

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان

* سیده حمیده سلیم بهرامی (M.A)^۱ - حسین احمدی (M.A)^۲ - فاطمه ذبیحی

حاجیکلاهی (M.A)^۳ - حسن محمودی صاحبی (Ph.D student)^۴

چکیده

زمینه و هدف: کارکنان مهم ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها هستند، امروزه توجه به کیفیت زندگی کاری آنان که بیش از یک سوم زندگی خود را صرف سازمان می‌کنند دارای ارزش و اهمیت فوق العاده‌ای است. هدف اصلی این پژوهش «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی» بوده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بوده، جامعه آماری آن کلیه کارکنان زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۳۷۷ نفر می‌باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۹۱ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ساختار سازمانی و کیفیت زندگی کاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) انجام شد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (به ترتیب رسمیت، سلسله مراتب اختیار، و تمرکز) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای کیفیت زندگی کاری بودند. این پژوهش یک بررسی مقدماتی در این زمینه به شمار می‌رود و بی‌گمان یافته‌های تکمیلی و پژوهش‌های آینده می‌توانند نکات تازه‌ای را در این باره آشکار سازند.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، کیفیت زندگی کاری، دانشگاه‌های آزاد اسلامی.

^۱ - نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مربی علوم تربیتی، ساری، ایران. تلفن:

Salimbahrami.iausari@gmail.com - ۰۹۱۱۳۵۴۸۵۴۵

^۲ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، باشگاه پژوهشگران جوان، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

H.Ahmadi_62@yahoo.com - ۰۹۱۱۲۵۳۴۰۵۳

^۳ - کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، باشگاه پژوهشگران جوان، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

F.Zabihi_1388@yahoo.com - ۰۹۱۱۸۵۸۰۶۱۴

^۴ - دانشجوی دکتری مدیریت استراتژیک، دانشگاه صنایع و معادن ایران. تلفن: ۰۹۱۱۵۹۳۸۵۸ - Mahmudi.h40@gmail.com

مقدمه

از آغاز زندگی بشر، پدیده‌ی کار و اشتغال مورد توجه بوده است و زنان از دیرباز، هم پای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده‌اند [۱]. نادیده گرفتن مسائل زنان به معنی اتلاف انرژی و توانایی‌های بخش عظیمی از جامعه است و حضور نداشتن یا حضور کم‌رنگ زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی امکان به نتیجه رسیدن بسیاری از طرح‌های اجتماعی و اقتصادی را ناقص و بی نتیجه می‌کند [۱۱]. ساختار سازمانی را چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند تعریف می‌نمایند [۵]. باید توجه داشت که یک ساختار خوب، سرمایه مهمی برای سازمان به شمار می‌رود [۸]. اما این ساختار دارای ابعادی است که عبارتند از: ۱- رسمیت: رسمیت، به میزان یا حد استاندارد مشاغل سازمانی، اشاره می‌کند. در سازمان رسمی، روابط سازمانی به‌طور مکتوب و دقیق و طبق نمودار سازمانی برای کارکنان، تشریح می‌شود و در صورت لزوم، تغییرات بعدی نیز به‌طور رسمی توسط مدیر، ابلاغ می‌گردد؛ ولی در سازمان غیر رسمی، روابط سازمانی به‌طور شفاهی برای کارکنان بیان می‌شود و در صورت لزوم، به‌طور طبیعی تغییر می‌یابند [۱۷]. ۲- تمرکز: تمرکز عبارت است از تراکم قدرت در یک نقطه و عدم تمرکز نیز یعنی عدم تراکم یا تراکم کم. البته باید توجه داشت که تمرکز به میزان پراکندگی اختیارات تصمیم‌گیری بر می‌گردد، نه تفکیک جغرافیایی [۱۸]. ۳- سلسله مراتب اختیار: اصل سلسله‌مراتب، گویای این امر است که قدرت و مسئولیت بایستی در یک خط مستقیم و به صورت عمودی، از مدیریت رده بالا به رده پایین منتقل شود [۱۳]. مطالعات در چند سال اخیر بیانگر توجه بیشتر جوامع به زنان و مشارکت بیشتر آنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است. به طوری که شاهد افزایش مشارکت زنان در نیروی کار و کاهش حضور زنان در منزل می‌باشد [۱۶]. در مورد زندگی و شغل زنان می‌توان بیان داشت زنانی که از وضعیت شغلی مناسب‌تری برخوردار هستند، کیفیت زندگی مناسب‌تری هم دارند [۹]. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که به ویژه بر شغلشان و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می

