

## فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه

یداله حمیدی<sup>۱</sup>، عبدالعزیز محمدی<sup>۲\*</sup>، علیرضا سلطانیان<sup>۳</sup>، ایرج محمد فام<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۲۳

### چکیده

**مقدمه:** ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم وجود فرهنگ سازمانی خاصی است که از خلاقیت، خودگردانی، مسئولیت‌پذیری و مشارکت کارکنان حمایت کند. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه از نوع همبستگی و مقطعی بود که در سال ۱۳۹۴ انجام شد. تعداد ۱۴۵ نفر از کارکنان ستادی معاونت‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی همدان به روش تصادفی انتخاب شدند. در این مطالعه، داده‌ها توسط پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه رایبیز و برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه والتون با طیف امتیاز لیکرت استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** میانگین فرهنگ سازمانی در این مطالعه (۳/۰۴) در حد متوسط بود. بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری، ارتباط معنادار و مثبت وجود داشت ( $r = ۰/۶۴$ ,  $P\text{-value} = ۰/۰۰۱$ ). نتایج آزمون رگرسیون خطی نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی کیفیت زندگی کاری دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج این مطالعه، بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایتمندی و مشارکت کارکنان، نیازمند تغییر در مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی می‌باشد. در صورت ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی مناسب می‌توان شاهد افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نهایت ارتقاء کیفیت و افزایش بهره‌وری خدمات دانشگاهی بود.

**کلمات کلیدی:** فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان دانشگاه

۱. دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان.
۲. \* (نویسنده مسئول) کارشناس ارشد ارگونومی، شبکه بهداشت درمان شهرستان دالاهو، استان کرمانشاه. پست الکترونیک: omed\_ara@yahoo.com
۳. دانشیار، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان.
۴. دانشیار، گروه مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE)، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان.

## مقدمه

نتایج حاصل از مطالعات مربوط به نیروی انسانی، نشان می‌دهد که توسعه نیروهای انسانی بهره‌ور، به‌طور مستقیم در دستیابی به بسیاری از اهداف سازمانی نقش به‌سزایی دارد (۱). یک محیط کاری خوب می‌تواند بر رشد ارزش‌های موردنظر پرسنل و افزایش توان و بهره‌وری آنان اثرگذار باشد؛ به‌همین دلیل علم رفتار سازمانی و مهندسی فاکتورهای انسانی یا ارگونومی برای مدیران سازمان، از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (۲).

بررسی‌های متعدد تأکید می‌نمایند که فرهنگ سازمانی یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت سازمان‌ها است؛ به‌طوری‌که معتقدند که یکی از دلایل موفقیت ژاپن در صنعت و مدیریت توجه آنها به فرهنگ سازمانی است (۳). ایجاد یک فرهنگ سازمانی سازنده، رضایت کارکنان را افزایش داده و در ایجاد یک محیط کاری مثبت با افزایش تعاملات بین همکاران مؤثر می‌باشد. در این فرهنگ وظایف به نحوی سازمان داده می‌شود که کارکنان را برای رسیدن به سطح بالایی از رضایت شخصی و اهداف سازمانی، کمک می‌کند (۴).

فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک تعریف می‌شود که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه‌شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است. نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند، از این‌رو هدف این برنامه‌ها، تغییر و تحول فرهنگ سازمان؛ به‌عنوان زیربنای بستر تحول، است (۵). بسیاری از دانشمندان مدیریت، فرهنگ سازمانی را سیستمی از برداشت مشترک تلقی می‌کنند که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین موضوع موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (۶). این سیستم دارای برداشت‌های مشترک از هفت ویژگی برخوردار می‌باشد که در مجموع عصاره فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهد این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: نوآوری و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به دستاوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به گروه، ترقی‌طلبی و پایداری (۷).

