



تبیین اثر استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش تعدیلگر نوع استخدام

سارا محمدی^{۱*}، بلقیس باورصاد^۲ و امین هندی قماش^۳

^۱استادیار مدیریت دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران (نویسنده مسئول) j.mohammadi@scu.ac.ir

^۲دانشیار مدیریت دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران، bita40@yahoo.com

^۳دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران، amin_hendighomashi@yahoo.com

چکیده - هدف از این مطالعه، بررسی تاثیر استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیل کننده نوع استخدام می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع گردآوری داده توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی و قرار دادی شرکت ملی نفت مناطق نفت خیز جنوب است که شامل ۵۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۷ نفر بدست آمده و روش نمونه گیری این پژوهش تصادفی ساده است. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شده که روایی آن توسط اساتید راهنما و مشاور تایید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ بدست آمده است. این ضریب به ترتیب برای استرس شغلی ۰/۹۱، رفتار شهروندی ۰/۹۰ و کیفیت زندگی کاری ۰/۹۳ است. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج یافته ها نشان داد که استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی تاثیر معکوس دارد. همچنین نوع استخدام اثر استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری را تعدیل می کند.

کلید واژه ها - استرس شغلی، نوع استخدام، رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری.

۱- مقدمه

می شود. برنامه های کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می شود. لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه گذاری روی افراد را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد [۲]. در این پژوهش تاثیر استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با لحاظ نوع استخدام کارکنان در مجموعه مدیریت تدارکات و امور کالای شرکت مناطق نفت خیز جنوب مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این فصل به بیان مسئله و ضرورت انجام تحقیق، اهمیت و اهداف آن می پردازد. همچنین فرضیه های تحقیق و تعاریف عملیاتی واژه های استفاده شده در پژوهش حاضر ارائه گردیده است.

این تلاش برای بهبود عملکرد از روزهای اولیه شکل گیری رشته مدیریت اصلی خدشه ناپذیر بوده است که هر روز وارد مباحثی جدیدتر میشود و حوزه های بیشتری را تسخیر می کند. در مکتب های اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می شدند که در شرح شغل و شرایط احراز آن از شاغل انتظار میرفت، ولی امروز رفتارهایی فراتر از آنها مد نظر قرار گرفته است [۱]. از طرف دیگر در مدیریت معاصر کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در دهه های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می شد. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. لازمه هدایت منابع انسانی، توجه کردن به نیازهای روانی و جسمانی آنهاست. مطالعات نشان می دهد نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده