

چکیده

کیفیت زندگی کاری یک فلسفه و مجموعه ای از اصولی است که بیان می دارد کارکنان مهم ترین منابع در سازمان هستند که قابل اعتماد و مسئولیت پذیر هستند و باید با آنها با وقار و احترام رفتار کرد. در این راستا تحقیق به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش با مشارکت سازمانی آنها پرداخته می شود. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی بوده و نمونه گیری به صورت طبقه بندی تصادفی می باشد. ابزار جمع آوری داده ها شامل دو پرسشنامه که پرسشنامه اول به منظور اندازه گیری کیفیت زندگی کاری است که مبتنی بر دیدگاه والتون طراحی شده و پرسشنامه دوم به منظور اندازه گیری مشارکت سازمانی با استفاده از مدل پاترشیا مک گان و کریستونل تنظیم گردیده است. داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون کندال و اسپیرمن، آزمون تحلیل واریانس و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصله نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن (پرداخت عادلانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، امنیت برای رشد، حقوق فردی در سازمان کار، انسجام اجتماعی در سازمان کار، کار و کل فضای زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و توسعه قابلیت های انسانی) با مشارکت سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بر طبق نتایج این پژوهش، سازمان ها و ادارات می توانند از طریق افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان خود باعث افزایش مشارکت سازمانی آن ها گردند.

کلید واژگان: مشارکت سازمانی، کیفیت زندگی کاری

فهرست مطالب

فصل اول : طرح مسأله	۱
۱-۱ مقدمه	۲
۲-۱ بیان مسأله	۲
۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش	۴
۴-۱ اهداف پژوهش	۶
۵-۱ قلمرو زمانی و مکانی تحقیق	۷
۶-۱ تعریف ها و مفهوم های واژه ها	۷
فصل دوم : مروری بر ادبیات موضوع	۱۱
مقدمه	۱۲
بخش اول	۱۲
۱-۲ کیفیت زندگی کاری	۱۳
۱-۱-۲ تاریخچه کیفیت زندگی کاری	۱۳
۲-۱-۲ مفاهیم و تعاریف کیفیت زندگی کاری	۱۴
۳-۱-۲ مقاصد و اهمیت کیفیت زندگی کاری	۱۶
۴-۱-۲ شاخص های کیفیت زندگی کاری	۱۷
۱-۲-۴-۱ پرداخت عادلانه	۱۹
نمودار(۱-۲) عوامل مؤثر بر عدالت در پرداخت	۲۰
۲-۴-۱-۲ محیط کاری امن	۲۰
۳-۴-۱-۲ امنیت برای رشد	۲۲
۴-۴-۱-۲ حقوق فردی در سازمان کار	۲۳
۵-۴-۱-۲ انسجام اجتماعی در سازمان	۲۵

۲۶ ۶-۴-۱-۲ کار و کل فضای زندگی
۲۸ ۷-۴-۱-۲ وابستگی اجتماعی زندگی شغلی
۲۹ ۸-۴-۱-۲ گسترش توانایی های انسانی
۳۲ ۵-۱-۲ برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری
۳۳ ۶-۱-۲ کیفیت زندگی کاری و مدیریت منابع انسانی
۳۴ ۷-۱-۲ روش نوین در ارزیابی کیفیت زندگی کاری
۳۵ ۸-۱-۲ عوامل شکست برنامه های کیفیت زندگی کاری
۳۶ بخش دوم
۳۶ ۱-۲-۲ تاریخچه مشارکت سازمانی
۳۷ ۲-۲-۲ تاریخچه مشارکت در نظام اداری ایران:
۳۸ ۳-۲-۲ تعاریف مشارکت کارکنان:
۳۹ ۴-۲-۲ فواید مشارکت
۴۱ ۵-۲-۲ فنون مشارکت کارکنان
۴۳ ۵-۲-۲ شاخص های مشارکت:
۴۴ ۶-۲-۲ ارزش ها
۴۶ ۷-۲-۲ ساختار سازمانی
۴۹ ۸-۲-۲ سبک رهبری
۵۱ ۹-۲-۲ اطلاعات
۵۲ ۱۰-۲-۲ موانع مشارکت سازمانی
۵۳ بخش سوم
۵۳ ۱-۳-۲ مروری بر مطالعات و تحقیقات گذشته
۵۸ ۲-۳-۲ چارچوب نظری پژوهش
۵۹ ۳-۳-۲ مدل مفهومی پژوهش
۶۰ ۴-۳-۲ مدل تحلیلی پژوهش

