک از آن دو واژه این اندیشه، به تنهایی ره در بر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم و ترتیب است، در حالی که عناصر فرهنگی به ضرورت منظم هستند و با نظم پدید نمی‌آیند. در نتیجه فرهنگ در مقابل با سازمان بینش‌ها، کارمابه‌ها و سرزندگی‌هایی پدید می‌آورد که گاه جای خود را در درون نظم و ترتیب سازمان باز می‌کند (کرمی، ۱۳۸۴، ۵۶). فرهنگ سازمانی، موضوعی بسیار جالب در میان افراد مختلف و همین‌طور در ادبیات مدیریت است و محققان زیادی کوشیده‌اند تا تعاریفی از فرهنگ سازمانی ارائه دهند. وجه مشترک بیش‌تر آنها تلاش در تشریح عواملی است که بر ساختار، عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد. این مجموعه عوامل شامل عقاید و انتظاراتی است که در بین اعضاء سازمان مشترک است و هنجارهایی را ایجاد کرده است که رفتار سازمانی را شکل می‌دهد. این رفتارهای سازمانی در برگیرنده فرهنگ سازمانی هستند. در واقع، فرهنگ سازمانی در سیستم اعتقادی سازمان آشکار شده و به طور متناوب از طریق زبان، نمادها، آداب و رسوم که منعکس کننده رفتار ناشی از سیستم اعتقادی است، بیان می‌گردد. فرهنگ سازمان از یک سو پیوند دهنده اجزای داخل سازمان و از سوی دیگر، عامل تفکیک کننده سازمان‌هاست (گاروی و ویلیامسون، ۲۰۰۲، ۳۲۶). تعاریف فرهنگ سازمانی عموماً به تشریح نحوه رفتار یا روش تفکر مردم تمایل دارد. در تلاش برای دستیابی به تعریفی مفید و کاربردی، برخی نویسندگان از جمله شاین و ترنر^۲ بر ابعاد فرهنگ سازمانی توجه نموده‌اند و عده‌ای دیگر هم‌چون گریوز، والتر و دابسن^۳ نیز عملکردهای فرهنگ را مدنظر داشته و جمعی دیگر هم‌چون باور و گانزالز^۴، به ارائه تعریف مختصری از آن قناعت کرده‌اند. بنابراین، با توجه به اهمیت و ضرورت ارائه تعریفی مشخص از فرهنگ سازمانی، به برخی تعاریف که از سوی صاحب‌نظران عنوان شده است اشاره می‌کنیم: شاین (۱۹۹۴) فرهنگ

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به‌وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. از دیگر سو، در دهه‌های اخیر، توجه مدیران سازمان‌ها به کیفیت زندگی کاری به عنوان یک عامل مهم در ارتقای کارایی و اثربخشی سازمانی، جلب شده است. با همه آنچه که در مورد فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری گفته شد، باید اذعان داشت که علیرغم انجام پژوهش‌های متعدد که مستقلاً فرهنگ سازمانی و ابعاد آن را بررسی نموده‌اند و نیز تحقیقاتی که به صورت تخصصی بر عناصر کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند، کمتر پژوهشی به ارتباط بین هریک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری پرداخته است.

بیان مساله

فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می‌شد و درباره آن، سخن بسیار به کار رفته است، ولی درباره فرهنگ سازمانی و یا آنچه که خمیرمایه‌ی کار و رفتار مردمان در سازمان است، تا این سال‌ها، سخن اندک و کوتاه گفته شده است (طوسی، ۱۳۷۲، ۱۶). به طور کلی، از ترکیب دو واژه یا مفهوم « فرهنگ» و «سازمان» اندیشه تازه‌ای پدید آمده است که

قدری عمیق، گسترده و سریع اتفاق می‌افتد که در تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی فرد اثر می‌گذارد. این رویداد پیوسته باعث می‌گردد تا محیط در حال تغییر که با اجزای پیچیده‌ای نیز همراه است پاسخ‌های نو و انعطاف‌پذیری را برای رویارویی طلب کند. در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات صنایع و به ویژه نیروی انسانی آن کشور است. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه‌ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته، کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند (رضایی و همکاران، ۱۳۸۸، ۱۱). امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها برخورداری آنها از نیروی انسانی کارآمد، توانا، فهیم و دانا است. بنابراین دانایی و کیفیت منابع انسانی مهمترین و با ارزش‌ترین سرمایه‌ی سازمان محسوب می‌شود و نقش عمده‌ای در توسعه‌ی سازمان برعهده دارد. در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌ها عنصر انسان سازمانی است. در سازمان‌ها بعضاً این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان عملکرد مدیران و کارکنان را بهبود بخشید. بی‌تردید نمی‌توان به این سؤال مهم و اساسی پاسخ صریح و قاطع داد ولی آنچه مسلم است این است که تربیت، توانمندسازی و توسعه‌ی منابع انسانی از مهمترین عواملی است که می‌تواند در ارتقاء و تقویت سطح فرهنگ سازمانی و نیز عملکرد آنها نقشی مهم و موثر ایفاء کند (سلطانی، ۱۳۹۰، ۲۵). جوامعی که به پیشرفت، ترقی و تعالی دست یافته‌اند، توانسته‌اند نیروها و استعدادها را نهفته در افراد را شکوفا سازند. به ویژه آن دسته از سازمان‌هایی که به

سازمانی را به کوه یخی تشبیه نموده که قسمت عمده آن از نظر پنهان و در زیرآب قرار دارد و تنها بخش کوچکی از آن پیدا و در معرض دید است. به عقیده ال دفت^۵ (۱۹۹۰) فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضاء سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضاء تازه وارد سازمان آموزش داده می‌شود.

در جهان رقابتی امروز، مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان سرمایه انسانی آن می‌باشد. نیروی انسانی در هر سازمان مشتمل بر افرادی است با نیازهای بی‌شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در جهت خدمت به سازمان به کار خواهند برد. با توجه به اهمیت و نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش عملکرد کارکنان شود، مورد توجه محققین بوده است. یکی از عوامل مهمی که بر عملکرد افراد در سازمان‌ها موثر بوده و رابطه‌ی آن با عملکرد سازمان مورد توافق صاحب‌نظران این عرصه بوده است، کیفیت زندگی کاری می‌باشد. کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد کارکنان، موجب هم‌سویی آنها با سازمان می‌شود. از سوی دیگر یکی از آفت‌های مهم مدیریت سازمان‌ها بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را مهم‌ترین متغیر در مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و این نظام معتقد است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و افزایش کارایی بلند مدت سازمان منجر می‌شود. متأسفانه این موضوع در سازمان‌های کشور چندان مورد توجه نیست و حلقه مفقود این سازمان‌ها می‌باشد. تغییر و تحولات دنیای کنونی به

دست پیدا کنند بیش از پیش احساس می‌شود (بلچر،^۶ ۱۳۷۸، ۱۰۱). کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات شد و در طول چند دهه‌ای که از پیدایش آن مفهوم می‌گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایت‌مندی کارکنان را تأمین کند یاد شده است و عمدتاً در پاسخ به کمبود نیروی کار و مشکل جذب کارکنان جوان در کارهای دفتری و تولیدی عادی شکل گرفت. بنابراین دهه‌ی ۱۹۸۰ کیفیت زندگی کاری مجدداً به طور عمده مورد توجه قرار گرفت و افراد می‌کوشیدند درک کنند که کیفیت زندگی کاری واقعا و دقیقاً چیست و مفاهیم آن چگونه می‌تواند به منظور بهبود سازمان‌های آنها مورد استفاده قرار گیرد (لاولر،^۷ ۱۹۸۳، ۱). در طی سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ برعهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها یک رویکرد درون‌گر و گسترده می‌باشد، این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قدیری بنات، ۱۳۸۸، ۳۶).