فرهنگ سازمانی در هر سازمان، منحصر به فرد بوده و از ابعاد عینی و ذهنی تشکیل می‌شود و با طبیعت عقاید و انتظارات مشترک درباره

زندگی سازمان، ارتباط دارد (۸). محققان بر اساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی تقسیم‌بندی‌های متعددی از آن می‌کنند که یکی از آنها فرهنگ قوی در برابر فرهنگ ضعیف است. در سازمان‌هایی که فرهنگ قوی دارند، ارزش‌ها، باورها و هنجارهای غالب به شدت حفظ و به‌طور روشن تبیین می‌شوند و تعداد زیادی از کارکنان از آن حمایت می‌کنند و آن را گسترش می‌دهند (۹). فرهنگ سازمانی ضعیف و ناسالم، منجر به آشفتگی و فشار روانی می‌شود که نشانه‌های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است و آثار آن به‌صورت کاهش بهره‌وری و نارضایتی شغلی ظاهر می‌شود (۱۰). علاوه بر این نشان داده شده که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و استراتژی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، میزان مشارکت کارکنان، تصمیم‌گیری، سخت‌کوشی و اثربخشی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (۱۱، ۱۲).

یکی از مباحث مهم در فرهنگ سازمانی ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری است. مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها می‌باشد که قصد دارد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. والتون کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار به‌ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند (۱۳).

در تعریفی کلی می‌توان 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. ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از: پرداخت کافی و مناسب، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برای به‌کارگیری و توسعه بی‌واسطه استعدادهای انسانی، فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده، انسجام اجتماعی در سازمان کار، حقوق فرد در سازمان کار، کار و ارتباط اجتماعی زندگی کاری (۱۴). کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی، برای جذب و نگهداری کارکنان لازم و ضروری است. در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری بر ایجاد محیط کاری که منجر به ارضای نیازهای کارکنان شود، تأکید می‌شود (۱۵).

با توجه به اینکه تأکید می‌گردد فرهنگ سازمانی همبستگی و ارتباط مثبت با کیفیت زندگی کاری دارد (۱۶)، بنابراین اجرای برنامه‌های

حیطه (خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به دست آورد، توجه به اعضای سازمان، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهور طلبی) بود. پاسخ این سؤالات در یک مقیاس لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» متغیر بود که نمره ۱ به گزینه کاملاً مخالفم و نمره ۵ به گزینه کاملاً موافقم داده می‌شد. روایی این پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور و همچنین در چندین مطالعه تأیید گردیده است (۲۲). پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بود.

برای سنجش کیفیت زندگی کاری از مدل توسعه‌یافته الگوی والتون استفاده شد (۲۳). این پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال پنج گزینه‌ای بود که با روش لیکرت (۵-۱) سنجش گردید. سؤالات در ۸ محور تفسیر و امتیاز کل و امتیاز هر یک از محورها محاسبه گردید. مؤلفه‌های مدل والتون شامل:

پرداخت منصفانه و کافی: سؤالات ۴-۱، محیط کاری ایمن و بهداشتی: سؤالات ۱۰-۵، استفاده از توانایی‌های افراد در کار: سؤالات ۱۱-۱۵، فرصت‌های شغلی: سؤالات ۱۹-۱۶، تعاملات اجتماعی در کار: سؤالات ۲۳-۲۰، قانون‌گرایی در سازمان: سؤالات ۲۷-۲۴، جایگاه کار در زندگی: سؤالات ۳۰-۲۸ و روابط اجتماعی و نفوذ در کار: سؤالات ۳۵-۳۰ بودند. پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

### یافته‌ها

در جدول شماره ۱ مشخصات دموگرافیک جامعه مورد پژوهش مشاهده می‌شود. نتایج این جدول نشان می‌دهد که ۵۳/۸٪ از شرکت‌کنندگان زن و ۴۶/۲٪ از آنها مرد بودند. همچنین نتایج این جدول نشان می‌دهد که ۸۸/۹٪ از شرکت‌کنندگان، متأهل و ۱۱/۱٪ از آنها مجرد بودند. علاوه بر این، بر اساس نتایج این جدول، ۱۵/۲٪ از شرکت‌کنندگان سوابق کاری کمتر از ۵ سال را دارا بودند و همچنین ۴۰٪ درصد با سابقه کاری ۱۵ الی ۲۵ سال داشتند.

بر اساس نتایج در جدول ۲، میانگین سطح فرهنگ سازمانی در بین شرکت‌کنندگان ۳/۰۴ با انحراف معیار ۰/۶۲ بود که در سطح متوسط قرار می‌گیرد. همچنین میانگین مؤلفه‌های خطرپذیری و تأثیر نتایج

کیفیت زندگی کاری نیازمند استقرار فرهنگ سازمانی خاص می‌باشد؛ عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریتی است که کارکنان بر اساس آن، احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت‌نفس می‌کنند (۱۷) و برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد (۱۸).