۶۱ ۲-۳-۵ فرضیه های پژوهش

۶۳ فصل سوم روش پژوهش

۶۴ ۳- مقدمه

۶۴ ۳-۱ روش پژوهش

۶۵ ۳-۲ فرایند پژوهش

۶۶ ۳-۳ جامعه آماری

۶۶ ۳-۴ تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

۶۶ ۳-۵ ابزار اندازه گیری پژوهش

۶۸ ۳-۶ روایی ابزار جمع آوری داده ها

۶۸ ۳-۷ پایایی ابزار جمع آوری داده ها

۶۹ ۳-۸ روش تجزیه و تحلیل داده ها

۷۰ فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها

۷۰ ۴- مقدمه

۷۱ ۴-۱ توصیف شاخص های دموگرافیک

۷۲ ۴-۲ بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

۷۳ ۴-۴ - ۴ وضعیت گروه نمونه بر اساس سابقه کار را نشان می دهد.

۷۴ ۴-۳ توصیف متغیرهای تحقیق

۸۹ فصل پنجم : نتیجه گیری ، بحث و پیشنهادها

۹۰ ۵- مقدمه

۹۰ ۱-۵ یافته های جمعیت شناسی پژوهش
۹۰ ۲-۵ یافته های فرضیه های پژوهش
۹۰ ۱-۲-۵ فرضیه اصلی پژوهش
۹۱ ۲-۲-۵ فرضیه های فرعی پژوهش
۹۱ ۱-۲-۲-۵ فرضیه فرعی اول
۹۱ ۲-۲-۲-۵ فرضیه فرعی دوم
۹۱ ۳-۲-۲-۵ فرضیه فرعی سوم
۹۲ ۴-۲-۲-۵ فرضیه فرعی چهارم
۹۲ ۵-۲-۲-۵ فرضیه فرعی پنجم
۹۲ ۶-۲-۲-۵ فرضیه فرعی ششم
۹۳ ۷-۲-۲-۵ فرضیه فرعی هفتم
۹۳ ۸-۲-۲-۵ فرضیه فرعی هشتم
۹۳ ۹-۲-۲-۵ فرضیه فرعی نهم
۹۴ ۳-۵ بحث و بررسی
۹۷ ۴-۵ محدودیت ها
۹۷ ۵-۵ پیشنهادها
۹۹ ۶-۵ توصیه به دیگر پژوهشگران

۱۰۰..... منابع

۱۱۳..... پیوست

۱۱۴..... پیوست الف) پرسشنامه مشارکت سازمانی

۱۱۶..... پیوست ب) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

فهرست جداول

- جدول شماره ۴-۱ وضعیت گروه نمونه بر اساس جنسیت ۷۱
- جدول شماره ۴-۲ وضعیت گروه نمونه بر اساس سن ۷۲
- جدول شماره ۴-۳ وضعیت گروه نمونه بر اساس تحصیلات ۷۳
- جدول شماره ۴-۴ وضعیت گروه نمونه بر اساس سابقه کار ۷۴
- جدول شماره ۴-۵ شاخص های توصیفی کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن ۷۵
- جدول شماره ۴-۶ شاخص های توصیفی مشارکت سازمانی و مولفه های آن ۷۶
- جدول شماره ۴-۷ میزان کشیدگی و چولگی کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن به همراه نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ۷۷
- جدول شماره ۴-۸ میزان کشیدگی و چولگی مشارکت سازمانی و مولفه های آن به همراه نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ۷۸
- جدول ۴-۹ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان ۷۹
- جدول ۴-۱۰ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین پرداخت منصفانه با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۰
- جدول ۴-۱۱ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین محیط های کاری با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۱
- جدول ۴-۱۲ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تامین فرصت با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۲
- جدول ۴-۱۳ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین قانون گرایی با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۳
- جدول ۴-۱۴ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین وابستگی اجتماعی با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۴
- جدول ۴-۱۵ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین فضای کلی زندگی با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۵