به نظر می‌رسد علیرغم اهمیت کیفیت زندگی کاری کارکنان نه تنها به عنوان یک عامل تعیین‌کننده در بهبود عملکرد سازمان‌ها، بلکه به عنوان محرک توسعه پایدار، در کشور ما هنوز توجه بایسته‌ای به آن نشده است. با این همه به نظر می‌رسد در آینده نزدیک توجه ویژه مدیران سازمان‌ها به کیفیت زندگی کاری به عنوان

اهمیت و نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی‌برده‌اند، به ارزش و قدرت نیروی کار متعهد آگاهی یافته و منابع مهم و انرژی فراوانی از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می‌کنند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان خود، در بهبود عملکرد سهیم باشند. سازمان‌های امروزی در محیط‌های پرتلاطم و نامطمئن فعالیت می‌کنند و برای موفقیت در چنین شرایطی استراتژی‌هایی نظیر کوچک‌سازی، سازماندهی مجدد و غیره را اتخاذ می‌کنند تا به این طریق بر چالش‌ها و عدم اطمینان‌های موجود فایز آیند. فرصت‌های شغلی چه در داخل و چه در خارج سازمان، همواره یکی از نکات محوری برای سازمان‌هایی است که سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی در مدیریت منابع انسانی می‌نمایند. بر این اساس، کارکنان نیز شغل‌شان را با نظم جدیدی از قوانین انتظارات و شرایط استخدامی تجربه می‌کنند (گل‌پور، ۱۳۸۷، ۲۷). از این‌رو مدیریت مبتنی بر دانش بدون مرز امروزی، با تمرکز بر سازمان‌های یادگیرنده و خلاق، حاصل پیام‌های جدید و متفاوتی به مدیران و کارکنان در اداره‌ی مسیرشغلی آنان است. از یک سو سازمان‌های معاصر انتظار دارند که افراد رویکرد یادگیری مداوم را در طول زندگی اتخاذ کنند، جهانی بیاندیشند، پویایی‌ها و نوسان‌های موجود در شغل خود و بازار کار را به طور موفقیت‌آمیز اداره کنند و در تیم‌های خودگردان فعالیت نمایند و فرهنگ پاسخگویی به موقع و سریع به انتظارات مشتریان را توسعه دهند. از سوی دیگر سازمان‌ها موظفند هزینه رشد آموزش فنی و رفتاری مورد نیاز افراد را در چنین محیطی متحمل شوند. افراد نیز این مسئله را پذیرفته‌اند که در زمینه‌ی ضمانت مسیرهای شغلی ثابت و بلند مدت، انتظارات زیادی را از سازمان نمی‌توانند داشته باشند. برای اداره‌ی سازمان‌ها در چنین محیطی وجود مدیران ماهری که بتوانند با تلفیق نیازهای شغلی افراد و خواسته‌های سازمان به اهداف و مأموریت سازمانی

تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران که اهداف فرعی زیر در مسیر نیل بدان تعریف شده‌اند:

۱- بررسی نقش و تاثیر خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۲- بررسی نقش و تاثیر خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۳- بررسی نقش و تاثیر رهبری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۴- بررسی نقش و تاثیر یکپارچگی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۵- بررسی نقش و تاثیر حمایت مدیریت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۶- بررسی نقش و تاثیر کنترل در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۷- بررسی نقش و تاثیر هویت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۸- بررسی نقش و تاثیر سیستم پاداش در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۹- بررسی نقش و تاثیر سازش با تعارض در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

۱۰- بررسی نقش و تاثیر الگوی ارتباطی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران.

یکی از مبانی توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی، اجتناب ناپذیر خواهد بود.

حال با توجه به مراتب فوق و این که در سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران بر اساس مطالعات بدست آمده از کارکنان، کیفیت زندگی کاری از وضع مطلوبی برخوردار نمی‌باشد لذا با توجه به عوامل متعدد موثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری، این پژوهش قصد دارد مولفه‌های فرهنگ سازمانی موثر بر بهبود وضعیت زندگی کاری کارکنان را مورد بررسی قرار دهد و به این سوال بنیادین پاسخ گوید که نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران چیست؟

اهمیت و هدف پژوهش

ارزیابی کیفیت زندگی کاری در یک سازمان و دستیابی به عوامل موثر بر آن می‌تواند برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان هر نظام را جهت طراحی برنامه‌های کاربردی و موثر یاری دهد که در نهایت به افزایش رفاه و رضایتمندی افراد آن سازمان منجر خواهد شد. پایین بودن سطح کیفیت زندگی در سازمان، خود عامل بسیار مهمی در افزایش آسیب‌های اجتماعی در آن اداره خواهد بود، لذا به نظر می‌رسد با بررسی این موضوع و یافتن عوامل موثر بر آن، می‌توان راهکارهایی برای ارتقاء سطح کیفیت زندگی ارائه نمود که در نهایت به پیشگیری و کاهش آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی در سازمان منجر خواهد شد. در این رهگذر با توجه به نقش فرهنگ سازمانی در فرآیندهای سازمانی و از جمله رضایتمندی کارکنان و کیفیت زندگی کاری ادراک شده توسط آنان، اهمیت و ضرورت بررسی تاثیر هر یک از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بر ابعاد مختلف کیفیت زندگی کارکنان در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مشهود و ملموس است. در این راستا هدف کلی تحقیق حاضر عبارتست از بررسی نقش و

مروری بر ادبیات پژوهش

کیفیت زندگی کاری مفهومی چند بعدی است و تعریف واحدی از آن نمی‌توان ارائه داد. لذا، از ابتدای نهضت کیفیت زندگی کاری در دهه ۱۹۷۰ میلادی تاکنون، تعاریف متعدد و متنوعی از آن ارائه شده است. در این‌جا تعدادی از تعاریف کیفیت زندگی کاری که در دو دهه اخیر ارائه شده، به طور خلاصه و با خودداری از ذکر تعاریف کاملاً مشابه، نقل می‌شود:

- فلدمن^۸: کیفیت روابط بین کارکنان و تمامی محیط کار، در قالب برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری انجام می‌شود، با تاکید بر ابعاد انسانی به موازات توجه به ابعاد فنی و اقتصادی در سازمان‌ها.

- ورتنر و دیویس^۹: برخورداری از سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، حقوق مزایای مکفی و شغل چالش‌انگیز، جالب و سودمند.

- دوبرین، ایرلندو ویلیامز^{۱۰}: فرآیندی که به وسیله آن تمامی کارکنان سازمان از طریق کانال‌های ارتباطی که بدین منظور تعبیر شده، در طراحی شغل و محیط کاری خویش سهم می‌شوند. به نظر آنها کیفیت زندگی کاری شکل‌های گوناگونی دارد و فصل مشترک همه آنها این است که اختیار کار و محیط کار به کارکنان واگذار شود و از آن طریق تعهد، رضایت و بهره‌وری آنها افزایش یابد.