با توجه به آنکه فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم، کیفیت زندگی کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر نگرش آنها نسبت به موضوعاتی مانند تعهد، مشارکت، انگیزه، رضایت، روحیه و توانمندی، تأثیر می‌گذارد (۲۱، ۲۰، ۱۹، ۱۴)، بنابراین شناسایی فرهنگ سازمانی و سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان و بررسی ارتباط آنها می‌تواند مدیریت سازمان را در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان و برنامه‌های عملیاتی و استراتژیک تحول سازمانی، کمک نماید. خصوصاً در سطح کارکنان معاونت‌های دانشگاه که به‌عنوان پرسنل ستادی نقش مهمی در هدایت، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، آموزش، نظارت و ارزشیابی واحدهای زیرمجموعه خود دارند. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان ستادی، انجام گرفت.

### مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع همبستگی و کاربردی بود که در کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۳ انجام شد. برای انتخاب نمونه‌ها از روش طبقه‌بندی استفاده شد و همچنین برای انتخاب هریک از نمونه‌ها از روش تصادفی استفاده گردید. در این مطالعه حجم نمونه با در نظر گرفتن ضریب همبستگی  $r = 0/3$ ،  $t = 90\%$  و خطای نوع اول ۰/۵ برابر با ۱۴۵ نفر تعیین شد.

برای توصیف داده‌های جمع‌آوری شده از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار استفاده شد و برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی از رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. برای ورود اطلاعات از نسخه ۱۶ نرم‌افزار SPSS استفاده استفاده شد و تحلیل داده‌ها در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بررسی شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها برای سنجش فرهنگ سازمانی، پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز بود (۱۰). این پرسشنامه شامل ۵۶ سؤال در ۹

تصمیمات بر کارکنان کمترین و توجه به دستاورد بیشترین امتیاز را از دیدگاه کارکنان برخوردار بوده است.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک نمونه مورد پژوهش (N=۱۴۵)

مشخصات دموگرافیک	تعداد	درصد
جنس	مرد	۴۶/۲
	زن	۵۳/۸
سن	۲۰-۳۰ ساله	۷/۶
	۳۰-۴۰ ساله	۴۰
	۴۰-۵۰ ساله	۴۰
	۵۰-۶۰ ساله	۱۲/۴
تحصیلات	دیپلم	۱۱/۷
	فوق دیپلم	۱۱
	لیسانس	۶/۴۹
وضعیت تأهل	فوق لیسانس	۲۲/۷
	دکتری	۸/۴
سابقه خدمت	متأهل	۸۸/۹
	مجرد	۱۱/۱
	کمتر از ۵ سال	۲/۱۵
	۵ الی ۱۵ سال	۳۱/۷
	بیشتر از ۲۵ سال	۴۰
		۳۱/۱

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد پژوهش

مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی	میانگین	انحراف معیار
خلاقیت و نوآوری	۲/۸۴	۰/۹۱
خطرپذیری	۲/۷۵	۰/۷۶
توجه به جزئیات	۳/۱۷	۰/۸۵
توجه به دستاورد	۳/۶۹	۱/۱۶
توجه به اعضای سازمان	۳/۱۰	۰/۸۷
تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۲/۶۶	۰/۸۵
توجه به تیم	۳/۰۴	۰/۸۵
جاه‌طلبی و تهور طلبی	۲/۹۵	۰/۷۵
پایداری	۳/۱۳	۰/۶۶
فرهنگ سازمانی (کلی)	۳/۰۴	۰/۶۲

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری (غیر از توجه به دستاورد) روابط معنی‌دار و مثبت وجود دارد. این موضوع بیانگر آن است که بهبود فرهنگ سازمانی با افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان مرتبط است.

از سوی دیگر به منظور بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری از رگرسیون خطی ساده نیز استفاده شد و نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی کیفیت زندگی کاری دارد: ( $b=۱/۳۱۱$ ,  $SE=۰/۳۷۲$ ,  $p=۰/۰۰۲$ )  
به عبارت دیگر به ازای یک واحد افزایش در نمره فرهنگ سازمانی، نمره کیفیت زندگی کاری ۱/۳۱۱ واحد افزایش خواهد داشت.