گذارند؛ به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد^[۶]. کیفیت زندگی کاری این هدف را تعقیب می‌کند که محیط کار، محتوی کار و نوع کار مطابق شأن انسانی باشد^[۱۴]. با توجه به پژوهش‌های اندکی که در ارتباط با ساختار سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام شده است. لذا به برخی از پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت گرفته است اشاره خواهد شد.

شعیب احمد^(۲۰۱۳) نتایج پژوهش وی نشان داد که عناصر اساسی کیفیت زندگی کاری در هر سازمان عبارتند از: بهداشت و ایمنی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، استرس شغلی، محیط کار، تعادل کار و زندگی و روابط انسانی می‌باشد. برخی از استراتژی‌ها که برای بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها با ساختار سازمانی متمرکز؛ مشارکت کارکنان، طراحی کار و سازمان، آگاهی نیروی کار و راهنمایی شغلی، روابط درون گروه، نقش مدیران منابع انسانی، خودمدیریتی، کار تیمی، پاداش، جدول ساعات کار جایگزین و فرهنگ سازمانی مورد حمایت و توجه قرار گیرد. بلین و همکاران^۲ (۲۰۰۷) براساس نتایج پژوهش آن‌ها، افرادی که دارای مرتبه‌ی شغلی بالاتری بودند از کیفیت زندگی مناسب‌تری برخوردار بودند و این تأثیر حتی تا دوره‌ی بازنشستگی تداوم پیدا کرده است. روس و همکاران^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان دادند رضایت شغلی و تعادل شغلی از پیش‌بینی‌کننده‌های عمده کیفیت زندگی کاری است. بروکز و اندرسون^۴ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که ساختار سلسله‌مراتبی سازمان با مرکزیت پزشکان، امکانات ناکافی، ملزومات اندک و حقوق و مزایای ناچیز از مواردی است که در کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار بوده است. موک‌جلی^۵ (۲۰۰۵) به این نتایج دست یافت که

1. Shoeb Ahmad

2. Blane et al

3. Rose et al

4. Brooks & Anderson

5. Mokgele

بهبود کیفیت زندگی کاری در عملکرد سازمانی مؤثر است و این باعث می شود که سازمان ها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند. پژوهش گلاسر^۱ (۲۰۰۴) نشان داد که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهمترین عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد و فرایند تولید است. جناآبادی (۱۳۹۲) به این نتایج رسید که دسترسی آسان و رضایت بخش به اماکن تفریحی، ورزشی، آموزشی و خدمات بهداشتی-درمانی، تجدید نظر در نظام پرداخت حقوق و مزایا، آموزش و توسعه منابع انسانی و سبک مدیریت ضروری است. باقرپور (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتایج دست یافت که بین کیفیت زندگی کاری و کارایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین محیط سالم، ایمنی کار و کارایی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین قانون گرایی در کار و کارایی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین توسعه قابلیت های انسانی و کارایی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. جواهری و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خود به این نتایج دست یافت که از بین معرف های مختلف وضعیت شغلی؛ تنوع پذیری و تناسب شغل با مهارت و تخصص، با کیفیت زندگی رابطه ای مثبت دارد. در واقع افرادی که از وضعیت شغلی مناسب تری برخوردار هستند، کیفیت زندگی مناسب تری هم دارند. نتایج پژوهش خلیلی و اعتباریان (۱۳۸۷) نشان داد که تمامی هشت بعد کیفیت زندگی کاری که شامل پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانون گرایی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی با جامعه پذیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سلمانی (۱۳۸۶) در پژوهش خود به این نتایج رسید که کیفیت زندگی کاری نمایان کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن، احساس مالکیت، خودگردانی و عزت نفس می کنند. همچنین کیفیت زندگی کاری باعث افزایش عملکرد و بهره وری در کارکنان می شود.