- دولان و شولر^{۱۱}، در تعریفی مشابه، بر نقش کارکنان در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل آنها و محیط کارشان تاثیر می‌گذارد، تاکید می‌ورزند، به اعتقاد آنها کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت و تعلق، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند.

- لوتانز^{۱۲}: توجه به تاثیر کاری بر کارکنان و اثربخشی آنها همراه با تاکید بر مشارکت آنها در تصمیم‌گیری

و مشکل‌گشایی سازمان

- شرمهورن^{۱۳} تجارب کلی انسان در محل کار، او معتقد است که بخشی از پاسخگویی مدیریت عبارت از این است که ضمن آن‌که سعی دارد عملکرد سازمان را افزایش دهد، کیفیت زندگی کاری مطلوب را نیز برای کارکنان فراهم سازد. به عبارت دیگر در محیط کاری جدید عملکرد فردی و سازمانی بایستی به موازات جلب رضایت کارکنان از طریق فراهم آوردن کیفیت زندگی کاری مطلوب برای آنها تامین شود.

- نیواسترام و کیت دویس^{۱۴}: مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی از دیدگاه و منظر کارکنان. به عبارت دیگر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری روش‌هایی هستند که از طریق آن سازمان‌ها تشخیص دهند که مسئولیت آنها عبارت است از ایجاد مشاغل و شرایط کاری به گونه‌ای که هم برای افراد جذاب و مطلوب باشد و هم موجبات سودآوری و سلامت اقتصادی سازمان را فراهم آورد.

با عنایت به تعدد و تنوع تعاریف ارائه شده، مرکز کیفیت زندگی کاری آمریکا در سال ۱۹۷۷ میلادی تعریف زیر را ارائه داد:

«بهبود کیفیت زندگی کاری یعنی هر فعالیتی که در هر یک از سطوح سازمان در جهت افزایش اثربخشی سازمان از طریق رشد کارکنان و ارتقاءشان و منزلت انسانی صورت می‌گیرد. فرایندی که از طریق آن طرف‌های ذینفع سازمان، یعنی مدیریت، اتحادیه‌های کارگری و خود کارکنان، یاد می‌گیرند که چگونه با یکدیگر کار کنند و مشخص می‌سازد که چه اقداماتی، تغییرات و پیشرفت‌هایی مطلوب و اثربخش است و بایستی صورت گیرد تا هم اهداف سازمانی تحقق یابد و هم کیفیت زندگی کاری برای تمام اعضا سازمان بهبود یابد.»

اساسی حاصل گردید و با تأکید سازمان ملل، بهزیستی اجتماعی و کیفیت زندگی در رأس اهداف توسعه قرار گرفت که کاهش فقر و تخریب محیط زیست، افزایش بهداشت و طول عمر و به طور کلی ارتقاء کیفیت زندگی را به همراه دارد.

مفهوم کیفیت زندگی ابتدا به حوزه‌های بهداشتی و بیماری‌های روانی محدود می‌شد، اما در طی دو دهه گذشته، این مفهوم از زمینه‌های بهداشتی، زیست‌محیطی و روان‌شناختی صرف به مفهومی چند بُعدی ارتقاء یافته (عنبری، ۱۳۸۹، ۱۵۲) و مورد توجه تعداد زیادی از حوزه‌های مطالعاتی قرار گرفته است. از این‌روست که بر اساس پایگاه داده‌های موسسه اطلاعات علمی، از ۱۹۸۲ تا ۲۰۰۵ بیش از ۵۵ هزار تحقیق در مورد کیفیت زندگی صورت گرفته است (رضوانی و منصوریان، ۱۳۸۷، ۲). امروزه کیفیت زندگی را به عنوان عنصری کلیدی در سیاست‌گذاری و بررسی سیاست‌های حوزه عمومی مورد بحث قرار داده و از آن به عنوان شاخص توسعه نام می‌برند. این سازه بعد از طرح اولیه در دهه ۱۹۳۰ تا کنون تحولات بسیاری یافته و برای اندازه‌گیری میزان پیشرفت و ترقی جوامع از آن استفاده روز افزونی می‌شود. از اواخر دهه ۱۹۷۰ علاقه به مفهوم کیفیت زندگی به شکل معناداری افزایش یافت. از این تاریخ به بعد بحث‌های کیفیت زندگی بیشتر در سه حوزه پزشکی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی متمرکز شد. در واقع از دهه ۱۹۳۰ تا به امروز بر تعداد حوزه‌های مطالعه این سازه افزوده شده است. این امر موجب ایجاد ادبیات گسترده‌ای برای شاخص توسعه شده است. هر چه تعداد مطالعات در این حوزه بیشتر باشد تدوین شاخص‌های توسعه با دقت بیشتری انجام می‌گیرد. از سوی دیگر توجه به کیفیت زندگی از دیدگاه اجتماعی باعث تغییرات گسترده‌ای در نوع مطالعات این سازه شده و ابعاد جدیدی را بر این مفهوم افزوده است که باعث کاربرد بیشتر و گسترده‌تر سازه

بر اساس تعریف ارائه شده در فرهنگ جامع مدیریت، کیفیت زندگی کاری یا کیفیت شغلی، شرایطی است که در آن یک کارمند از مزایایی چون سرپرستی خوب، محیط کار مطلوب، حقوق و مزایای مکفی و شغلی چالش‌انگیز و رضایت‌بخش بهره‌مند باشد. در جمع‌بندی تعاریف ارائه شده می‌توان گفت که بهبود کیفیت زندگی کاری یعنی هم‌سویی و هم‌خوانی بین اهداف و نیازهای کارکنان و سازمان. یعنی تقریباً همان چیزی که تیلور در ۱۹۱۶ در کتاب اصول مدیریت علمی خویش بدین صورت مطرح کرد که منافع کارکنان هیچ‌گونه مغایرتی با مقاصد مدیران دستگاه ندارد. (پرداختچی و قهرمانی و گل‌دوست جویباری، ۱۳۸۸، ۶۳ - ۶۴).

ظهور انقلاب صنعتی و گسترش روزافزون فرایند تفکیک و تمایز اجتماعی در جوامع بشری، ضرورت سازماندهی و چرخش در فرایند توسعه را از حیث نظری و عملی به همراه داشت به گونه‌ای که رویکردهای مختلفی در باب چگونگی و کم و کیف توسعه مطرح شدند. در آغاز وجه غالب این رویکردها تمرکز بر رشد اقتصادی بود و از منظر رفاه و بهزیستی اجتماعی، گزاره «ثروت بیشتر به خوشبختی بیشتر افراد می‌انجامد»، اصلی پذیرفته شده تلقی می‌گردید. لیکن از اواسط دهه ۱۹۶۰ میلادی، با بروز و ظهور پیامدهای منفی حاصل از رشد از سویی و برجسته شدن دغدغه‌های جدید از سوی دیگر، جایگاه رشد اقتصادی به عنوان هدف اصلی توسعه مورد پرسش و تردید قرار گرفت و تلاش‌هایی انجام شد تا رشد اقتصادی و سیاست‌های مربوط به آن نه به عنوان هدف بلکه به عنوان یکی از ابزارهای دستیابی به اهداف توسعه در نظر گرفته شود. در اوایل دهه ۱۹۹۰ مؤلفه‌های مربوط به توسعه‌ی اجتماعی نظیر سرمایه اجتماعی، همبستگی اجتماعی و ... نیز به ادبیات توسعه راه یافت و به تعبیری در سلسله مراتب اهداف توسعه تغییراتی