جدول ۳: ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری و همچنین مؤلفه‌های آنها در جامعه مورد پژوهش

(N=۱۴۵)

روابط اجتماعی و نمود در کار	جایگاه کار در زندگی فردی	قانون‌گرایی در سازمان	فعالیت‌های اجتماعی در کار	فرصت‌های شغلی	استفاده از قابلیت‌های فردی در کار	شرایط کار	حقوق و دستمزد	کیفیت زندگی کاری (کلی)	کیفیت زندگی کاری فرهنگ
۰/۵۵	۰/۲۶	۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۴۹	۰/۵۲	۰/۴۳	۰/۴۵	*۰/۶۴	فرهنگ سازمانی (کلی)
۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	P-value
۰/۴۶	۰/۳۱	۰/۶۰	۰/۵۳	۰/۴۶	۰/۵۳	۰/۴۳	۰/۴۱	۰/۶۴	خلاقیت و نوآوری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
۰/۳۷	۰/۲۸	۰/۴۹	۰/۴۳	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۳۱	۰/۲۶	۰/۴۹	خطرپذیری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	
۰/۴۱	۰/۲۴	۰/۳۷	۰/۴۳	۰/۳۶	۰/۳۷	۰/۲۴	۰/۲۹	۰/۴۵	توجه به جزئیات
۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
۰/۰۸	۰/۱۳	-۰/۱۱	-۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۰۶	۰/۸۲	۰/۸۳	-۰/۰۴	توجه به دستاورد
۰/۳۷۶	۰/۱۳۶	۰/۱۹۵	۰/۴۹۳	۰/۵۹۴	۰/۴۹۲	۰/۰۲۰	۰/۰۱۹	۰/۶۴۵	توجه به اعضای سازمان
۰/۵۴	۰/۲۵	۰/۶۳	۰/۵۲	۰/۵۱	۰/۵۳	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۶۵	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
۰/۳۹	۰/۰۸	۰/۴۸	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۴۳	۰/۴۴	تأثیر نتایج تصمیمات
۰/۰۰۱	۰/۳۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	بر کارکنان
۰/۵۰	۰/۲۹	۰/۵۶	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۴۵	۰/۴۰	۰/۴۴	۰/۶۱	توجه به تیم
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
۰/۵۵	۰/۲۳	۰/۵۲	۰/۵۴	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۴۰	۰/۴۲	۰/۶۱	جاه‌طلبی و تهور طلبی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
۰/۴۵	۰/۲۷	۰/۵۲	۰/۴۳	۰/۴۴	۰/۴۱	۰/۴۱	۰/۳۷	۰/۵۶	پایداری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	

\* مقدار همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن  
 \*\* سطح معناداری (P-value) در آزمون پیرسون بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن

### بحث

این برنامه‌ها، تغییر و تحول فرهنگ سازمان؛ به‌عنوان زیربنای بستر تحول است. در مطالعه حاضر، فرهنگ سازمانی؛ به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد، مورد سنجش قرار گرفت و همان‌طور که در نتایج این مطالعه آورده شد، میانگین نمره فرهنگ سازمانی در این پژوهش، ۳/۰۴ و انحراف معیار ۰/۶۲ بوده است که با توجه به مقیاس رتبه‌ای لیکرت این میزان، برآورد متوسطی بود و نشان می‌دهد که سطح فرهنگ سازمانی، در سطح متوسط (نه قوی و نه ضعیف) قرار دارد و با

فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است. فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و استراتژی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (۱۱، ۱۲). به‌طوری‌که تأکید می‌گردد بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۴). نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول، بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند، از این‌رو هدف

داد که بین دو مؤلفه توجه به تیم و فعالیت‌های اجتماعی در کار، ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. می‌توان گفت که ترغیب کارکنان برای همکاری با یکدیگر، ایجاد روحیه همکاری در برنامه‌ریزی، حمایت کارکنان از یکدیگر و اهمیت به کار گروهی در سازمان با افزایش رضایتمندی کارکنان ارتباط مثبت دارد؛ بنابراین افزایش فرهنگ مشارکت و کار تیمی در سازمان با میزان رضایتمندی کارکنان از همکاری در محیط کار، اعتماد به مدیران و تمایل کارکنان به انجام کارگروهی ارتباط دارد. نتایج تحقیق مشابه نیز نشان می‌دهد هرچه کارها به صورت تیمی و مشارکتی انجام شود باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و ارتباط با مشتری می‌شود (۲۸، ۳۱).

