

## نقش واسطه‌های سرمایه روان‌شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و

### کیفیت زندگی کاری معلمان زن

سکینه علیپور<sup>۱</sup> و احمدرضا اوجی نژاد<sup>۲\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۴/۲۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۷

#### چکیده

هدف مقاله تبیین نقش واسطه‌های سرمایه روان‌شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان زن ابتدایی کوهمره نودان که بالغ بر ۱۵۰ نفر بوده، می‌باشد. در این پژوهش، تعداد ۱۰۸ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسش‌نامه استاندارد سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز، کیفیت زندگی کاری قاسم زاده و فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین بوده است که روایی و پایایی آن نیز مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی، رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری نقش واسطه‌گری معنی‌دار ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی.

<sup>۱</sup> - کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

<sup>۲</sup> - استاد یار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

\*- نویسنده مسئول مقاله: oji62@yahoo.com

## پیشگفتار

منابع انسانی، دارایی‌هایی حیاتی هستند. افزایش حقوق دیگر برای تأمین نیاز مردم امروز کافی نیست و سازمان‌ها باید مجموعه‌ای از مزایا و برنامه‌های آموزشی را ارائه دهند تا راه ارتقای آن‌ها در مسیر دستیابی به کیفیت زندگی کاری هموار شود. کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> یکی از موضوع‌هایی است که امروزه از دیدگاه بسیاری از صاحب‌نظران، به علت فضای رقابتی حاکم بر آن، از جایگاهی ویژه برخوردار است.

بهبود کیفیت زندگی کاری در آموزش و پرورش، آرامش روانی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین معلمان تقویت می‌کند. برنامه کیفیت زندگی کاری، شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد (Dokel, 2003). از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای معلمان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (Rechard, 2007).

امروزه در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (Lothans, 1998). این در حالی است که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی غیرکاری تأکید می‌شد (moheballi, 2004). هواداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌هایی نوین برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (Akdedre, 2006).

امروزه عواملی گوناگون روی کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد یکی از این عوامل، فرهنگ سازمانی<sup>۲</sup> باشد. فرهنگ، یک سلسله از باورهای عجین شده در انسان است که ضمیر ناخودآگاه او را هدایت می‌کند و در سه لایه مفروضات اساسی، ارزش‌ها و هنجارها و مصنوعات، وجود انسان را اشغال کرده است. هم‌چنین، فرهنگ یکی از ابعاد محتوایی سازمان می‌باشد که با در نظر گرفتن نقش و اهمیت آن به مثابه روح حاکم، و پیوند دهنده رفتارها و روابط در سازمان‌ها عمل می‌کند. بررسی نوشته‌های اندیشمندان مدیریت، نشان دهنده این واقعیت است که فرهنگ سازمانی، رفتار افراد را شکل می‌دهد و با عنایت به این که فرهنگ سازمانی تأثیری زیاد بر رفتار معلمان در تمامی سطوح دارد، آن‌ها با قدرت می‌توانند توانایی یک مدرسه را در تغییر جهت‌گیری‌های استراتژیک، تحت تأثیر قرار دهند (Rezaee, 2009).

<sup>1</sup> - Quality of working life

<sup>2</sup> - Organizational Culture

عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود، دست‌کم اشکالات عدیده ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش‌بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد. بایرون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) بر این باور است که ریشه‌های شکست و موفقیت را باید در فرهنگ سازمانی جستجو کرد. هم‌چنین، تحولات پیچیده و پرشتاب جهانی در عرصه علم، فناوری ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمان‌های موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، روش‌ها و ساختار خود را برای بکارگیری خلاقیت و نوآوری و فراهم سازی محیطی خلاق و هدایت‌کننده، تدوین و ترسیم کنند (Bagheri, 2010).

یکی دیگر از عواملی که به نظر می‌رسد کیفیت زندگی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد، سرمایه روان‌شناختی<sup>۲</sup> است. در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان به مقوله روان‌شناسی مثبت جلب شده است؛ به گونه‌ای که این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در کنار هم عاملی را با سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به بیان دیگر، متغیرهای روان‌شناختی امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی در مجموع یک منبع یا یک عامل نهفته نوینی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها نمایان است (Amirkhani, 2011).