به عنوان جمعیت آماری، مورد سنجش قرار گرفته‌اند و مدل مفهومی پژوهش را به شکل زیر پدیدار ساخته‌اند: با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های تحقیق بدین شرح تنظیم شده‌اند:

فرضیه اصلی: به نظر می‌رسد مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- به نظر می‌رسد خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
- ۲- به نظر می‌رسد خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
- ۳- به نظر می‌رسد رهبری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
- ۴- به نظر می‌رسد یکپارچگی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
- ۵- به نظر می‌رسد حمایت مدیریت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
- ۶- به نظر می‌رسد کنترل در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

- ۷- به نظر می‌رسد هویت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
- ۸- به نظر می‌رسد سیستم پاداش در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

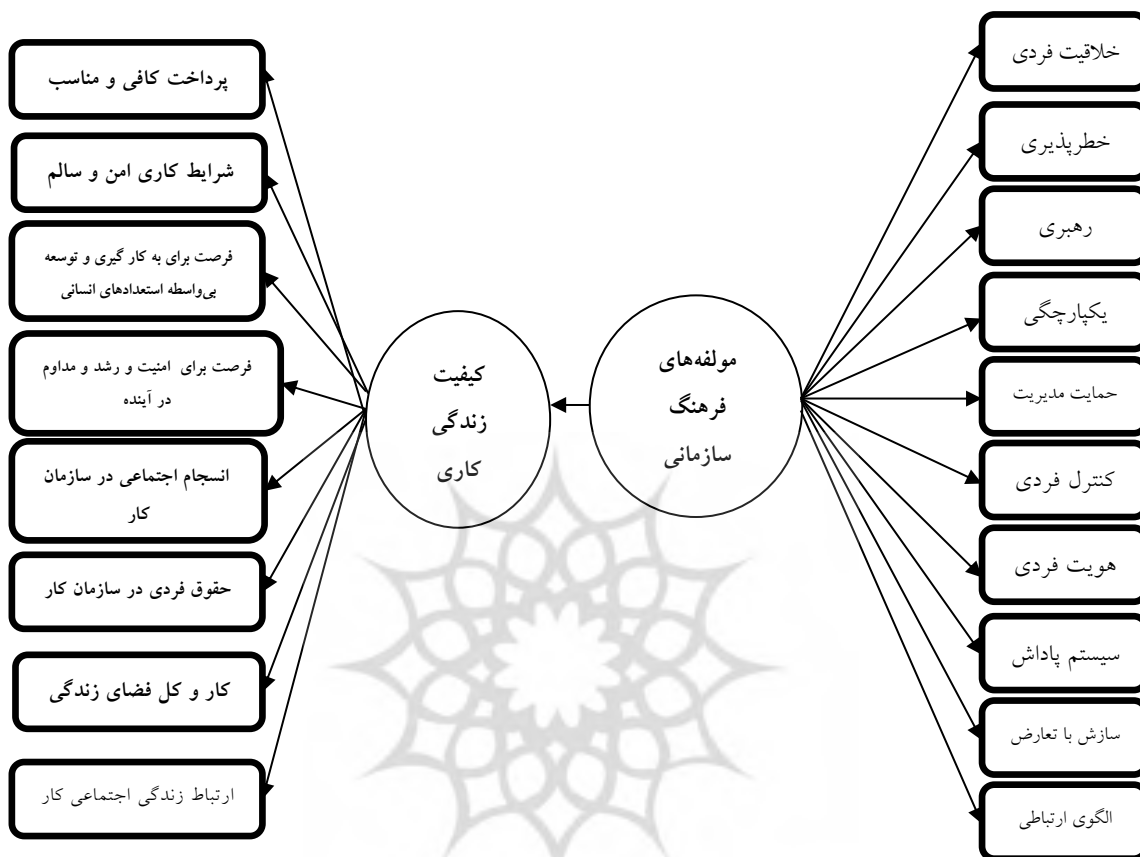
کیفیت زندگی در مطالعات توسعه شده است. توجه به سازه کیفیت زندگی در کشوری مانند ایران به لحاظ مطالعاتی و سیاست‌گذاری از دو بُعد درونی و بیرونی ضرورت و اهمیت دارد. از بُعد درونی، ضرورت کاربرد این مفهوم را می‌توان در مواردی چون ارزیابی اثرات سیاست‌های اجتماعی، ارزیابی تصمیم‌گیری‌های صورت گرفته در سطح خرد و کلان، بهبود خدمات‌رسانی، ترغیب مشارکت عمومی، اعتلای حقوق انسانی، توزیع برابر منابع و مانند اینها جست‌وجو کرد. ابعاد بیرونی ضرورت توجه به سازه کیفیت زندگی در کشور با روند رو به رشد جهانی شدن شدت بیشتری می‌یابد. در عصر جهانی شدن، مناطق مختلف در جذب سرمایه‌هایی که مرزهای ملی را به رسمیت نمی‌شناسند با همدیگر رقابت می‌کنند. از طریق ارتقای کیفیت زندگی است که بسیاری از افراد و سرمایه‌ها تمایل می‌یابند تا در آن منطقه به سکونت، کار و سرمایه‌گذاری بپردازند. از این رو می‌توان ادعا کرد که در وضعیت کنونی دستیابی به توسعه از هر بُعد آن بدون توجه به سازه کیفیت زندگی امکان‌پذیر نمی‌باشد. با توجه به این ضرورت در سال‌های اخیر مطالعات سازه کیفیت زندگی در ایران از ابعاد مختلفی دچار تغییر شده است. بررسی این تغییرات می‌تواند نشان دهنده میزان توجه به این سازه در مطالعات داخلی و درک جایگاه کیفیت زندگی در مطالعات توسعه باشد. (غفاری کریمی و نوذری، ۱۳۹۱، ۱۰۸).

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

در تحقیق حاضر که به بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری اهتمام دارد، مولفه‌های ده‌گانه فرهنگ سازمانی از منظر استیفن پی‌رابینز^{۱۵} در ارتباط با عناصر کیفیت زندگی کاری والتون با در نظر گرفتن کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

۱۰- به نظر می‌رسد الگوی ارتباطی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

۹- به نظر می‌رسد سازش با تعارض در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش (اقتباس از رابینز و والتون)

ناخودآگاه در وجودش رخنه می‌کند و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می‌دهد (رابینز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).

- کیفیت زندگی کاری: عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی (رابینز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).

- خلاقیت فردی: میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد دارند (رابینز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).