جدول ۴-۱۶ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین وحدت و انسجام اجتماعی با مشارکت سازمانی کارکنان	۸۶
جدول ۴-۱۷ نتیجه محاسبه همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین قابلیت های انسانی با مشارکت سازمانی کارکنان	۸۷
جدول ۴-۱۸ خلاصه نتایج حاصل از رگرسیون در دو مرحله تحلیل	۸۸
جدول ۴-۱۹ ضریب رگرسیونی کیفیت زندگی کاری در دو مرحله تحلیل رگرسیون	۸۸

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱: نمودار میله ای فراوانی وضعیت جنسیت کارکنان ۷۱
- نمودار ۴-۲: نمودار میله ای فراوانی وضعیت سن کارکنان ۷۲
- نمودار ۴-۳: نمودار میله ای فراوانی وضعیت تحصیلات کارکنان ۷۳
- نمودار ۴-۴: نمودار میله ای فراوانی وضعیت سابقه خدمت کارکنان ۷۴
- نمودار ۴-۵: نمودار پراکنش بین کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان ۷۹
- نمودار ۴-۶: پراکندگی پرداخت منصفانه با مشارکت سازمانی ۸۰
- نمودار ۴-۷: پراکندگی مربوط به رابطه بین محیط های کاری با مشارکت سازمانی ۸۱
- نمودار ۴-۸: نمودار پراکنش بین تامین فرصت رشد و امنیت مداوم با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۲
- نمودار ۴-۹: نمودار پراکنش بین قانون گرایی در سازمان با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۳
- نمودار ۴-۱۰: نمودار پراکنش بین وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۴
- نمودار ۴-۱۱: نمودار پراکنش بین فضای کلی زندگی با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۵
- نمودار ۴-۱۲: نمودار پراکنش بین وحدت و انسجام اجتماعی با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۶
- نمودار ۴-۱۳: نمودار پراکنش بین توسعه قابلیت های انسانی با مشارکت سازمانی کارکنان ۸۷

فصل اول

طرح مساله

۱-۱ مقدمه

مفهوم کیفیت زندگی کاری در تمام ابعاد آن برای دستیابی به نتایج مطلوب سازمانی وضع شده است. کیفیت زندگی کاری رهیافتی است که با توجه به بهبود شرایط کلی محیط کار اتخاذ سیاست‌ها و رویه‌هایی را توجیه می‌نماید که موجب می‌شوند کار به گونه‌ای طراحی شود که از یکنواختی آن کاسته و به تنوع و محرک بودن آن برای کارکنان افزوده گردد. همچنین تحولات بنیادین در عرصه‌ی سازمان‌ها در دهه‌های اخیر چنان پرشتاب بوده، که مدیریت سازمان‌ها را پیچیده‌تر از قبل نموده است. در سازمان‌ها نقش نیروی انسانی در تمام عرصه‌های فعالیت مهم شناخته شده است و لذا مهم‌ترین مولفه در فرایند کار، انسان‌ها هستند که تصمیم‌ها را اتخاذ کرده و سپس آنها را به اجرا در می‌آورند. تامین اهداف سازمان‌ها به میزان مطلوب، مستلزم استفاده صحیح از قابلیت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات و محیط کار با کیفیت برای پرورش استعداد آنهاست. افزایش کیفیت زندگی کاری باعث ایجاد روحیه بهتر، انگیزه قوی و اعتماد بیشتر کارکنان می‌شود و در نتیجه بر مشارکت بهتر کارکنان در سازمان‌ها تاثیر می‌گذارد... کیفیت زندگی کاری و مشارکت از جمله مباحث مهمی هستند که در دنیای امروز بخش قابل توجهی از وقت، بودجه و توجه صاحب نظران را به خود اختصاص داده است. در این فصل، ابتدا بعد از طرح عنوان تحقیق، به بیان مسأله پرداخته می‌شود. اهمیت و ضرورت تحقیق بحث دیگری است که به آن اشاره می‌شود. در قسمت‌های بعدی به بررسی اهداف تحقیق و تعاریف واژه‌ها پرداخته خواهد شد.