بهبود کیفیت زندگی کاری در آموزش و پرورش، آرامش روانی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین معلمان تقویت می‌کند. برنامه کیفیت زندگی کاری، شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد (Dokel, 2003). از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای معلمان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (Matlabi, 2005).

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (lothans, 1998). این در حالی است که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می‌شد (Mohebbali, 2004). هواداران نظریه کیفیت زندگی کاری در

1- Bayrone

2- Psychological capital

جستجوی نظام‌هایی نوین برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (Akedero, 2006).

یکی دیگر از متغیرهایی که ممکن است در کیفیت زندگی کاری معلمان نقش داشته باشد، فرهنگ سازمانی می‌باشد.

عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد، اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم‌انداز نشود، دست‌کم اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش‌بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد. بایرون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) بر این باور است که ریشه‌های شکست و موفقیت را باید در فرهنگ سازمانی جستجو کرد. همچنین، تحولات پیچیده و پرشتاب جهانی در عرصه علم، فناوری ارزش‌ها و معیارها، بسیاری از سازمان‌های موفق جهان را بر آن داشته است تا اهداف، روش‌ها و ساختار خود را برای بکارگیری خلاقیت و نوآوری و فراهم‌سازی محیطی خلاق و هدایت‌کننده، تدوین و ترسیم کنند (Bagheri, 2000).

با توجه به این نکته که فرهنگ سازمانی ممکن است به عنوان عاملی مرتبط با کیفیت زندگی کاری معلمان باشد، سرمایه روان‌شناختی هم به عنوان یک متغیر میانجی احتمال دارد در کیفیت زندگی کاری معلمان مؤثر باشد.

امروزه پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی سازمان‌ها می‌تواند مزیت رقابتی پایدار برای آن‌ها فراهم کند (Simarasi and Fayazi, 2009). سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه‌های ملموس، با هزینه‌های کم‌تر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد. به نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی از راه سرمایه‌گذاری بر روی افراد مطرح شود. با توجه به نقش واسطه‌گری احتمالی متغیر سرمایه روان‌شناختی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی ایفا می‌کند. در مورد این متغیر، گفتن این نکته دارای اهمیت است که برداشت کارکنان از فرهنگ حاکم، سرمایه روان‌شناختی آنان را پیش‌بینی می‌کند. اگر برداشت کارکنان از فرهنگ سازمان، بیانگر ارزش‌ها و اصولی پیرامون خدمت‌رسانی یا به عبارتی جو محیط کاری، مثبت ارزیابی شود، سرمایه روان‌شناختی کارکنان بالا می‌رود که آن هم بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (seyfizadeh, 2011). برخی نتایج پژوهشی نشان می‌دهند که سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه روان‌شناختی، دست‌کم باعث افزایش ۱۰ درصدی عملکرد می‌شود. از این رو، برخی پژوهشگران ضمن مقایسه سرمایه روان‌شناختی با منابع

<sup>۱</sup> Bayrone

مادی و سنتی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، بیان کرده‌اند که سرمایه روان شناختی می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌های امروزی مطرح شود (Anvick, 2005).

فیشلر و همکاران (Filsher, 2003) پژوهشی با عنوان مطالعه رابطه بین استرس شغلی، بیماری روانی و سلامت جسمانی و کیفیت زندگی بررسی کردند که در این پژوهش، جامعه آماری ۶۰۶ پرستار و نمونه ۴۵۲ پرستار (۳۳ ساله) می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه‌ای معنادار بین استرس شغلی با بیماری روانی (پریشانی، اختلال عصبی) و بیماری‌های جسمی (بیماری بد گوارشی، بیماری قلبی، بیماری معده درد) وجود دارد.

جیمز<sup>۱</sup> و همکاران (James, 2009)، با پژوهشی با عنوان سرمایه روان‌شناختی، یک منبع مثبت برای مقابله با استرس و نوبت کاری در یک محیط دانشگاهی، از داوطلبان متقاضی یک نمونه ناهمگن ۴۱۶ نفری، که ۲۰۳ نفر مرد، ۲۰۴ نفر زن و ۹ نفر که جنسیت آن‌ها مشخص نبود، یافتند که با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مدیریت استرس در سازمان دست یافت.