علاوه بر این، بین دو مؤلفه خلاقیت و نوآوری و شرایط کار ارتباط معنادار و مثبت (مستقیم) وجود داشت، یعنی به نظر می‌رسد تشویق و ترغیب کارکنان به ارائه پیشنهاد، قدردانی مدیران از نوآوری‌ها، تشویق روحیه مسئولیت‌پذیری، تقویت روحیه اعتماد به نفس و استقلال شخصیت در کارکنان، می‌تواند در افزایش رضایتمندی آنها از اندازه و حجم کار و سازگاری با شرایط محیط کار، تأثیر مثبت داشته باشد؛ یعنی هر اندازه کارکنان فرصت بروز خلاقیت و نوآوری فردی را در محل کار خود داشته باشند، از شرایط کاری خود؛ هرچند کمتر مساعد، رضایت بیشتری دارند. برای تغییر فرهنگ سازمانی و هدایت آن به سمت نتیجه مطلوب باید از آموزش، توسعه نظام مشارکت، تشویق، خلاقیت و نوآوری و توانمندسازی کارکنان بهره جست (۳۱). از طرفی مشخص گردید که بین دو مؤلفه توجه به تیم و شرایط کار ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد یعنی اینکه، افزایش سطح توجه به تیم‌ها و گروه‌های کاری در سازمان؛ با افزایش رضایت فردی کارکنان از شرایط کاری ارتباط مثبت وجود دارد.

با توجه به اینکه تحقیقات نشان داده‌اند بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان ارتباط مستقیم وجود دارد (۳۲، ۳۳) و یافته‌های مطالعه‌ای در کره جنوبی نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری، می‌تواند قوی‌ترین پیش‌بینی کننده اثربخشی سازمانی باشد، بنابراین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی مناسب؛ بدون شک، به بهبود اثربخشی سازمانی منجر خواهد شد (۳۴) و مدیران باید برای افزایش عملکرد سازمانی، به فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیری مهم، توجهی خاص داشته باشند.

توجه به بررسی میانگین مؤلفه‌های سنجش شده، مشخص گردید که در سنجش اکثر مؤلفه‌ها همانند توجه به تیم و توجه به اعضای سازمان، همانند سنجش کلی فرهنگ سازمانی مقدار متوسط برآورد شده است. در برخی پژوهش‌ها نیز سطح فرهنگ سازمانی را متوسط ارزیابی کرده‌اند (۲۵).

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد، بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مستقیم (مثبت) وجود دارد، یعنی با افزایش و قوی شدن فرهنگ سازمانی در جامعه مورد پژوهش، سطح کیفیت زندگی کاری موردنظر کارکنان ارتقاء پیدا می‌کند. تحقیقات دیگر نیز نشان داده‌اند که تلاش در جهت ایجاد یک فرهنگ مشترک سازمانی قوی و با ثبات، می‌تواند در بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش رضایت شغلی که امروزه آن را یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری می‌دانند مثر ثمر باشد (۲۶، ۲۷).

در پژوهش بخارائیان در سال ۱۳۹۲ که رابطه فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری را مورد آزمون قرار داده چنین نتیجه‌گیری شده است: هرچه فرهنگ سازمانی تغییرپذیری، توانمندسازی، مشتری‌مداری، کار تیمی و مشارکتی بیشتری داشته باشد باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در کارکنان می‌شود (۲۸). این یافته با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد. همچنین در مطالعه زارعی متین و همکاران که در سال ۱۳۹۰ صورت گرفته نیز مشخص گردید که بین مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی‌دار وجود دارد (۲۹).

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، بین فرهنگ سازمانی و هریک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری ارتباط مستقیم (مثبت) وجود داشت. این بدین معناست که تشکیل یک فرهنگ سازمانی قوی بر محقق شدن برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در جامعه مورد پژوهش، مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش گیفورد (۲۰۰۲) همسو می‌باشد که تأکید می‌کند فرهنگ سازمانی، ارتباط آماری قوی با کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن مانند تعهد، رضایت شغلی، توانمندسازی و مشارکت شغلی دارد (۳۰).