^۱. Glaser

خستگی، نومییدی و عصبانیت در کارکنانی که از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی هستند معمول است و این مسأله می‌تواند برای فرد یا سازمان هزینه داشته باشد. هم‌چنین کیفیت زندگی کاری مستقیماً روی خدماتی که یک سازمان به مشتریان خود عرضه می‌کند تأثیر می‌گذارد و چنانچه این پدیده بررسی نشود، پیشرفت اثربخش سازمان نه می‌تواند ارتقا داده شود و نه حفظ گردد. هدف اصلی این مطالعه، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران است. در حقیقت، نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسأله مطرح می‌شود در پاسخ به این سؤال است که آیا بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه وجود دارد؟ بر این اساس فرضیه های پژوهش عبارتند از:

فرضیه اصلی: بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین رسمیت با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تمرکز با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سلسله مراتب اختیار با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه وجود دارد.
- ۴- سهم هر یک از ابعاد ساختار سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه- های آزاد اسلامی استان مازندران متفاوت است.

روش شناسی پژوهش

روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری آن کلیه کارکنان زن دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در سال ۱۳۹۲ با درجه واحد بسیار بزرگ و جامع شامل دانشگاه‌های آزاد اسلامی ساری، قائم شهر، بابل، تنکابن و چالوس به تعداد -

($N=377$) نفر تشکیل داده‌اند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب واحد دانشگاهی تعداد ($n=191$) نفر انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد شده ساختار سازمانی فرانک اس^۱ (۲۰۰۶) یک مقیاس ۱۴ ماده‌ای است که دارای سه مقیاس فرعی رسمیت (۵ ماده)، تمرکز (۴ ماده) و سلسله مراتب اختیار (۵ ماده) است و در آن هر ماده بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای، درجه بندی می‌شود [۱۱]. و برای گردآوری داده‌های کیفیت زندگی کاری پرسشنامه محقق ساخته ۲۰ ماده‌ای، بسته پاسخ و بر اساس مقیاس لیکرت استفاده شد. با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ پایایی برای پرسشنامه ساختار سازمانی ($\alpha = 0,86$) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ($\alpha = 0,92$) حاصل شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، جدول توزیع فراوانی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) با استفاده از نرم افزار SPSS19 استفاده شد.

یافته‌ها

برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا از طریق ضریب همبستگی پیرسون، میزان همبستگی بین ساختار سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن با کیفیت زندگی کاری تعیین شد.

^۱. Frank. S

جدول شماره یک: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک ویژگی های جمعیت

شناختی

متغیرها	طبقات	فراوانی	درصد
وضعیت تأهل	مجرد	۱۹	۹,۹۵
	متأهل	۱۷۲	۹۰,۰۵
سابقه خدمت	۱-۱۰	۸۶	۴۵,۰۲
	۱۱-۲۰	۹۶	۵۰,۲۶
	۲۱-۳۰	۹	۴,۷۲
سطح تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۴۵	۲۳,۵۷
	لیسانس	۱۳۴	۷۰,۱۵
	فوق لیسانس	۱۲	۶,۲۸

با توجه به داده های جدول شماره یک مشاهده می شود که از لحاظ تأهل افراد متأهل با ۹۰,۰۵ درصد، از لحاظ سابقه خدمت افراد ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه با ۵۰,۲۶ درصد، و از لحاظ سطح تحصیلات دارندگان مدرک لیسانس با ۷۰,۱۵ درصد بیشترین فراوانی مربوط به گروه نمونه را تشکیل می دهند.