۱-۲ بیان مسأله

در طی سالهای اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری^۱ نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمانها یک رویکرد دورنگر و گسترده می‌باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. کیفیت

^۱ Quality of Work Life

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 می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد. بررسی، کنترل و شناسایی تمام جنبه های تأثیرگذار در کیفیت زندگی کاری، کار پیچیده ای می باشد (والتون^۱، ۱۹۷۳). در یک تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴). والتون در الگوی خود برای کیفیت زندگی کاری ۸ شاخص در نظر گرفته است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط های کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی (والتون، ۱۹۷۳).

کیفیت زندگی کاری یعنی نوعی نگرش افراد به شغل خود. یعنی اینکه تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدر شناسی از کار جالب و فرصتهای مناسب برای سرمایه گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. در چه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم؛ و انگیزه بالا در کارکنان برآورده میشود.

در این میان کیفیت زندگی کاری میتواند به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار باشد. هنگامیکه با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیابند ایده های خود را ارائه داده و در تصمیم گیریها بیشتر دخالت کنند و واکنشهای مطلوب و مناسبی از خود نشان خواهند داد. اگر کارکنان واقعا احساس کند کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش یا ناشی از سیاستهای سازمان در جهت افزایش بهره وری باشد؛ این موضوع به او نیروی بیشتری جهت انجام کار میبخشد. نتیجه طبیعی چنین فرآیندی، ایجاد نیروی زندگی و جوفعال در داخل گروه و یا محیط اداری کارکنان می باشد. این فرآیند در نهایت موجب افزایش بهره وری از نتایج مورد انتظار با توجه با استانداردهای فناوری یا تجهیزات شده؛ همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتری میشود. بنابراین کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی به آن بستگی دارد. قدر مسلم هر اندازه سازمانها و موسسات گسترش یافته و متنوع تر شود، مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزونتر میگردد. از این رو مدیران باید به دانش و بینش لازم در جهت مواجه شدن در حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس مجهز باشند.

نظام مشارکت در طول تاریخ و در مکاتب مختلف بعنوان یکی از موضوع های مهم مورد توجه قرار گرفته است و امروزه سازمان ها به شدت از این نظام استقبال می کنند اگر با دید فلسفی به مفهوم مشارکت

¹ Walton

بنگریم اندیشه های بنیادی را می یابیم که بستری را تشکیل می دهند که پایه های مشارکت بر روی آن محکم می گردد. بنیادی ترین اندیشه زیر ساز مشارکت پذیرش (اصل برابری مردمان) است مردمان هرگاه در پیوند با یکدیگر از اهمیت و وزن برابر برخوردار باشند آنگاه مشارکت میان آنها می تواند به سودمندیهایی رهنمون شود. اندیشه دیگر آن است که مشارکت یک فراگرد است نه یک فرآورد، و پی آمد ساکن و ایستاده، فراگردی که با پیوندهای چند سویه به پدید آمدن و آفرینش دانش و آگاهی و ندادن یا دریافت آن اشاره دارد (طوسی، ۱۳۷۲).

