

بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروند سازمانی

Exploring the effect of quality of work life on organizational citizenship behavior.

دکتر غلامرضا توکلی^۱، بهنام گراوند^۲، سمیرا طاهری^۳

Abstract

The aim of this study is to evaluate the impact of quality of work life on organizational citizenship behavior. The independent variable of this study is quality of work life and the dependent variable of that is organizational citizenship behavior. quality of work life were examined at eight levels. organizational citizenship behavior were studied in five levels. In this research, a questionnaire was used with 51 questions that distribute between employee of training and research institute of defense industry. The Population of the were 100 people and 81 questionnaires were collected by using simple random sampling. Data analysis was performed by using spss and lisrel software and finally the first main hypothesis (impact of quality of work life on organizational citizenship behavior) was confirmed. the first, second, third, fourth, fifth and eighth hypotheses was confirmed. the sixth and seventh hypothesis were rejected.

Key words: quality of work life, organizational citizenship behavior

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروند سازمانی است. از این رو متغیر مستقل این پژوهش کیفیت زندگی کاری و متغیر وابسته رفتار شهروند سازمانی است. کیفیت زندگی کاری در هشت سطح (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، توسعه قابلیت های انسانی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون گرایی در سازمان، روابط اجتماعی زندگی کاری) و رفتار شهروند سازمانی در پنج سطح (نوع دوستی، وجدان کارکنان، مروت و مردانگی، تواضع و فروتنی، فضیلت مدنی) بررسی شده است. در این پژوهش از پرسشنامه ای با ۵۱ سوال استفاده شد که بین کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی پخش شد. جامعه آماری این شعبه ۱۰۰ نفر بود که تعداد ۸۱ پرسشنامه به روش نمونه گیری ساده جمع آوری شد. در نهایت فرضیه اصلی (تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروند سازمانی) مورد تایید قرار گرفت. از میان فرضیه های فرعی، فرضیه های اول، دوم، سوم، چهارم، پنجم و هشتم (تأثیر پرداخت منصفانه، محیط ایمنی کار، فرصت های رشد، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی و توسعه قابلیت ها بر رفتار شهروند سازمانی) تایید شد و فرضیه ششم و هفتم (تأثیر فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انجام در سازمان بر رفتار شهروند سازمانی) تایید نشد.

کلیدواژه ها: کیفیت زندگی کاری، رفتار شهروند سازمانی

^۱دکتر غلامرضا توکلی: استاد راهنما، عضو هیات علمی دانشگاه مالک اشتر. EMAIL: tavakoli145@gmail.com
^۲بهنام گراوند. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت دولتی. EMAIL: behnamgeravand1393@gmail.com
^۳سمیرا طاهری. کارشناس ارشد مدیریت دولتی. EMAIL: samira.ta1393@gmail.com