به منظور ایجاد یک شناخت نسبی در مورد مفاهیم نظری پژوهش، تعاریف نظری واژگان تخصصی بدین شرح بیان گردیده‌اند:

- فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود. در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین کرده و حال و هوایی است که هر تازه واردی در سازمان آن را حس می‌کند و آنقدر قوی است که

- خطرپذیری: میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلندپرازی کنند (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- رهبری: میزانی که سازمان هدفها و عملکردهایی را که انتظار می‌رود انجام شود، مشخص می‌نماید.
- یکپارچگی: میزان یا درجه‌ای که واحدهای درون سازمان به روش هماهنگ عمل می‌کنند (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- حمایت مدیریت: میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط را برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند و یا از آنها حمایت می‌کنند (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- کنترل: تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افرادی اعمال می‌کنند (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- هویت: میزان یا درجه‌ای که افراد، کل سازمان (و نه گروه خاص یا رشته‌ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می‌دانند (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- سیستم پاداش: میزان یا درجه‌ای که شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخص‌های عملکرد کارکنان قرار دارد نه بر اساس سابقه، پارتی‌بازی و از این قبیل شاخص‌ها (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- سازش با تعارض: میزان یا درجه‌ای که افراد تشویق می‌شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- الگوی ارتباطی: میزان یا درجه‌ای که ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب احتیاجات رسمی محدود می‌شود (رایبیز، ۱۹۹۷، ۳۲-۳۳).
- به منظور ایجاد وحدت ادراکی از متغیرهای مکنون در فرضیه‌ها، این متغیرها به شکل زیر تعریف عملیاتی شده‌اند:
- فرهنگ سازمانی: میزان امتیازی است که پاسخگویان پرسشنامه به فرهنگ سازمانی در این پژوهش می‌دهند.
- کیفیت زندگی کاری: میزان امتیازی که پاسخگویان پرسشنامه به کیفیت زندگی کاری کارکنان در این پژوهش می‌دهند.
- اخلاقیات فردی: میزان ابتکار فردی (اخلاقیات) که در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران وجود دارد و پاسخ‌گویان به آن امتیاز می‌دهند.
- خطرپذیری: میزانی که افراد در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلندپرازی کنند.
- رهبری: میزان هدایت (رهبری) که در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران وجود دارد و پاسخ‌گویان به آن امتیاز می‌دهند.
- یکپارچگی: میزان یا درجه‌ای که واحدهای درون سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به روش هماهنگ عمل می‌کنند و کارکنان در پرسشنامه فرهنگ سازمانی به آن امتیاز می‌دهند.
- حمایت مدیریت: میزان یا درجه‌ای که مدیران سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند و یا از آنها حمایت می‌کنند و این حمایت در امتیازات گویه‌های مربوط به حمایت مدیریت در پرسشنامه فرهنگ سازمانی، منعکس می‌گردد.
- کنترل: تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بر رفتار کارکنان اعمال می‌کنند و در پاسخ‌های کارکنان به گویه‌های مربوط به کنترل در پرسشنامه فرهنگ سازمانی، منعکس می‌گردد.
- هویت: میزان یا درجه‌ای که کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، کل سازمان (و نه گروه

نتایج تحقیق گودمن^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله پژوهشی با عنوان "ارزش‌های رقابتی در محیط کار؛ بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان سازمان" نشان داد که ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم وجود فرهنگ سازمانی خاصی است که از خلاقیت، خودگردانی، مسئولیت‌پذیری و مشارکت کارکنان حمایت کند.

هارینگتون^{۱۸} (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ سازمانی بر رفاه کارکنان تاثیر می‌گذارد" همبستگی مستقیم و نسبتاً قوی فرهنگ سازمانی و رفاه کارکنان و همبستگی معکوس فرهنگ سازمانی و میزان غیبت کارکنان در محیط کار را گزارش می‌کند.

پیشینه‌ی تحقیق داخلی

نتیجه‌ی تحقیق بکر (۱۳۹۴) در پایان‌نامه خود به موضوع کیفیت زندگی پرستاران تحت عنوان "برآزش مدل ساختاری ارتباط بین پیوند معنوی و کیفیت زندگی کاری پرستاران، با بروز رفتار شهروندی سازمانی آنان" پرداخته و تاکید دارد آموزش‌های حین خدمت برای تقویت کیفیت زندگی کاری به ایشان ارائه شود تا توان شغلی بالاتری برای برقراری انسجام و سازگاری در معنا، هدف و ارزش‌ها در زندگی کاری خود (رفتار شهروندی سازمانی) بدست آورند.

نتایج تحقیق لشکری قاسم‌دخت (۱۳۹۳) در پایان‌نامه‌ای با عنوان "بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری در کمیته امداد امام خمینی (ره)" فرهنگ سازمانی دنیسون تاثیر مثبت و معناداری بر کیفیت زندگی کاری، بین کارکنان واحدهای مختلف کمیته امداد امام خمینی (ره)، دارد.

نتایج تحقیق بهاری‌پور (۱۳۹۳) در پایان‌نامه با عنوان "بررسی رابطه بین غنی‌سازی شغل و کیفیت زندگی کاری کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی شهر تهران" با تائید فرضیه اصلی و

خاص یا رشته‌ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می‌داند و این را در پاسخ به گویه‌های مربوطه در پرسشنامه فرهنگ سازمانی، منعکس می‌کنند.

- سیستم پاداش: میزان یا درجه‌ای که شیوه‌ی تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، بر اساس شاخص‌های عملکرد کارکنان قرار دارد نه بر اساس سابقه، پارتی‌بازی و از این قبیل شاخص‌ها و این میزان در پاسخ کارکنان به سوالات مربوطه در پرسشنامه فرهنگ سازمانی، منعکس می‌گردد.

- سازش با تعارض: میزان یا درجه‌ای که افراد در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تشویق می‌شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند به نحوی که در پاسخ‌های آنان به سوالات مربوط به این مولفه در پرسشنامه فرهنگ سازمانی، منعکس می‌گردد.

- الگوی ارتباطی: میزان یا درجه‌ای که ارتباطات سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، به سلسله مراتب احتیاجات رسمی محدود می‌شود به نحوی که در پاسخ‌های کارکنان به سوالات مربوط به این مولفه در پرسشنامه فرهنگ سازمانی، منعکس می‌گردد.

پیشینه‌ی تحقیق خارجی

رتینام و اسماعیل^{۱۶} (۲۰۱۵) در مقاله پژوهشی با عنوان "سازه‌های کیفیت زندگی کاری: یک تصویر از گروه متخصصان آی‌تی" در این تحقیق که در مالزی انجام شده است، مهمترین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری را که تحت تاثیر محیط کار واقع می‌شوند را به ترتیب اولویت این موارد تشخیص داده‌اند: سلامت و رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، ارتقای شایستگی، تعادل در زندگی کاری و زندگی غیرکاری.

تحقیق‌های علوم انسانی و روایی پرسشنامه ۲ با استفاده از نظرات اساتید و صاحب‌نظران و به شیوه‌ی صوری احراز شده است. هم‌چنین در این تحقیق پس از توزیع پرسشنامه بین ۳۴ نفر از پاسخگویان (کمی بیش از ۱۰٪ حجم نمونه)، مقدار آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۱۷ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی و مقدار ۰/۸۴۳ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون محاسبه شد که بر پایایی پرسشنامه مهر تأیید زد و از این جهت پرسشنامه بدون تغییر در مورد سایر افراد نمونه به کار گرفته شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، متناسب با الزامات تحلیل آنها و نیازهای تحقیق حاضر، از روش‌های تحلیل استنباطی نظیر تحلیل واریانس یک‌طرفه^{۱۹} استفاده شده است. نرم‌افزار مورد استفاده برای انجام تحلیل‌های انجام شده، نرم‌افزار متداول آماری SPSS است.