مشارکت سازمانی یکی دیگر از ابعاد فرهنگ سازمانی است. شاخص های اندازه گیری این بعد شامل ارزش های فردی، ارزش های سازمانی، ساختار، سبک رهبری و اطلاعات می باشد (قربانی، ۲۰۰۷). مشارکت سازمانی موجب سرعت در اجرای تصمیمات می شود، زمانی که افراد در تصمیمات سازمان سهیم باشند خود را متعهد و ملزم در اجرای آنها می دانند و توان و کوشش خود را در این راه بکار خواهند گرفت نمونه آشکار این موضوع در مدیریت ژاپن قابل مشاهده است (طوسی، ۱۳۷۲). در پژوهش حاضر به بررسی این موضوع پرداخته می شود که آیا کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی رابطه دارد و این رابطه به چه صورت می باشد؟ و بین هریک از مولفه های کیفیت زندگی و مشارکت سازمانی چه رابطه ای وجود دارد؟

۱-۳ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری میشود، بازتابی است از اهمیتی که همگان بر آن قائل هستند. چنین مینماید که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی بوده و بدنبال کار بهتری هستند. کارکنان مایلند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان تغییراتی داده شود. اهمیت پاداش های غیراقتصادی هم اکنون در حال افزایش است، به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی برخوردارند. چنین به نظر میرسد که نیاز شدیدی به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری بسیاری از کارمندان وجود دارد. شماری از آگاهان بر این باورند که بخشی از رکود بهره وری و کاهش کیفیت خدمات و محصولات در برخی از کشورهای بزرگ صنعتی ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه مندیها و رجحان های کارکنان پدید آمده است. کارکنان می خواهند که در کارشان نظارت و دخالت بیشتری داشته باشند. آنان دوست ندارند مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ بشمار آیند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه های خود را داشته باشند و در تصمیم گیری ها بیشتر دخالت کنند، واکنشهای مناسب و مطلوبی از خو نشان خواهند داد (دولان و شولر^۱، ۱۳۸۱).

^۱ Dulan, Sh. L. & Schuler, R. S

انسانها برای ارائه بهترین کوششهای خود در راه تحقق اهداف سازمان، می خواهند بدانند که به انتظارات، خواسته ها، نیازها و شان آنها چگونه توجه می شود، چه موفقیتی بدست می آورند، چه نقشی را ایفا می نمایند، آیا راه روشنی برای رشد و اعتلا در درون سازمان وجود دارد تا با تکیه بر آن بتوانند به ثمر بخشی هرچه بیشتر از قابلیت‌های خود دست یابند؟ آیا کار معنی داری دارند؟ در این راستا با پذیرش این باور که هر یک از آحاد نیروی انسانی سازمان، محقق به برخورداری از ارزشها و امتیازاتی است متناسب با استحقاق خویش، توجه مناسب و موثر به نقش انسانها انکارناپذیر شده است و این مهم باید به ترتیبی واقعی و ثمربخش ظهور کند. رویکرد کیفیت زندگی کاری و اقدامات منابع انسانی محور شاخص های مناسبی را برای سنجش و ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری به دست می دهد تا مدیران منابع انسانی در هر سازمان میزان اثربخشی کوششهای خود را به بوته آزمون گذارند و از این رهگذر موانع و مشکلاتی را که در راه بهبود عملکرد کارکنان است مورد ارزیابی دقیق قرار دهند (لامسترو^۱، ۲۰۰۰). ارزیابی دقیق و مناسب سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم وجود الگوی عملی و کاربردی است که بتوان بر اساس آن اطلاعات موثق در مورد وضعیت شاخصها و مولفه های کیفیت زندگی کاری در سطح سازمان را بدست آورد.

مدیریت مشارکتی پدیده‌ای است ذهنی و فرهنگی که باعث می شود کارکنان بی‌انگیزه و نظاره گر، به کارهای گروهی کشیده شوند و احساس مسئولیت نمایند. این شیوه باعث ارتقای میزان بهره‌وری، ابتکار، انضباط، تقلیل تنش‌ها و شکایات، افزایش تحرک، اجتناب از جزئی‌نگری، تصمیم‌گیری جمعی، انعطاف‌پذیری، جلوگیری از خودبینی و خودکامگی، مردم‌سالاری، رشد شخصیت و ... می‌گردد (اشاگبمی^۲، ۲۰۰۰). تمامی این نکات در صورتی عملی است که اهداف سازمان روشن باشد، تقسیم کار انجام شود، از مهارت‌ها و تجربه های کارکنان به صورت مناسب استفاده شود، امنیت شغلی وجود داشته باشد، جو اعتماد برقرار باشد، عوامل تشویقی به صورت بی طرفانه اجرا گردد، وضعیت کاری و معیشتی کارکنان مطلوب باشد، کارکنان به بلوغ کاری و روانی رسیده باشند (لامسترو، ۲۰۰۰).