لوتانز و همکاران (Lothans at al, 2010) به بررسی توسعه و نتیجه‌پذیری تأثیر عملکرد از سرمایه‌ی روان‌شناختی مثبت پرداختند که تحقیق آن‌ها نیز نشان داد که سرمایه روان‌شناختی مثبت، نقش مهمی در توسعه‌ی منابع انسانی و عملکرد مدیریت دارد. از نظر آنان با سرمایه‌گذاری در رشد سرمایه‌ی روان‌شناختی خود و دیگران، رهبران سازمانی و سرمایه‌گذاران توسعه منابع انسانی ممکن است به ارتقا رشد و توسعه‌ی سازمان در مزیت رقابتی دست پیدا کنند.

آوی و همکاران (Avy at al, 2011) در پژوهش خود با عنوان "فرا تحلیلی از سرمایه روان‌شناختی مثبت بر نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان، به این نتیجه دست یافتند که بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان، رابطه‌ای معنادار وجود دارد. پژوهش آن‌ها همچنین، نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و خود ارزیابی عملکرد، ارزیابی‌های سرپرست از عملکرد و عملکرد عینی همانند فروش و غیره، همبستگی بالایی وجود دارد. صلبی و همکاران (salbi, 2016) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به این نتایج دست یافتند که شاخص‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با متغیر کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار و هم‌چنین، همبستگی بسیار بالایی دارد. دیگر یافته‌های پژوهش هم نمایانگر آن است که بین شاخص‌های درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و هم‌چنین، رسالت به عنوان متغیرهای فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، وفاداری و برتری جویی و رقابت طلبی به عنوان متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش و هم‌چنین، اهمیت کیفیت زندگی کاری می‌توان نتیجه گرفت

<sup>1</sup> -Games

که مدیران سازمان دانشگاه علوم پزشکی با فراهم کردن زمینه برنامه‌های مشارکتی، آموزش و آگاهی کارکنان در زمینه اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی تا حد زیادی می‌توانند کیفیت زندگی کارکنان را تقویت کنند.

### هدف اصلی

نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن ابتدایی کوهمره نودان.

### اهداف فرعی

تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی.  
تبیین رابطه فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری.  
تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری.

### فرضیه اصلی

سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن ابتدایی کوهمره نودان نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

### فرضیه‌های فرعی

بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی رابطه‌ای معنادار وجود دارد.  
بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.  
بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان زن ابتدایی کوهمره نودان که بالغ بر ۱۵۰ نفر بود. که تعداد ۱۰۸ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش‌های گردآوری داده‌ها در این پژوهش به صورت کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد و ابزار مورد استفاده شامل سه پرسش‌نامه استاندارد سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز، پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده و فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین بوده است. از شاخص‌های آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون مدل

مفروض با استفاده از روش تحلیل مسیر با استفاده از روش بارون و کنی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

## یافته‌ها

### فرضیه‌های فرعی

**فرضیه ۱-** فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی آن‌ها رابطه معنادار دارند. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.

#### جدول ۲- ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی.

سرمایه روان‌شناختی	فرهنگ سازمانی
**۰/۵۹۸	
*معنی‌داری در سطح ۰/۰۵	
**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱	

از خروجی جدول ۲ می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی ( $r=0/598$ ,  $p<0/01$ ) با سرمایه روان‌شناختی رابطه مستقیم معنادار دارد. با افزایش فرهنگ سازمانی دبیران، سرمایه روان‌شناختی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

**فرضیه ۲-** فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری آن‌ها رابطه معنادار دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

#### جدول ۳- ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری.

کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی
**۰/۴۷۶	
*معنی‌داری در سطح ۰/۰۵	
**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱	

از خروجی جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی ( $r=0/476$ ,  $p<0/01$ ) با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم معنادار دارد. با افزایش فرهنگ سازمانی دبیران، کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳- سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری آن‌ها رابطه معنادار دارند. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری.

