

## مطالعه رابطه شاخص‌های کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی

رسول داودی\*

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۰۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۱۲)

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان بود. برای نیل به هدف یادشده، علاوه بر مطالعات نظری و بررسی متون نظری پژوهش، داده‌ها به وسیله پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون و هویت سازمانی مایل و آش‌فورت جمع‌آوری شد. پایایی پرسشنامه‌ها، به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۷ به دست آمد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۰ نفر اعضای هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان بود که از بین آن‌ها ۹۸ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی بود. نتایج تحلیل داده‌ها نتایج نشان داد به طور کلی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی برابر با میانگین فرضی و هویت سازمانی آن‌ها بالاتر از میانگین فرضی بود. از سوی دیگر، رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری با هویت سازمانی به دست آمد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت هر چه میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بهتر باشد، هویت سازمانی آن‌ها نیز بیشتر می‌شود و برعکس.

### کلیدواژگان

کیفیت زندگی کاری، هویت سازمانی، اعضای هیئت علمی.

\* نویسنده مسئول، رایانامه: rasolrd@yahoo.com

## مقدمه

در سال‌های اخیر هویت مزیتی رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. هویت برای سازمان کیفیتی است که آن را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. هویت سازمانی ابتدا بر رفتار کارکنان، سپس، بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارد (نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی، ۱۳۹۲). بر این اساس، امروزه مدیران بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در گرو سرمایه‌های انسانی است که با به‌طور فعال در سرنوشت سازمان مشارکت می‌کنند (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲). هرچه کارکنان، هویت بیشتری از سازمان کسب کنند، بر این باور خواهند بود که سازمان خروجی‌های باارزشی تولید می‌کند. آن‌ها باورهای مثبت و مطلوب‌تری نسبت به سازمان، شغل و حرفه خود خواهند داشت، تلاش‌ها و تصمیم‌های خود را منطبق بر اهداف و منافع سازمان می‌کنند، مولدتر، با انگیزه‌تر و رضایتمندترند و تمایل کمتری برای ترک سازمان از خود نشان می‌دهند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۱).

در حال حاضر دانشگاه‌ها نقشی اساسی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع ایفا می‌کنند. نتایج بررسی‌ها در جوامع پیشرفته و در حال توسعه نشان می‌دهد کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی هر کشوری به رشد و توسعه همه‌جانبه آن کمک شایانی می‌کند (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پراهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی، نقشی بسیار حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی انسانی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنان در نهایت، رشد و توسعه هر جامعه‌ای را در پی دارد (آراسته، ۱۳۸۲). آن‌ها بدنه اصلی هر دانشگاهی را تشکیل می‌دهند و مسلماً در این سیستم از برنامه‌ها، فعالیت‌ها، تجهیزات و مواد اهمیت بیشتری دارند. دانشگاه‌ها نیازمند استادانی با هویت سازمانی مطلوبند تا بتوانند هویت شخصی خود را با هویت سازمانی درآمیزند و سرنوشت خود را تا حدود زیادی با سرنوشت دانشگاه گره بزنند. هم‌چنان که سازمان‌ها بزرگتر، پیچیده‌تر، و مرزبندی‌ها کمتر و محوتر می‌شوند، هویت سازمانی وسیله‌ای برای فراهم کردن انسجام درمی‌آید. این امر عنصری کلیدی و مهم موفقیت سازمانی و یک وجه اساسی زندگی سازمانی و بعدی مهم

رابطه کارکنان با سازمان به شمار می‌آید. به همین دلیل، اخیراً علاقه به آن در جایگاه‌های سازمانی به‌طور قابل ملاحظه‌ای رشد کرده است (خورشید، ۱۳۸۸).

تحقق هویت سازمانی اعضای سازمان مستلزم پیش‌فرض‌های متعددی است. برخورداری اعضای هیئت علمی از کیفیت زندگی کاری مطلوب می‌تواند بر شکل‌گیری هویت آن‌ها اثرگذار باشد. با این حال، مطالعات در این زمینه که مبین بررسی رابطه دو متغیر یادشده باشد، بسیار محدود است و فقط می‌توان به پژوهش نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی (۱۳۹۲) اشاره کرد. یافته‌های آن‌ها نشان داد رابطه معناداری (با ضریب ۰/۷۳) بین هویت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد. بدین معنا که هر چه میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر باشد، میزان هویت سازمانی کارکنان بهبود می‌یابد.