جدول شماره دو: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین هراس اجتماعی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی

شاخص آماری					متغیر ملاک	متغیر پیش بین
سطح معناداری	درجه آزادی	I بحرانی	I محاسبه شده	تعداد		
۰,۰۰۰	۱۸۹	۰,۱۸۱	**۰,۵۴۸	۱۹۱	کارت زندگی و سازمان	رسمیت
			**۰,۴۲۶			تمرکز
			**۰,۳۸۹			سلسله مراتب اختیار
			**۰,۶۱۷			ساختار سازمانی

** p<0.01

با توجه به جدول شماره دو بین رسمیت و کیفیت زندگی کاری ($I=۰,۵۴۸$, $p<۰,۰۱$) و نیز بین تمرکز و کیفیت زندگی کاری ($I=۰,۴۲۶$, $p<۰,۰۱$) و همچنین بین سلسله مراتب اختیار و کیفیت زندگی کاری ($I=۰,۳۸۹$, $p<۰,۰۱$) و به طور کل بین ساختار

سازمانی و کیفیت زندگی کاری ($r=0,617$, $p<0,01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در این قسمت با استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیره^۱ به روش اینتر^۲، توان پیش بینی کنندگی مؤلفه های ساختار سازمانی بر کیفیت زندگی کاری مورد مطالعه قرار گرفت. که در جداول شماره های سوم، چهارم و پنجم نتایج خروجی آن می باشد.

جدول شماره سه: آمارهای تحلیل رگرسیون چند متغیره ساختار سازمانی

Model مدل	ضریب همستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تصحیح شده	انحراف معیار برآورد
۱	۰,۶۲۳	۰,۳۸۸	۰,۳۷۹	۷,۱۲۹۰۱

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که مجموع متغیرهای پیش بین حدود ۳۸ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می کنند.

جدول شماره چهار: نتایج تحلیل واریانس برای متغیرهای پیش بینی کننده

منبع تغییرات	مجموع توان های دوم	درجه آزادی	میانگین توان های دوم	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۰۹۹,۶۴۸	۳	۲۰۳۳,۲۱۶	۴۰,۰۰۶	۰,۰۰۰
باقیمانده	۹۶۰۵,۵۱۳	۱۸۷	۵۰,۸۲۳		
کل	۱۵۷۰۵,۱۶۱	۱۹۰			

آزمون آماری F برای معنی داری ضریب همبستگی برابر با ۴۰,۰۰۶ است که در سطح ۰,۰۱ معنادار است، بنابراین فرض رابطه خطی بین متغیرها را می توان پذیرفت.

1. Multiple regression

2. Enter

جدول شماره پنج: نتایج ضرایب رگرسیونی برای متغیرهای پیش بینی کننده

متغیرها	ضریب رگرسیونی	انحراف معیار خطا	Beta استاندارد شده	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲,۶۴۳	۲,۸۲۶		۰,۹۳۵	۰,۳۵۱
رسمیت	۰,۸۲۰	۰,۱۵۸	۰,۳۷۲	۵,۱۷۸	۰,۰۰۰
تمرکز	۰,۴۰۹	۰,۱۵۷	۰,۱۸۲	۲,۶۱۲	۰,۰۱۰
سلسله مراتب اختیار	۰,۶۵۷	۰,۱۴۱	۰,۲۷۵	۴,۶۷۰	۰,۰۰۰

براساس نتایج مندرج در جدول شماره پنج ملاحظه می شود مقدار بتا استاندارد شده، حاکی از آن است که با تغییر یک انحراف استاندارد در هر یک از متغیرهای رسمیت، سلسله مراتب اختیار، و تمرکز به ترتیب ۰,۸۲۰، ۰,۶۵۷ و ۰,۴۰۹ تغییر در انحراف استاندارد کیفیت زندگی کاری رخ خواهد داد. از بررسی ضریب بتا مشخص می شود که در بین متغیرهای پیش بین، رسمیت از قدرت بیشتری در پیش بینی کیفیت زندگی کاری نسبت به سایر زیر گروه ها برخوردار است.