کیفیت زندگی کاری	سرمایه روان‌شناختی
**۰/۵۷۵	
*معنی‌داری در سطح ۰/۰۵	
**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱	

از خروجی جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روان‌شناختی ( $r=0/575$ ،  $p<0/01$ ) با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم معنادار دارد. با افزایش سرمایه روان‌شناختی دبیران، کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه اصلی: سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری نقش میانجی را ایفا کند.

بمنظور آزمون نقش واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری از روش تحلیل مسیر به شیوه رگرسیون سلسله مراتبی و با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد. جدول ۶ نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری را نشان می‌دهد.

جدول ۶- نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی.

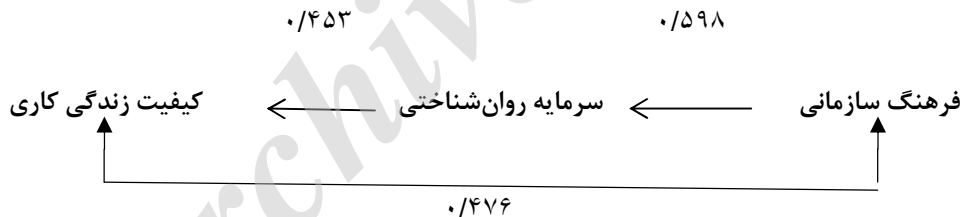
مرتب	متغیرهای پیش‌بین	بتا	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	df	p
نخست	فرهنگ سازمانی	۰/۴۷۶	۵/۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷۶	۰/۲۲	۳۰/۹	۱ و ۱۰۶	۰/۰۰۰۱
دوم	فرهنگ سازمانی	۰/۲۰۵	۲/۰۹	۰/۰۳	۰/۵۹۸	۰/۳۶	۲۹/۲	۱۰۵	۰/۰۰۰۱
	سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۵۳	۴/۶	۰/۰۰۰۱					

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در مرحله نخست جدول ۶ [ $F(1, 106) = 30/9$ ،  $p < 0/01$ ] می‌توان چنین برداشت کرد که بین متغیر پیش‌بین (فرهنگ سازمانی) و متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و فرهنگ سازمانی به گونه مستقیم و معنی‌دار، قادر



به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه، برابر با  $0/۲۲$  است؛ این بدان معنی است که حدود بیست و دو درصد واریانس کیفیت زندگی کاری به وسیله فرهنگ سازمانی ذکر شده قابل پیش‌بینی است.

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در مرحله دوم جدول ۶ [ $F(۱, ۱۰۵) = ۲۹/۲, p < ۰/۰۱$ ] می‌توان چنین برداشت کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی) و متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و هم‌چنین، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی به گونه مستقیم و معنی‌دار قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $0/۳۶$  است؛ این بدان معنی است که حدود سی و شش درصد واریانس کیفیت زندگی کاری به وسیله فرهنگ سازمانی ذکر شده و سرمایه روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. در این مرحله، مقدار ضریب تعیین از  $۲۲$  درصد در مرحله نخست به  $۳۶$  درصد در مرتبه دوم می‌رسد. به بیان دیگر، با اضافه شدن متغیر سرمایه روان‌شناختی به فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین  $۱۴$  درصد به قابلیت پیش‌بینی متغیرهای پیش‌بین افزوده شده و این نشان‌دهنده نقش واسطه‌گری معنی‌دار سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. بر اساس جدول ۵ و ۶ نمودار مسیر متغیرها به شرح زیر است:



شکل ۱- مدل مفروض واسطه‌گری کلی سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری.

## جدول ۷- مقدار تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش.

مقدار تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی			
اثر استاندارد	خطای معیار	t	p
۰/۵۹۸	۰/۰۵۴	۷/۶	۰/۰۰۰۱
مقدار تأثیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت زندگی کاری			
اثر استاندارد	خطای معیار	t	p
۰/۴۵۳	۰/۰۶۳	۴/۶	۰/۰۰۰۱
مقدار تأثیر غیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی کاری			
اثر استاندارد	خطای معیار	t	p
۰/۲۰۵	۰/۱۸۸	۲/۰۹	۰/۰۳

## بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت: ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان، مستلزم وجود فرهنگ سازمانی خاصی است که از خلاقیت، خودگردانی، مسئولیت‌پذیری و مشارکت کارکنان حمایت کند. ایجاد یک فرهنگ سازمانی سازنده، رضایت کارکنان را افزایش داده و در ایجاد یک محیط کاری مثبت، با افزایش تعاملات بین همکاران موثر می‌باشد. در این فرهنگ، وظایف به گونه‌ای سازمان داده می‌شود که کارکنان را برای رسیدن به سطح بالایی از رضایت شخصی و اهداف سازمانی، کمک می‌کند. فرهنگ سازمانی ضعیف و ناسالم، منجر به آشفتگی و فشار روانی می‌شود که نشانه آن، احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است و آثار آن به صورت کاهش کیفیت زندگی کاری و اجتماعی ظاهر می‌شود.

فرهنگ قوی مشخص‌کننده‌ی توافق در میان اعضای یک جامعه کاری در اهمیت به باورها و ارزش‌های فرهنگ است. اگر رضایت و توافق در مورد اهمیت ارزش‌ها و باورها وجود داشته باشد، آن فرهنگ یک فرهنگ قوی و اگر توافق اندک باشد، فرهنگ ضعیف است. بنابراین سازمان‌هایی که در آن‌ها ارزش‌های کلیدی سازمان بیش‌تر مورد قبول واقع شود و باعث شود کارکنان تعهدشان به آن ارزش‌ها بیش‌تر شود، آن فرهنگ قوی‌تر است.

مکانیزم اساسی افزایش کیفیت زندگی کاری در ارزش‌های مشترک و تعهد به ارزش‌های فرهنگی نهفته است. به گونه‌ای که می‌توان با استفاده از نظام تعهد بالا، به عملکرد خوب و جامعه پویا دست یافت. در راستای ایجاد چنین سیستمی، ارزش‌های فرهنگی مهم‌ترین عامل هستند و در این میان مدیران، حساس‌ترین نقش را ایفا می‌کنند زیرا بهبود بهره‌وری در حیطه مسئولیت‌مدیران است و از سطح مدیریت شروع می‌شود. فرهنگ سازمانی به کارکنان سازمانی هویتی سازمانی

می‌بخشد. آنچه که سازمان‌های موفق را برجسته می‌سازد و آن‌ها را از دیگران متمایز می‌کند، توانایی آن‌ها در جذب، پرورش و نگهداری کارکنان بالاستعداد و خلاق است و کارکنان نیز به نوبه خود، وابستگی ژرفی نسبت به سازمان پیدا خواهند کرد. فرهنگ سازمانی، تعهد گروهی را آسان می‌سازد. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند. منظور از تعهد سازمانی، پیوند و وابستگی روانی به سازمان است که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. همان‌گونه که از نتایج پژوهش مشخص شد، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری، نقش میانجی را ایفا کند. به قطع بهبود کیفیت زندگی کاری عاملی نیست که با معجزه رخ دهد، باید برای رسیدن به کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ریزی شود و یک بستر مناسب برای آن ایجاد شود تا از این طریق بتوان به کیفیت زندگی کاری که هدف سازمان‌هاست، دست یافت و این بستر مناسب را می‌توان از طریق توانمند کردن کارکنان در زمینه سرمایه روان‌شناختی ایجاد کرد، سرمایه روان‌شناختی با داشتن ابعادی نظیر امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری و هم‌چنین، انگیزش شغلی می‌تواند باعث بهبود شرایط کارکنان و در نهایت افزایش عملکرد و کیفیت زندگی کاری آنان شود. توجه به این مؤلفه‌ها، سازمان‌ها را توانمندتر کرده و شرایط بهبود بهره‌وری را بیش‌تر فراهم می‌کند؛ که این هدف از گذشته بسیار دور، از زمانی که مفهوم سازمان بنا شده، مطلوب سازمان‌هاست که همواره در رسیدن به آن با چالش همراه بوده‌اند.