با توجه به اهمیت موضوع و فقدان پژوهش‌های کافی در این زمینه، به نظر می‌رسد با مطالعه رابطه دو متغیر یادشده می‌توان بخشی از خلأ علمی موجود را برطرف کرد. بنابراین، پرسش‌های پژوهشی زیر مطرح می‌شود:

- میزان کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی چقدر است؟
- آیا بین کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد؟
- کدام‌یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری توان پیش‌بینی هویت سازمانی اعضای هیئت علمی را دارند؟

## مبانی نظری پژوهش

### هویت سازمانی

اگرچه ممکن است ادعا شود که وبر<sup>۱</sup>، مارکس<sup>۲</sup>، دورکیم<sup>۳</sup>، سلزنیک<sup>۴</sup> و همکاران پایه‌های اولیه

---

1. Weber  
2. Marx  
3. Durkheim  
4. Selznick

هویت را در ارتباطات سازمانی بنا نهادند، اما فقط در دهه‌های اخیر مفهوم هویت سازمانی قوت گرفته است (Hatch & Shultz, 2004). هویت سازمانی<sup>۱</sup> از جمله نگرش‌های کارکنان است که پس از دهه ۱۹۸۰ به حوزه مطالعات سازمانی انتقال یافته و درک مدیران را از رفتار کارکنان و سازمان افزایش داده است (Cornelissen, 2002). مفهوم هویت سازمانی که در سال ۱۹۸۵ توسط آلبرت و تن<sup>۲</sup> معرفی شد، شامل آن دسته از ویژگی‌هایی است که اعضای سازمان به‌عنوان ویژگی اصلی سازمان احساس می‌کنند، ویژگی‌هایی که سازمان را به‌طور منحصر به فرد توصیف می‌کند و در طول زمان از ثبات نسبی برخوردار است. به‌عبارتی، وقتی به گذشته، حال و آینده سازمان می‌نگریم، آن دسته از ویژگی‌های سازمان که محوری‌ترین، پایدارترین و متمایزترین ویژگی‌ها به شمار می‌روند، هویت سازمان را تشکیل می‌دهند (رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی، ۱۳۹۰). از نظر مواینگن و سونن<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) هویت سازمانی سعی در پاسخ به این پرسش دارد که «ما، به مثابه یک سازمان چه کسانی هستیم»؟

آشفورث و میل<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) هویت سازمانی را ادراک یکی‌بودن با سازمان یا تعلق‌داشتن به سازمان تعریف می‌کنند. هویت سازمانی به احساس یکی‌بودن اعضا یا شناسایی با سازمان اشاره می‌کند که به وسیله ویژگی‌های «مرکزی و محوری»، «پایدار و بادوام» و «تمایز و متفاوت» مشخص می‌شود. اگر کارکنان با سازمان شناسایی شوند، آن‌ها تمایل خواهند داشت برای تحقق اهداف آن کوشش کنند. این موضوع به‌خوبی توسط داتون<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۹۴) تصریح و تبیین شده است. از نظر آن‌ها هویت سازمانی، علائق و رفتارهای فردی را با علائق و رفتارهایی هم‌راستا می‌کند که به سازمان نفع می‌رساند و به‌معنای تلاش، جد و جهد به نفع سازمان و نیز به خاطر خود آن است.

- 
1. Organizational Identities
  2. Albert & Whetten
  3. Moingeon & Soenen
  4. Ashforth & Mael
  5. Dutton

سازمان‌ها از طریق رفتارهای نمادین و زبانی در زمینه‌های خاص، هویت خود را به وجود می‌آورند و آن را شکل می‌دهند. در چنین حالتی، هویت سازمان از طریق زبان و عمل براساس الگوهای فرهنگی سازمان، مانند لباس مخصوص سازمانی، خط ایدئولوژیک سازمان، مصنوعات، آداب و رسوم و نظایر آن ایجاد می‌شود. هویت سازمانی، استراتژی را پیش می‌برد و اعضا را قادر می‌کند، جهت‌گیری استراتژیک سازمان را انتخاب کرده، آن را بپذیرند و در برابر تغییرات محیطی توان پاسخ‌گویی داشته باشند (قلی‌پور، ۱۳۹۰).

### پیش‌فرض‌های تحقق هویت سازمانی

برای تحقق هویت سازمان سه پیش‌فرض لازم است که عبارت‌اند از:

**طول مدت مسئولیت:** داتون و همکارانش (۱۹۹۴) بر این باورند که جذابیت هویت سازمانی با میزان حق تصدی اعضا (سال‌ها در سازمان) تغییر می‌کند. از نظر میل و آشفورث (۱۹۹۲) باقی‌ماندن طولانی مدت فرد در سازمان، به افزایش تعاملات در سازمان منجر می‌شود که متقابلاً تأمین اغلب نیازهای فرد درون سازمان را به همراه دارد و می‌توان بیان کرد که هویت او بیشتر در درون سازمان تعیین شده است. محققان اثر مستقیم حق تصدی را بر هویت سازمان تأیید کرده‌اند.