یافته‌ها

الف) ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد مطالعه
از جمع ۳۳۴ نفر نمونه مورد مطالعه، ۱۴۲ نفر مرد و ۱۹۲ نفر زن بوده‌اند. توزیع سنی نمونه مورد مطالعه نیز به شرح زیر است:

جدول ۱ - توزیع سنی پاسخگویان

گروه سنی	فراوانی	درصد فراوانی
۳۰-۱۸ سال	۱۱	۳/۲۹٪
۴۰-۳۱ سال	۱۸۷	۵۵/۹۹٪
۵۰-۴۱ سال	۱۳۱	۳۹/۲۲٪
۵۱ سال و بالاتر	۵	۱/۵۰٪
مجموع	۳۳۴	۱۰۰٪

چهار فرضیه فرعی و رد فرضیه فرعی سوم، گویای آن بود که بین مولفه‌های غنی‌سازی شغل (تنوع مهارت‌ها، هویت شغل، استقلال شغل و بازخورد) به غیر از اهمیت شغل و کیفیت زندگی کاری کارکنان؛ رابطه همبستگی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ سبک اجرای آن پیمایشی توصیفی می‌باشد. جامعه آماری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران با مدرک تحصیلی دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر که شامل ۲۵۰۰ نفر هستند. برای تعیین نمونه آماری از روش تصادفی و برای بدست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران در جامعه محدود استفاده می‌شود که تعداد نمونه بدست آمده از فرمول ۳۳۴ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است. در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است:

۱- پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون که مشتمل بر ۳۵ گویه و مبتنی بر طیف لیکرت ۵ سطحی می‌باشد.

۲- پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی رایبیز در مورد مطالعه که مشتمل بر ۶۰ گویه و مبتنی بر طیف لیکرت ۵ سطحی می‌باشد. روایی پرسشنامه ۱ به سبب کثرت استفاده در

وضعیت تحصیلات اعضای نمونه مورد مطالعه نیز سابقه خدمت پاسخگویان در سازمان فرهنگی به شرح جدول زیر است: هنری شهرداری تهران نیز به شرح جدول ۳ می‌باشد:

جدول ۲ - سطح تحصیلات پاسخگویان

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
زیر دیپلم	۰	٪۰
دیپلم	۱۵	٪ ۴/۴۹
کاردانی	۱۰	٪ ۴/۷۹
کارشناسی	۱۱۱	٪ ۳۳/۲۳
کارشناسی ارشد	۹۲	٪ ۵۷/۴۹
دکتری	۰	٪ ۰
مجموع	۳۳۴	٪ ۱۰۰

جدول ۳ - سابقه خدمت پاسخگویان در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
تا ۵ سال	۳	٪ ۰/۹۰
۶ تا ۱۰ سال	۲۵	٪ ۷/۴۹
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۸	٪ ۳۲/۳۴
۱۶ سال و بالاتر	۱۹۸	٪ ۵۹/۲۷
مجموع	۳۳۴	٪ ۱۰۰

از نظر وضعیت تاهل نیز تنها ۷ نفر (٪۲/۱۰) مجرد و ۲۲۷ نفر (٪۹۷/۹۰) متأهل بوده‌اند. فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

فرصیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H_0 : خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.
 H_1 : خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

ب) تحلیل استنباطی داده‌ها

از آنجا که سطح معنی‌داری در آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^{۲۰} در مورد یکایک متغیرهای مکنون اعم از مستقل و وابسته بیش از ۰/۰۵ بود، لذا فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نشد و لذا امکان استفاده از روش‌های آماری پارامتریک در تحلیل فرضیه‌ها، فراهم گردید.

فرضیه اول: به نظر می‌رسد خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۴ - خلاصه مدل - فرضیه ۱

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۳۱۹	۰/۱۰۲	۰/۰۹۷	۰/۷۴۱

جدول ۵: آنالیز واریانس - فرضیه ۱

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۵۵/۷۶۱	۳۶/۴۱۲	۱	۳۶/۴۱۲	رگرسیون
		۰/۶۵۳	۳۳۲	۲۱۶/۸۴۶	باقیمانده
		-	۳۳۳	۲۵۳/۲۵۸	مجموع

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H_0 : خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.
 H_1 : خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

با توجه به سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی ۰/۳۱۹ محاسبه شده که نشان دهنده همبستگی مثبت مولفه خلاقیت فردی و کیفیت زندگی کاری می باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی اول می‌باشد.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

جدول ۶ - خلاصه مدل - فرضیه ۲

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۴۰۱	۰/۱۶۱	۰/۱۱۵	۰/۷۲۳

جدول ۷ - آنالیز واریانس - فرضیه ۲

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۷۰/۳۰۴	۶۱/۳۰۵	۱	۶۱/۳۰۵	رگرسیون
		۰/۸۷۲	۳۳۲	۲۸۹/۵۴۱	باقیمانده
		-	۳۳۳	۳۵۰/۸۴۶	مجموع

خطرپذیری از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی دوم می‌باشد.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد رهبری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

با توجه به سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی ۰/۴۰۱ محاسبه شده که نشان دهنده همبستگی مثبت مولفه خطرپذیری و کیفیت زندگی کاری می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H_0 : رهبری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.

H_1 : رهبری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه رهبری از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۸ - خلاصه مدل - فرضیه ۳

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۲۹۳	۰/۰۸۶	۰/۰۷۴	۰/۵۴۱

جدول ۹ - آنالیز واریانس - فرضیه ۳

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	۱	۴۱/۳۶۵	۶۲/۹۶۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۳۲	۰/۶۵۷		
	مجموع	۳۳۳	-		

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی معادل ۰/۲۹۳ محاسبه شده که بیانگر همبستگی مثبت دو متغیر می‌باشد (و این به معنای هم راستا بودن تغییرات دو متغیر است) لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه رهبری از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی سوم می‌باشد.

فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد یکپارچگی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H_0 : یکپارچگی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.

H_1 : یکپارچگی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه یکپارچگی از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۱۰ - خلاصه مدل - فرضیه ۴

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۲۶

جدول ۱۱ - آنالیز واریانس - فرضیه ۴

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۶۳	۸/۹۰۳	۱۱/۲۴۴	۱	۱۱/۲۴۴	رگرسیون
		۱/۲۶۳	۳۳۲	۴۱۹/۲۱۹	باقیمانده
		-	۳۳۳	۳۰۷/۶۹۵	مجموع

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H_0 : حمایت مدیریت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.
 H_1 : حمایت مدیریت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه‌ی حمایت مدیریت از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.063$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) بزرگتر است، دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود ندارد و لذا می‌توان گفت به احتمال ۰/۹۵، مولفه یکپارچگی از فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کارکنان تاثیر ندارد. این به معنای رد فرضیه پژوهشی چهارم می‌باشد.

فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد حمایت مدیریت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

جدول ۱۲ - خلاصه مدل - فرضیه ۵

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۳۱۱	۰/۰۹۷	۰/۰۹۰	۰/۶۴۶

جدول ۱۳ - آنالیز واریانس - فرضیه ۵

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۳۳/۴۵۲	۳۱/۱۴۴	۱	۳۱/۱۴۴	رگرسیون
		۰/۹۳۱	۳۳۲	۳۰۹/۲۱۵	باقیمانده
		-	۳۳۳	۳۴۰/۶۵۵	مجموع

سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی پنجم می‌باشد. فرضیه ششم: به نظر می‌رسد کنترل در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی معادل ۰/۳۱۱ محاسبه شده که بیانگر همبستگی مثبت دو متغیر می‌باشد (و این به معنای هم راستا بودن تغییرات دو متغیر است) لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه حمایت مدیریت از فرهنگ

H0: کنترل در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان
تاثیر ندارد.