همچنین شناسایی نیروهای با استعداد، ایجاد فضای اخلاص و تعهد، سهیم شدن کارکنان در بهره‌وری، ایجاد انگیزه با عوامل تشویقی و تنبیهی، برقراری ارتباطات سالم سازمانی، انجام امور اداری و دیوانی در اسرع وقت با رایانه‌ای نمودن امور جاری (اتوماسیون)، جزء پیش‌نیازهای مشارکت بوده و لازم است استانداردهای بنیادین برای اجرای امور کاری تعریف گردد. ضرورت دارد که سلسله مراتب اداری از مدیریت عالی به مدیریت میانی و پرسنل رعایت گردد و ارتباطات از فرد به فرد و از گروه به گروه تحول یابد (لمبرت^۳، ۲۰۰۴).

¹ LaMastro,

² Oshagbemi

³ Lambert

یکی از پیش شرط‌های اجرای امور سازمان به صورت مشارکتی، شناسایی و تعریف ساختار مشخص سازمانی است، تا بر اساس آن بتوان اقدام به پیاده نمودن اهداف سازمانی نمود. نحوه طرز برخورد و تلقی کارکنان عامل اصلی رسیدن به اهداف سازمانی است، پس مدیران باید طوری برخورد نمایند که کارکنان خود را شریک در کارها بدانند و آرام و بی‌دغدغه و البته مبتکرانه به بالا بردن کیفیت کار بیندیشند (استیرز^۱، ۱۹۷۷).

به طور کلی در ارتباط با مسأله کیفیت زندگی کاری و مشارکت سازمانی، تحقیقات اندکی صورت گرفته و نتایج بررسی حاضر میتواند مسئولین آموزش و پرورش را برای رویارویی با محیط سرشار از تحول و رقابت آماده کند و احتمال موفقیت و ماندگاری در سازمان را افزایش دهد. لذا در این تحقیق سعی بر آن است که رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مشارکت سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۴ اهداف پژوهش

الف) هدف اصلی پژوهش

شناخت و توصیف رابطه بین کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر کرمان.

ب) هدف های فرعی پژوهش

- ۱) شناخت و توصیف رابطه پرداخت منصفانه و کافی و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.
- ۲) شناخت و توصیف رابطه محیط های کاری ایمن و بهداشتی و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.
- ۳) شناخت و توصیف رابطه تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.
- ۴) شناخت و توصیف رابطه قانون گرایی در سازمان و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.
- ۵) شناخت و توصیف رابطه وابستگی اجتماعی در زندگی کاری کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.
- ۶) شناخت و توصیف رابطه فضای کلی زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.
- ۷) شناخت و توصیف رابطه وحدت و انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.

¹ Steers, R.M

۸) شناخت و توصیف رابطه توسعه قابلیت های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش.

۹) شناخت و توصیف رابطه کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش با توجه به متغیرهای میانجی (سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار).

۱-۵ قلمرو زمانی و مکانی تحقیق

الف) قلمرو زمانی

پژوهش حاضر از نیمه دوم ۱۳۹۳ شروع شده و در دی ماه ۱۳۹۳ اجرا و خاتمه یافته است.

ب) قلمرو مکانی

این پژوهش بر روی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر کرمان صورت گرفته است بنابراین قلمرو مکانی پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش مستقر در شهر کرمان می باشد.

ج) قلمرو موضوعی

پژوهش حاضر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مشارکت سازمانی کارکنان را میسجد که کیفیت زندگی کاری در این پژوهش شامل مولفه های پرداخت منصفانه و کافی، محیط های کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان شامل مولفه های ارزش های فردی، ارزش های سازمانی، ساختار، سبک رهبری و اطلاعات می شود.