**وجهه بیرونی درک‌شده:** این بعد نشان می‌دهد چگونه کارمند دیدگاه بیرون از سازمان را درک می‌کند و بر هویت تأثیر می‌گذارد. کارکنان از کارکردن در سازمان با یک وجهه خوب احساس غرور می‌کنند. این وجهه، حس ارزشمندی را در او تقویت می‌کند. چنانچه وجهه بیرونی درک‌شده سازمان مطلوب باشد، از طریق تعیین هویت عزت نفس کارکنان ارتقا می‌یابد و برعکس، اگر کارمندی تصویر بیرونی سازمان را نامطلوب تفسیر کند، ممکن است نتایج فردی منفی مثل افسردگی و استرس را تجربه کند (Dutton et al., 1994). به علاوه، می‌تواند به نتایج نامطلوب سازمانی مثل افزایش رقابت میان کارکنان با کاهش تلاش برای وظایف بلندمدت منجر شود (نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی، ۱۳۹۲).

**تجانس ارزش‌ها:** بین ارزش‌های سازمان و ارزش‌هایی که برای کارکنان مطلوبند، تجانس وجود دارد. سطح بالایی از تناسب بین جو سازمانی نشان می‌دهد که تناسب قوی ارزشی، به

نگرش‌ها و ارزش‌هایی منجر می‌شود که با هویت سازمانی قوی سازگار است. چنانچه ارزش‌های فرهنگ سازمانی با عقاید و ارزش‌های مطلوب کارکنان متجانس باشد، آنگاه عملکرد سازمانی ارتقا می‌یابد (Witting, 2006).

### کیفیت زندگی کاری و سیر تحول آن

کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> را می‌توان به دو بخش تعریف عینی (عملیاتی) و تعریف ذهنی (نظری) تقسیم کرد. در تعریف عینی، کیفیت زندگی کاری یعنی مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که شامل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی و ایمنی و مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، سرپرستی مناسب و خوب، متنوع و غنی بودن مشاغل و امثال این است. در تعریف ذهنی، کیفیت زندگی کاری یعنی تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور اعم و کیفیت زندگی کاری (شغل و سازمان) به‌طور اخص. در این نوع تعریف، کیفیت زندگی کاری بیشتر به جو کاری مربوط می‌شود و هدف مشخص آن، تغییر جو کاری است و به این منظور تعامل عوامل انسانی، تکنولوژیکی و سازمانی به طرف کیفیت بهتر زندگی کاری رهنمون می‌شود (پرداختچی و همکاران، ۱۳۹۴). مفهوم کیفیت زندگی کاری در اصل در بردارنده نظریه‌ها و اندیشه‌های نهضت روابط انسانی دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ میلادی و تلاش‌های مربوط به غنی‌سازی شغل است که در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی صورت گرفت. روند ظهور مفهوم یادشده در دوره‌های مختلف متفاوت بوده است:

#### الف) کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک متغیر

اولین تعریفی که در بین سال‌های ۱۹۷۲-۱۹۶۹ بیان شد، کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان یک متغیر مورد ملاحظه قرار داد. در مباحث، کنفرانس‌ها و مطالعات اولیه، اکثر افرادی که در این زمینه کار می‌کردند، کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان واکنش فرد در برابر کار یا پیامدهای فردی تجربه کاری مورد ملاحظه قرار می‌دادند. بنابراین، بحث از کیفیت زندگی کاری یک فرد در برابر کار یا

1. Work Life Quality

نحوه بهبود کیفیت زندگی کاری برای یک فرد در میان بود. در این دوره کیفیت زندگی کاری بر نتایج فردی مانند رضایتمندی از شغل و بهداشت روانی فرد تأکید می‌کرد و این پیشنهاد مطرح شد که سازمان‌ها باید بر مبنای کیفیت زندگی کاری که برای کارکنان خود ایجاد می‌کنند، ارزیابی شوند (کامینگز و ورلی<sup>۱</sup>، ۱۳۸۵).

### ب) کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک رویکرد یا روش

در خلال سال‌های ۱۹۷۵-۱۹۶۹ کلماتی مانند پروژه، روش، رویکرد و مترادف آن‌ها در تعریف کیفیت زندگی کاری به‌کار گرفته شد. به‌ویژه واژه کیفیت زندگی کاری به‌طور جدی در سال ۱۹۷۲ میلادی در کنفرانس بین‌المللی روابط کار مطرح شد (پرداختچی و همکاران، ۱۳۹۴). در این دوره تعدادی پروژه با هدف فراهم کردن زمینه تشریح مساعی بین نیروی کار و مدیریت به‌منظور بهبود کیفیت زندگی کاری ایجاد شد. این پروژه‌ها شامل پروژه جنرال موتورز معروف به کارگران اتومبیل متحده<sup>۲</sup> در تری تاون<sup>۳</sup> و پروژه صنایع هارمن بولیوار<sup>۴</sup> در تنسی<sup>۵</sup> می‌شد. به‌دلیل انجام‌دادن این پروژه‌ها و موفقیت‌های متعاقب آن، واژه کیفیت زندگی کاری با رویکرد خاصی مترادف شد. بنابراین، تعریف دیگری که کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان یک رویکرد<sup>۶</sup> مورد ملاحظه قرار می‌داد، مطرح شد. تأکید این تعریف مانند تعریف اولیه، بر نتایج فردی و نه نتایج سازمانی بود، اما تمایل بر آن بود که به کیفیت زندگی کاری به‌عنوان رویکردی نگاه شود که به‌معنای پروژه‌های همکاری مشترک بین نیروی کار و مدیریت است. به‌ویژه پروژه‌هایی که هدف آن‌ها هم بهبود نتایج فردی و هم نتایج برای سازمان بود. بر این اساس، کیفیت زندگی کاری، «میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی، با استفاده از تجربه‌هایی است که در سازمان کسب کرده‌اند» (مورهد و