H1: کنترل در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان
تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچک‌تر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه کنترل از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۱۴ - خلاصه مدل - فرضیه ۶

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۳۴۱	۰/۱۱۶	۰/۱۰۲	۰/۸۵۹

جدول ۱۵ - آنالیز واریانس - فرضیه ۶

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۱	رگرسیون	۱	۳۷/۰۱۱	۳۹/۴۹۹	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۳۲	۰/۹۳۷		
	مجموع	۳۳۳	-		

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی معادل ۰/۳۴۱ محاسبه شده که بیانگر همبستگی مثبت دو متغیر می‌باشد (و این به معنای هم راستا بودن تغییرات دو متغیر است) لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه کنترل از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی ششم می‌باشد.

فرضیه هفتم: به نظر می‌رسد هویت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H0: هویت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.

H1: هویت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه هویت از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

جدول ۱۶ - خلاصه مدل - فرضیه ۷

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۴۵۲	۰/۲۰۴	۰/۱۸۹	۰/۴۵۹

جدول ۱۷ - آنالیز واریانس - فرضیه ۷

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۱	رگرسیون	۱	۴۲/۸۷۱	۴۱/۳۸۱	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۳۲	۱/۰۳۶		
	مجموع	۳۳۳	-		

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H0: سیستم پاداش در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.
 H1: سیستم پاداش در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه سیستم پاداش از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی معادل $0/452$ محاسبه شده که بیانگر همبستگی مثبت دو متغیر می‌باشد (و این به معنای هم راستا بودن تغییرات دو متغیر است) لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه هویت از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی هفتم می‌باشد.
 فرضیه هشتم: به نظر می‌رسد سیستم پاداش در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

جدول ۱۸ - خلاصه مدل - فرضیه ۸

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۳۸۷	۰/۱۵۰	۰/۱۴۱	۰/۹۱۱

جدول ۱۹ - آنالیز واریانس - فرضیه ۸

سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مربعات		درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل	
		۳۸/۰۰۱	۱			۳۸/۰۰۱	رگرسیون
۰/۰۰۰	۳۳/۵۴۰	۱/۱۲۳	۳۳۲	۳۷۶/۱۵۵	باقیمانده	۱	
		-	۳۳۳	۴۱۴/۱۵۶	مجموع		

هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.
 فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H0: سازش با تعارض در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.
 H1: سازش با تعارض در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه سازش با تعارض از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی معادل $0/387$ محاسبه شده که بیانگر همبستگی مثبت دو متغیر می‌باشد (و این به معنای هم راستا بودن تغییرات دو متغیر است) لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه سیستم پاداش از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی هشتم می‌باشد.
 فرضیه نهم: به نظر می‌رسد سازش با تعارض در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی

جدول ۲۰ - خلاصه مدل - فرضیه ۹

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۳۱۱	۰/۰۹۷	۰/۰۸۸	۰/۸۴۵

جدول ۲۱ - آنالیز واریانس - فرضیه ۹

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۱	رگرسیون	۱	۴۱/۱۱۵	۳۲/۹۹۸	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۳۲	۱/۲۴۶		
	مجموع	۳۳۳	-		

فرضیه‌های آماری آنالیز واریانس در این مورد بدین شکل تعریف می‌شود:

H0: الگوی ارتباطی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر ندارد.
 H1: الگوی ارتباطی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

در این آزمون اگر سطح معنی‌داری کوچکتر یا مساوی سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) باشد آنگاه فرض صفر رد شده و می‌پذیریم مولفه الگوی ارتباطی از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد.

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.000$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی معادل ۰/۳۱۱ محاسبه شده که بیانگر همبستگی مثبت دو متغیر می‌باشد (و این به معنای هم راستا بودن تغییرات دو متغیر است) لذا می‌توان نتیجه گرفت مولفه سازش با تعارض از فرهنگ سازمانی، در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارد. این به معنای تایید فرضیه پژوهشی نهم می‌باشد.
 فرضیه دهم: به نظر می‌رسد الگوی ارتباطی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

جدول ۲۲ - خلاصه مدل - فرضیه ۱۰

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۱۸

جدول ۲۳ - آنالیز واریانس - فرضیه ۱۰

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۱	رگرسیون	۱	۱۱/۲۴۴	۱۱/۳۴۶	۰/۰۵۹
	باقیمانده	۳۳۲	۰/۹۹۱		
	مجموع	۳۳۳	-		

صفر وجود ندارد و لذا می‌توان گفت به احتمال ۹۵٪، مولفه الگوی ارتباطی از فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کارکنان تاثیر ندارد. این به معنای رد

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس ($p\text{-value}=0.059$) که از سطح خطای پذیرفته شده ($\alpha=0.05$) بزرگتر است، دلیل کافی برای رد فرض

فرضیه پژوهشی دهم می‌باشد.

تحلیل استنباطی فرضیه اصلی تحقیق: به نظر می‌رسد مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

با توجه به این‌که از میان ۱۰ فرضیه فرعی که در راستای فرضیه اصلی تحقیق تعریف شده بودند، تنها فرضیه چهارم و دهم رد شدند و هشت فرضیه دیگر در سطح خطای ۵٪ پذیرفته شدند، لذا دلیل کافی برای پذیرش فرضیه اصلی تحقیق وجود دارد و می‌توان اظهار نظر کرد که به نظر می‌رسد مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد.

شناسایی اولویت تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران:

پس از بررسی شرایط اعمال رگرسیون چندگانه و اطمینان از احراز آنها، تحلیل رگرسیون چندگانه، ترتیب زیر را برای اولویت تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان نشان داد: (اظهار نظر در مورد اولویت تاثیر ۸ مولفه معنی دار بود)

۱- خلاقیت فردی ۲- هویت ۳- سیستم پاداش ۴- خطرپذیری ۵- کنترل ۶- حمایت مدیریت ۷- سازش با تعارض ۸- رهبری

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل داده‌ها در قالب یک پژوهش تجربی نشان داد مولفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیر دارد. در عین حال نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز مولفه‌های فرهنگ سازمانی موثر بر بهبود کیفیت کاری کارکنان را به این ترتیب (بر حسب اهمیت) فهرست نمود: ۱- خلاقیت فردی ۲- هویت ۳-

سیستم پاداش ۴- خطرپذیری ۵- کنترل ۶- حمایت مدیریت ۷- سازش با تعارض ۸- رهبری. نتایج تحقیق به طور کلی با یافته‌های تحقیق گودمن و همکاران (۲۰۱۳)، لشکری قاسم‌دخت (۱۳۹۳) و طهماسبی عمده (۱۳۹۲) که هریک به ترتیبی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند، هم‌راستا می‌باشد.