جوامعی که سازمان‌های آن دارای فرهنگ قوی هستند، اعضای سازمان‌ها به ارزش‌ها و مفروضات بنیادی سازمان وفادارند. درحالی‌که سازمان‌هایی که دارای فرهنگ ضعیف هستند، توافق کلی و احساس تعهد نسبت به سازمان در بین اعضا کاهش می‌یابد. در سازمان‌های اجتماعی با فرهنگ قوی، وفاداری و وظیفه‌شناسی تقویت یافته و جابه‌جایی کارکنان کاهش می‌یابد. وجود فرهنگ قوی و مثبت است که منجر به افزایش کیفیت زندگی کارکنان شده و احتمال این‌که آن‌ها کارشان را ترک کنند، کاهش می‌یابد. این نوع فرهنگ، ثبات رفتاری را افزایش می‌دهد و راهنمایی می‌شود برای نوع رفتار در سازمان و ابزاری قدرتمند است برای رسمی‌سازی سازمان و جانشینی است برای قوانین و مقررات؛ به گونه‌ای که حتی می‌تواند نافذتر از کنترل رسمی سازمان عمل کند زیرا فرهنگ، ذهن و روح را مانند بدن کنترل می‌کند و باعث می‌شود که افراد در سازمان نسبت به کاری که انجام می‌دهند احساس بهتری پیدا کنند؛ به گونه‌ای که منجر به کار بهتر و عملکرد بیش‌تر می‌شود. در صورتی‌که فرهنگ منجر به عملکرد بهتر و بهره‌وری بالاتر می‌شود، آن فرهنگ قوی و مثبت است. درحالی‌که اگر فرهنگ سازمانی پراکنده و متفرق شده، پیوستگی نداشته باشد،

این فرهنگ، یک فرهنگ ضعیف قلمداد می‌شود و منجر به هرج و مرج در سازمان شده و عملکرد و کیفیت زندگی کاری سازمان دچار آسیب خواهد شد.

### References

- Mohebizade, J. (1383). Director, omnipotent or pattern and symbol. Tadbir, No. 5, pp. 18-19.
- Lotanz at al. (1392). Organizational psychological capital. Evolution in the Competitive Advantage of Employees, Tehran. IJ Publishing. 19
- Bagheri, M. & Tavalae, R. (1389). "Investigating the Impact of Organizational Commitment on Organizational Performance", Human Resources Development Policies, Seventh Year. Thu 30: 96-73.
- Rabinz, P. (1374). Organizational Behavior Management, Tehran: Center for Business Studies and Research.
- Simar asl, N. & Fayazi, M. (1388). Psychological Capital New Basis for Competitive Advantage, Tadbir Monthly, Year 19, No. 200. 114-124.
- Zeyaae Bigdeli. (1388). Investigating the Social Role of Work Organization on the Quality of Life of Workers in Industrial Plants (Case Study of East Azarbaijan Province). Applied Sociology, Volume 21, Issue 37, pp. 105- 122.
- Oseyfizade. (1390). Organizational culture and psychological capital. Master's thesis, Mashhad, Medical Sciences University.
- Akdere, M. (2006). Improving Quality of Work-Life Implications for Human Resources; Business Rivew, Vol -1, 89, 173.
- Avey, James B, Reichard .Rebecca J, Luthans. Fred, Mhatre .Ketan, H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. ESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, vol. 22, no. 2, Summer 2011 © Wiley Periodicals, Inc.
- Bagherpour, M. (2012). Examining the Relation of Quality of Work Life and Efficiency of Staffs of Education Office. M.A Thesis. Mshhad Ferdosi University. (Persian).
- Dockel, A. (2003). "The effects of retention factors on organizational commitment: an investigation of high technology employees". University of Pretoria.
- Donaldson, S. I., & KO, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. Journal of Positive Psychology, 199-171, 5.
- Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. Journal of Human Resource Development Quarterly, 23(1). 1-12.
- Mohebali, D. (2004). The Better Work Life: A Factor in Increasing Productivity. Quarterly Journal of Management Studies, 13(14), 54.
- Anolik, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes,

behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

- Fisher, J.(2003). *Creativity and perception in management*, Pub: Sage, First Published, Pg:14.

- Jamse, R. & Hawke, G. (2009). *Case studies of organisations with established learning cultures*.

- Bayroni, C. M., & Avolio, B. J.(2007). *Psychological capital: developing th human competitive edge*. Oxford University press.

Archive of SID