- 
1. Cummings & Worley
  2. United automobile workers
  3. Tarry Town
  4. Bolivar
  5. Tennessee
  6. Approach

گرفین<sup>۱</sup>، ۱۳۹۳). علاوه بر این، طی همین دوره کیفیت زندگی کاری را به عنوان مجموعه‌ای از روش‌ها و فناوری‌ها تلقی می‌کردند که برای ارتقای محیط کار و رضایت‌بخش کردن آن به کار گرفته می‌شد (کامینگز و ورلی، ۱۳۸۵).

### ج) کیفیت زندگی کاری به عنوان یک نهضت

در سال‌های ۱۹۷۵ تا ۱۹۸۰ کیفیت زندگی کاری به عنوان یک نهضت (جنبش)<sup>۲</sup> مطرح شد (پرداختی و همکاران، ۱۳۹۴). این تعریف، کیفیت زندگی کاری را چیزی بیش از یک بیانیه ایدئولوژیک درباره ماهیت کار و رابطه کارگر با سازمان می‌دانست و در آن به واژه‌های مدیریت مشارکتی و دموکراسی صنعتی به عنوان آرمان‌های جنبش کیفیت زندگی کاری به طور مکرر استناد می‌شد. به‌ویژه اینکه تلاش‌هایی نیز برای تفکیک کیفیت زندگی کاری از سایر رویکردهای بهبود سازمان انجام گرفت. با توجه به توسعه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک جنبش، می‌توان دریافت پیدایش این مفهوم باعث ایجاد نوعی تفکیک بین مفهوم کیفیت زندگی کاری و سلامت و اثربخشی سازمانی شد. در این دوره منظور از کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان در تصمیم‌هایی که بر شغل و محیط کارشان اثر می‌گذارد، به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه، مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (دولان و شولر<sup>۳</sup>، ۱۳۹۰).

### د) کیفیت زندگی کاری به عنوان فلسفه مدیریت

از سال ۱۹۸۰ تاکنون کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فلسفه مدیریتی مطرح شده است که بر مشارکت کارکنان و ارزش‌نهادن به آن‌ها تأکید می‌کند. در سال‌های اخیر، موضوع طراحی شغل در قالب کیفیت زندگی کاری، فراتر از تعیین روشی کارآمد برای انجام‌دادن وظایف مطرح شده است. در کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فلسفه، نگاه به افراد به عنوان دارایی‌هایی هستند که باید خود را

---

1. Moorhead & Griffin  
2. Movement  
3. Dolan & Schuler



به منصفه ظهور برسانند و بالنده شوند و قادرند دانش، مهارت‌ها، تجربه و تعهد خود را در اختیار سازمان قرار دهند. بدین ترتیب، کارکنان مانند قطعات خط تولید تلقی نمی‌شوند و تحت کنترل در نمی‌آیند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۹۴؛ Schermerhorn et al., 1998). در این دوره مفهوم کیفیت زندگی کاری فلسفه‌ای از مدیریت تلقی می‌شود که شأن و منزلت همه کارکنان را محترم می‌دارد و ارتقا می‌بخشد. در فرهنگ سازمانی تغییر و تحول ایجاد می‌کند و موجبات رفاه و سلامتی جسمانی و روانی کارکنان، و رشد و بالندگی آن‌ها را فراهم می‌کند. طبق این فلسفه، هر یک از کارکنان حق دارند در ارتباط با تصمیم‌هایی که در سطوح مختلف سازمان اتخاذ می‌شود، نظرهای هوشمندانه و ارزشمند ارائه دهند. فلسفه مدیریتی که مبنای کیفیت زندگی کاری است، مشروعیت تشکلهای کارگری را می‌پذیرد و گسترش روابط همکاری را ارزشمند می‌داند. در جدول ۱ سیر تحول کیفیت زندگی کاری در دوره‌های متعدد نشان داده شده است.