۱-۶ تعریف ها و مفهوم های واژه ها

الف) تعریف های نظری

کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری به معنی داشتن یک نظارت خوب، پرداخت و مزایای خوب و جالب تر از همه کار چالشگرانه و اقناع کننده است (جزنی، ۱۳۷۸).

پرداخت منصفانه: بدین معنی است که به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن استنباط گردد (دسلر^۱، ۱۹۹۴).

محیط کاری ایمن و بهداشتی: منظور ایمنی و اطمینان کار برای کارکنان است که شامل برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری دارای حداقل خطر می باشد (دسلر، ۱۹۹۴).

تامین فرصت رشد: یعنی فراهم نمودن زمینه بهبود و توانایی های فردی، و فرصت های پیشرفت و فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و امنیت شغلی و درآمدی می باشد (کاظمی، ۱۳۸۱).

قانون گرایی در سازمان: یعنی فراهم نمودن زمینه ارضاء آزادانه کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و رفتار منصفانه و عادلانه نسبت به کارکنان می باشد (والتون^۲، ۱۹۷۴).

¹ Dessler

² walton

وابستگی اجتماعی در زندگی کاری: به معنی ایجاد یک فضا وجو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و نیاز متقابل سازمان به آنها را تقویت می نماید می باشد (والتون، ۱۹۷۴).

کار و فضای کلی زندگی: به معنی برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، زندگی خانوادگی و غیره می شود می باشد (کاظمی، ۱۳۸۱).

وحدت و انسجام اجتماعی: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد (گونسیور، ۲۰۰۴).

توسعه قابلیت های انسانی: درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است، که آنها را بر می انگیزد تا برای دستیابی به هدف های گروهی یاری دهند و در مسئولیت های کار شریک شوند (دیویس و استروم، ترجمه فارسی، ۱۳۷۷).

مشارکت سازمانی: به معنی به کار گرفتن منابع شخصی به منظور سهیم شدن در یک اقدام جمعی است. مشارکت عملی جمعی، آگاهانه و داوطلبانه است که دربردارنده دخالت شهروندان در امور عمومی و در سطوح مختلف تصمیم گیری-های اداری و سیاسی و انداختن رأی به صندوق تا مساعدت مستقیم به ارضای نیازهای اجتماعی و همچنین دخالت مردم در کارکرد سازمان-هایی است که حیات کاریشان به آن بستگی دارد (محسنی، ۱۳۸۲).

ارزش های فردی: عقاید و اصولی هستند که در وجود هر شخص جای می گیرند و بدون اینکه فرد متوجه باشد، راهنمای اعمال و انتخاب های او می شود (مک لگان ونل، ترجمه فارسی، ۱۳۸۰).

ارزش های سازمانی: ارزش های سازمانی اصول و عقایدی هستند که در سرلوحه کار سازمان قرار می گیرند و از عوامل متعددی مثل سبملها، ساختار قدرت، رهبری، داستان ها، اسطوره ها و سیستم سازمانی ناشی می شوند و این ارزش ها در سازمان ها کتباً اعلام و یا براساس عرف یا سنت پذیرفته شده می باشند (هاناگان^۲، ۲۰۰۲).

ساختار سازمانی: تصویر منظمی از سمت ها، وظایف شغلی، و خطوط اختیار رادر قسمت های مختلف سازمان نشان می دهد (شرمهورن و دیگران، ترجمه فارسی، ۱۳۷۹).

سبک رهبری: عبارت است از الگوی رفتاری رهبری هنگام نفوذ در فعالیت های دیگران براساس برداشت دیگران از رفتار وی (هرسی و بلانچارد، ترجمه فارسی، ۱۳۷۸).

اطلاعات: جمع آوری، سازمان دهی و پردازش داده ها به منظور افزایش دانش گیرنده می باشد (فلوری^۳، ۲۰۰۵).

ب) تعاریف عملیاتی واژه ها

کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری در این تحقیق شامل مولفه های (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم حاضر منظور، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام، توسعه قابلیت های انسانی) می باشد که با استفاده از

¹ Gonsior

² Hannagan

³ Floridi