همان‌طوری که گفته شد بین اکثر ابعاد فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت وجود داشت و در اینجا به برخی روابط معنی‌دار مهم و مؤثر بر اثربخشی سازمانی اشاره می‌شود. نتایج نشان

رضایت شغلی در کارکنان بود و این تغییر در نهایت می‌تواند منجر به بهبود اثربخشی و ارتقاء کیفیت خدمات دانشگاهی گردد.

### تشکر و قدردانی

در پایان از کلیه مدیران و کارکنان ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان، که در انجام این پژوهش صمیمانه ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

### نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی است. با توجه به ارتباط مثبت و معنی‌دار فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری در جامعه مورد پژوهش، می‌توان گفت با تغییر فرهنگ سازمانی به سوی فرهنگ تقویت‌کننده مشارکت، خلاقیت، خودگردانی و مسئولیت‌پذیری، می‌توان شاهد افزایش کیفیت زندگی کاری و

### منابع

- 1-Taheri S. Ergometer and survey methods. Tehran: Avin; 1999. [Persian]
- 2-Helander MA. Guide to the ergonomics of manufacturing: CRC Press; 1995.
- 3-Daft RL. Organization theory and design: South-Western, Cengage Learning; 2009.
- 4-Meterko M, Mohr DC, Young GJ. Teamwork culture and patient satisfaction in hospitals. Medical Care. 2004;42(5):492-8.
- 5-Heller R. Managing change: Dorling Kindersley; 2009.
- 6- Schein EH. The corporate culture survival guide. Jossey-Bass; 2009.
- 7- Earmohamadian HM, Dehghan A. Organizational culture in health care systems. Esfahan: Khorasgan Islamic Azad University; 2007. [Persian]
- 8- Schraeder M, Tears RS, Jordan MH. Organizational culture in public sector organizations: Promoting change through training and leading by example. Leadership Org Dev J. 200;26(6):492-502.
- 9-Hofstede G, Hofstede GJ, Minkov M. Cultures and organizations: Software of the mind. McGraw-Hill London; 1991.
- 10- Robbins S, Coulter M. Management. 5 ed: prenticehall International Edition; 1995.
- 11-Duquette AÉ, Kérowc S, Sandhu BK, Beudet L. Factors related to nursing burnout a review of empirical knowledge. Issues Ment Health Nurs. 1994;15(4):337-358.
- 12-Weber X, Pliskin N. The effects of information system integration and organizational culture on a firm's effectiveness. Inform Manage. 1996;30(2):81-90.
- 13- Walton, Richard E. Quality Of Work Life: What Is It? Sloan Management Review Journal. 1983:11-21
- 14-Salmani D. Improved quality of work life and organizational behavior. Tehran: School of Management; 2006. [Persian]
- 15- Sandrick K. Putting the emphasis on employees-as an award-winning employer, Baptist health care has distant memories of the workforce shortage. Trustee. 2003:6-10.
- 16- Zanganeh N, Aghaei A. Correlation between organizational culture, quality of work life and burnout (case study: Golestan province state hospitals). International Research Journal of Management Sciences. 2013; 1 (2): 27-32.
- 17-Dwivedi RS. Human relations and organizational behavior: A global perspective. 4 ed. india: Mcmillan; 1997.
- 18- Dockel A, Basson J, Coetzee M. The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. SA Journal of Human Resource Management. 2006;4(2):20-28.
- 19- Harris SG, Mossholder KW. The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. Journal of Management. 1996;22:527-547.
- 20- ~~Azad Minkowsky 2007~~ ~~(Persian)~~ Relationship between quality of work life of customer relationship management in public organizations of Kurdistan province. M.Sc. Thesis, University of Kurdistan. 2011. [Persian]
- 21- Zamini S, Hosseini-Nasab D. Examine the relationship between organizational culture and job satisfaction (Among the faculty and staff of the University of Tabriz). Management of Corporate Culture. 2010;7(20):120-38. [Persian]
- 22-Dargahi H, Eskandari M, Shaham G. The comparison between present with desired organizational culture in Tehran university of medical sciences' hospitals. Payavard Salamat. 2011;4(1,2);72-88. [Persian]
- 23- Hamidi Y, Mortezaei M, Heidari Pahlavian A, Soltanian AR, Heidari Moghaddam R. The relationship among quality of work life, participation and stress levels in health center workers. Journal of Ergonomics. 2015; 2(4):18-24. [Persian]