پیشنهادها

۱- با توجه به تایید فرضیه اول مبنی بر تاثیر خلاقیت فردی در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه اول تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی - که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یاد شده پیشنهاد می‌گردد با تهیه یک برنامه مدون و اجرایی، عنصر خلاقیت فردی را از طریق ساماندهی آموزش ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی تفکر خلاق و ... پرورش دهند تا شاهد ثمرات آن در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و به تبع آن، بهبود عملکرد سازمانی در همه ابعاد باشند.

۲- با توجه به تایید فرضیه دوم مبنی بر تاثیر خطرپذیری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه چهارم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یاد شده پیشنهاد می‌گردد تا از طریق تساهل و تسامح نسبت به خطاهای عملکرد پرسنل و حمایت از آنان در شکست‌های احتمالی در انجام

فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه پنجم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یادشده پیشنهاد می‌گردد با به روزرسانی مداوم قوانین و مقررات حاکم بر سازمان، ضمن اصلاح ساختارهای نامناسب، نسبت به تقویت ویژگی کنترل و نظارت بر عملکرد کارکنان اقدام کنند تا از این رهگذر بتوانند کیفیت زندگی کاری کارکنان را در سازمان متبوع خویش ارتقا بخشند.

۶- با توجه به تایید فرضیه هفتم مبنی بر تاثیر هویت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه دوم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یادشده پیشنهاد می‌گردد با در نظر گرفتن برنامه‌های حمایتی از کارکنان، در مسیر القای یک هویت و تعلق سازمانی خاص برای کارکنان گام بردارند تا با تقویت این عنصر در فرهنگ سازمانی، زمینه مناسب برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مهیا گردد.

۷- با توجه به تایید فرضیه هشتم مبنی بر تاثیر سیستم پاداش در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه سوم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یادشده پیشنهاد می‌گردد با تبدیل هر چه کامل‌تر سیستم پاداش به یک سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد و رفع تبعیض و ترجیحات غیرمنصفانه،

وظایف محوله، زمینه را برای ارتقای خطرپذیری در کارکنان و به دنبال آن بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان (که می‌تواند محرک ارتقای عملکرد سازمانی و بهبود راندمان باشد) فراهم سازند.

۳- با توجه به تایید فرضیه سوم مبنی بر تاثیر رهبری در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه هشتم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یادشده پیشنهاد می‌گردد با مطالعه ویژگی‌های منحصر به فرد سازمانی در هریک از بخش‌های آن، نسبت به اتخاذ سبک رهبری مناسب برای هر بخش از سازمان (در یک طیف گسترده از رهبری هدایتگر تا رهبری مشارکتی)، زمینه را برای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان فراهم سازند.

۴- با توجه به تایید فرضیه پنجم مبنی بر تاثیر حمایت مدیریت در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه ششم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یادشده پیشنهاد می‌گردد با تعامل بیشتر با مدیران بخش‌های مختلف و اخذ نظرات کارکنان در سطوح مختلف سازمان، حمایت مدیریت از کارکنان در انجام وظایف خود را توسعه دهند و از این طریق به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان که می‌تواند در تحقق اهداف استراتژیک سازمان عاملی تعیین کننده باشد، اهتمام ورزند.

۵- با توجه به تایید فرضیه ششم مبنی بر تاثیر کنترل در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان

- در منسیر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان گام بردارند.
- ۸- با توجه به تایید فرضیه نهم مبنی بر تاثیر سازش با تعارض در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و احراز رتبه هفتم تاثیرگذاری در میان ۸ مولفه فرهنگ سازمانی که در تحقیق حاضر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تاثیرگذار ارزیابی شدند به مدیران سازمان یادشده پیشنهاد می‌گردد از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، توانایی سازش با تعارض را به عنوان یک مهارت فردی در کارکنان توسعه دهند و از این طریق به بهبود کیفیت زندگی کارکنان مدد رسانند.
- منابع**
- بکر، م، (۱۳۹۴). برازش مدل ساختاری ارتباط بین پیوند معنوی و کیفیت زندگی کاری پرستاران، با بروز رفتار شهروندی سازمانی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- بلچر، ج، (۱۳۷۸). راهنمای جامع بهره‌وری، تهران: نشر کارآفرینان.
- تهرانی، م، (۱۳۹۰). مولفه‌های فرهنگ سازمان، تهران: انتشارات علمیه.
- دولان، ج، و ا، شولر، (۱۳۹۲). مبانی ارتقای کیفیت زندگی کاری، امیرنژاد حسینی، تهران: انتشارات افق روشن.
- رابینز، ا، پی، (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رضوانی، ع، و ا، ر، منصوریان، (۱۳۸۷) تحلیل پژوهش‌ها در مورد کیفیت زندگی، ایران سلامت، سال هشتم، شماره ۲، صفحات ۱-۸.
- سلطانی، ا، (۱۳۹۰). فرهنگ مدیریت، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شاین، ا، (۱۳۸۴). فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد سیدجوادین، تهران: نشر کلام نو.
- شاین، ا، (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی، ترجمه احمد محمدیان، تهران: نشر افق.
- شرموهرون، ک. و ا، هارت و ج، ازبورن، (۱۳۹۱). عناصر تشکیل دهنده محیط کار سلامت، امید داداشی و کاظم ملک، تهران: نشر قومس.
- طوسی، م، ع، (۱۳۷۲). مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران، انتشارات: مدیریت دولتی.
- قدیری بنات، ع، (۱۳۸۸). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح، طب نظامی، شماره ۱۰ (۳)، صفحات ۳۱-۴۰.
- کریمی، م، (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در گروه خودروسازی بهمن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- گل‌پرور، ج، (۱۳۸۷). خصائص مدیران فرهنگی، تهران: نشر نی.
- لشکری قاسم‌دخت، ع، (۱۳۹۳). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری در کمیته امداد امام خمینی (ره)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- Garvey, B. & Williamson, B, 2002, Beyond Knowledge Management Dialogue. Creativity and the Corporate Curriculum Harlow, UK: Financial Times / Prentice Hall.
- Harrington, A, 2011, The impact of organizational culture on employees welfare, New century management, Vol 6, No 2, pp 125 - 139.
- Lawler, J, 1983, The culture origion, Hampton Inc.
- Mobley, W. H. 2013, Organizational culture :Measuring and Developing It in your Organization, Harward Business review: China.

Retinam, A. and B. Ismaeil. 2015, Quality of work life structures: An image of IT experts, World business review, Vol. 12, No. 1, pp 312 - 320.

Robbins, E.P, 1997, Recognizing organizational culture, London: P. A Inc.

Goodman, J. et al. 2013, Competitional values in work place: Analyzing the effect of organizational culture on QWL, Journal of healthy life, Vol. 17, No.4, pp 125 - 139.

یادداشت‌ها

¹ Garvey & Williamson

² Schein & Turner

³ Graves, Walter & Dobson

⁴ Bauer & Gonzales

⁵ R.L. Daft

⁶ Belcher

⁷ Lawler

⁸ Feldman

⁹ Werther & Davis

¹⁰ A.G. Dubrin, Irland & Williams

¹¹ Dolan & Schuler

¹² Luthans

¹³ Schermerhorn

¹⁴ Newstrom & Kate Davis

¹⁵ Stephen P. Robbins

¹⁶ Retinam & Ismaeil

¹⁷ Goodman

¹⁸ Anna Harington

¹⁹ One way ANOVA

²⁰ Kolmogorov-Smirnov