جدول ۱. سیر تحول مفهوم کیفیت زندگی کاری در دوره‌های مختلف

دوره زمانی	مفهوم کیفیت زندگی کاری
۱۹۶۹-۱۹۷۲	کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک متغیر
۱۹۷۲-۱۹۷۵	کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک رویکرد یا روش
۱۹۷۵-۱۹۸۰	کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک نهضت یا جنبش
۱۹۸۰ تاکنون	کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک فلسفه

### روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است، زیرا که هدف آن کمک و کاربرد نتایج در عمل است. از طرف دیگر، این پژوهش از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است، زیرا پژوهشگر قصد دارد با جمع‌آوری اطلاعات در زمینه کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی رابطه آن‌ها را از طریق تحلیل‌های همبستگی به‌دست آورد. جامعه آماری پژوهش، شامل همه اعضای هیئت علمی تمام‌وقت در دانشگاه آزاد اسلامی زنجان است که براساس آمار منتشرشده توسط واحد آمار و انفورماتیک، و همچنین سایت اینترنتی دانشگاه مورد

مطالعه، تعداد آن‌ها در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ قریب به ۲۸۰ نفر بوده است. تعداد اعضای نمونه با ملاک قراردادن فرمول نمونه‌گیری کوکران به تعداد ۹۸ نفر به شرح زیر به دست آمد.

$$n = \frac{Nt^2 S^2}{Nd^2 + t^2 S^2} \Rightarrow \frac{(280)(1/96)^2 (0/25)}{(280)(0/08)^2 + (1/96)^2 (0/25)} = 98$$

برای توزیع اعضای نمونه آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به کار گرفته شد. بدین منظور سعی شد براساس متغیر دانشکده، تعداد اعضای نمونه آماری مشخص شوند. بنابراین، از هر دانشکده به تعدادی که در جامعه حضور داشتند در نمونه آماری نیز نسبت آن‌ها مد نظر قرار گرفته است.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. برای سنجش میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی با توجه به جامعیت مدل والتون در مقایسه با مدل‌های دیگر، پرسشنامه والتون (۱۹۷۴) به کار گرفته شد. پرسشنامه یادشده هشت مؤلفه (جدول ۲) و ۲۹ پرسش دارد. همچنین، برای سنجش میزان هویت سازمانی اعضا، پرسشنامه مایل و آشفورث (۱۹۹۲) با شش گویه مد نظر قرار گرفت. برای بررسی روایی<sup>۱</sup> صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، نظرهای اصلاحی چند نفر از متخصصان و برخی اعضای جامعه آماری دخیل شد. برای بررسی پایایی<sup>۲</sup> نیز هر یک از پرسشنامه‌های تدوین شده به طور مقدماتی روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری اجرا، سپس، داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS تحلیل و میزان همسانی درونی پرسش‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. در این زمینه ضرایب آلفای هر یک از مؤلفه‌ها به طور مستقل و در نهایت، ضریب آلفای کل پرسشنامه‌ها محاسبه شد. ضریب آلفای کل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۱ و هویت سازمانی ۰/۸۷ بود که حاکی از پایایی مورد قبول آن‌هاست.

- 
1. Validity
  2. Reliability

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی پیرسون محاسبه شد و برای آزمون فرضیه‌ها، آزمون تی تک‌گروهی، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به کار گرفته شد.

### یافته‌ها

#### بررسی میزان کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی

جدول ۲. میزان کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی بین اعضای هیئت علمی

مؤلفه‌ها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
پرداخت منصفانه و کافی	۹۸	۱	۳,۶۷	۲,۳۹	۰,۶۳
محیط کار ایمن و بهداشتی	۹۸	۱	۴,۶۷	۳,۰۵	۰,۸۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۹۸	۱	۵	۳,۱۱	۰,۸۵
قانون‌گرایی در سازمان	۹۸	۱,۲۵	۴,۵۰	۲,۷۲	۰,۷۸
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۹۸	۱	۵	۲,۸۵	۰,۸۵
فضای کلی زندگی	۹۸	۱,۶۰	۴,۲۰	۳,۲۰	۰,۵۷
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۹۸	۱	۵	۲,۷۵	۰,۸۵
توسعه توانمندی‌های فردی	۹۸	۱	۴,۶۰	۳,۳۳	۰,۷۱
میزان کیفیت زندگی کاری	۹۸	۱,۵۵	۴,۲۸	۲,۹۷	۰,۵۲
هویت سازمانی	۹۸	۱,۵۰	۵	۳,۷۶	۰,۷۴

براساس جدول ۲، میانگین مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی با توجه به سطوح پنج‌گانه لیکرت در سطح دو (کم) و میانگین سایر مؤلفه‌ها و میانگین کل کیفیت زندگی کاری در سطح سه (متوسط) قرار گرفته است. همچنین، میانگین هویت سازمانی اعضای هیئت علمی با توجه به سطوح پنج‌گانه لیکرت در سطح چهار (زیاد) قرار گرفته است. از آنجا که میانگین‌ها در جدول ۲ مربوط به نمونه آماری است، برای تعمیم آن به جامعه و تعیین تفاوت میانگین‌های یادشده با میانگین فرضی در جدول ۳ معناداری آن‌ها محاسبه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک‌گروهی برای تعیین تفاوت میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی با میانگین فرضی