- 24- Asadi H. The relationship between organizational culture and productivity of directors of physical education. *Harakat*. 2002;7:39-50.
- 25- Saadati M, Bidgoli M, Saadati A, Ghodsi A, Salahshour, Kavooosi A. Assessing organizational culture in hospitals Denison model. 2015; 3 (4):51-59. [Persian]
- 26- Hamidi Y, Bashirian S, Jalilian F, Eivazi E, Mirzaei Alavijeh M, Nasirzadeh M. Factors affecting job satisfaction among the staff of teaching hospitals in Hamadan, Iran. *Health Systems Research*. 2012; 8(1):1-9
- 27- Goudarznand-Chegini M, Mirdoozandeh S. Relationship between quality of work-life and job satisfaction of the employees in public hospitals in Rasht. *ZJRMS*. 2012; 14(2):108-111. [Persian]
28. Bokharaian E, Setareh Sh, Safari-Joybari N. Relationship between organizational culture, quality of work-life and management of customer relationship in Sari government agencies. *Proceedings of the Conference on Modern Management Sciences*. Golestn: 2014.
29. Zarei MH, Gharibi YH, Nikmaram S, Jahani H. Association between institutionalization of ethical culture with quality of work life. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2011;6(2). [Persian]
- 30- Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management/American College of Healthcare Executives*. 2002;47(1):13.
- 31- Hamidi Y. Strategic leadership for effectiveness of quality managers in medical sciences universities: What skills is necessary. *Aust J Basic Appl Sci*. 2009; 3(3): 2563-2569.
- 32- Shahidi M, Salehi AR, Soltani M, Khakdaman H. Quality of work life in practice (case study: Alborz radio network IRIB voice assistant subset). *Journal of Cultural Management*. 2012;5(12):19-35. [Persian]
- 33- Ziaei- Bigdeli MT. The role of the social environment on the organization of working life of industrial workers (Case study: Azarbaijan sharghi). *Applied Sociology*. 2010;21(1):105-22.
- 34- An JY, Yom YH, Ruggiero JS. Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean university hospitals. *Journal of Transcultural Nursing*. 2011;22(1):22-30.



## Organizational Culture and Its Relation with Quality of Work Life in University Staff

Yadollah Hamidi<sup>1</sup>, Abdolaziz Mohammadi<sup>2\*</sup>, Ali Reza Soltanian<sup>3</sup>, Iraj Mohammadfam<sup>4</sup>

Received: 29/12/2015

Accepted: 13/01/2016

### Abstract

**Introduction:** Improving the quality of work life requires a certain organizational culture that supports creativity, autonomy, accountability, and employee participation. The present study investigated the relationship between organizational culture and employees' quality of work life.

**Materials and Methods:** This cross-sectional and correlational study was conducted in 2015. A total of 145 staff members of all deputies of Hamadan University of Medical Sciences were selected. Organizational culture and quality of work life were measured using previously designed self-administered questionnaires. Items of the questionnaires were scored on a Likert scale. Pearson correlation coefficients were calculated to analyze the data. All analyses were performed by SPSS.

**Results:** A moderate level of organizational culture was detected in this study (mean score = 3.04). Organizational culture and its components had significant positive correlations with quality of work life ( $r = 0.64$ ;  $P = 0.001$ ). Linear regression analysis confirmed the significant positive effects of organizational culture on quality of work life.

**Conclusion:** Based on the findings of the present study, modification of organizational culture and its components is necessary for improving personnel's quality of work life, job satisfaction, and participation. Development of appropriate organizational culture can ensure higher quality of work life among university staff and enhance the quality and productivity of academic services.

**Keywords:** Organizational culture, Quality of work life, University staff

1. Associate Professor, Department of Health Management, Research Center for Health Sciences, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

2. \*(Corresponding Author) Dalahoo Health Care Network, Kermanshah Province, Iran.

Email: omed\_ara@yahoo.com

3. Associate Professor, Department of Biostatistics & Epidemiology, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

4. Associate Professor, Department of Occupational Health, School of Public Health and Research Center for Health Sciences, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.