مؤلفه‌ها	میانگین اصلی	میانگین فرضی	تفاوت میانگین‌ها	آماره تی آزادی	درجه آزادی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی	۲/۳۹	۳	-۰/۶۱	-۹/۶۳	۹۷	۰/۰۰۱
محیط کار ایمن و بهداشتی	۳/۰۵	۳	۰/۰۵	۰/۵۸	۹۷	۰/۵۶
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۱۱	۳	۰/۱۱	۱/۲۵	۹۷	۰/۲۱
قانون‌گرایی در سازمان	۲/۷۲	۳	-۰/۲۸	-۳/۴۸	۹۷	۰/۰۰۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲/۸۵	۳	-۰/۱۵	-۱/۷۲	۹۷	۰/۰۰۹
فضای کلی زندگی	۳/۲۰	۳	۰/۲۰	۳/۴۰	۹۷	۰/۰۰۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲/۷۵	۳	-۰/۲۵	-۲/۸۶	۹۷	۰/۰۰۵
توسعه توانمندی‌های فردی	۳/۳۳	۳	۰/۳۳	۴/۶۷	۹۷	۰/۰۰۱
میزان کیفیت زندگی کاری	۲/۹۷	۳	-۰/۰۳	-۰/۴۷	۹۷	۰/۶۳
هویت سازمانی	۳/۷۶	۳	۰/۷۶	۱۰/۱۱	۹۷	۰/۰۰۱

براساس جدول ۳، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سه مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی در سازمان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی پایین‌تر از میانگین فرضی، ولی در دو مؤلفه فضای کلی زندگی و توسعه توانمندی‌های فردی بالاتر از میانگین فرضی قرار دارد. از سوی دیگر در سه مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تفاوت میانگین‌های به‌دست‌آمده با میانگین فرضی معنادار نیست. این بدین معنا است که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در این سه مؤلفه برابر با میانگین فرضی است. با این حال، میانگین کل کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی با میانگین فرضی تفاوت معناداری ندارد. به عبارتی، میزان آن با میانگین جامعه برابر است. همچنین، آزمون تی تک‌گروهی برای هویت سازمانی اعضای هیئت علمی نشان داد تفاوت میانگین به‌دست‌آمده با میانگین فرضی معنادار است. این بدین معنا است که هویت سازمانی اعضای هیئت علمی بالاتر از میانگین فرضی قرار دارد.

## بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با هویت سازمانی اعضای هیئت علمی

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با هویت سازمانی

هویت سازمانی		مؤلفه‌ها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰٫۱۲	۰٫۱۶	پرداخت منصفانه و کافی
۰٫۰۰۱	۰٫۴۲*	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰٫۰۰۱	۰٫۳۳*	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰٫۰۲	۰٫۲۴*	قانون‌گرایی در سازمان
۰٫۰۰۱	۰٫۴۴*	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰٫۰۸	۰٫۱۸	فضای کلی زندگی
۰٫۰۰۳	۰٫۲۹*	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰٫۰۰۱	۰٫۴۱*	توسعه توانمندی‌های فردی
۰٫۰۰۱	۰٫۴۳*	میزان کیفیت زندگی کاری

\* همبستگی معنادار است.

بنا بر جدول ۴، به جز دو مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، و فضای کلی زندگی همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، و مقدار کل آن نیز با هویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. بدین معنا که با افزایش میانگین نمره مربوط به کیفیت زندگی کاری، میزان هویت سازمانی اعضای هیئت علمی نیز بالا می‌رود.

## پیش‌بینی هویت سازمانی اعضای هیئت علمی براساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون

مؤلفه‌ها	R	ضریب تعیین	R تعدیل شده
وابستگی اجتماعی	۰٫۴۴	۰٫۱۹	۰٫۱۸
وابستگی اجتماعی و محیط کار ایمن و بهداشتی	۰٫۵۱	۰٫۲۶	۰٫۲۵
وابستگی اجتماعی، محیط کار ایمن و بهداشتی و قانون‌گرایی در سازمان	۰٫۵۶	۰٫۳۲	۰٫۳۰

جدول ۶. خروجی تحلیل واریانس یک-راهه برای پیش‌بینی گام‌به‌گام هویت سازمانی از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۷,۰۸۰	۳	۵,۶۹۳	۱۴,۶۰۴	۰,۰۰۰
باقیمانده	۳۶,۶۴۶	۹۴	۰,۳۹۰		

جدول ۷. خروجی رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی هویت سازمانی از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره تی	سطح معناداری
هویت سازمانی	مقدار ثابت	۲,۲۴۳	-----	۸,۰۳۱	۰,۰۰۰
	وابستگی اجتماعی	۰,۴۶۱	۰,۵۲۹	۴,۳۹۲	۰,۰۰۰
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۰,۳۷۴	۰,۴۰۶	۳,۹۵۳	۰,۰۰۰
	قانون‌گرایی در سازمان	-۰,۳۴۴	-۰,۳۶۲	-۲,۷۴۳	۰,۰۰۷

براساس جدول ۵ مؤلفه وابستگی اجتماعی ۱۹ درصد، و این متغیر همراه با مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی ۲۶ درصد، و هر دوی آن‌ها همراه با مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان با هم‌دیگر ۳۲ درصد واریانس متغیر ملاک یعنی هویت سازمانی را تبیین می‌کنند. طبق تحلیل‌های انجام‌گرفته و میزان F در جدول ۶، به نظر می‌رسد ضرایب رگرسیون سه مؤلفه یادشده معنادار است. به عبارت، می‌توان هویت سازمانی اعضای هیئت علمی را براساس سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کرد.

با توجه به ضرایب استاندارد، بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین)، سه مؤلفه یادشده نسبت به مؤلفه‌های دیگر قدرت پیش‌بینی معناداری دارند، به‌طوری که میزان پیش‌بینی آن‌ها از سطح معناداری ۰/۰۵ پایین‌تر است و سایر مؤلفه‌ها در این زمینه نقش معناداری ندارند. بدین ترتیب، تغییر به اندازه یک انحراف معیار در مؤلفه‌های وابستگی اجتماعی، محیط کار ایمن و بهداشتی، و قانون‌گرایی در سازمان به ترتیب، به ترتیب موجب تغییر ۰/۵۲۹، ۰/۴۰۶ و

۰/۳۶۲- انحراف معیار در متغیر ملاک یعنی هویت سازمانی خواهد شد. به عبارتی، افزایش یک انحراف معیار در سه مؤلفه یادشده موجب افزایش مقادیر انحراف معیار یادشده در هویت سازمانی خواهد شد.

### بحث، نتیجه و پیشنهادها

به طور کلی یافته‌های پژوهش نشان داد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان در سطح متوسط و برابر با میانگین فرضی است. هر چند مقدار مؤلفه‌های آن مقادیر متفاوتی دارد، ولی باید اذعان کرد هنوز برای رسیدن به سطح کیفیت زندگی کاری مطلوب فاصله وجود دارد. بدیهی است که در دنیای امروز سطح کیفیت زندگی شهروندان در جامعه به مراتب نسبت به دوره‌های پیشین افزایش یافته است، بنابراین، به موازات آن کیفیت زندگی کاری افراد در سازمان‌ها نیز باید بهبود یابد. از آنجا که اعضای هیئت علمی به عنوان قشر فرهیخته در جوامع مختلف هستند و از شأن و منزلت اجتماعی خاصی برخوردارند، به نظر می‌رسد کیفیت زندگی کاری آن‌ها می‌تواند مبین کارایی، اثربخشی و بهره‌وری فعالیت‌های آن‌ها در سازمان باشد، علاوه بر این کیفیت زندگی کاری آن‌ها می‌تواند متغیرهای زیادی را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود ارتقا و بهبود شاخص‌های آن مورد توجه مسئولان قرار گیرد.

همچنین، یافته‌ها نشان داد میزان هویت سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان بالاتر از میانگین فرضی است. به عبارتی با استناد به نظر آشفورث و میل (۱۹۹۶) آن‌ها دوست دارند خود را با دانشگاه محل خدمتشان معرفی کنند و یکی بودن یا تعلق داشتن به آن را ادراک می‌کنند. با این حال، این بدین معنا نیست که هویت سازمانی آن‌ها در سطح کاملاً مطلوب قرار دارد، بلکه بهبود مستمر آن باید همیشه در برنامه‌های سازمان‌ها از جمله نظام‌های دانشگاهی قرار گیرد.

تحلیل داده‌ها در زمینه همبستگی کلی بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و هویت سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان نشان داد رابطه مثبت و معناداری به میزان ۰/۴۳ بین دو متغیر یادشده وجود دارد. به نظر می‌رسد هرچه میزان کیفیت زندگی کاری بالاتر

باشد، هویت سازمانی اعضای هیئت علمی نیز بیشتر می‌شود و برعکس، هرچه میزان آن پایین‌تر باشد، میزان هویت سازمانی اعضا نیز کمتر خواهد شد. نتایج پژوهش حاضر در این زمینه با یافته‌های نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. در پژوهش یادشده نیز متغیر کیفیت زندگی کاری با هویت سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان رابطه مثبت و معناداری دارد.

یافته‌های حاصل از همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با هویت سازمانی اعضای هیئت علمی نشان داد بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری دو مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی و فضای کلی زندگی با هویت سازمانی رابطه معناداری ندارند. بدین معنا که میزان حقوق دریافتی اعضا تأثیری بر شکل‌گیری هویت سازمانی آن‌ها ندارد. همچنین، با توجه به ماهیت شغل هیئت علمی با اینکه امکان اوقات فراغت و ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و سایر نقش‌های اجتماعی برای آن‌ها مقدور است، ولی این عوامل نمی‌توانند به‌طور معناداری بر هویت سازمانی اعضا اثرگذار باشند، بلکه عوامل اثرگذار بر هویت سازمانی اعضای هیئت علمی از شش مؤلفه دیگر از قبیل وابستگی اجتماعی، محیط کار ایمن و بهداشتی، قانون‌گرایی در سازمان، توسعه توانمندی‌های فردی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و یکپارچگی و انسجام اجتماعی نشأت می‌گیرد که در بین شش مؤلفه اخیر، سه مؤلفه اول علاوه بر همبستگی معنادار با هویت سازمانی اعضای هیئت علمی از توان پیش‌بینی لازم نیز برخوردارند. طوری که ۳۲ درصد واریانس متغیر هویت سازمانی براساس این سه مؤلفه پیش‌بینی‌پذیر است. بدین معنا که به نظر می‌رسد هر چه دانشگاه در قبال جامعه احساس مسئولیت کند، از محیطی سالم، ایمن و بی‌خطر برخوردار باشد و امکان آرامش، انتقاد و آزادی بیان در دانشگاه وجود داشته باشد و نحوه رفتار مدیران با اعضای هیئت علمی منصفانه باشد، به‌مراتب هویت سازمانی آن‌ها تقویت می‌شود.

با توجه به این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود اگر مسئولان درصدد ارتقای هویت سازمانی اعضای هیئت علمی باشند، ارتقای کیفیت زندگی کاری می‌تواند یکی از رهیافت‌های آن‌ها باشد. با توجه به اینکه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری سه مؤلفه وابستگی اجتماعی، محیط کار ایمن و بهداشتی و قانون‌گرایی در سازمان از قدرت پیش‌بینی لازم برای هویت سازمانی برخوردارند،



بنابراین، بهتر است تأکید بر بهبود مؤلفه‌های یادشده در اولویت قرار گیرد. همچنین، با توجه به رابطه معنادار سه مؤلفه توسعه توانمندی‌های فردی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، و یکپارچگی و انسجام اجتماعی پیشنهاد می‌شود توجه به آن‌ها نیز در راستای تقویت هویت سازمانی مد نظر باشد. همچنین، توصیه می‌شود در سایر دانشگاه‌ها نیز همین موضوع درباره اعضای هیئت علمی انجام گیرد و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

Archive of SID

## منابع و مأخذ

۱. آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ۹، شماره ۱، پیاپی ۲۷، صفحات ۹۷-۱۲۶.
۲. پرداختچی، محمدحسن، قهرمانی، محمد، و گلدوست جویباری، یاسر (۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری (ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها). تهران: نشر یاد عارف.
۳. خورشید، صدیقه (۱۳۸۸). مطالعه رابطه بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های دولتی شهر کرمان. پژوهش‌های مدیریت. سال ۲، شماره ۶، صفحات ۱۵۸-۱۲۵.
۴. دولان، شیمون ال، و شولر، راندال اس. (۱۳۹۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صابیی، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۵. رحیم‌نیا، فریبرز، و نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۶، شماره ۴، صفحات ۷۱-۸۱.
۶. رستگار، عباسعلی، جانقلی، محمود، حیدری، فائزه، و حیدری، حامد (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۵، شماره ۱۶، صفحات ۳۹-۶۳.
۷. قلی‌پور، آرین (۱۳۹۰). تبیین عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان‌های دولتی. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷، صفحات ۱۶۶-۱۴۹.
۸. کامینگز، توماس جی.، و ورلی، کریستوفر جی. (۱۳۸۵). تحول و توسعه سازمان. ترجمه عباس محمدزاده، تهران: انتشارات فرازاندیش سبز.

۹. محمدزاده، زهرا، رحمان‌سرشت، حسین، و کوشازاده، علی (۱۳۹۲). اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی: نقش میانجی اعتماد به سازمان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۴، شماره ۳، پیاپی ۱۵، صفحات ۲۰-۱.
۱۰. مورهد، گریگوری، و گریفین، ریکی (۱۳۹۳). *رفتار سازمانی*. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
۱۱. نصر اصفهانی، علی، و آقاباباپور دهکردی، طاهره (۱۳۹۲). بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان: مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۴، شماره ۴، پیاپی ۵۲، صفحات ۱۶۲-۱۳۹.
12. Ashforth, B. E., & Mael, F. (1996). Organizational Identity And Strategies a Context for the Individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.
13. Cornelissen, J. P. (2002). On the organizational identity metaphor. *British Journal of Management*, 13, 259-268.
14. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
15. Hatch, M. J., & Shultz, M. (2004). *Organizational identity*. Oxford: Oxford University.
16. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). A Partial Test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
17. Moingeon, B., & Soenen, G. B. (2003). *Corporate and organizational identities, integrating strategy, marketing, communication and organizational perspectives*. Taylor & Francis e-Library.
18. Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn. R. N. (1998). *Basic organizational behavior*. Second Edition, New York: John Wiley & Sons Inc,
19. Witting, M. (2006). *Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities*. Student Thesis, University of Twente.