۵- بحث و نتیجه گیری

از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته‌ی امروزی نیروی انسانی است، و آنچه که در افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایتمندی نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، با توجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه و کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان دارد، و در واقع آنچه سازمان‌های خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است. پژوهش‌های زیادی به بررسی ساختار سازمانی و همچنین کیفیت زندگی کاری با متغیرهای مختلفی پرداختند؛ اما مطالعات اندکی رابطه این دو را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ساختار سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری زنان رابطه مثبت و معناداری دارد. که با نتایج پژوهش‌های روس و

همکاران (۲۰۰۶)، موک جلی (۲۰۰۵)، گلاسر (۲۰۰۴)، جواهری و همکاران (۱۳۸۹) و خلیلی و اعتباریان (۱۳۸۷) همخوانی دارد. کیفیت زندگی کاری زنان شاغل از مواردی است که به طور خاص به حیات آنان مربوط می شود. به طور کلی اشتغال بخش مهمی از زندگی فرد شاغل را تشکیل می دهد، از این رو انتظار می رود که وضعیت اشتغال و نگرشی که فرد نسبت به شغل خود دارد، نقش معنادار در کیفیت زندگی او داشته باشد. در بررسی فرضیه اول پژوهش بین رسمیت با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج جناآبادی (۱۳۹۲) و باقرپور (۱۳۹۱) همخوانی دارد. قوانین و مقررات برای ایجاد نظم و ثبات رویه در رفتار، برای رسیدن به اهداف سازمان وضع شده اند. این قوانین و مقررات افراد را تابع سازمان ساخته و از آنان انتظار دارد که نقشی ظاهری و قرار دادی در سازمان بر عهده بگیرند. افراد دارای شخصیت، قدرت تفکر، استقلال و خواهان آزادی عمل در انجام امور محوله هستند و انتظارشان از مسئولان برآورده کردن این نیازها هم هست. در غیر این صورت افراد انرژی، وقت و تحصیلات خود را فقط برای اجرای قوانین یا دستورالعملهایی که به آنها اعتقادی ندارند صرف می کنند و کاری را انجام می دهند که به کارایی و اثر بخشی آن باور ندارند. به نظر می رسد در بین کارکنان زن رسمیت ساختار سازمانی در اهمیت بالاتری در ارتباط با کیفیت زندگی کاریشان قرار دارد. در نتیجه ساختار سازمانی با رسمیت بالا در کیفیت زندگی کاری کارکنان زن ارتباط مثبت و معناداری دارد. در بررسی فرضیه دوم پژوهش بین تمرکز با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج شعیب احمد (۲۰۱۳) و سلمانی (۱۳۸۶) که نشان دادند ساختار سازمانی متمرکز و فرهنگ سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری همخوانی دارد. هر چه مدیران به زیردستان اعتماد بیشتری داشته باشند و آنان را افرادی شایسته بدانند تفویض اختیارات به زیردستان بیشتر خواهد شد. تمرکز بیانگر جایگاه و کانون اقتدار تصمیم گیری در سازمان است در برخی از سازمان ها تصمیم گیری بسیار متمرکز است و به همین دلیل نیز مسایل و مشکلات به سطوح بالایی ارجاع داده می شود تا مقامات عالی پیرامون آن ها تصمیم گیری نموده و راه کارهای مناسب را انتخاب نمایند. به نظر می رسد کارکنان زن دانشگاه

ها ترجیح می دهند برای بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان از ساختار متمرکز بهره گیرند. در بررسی فرضیه سوم پژوهش بین سلسله مراتب اختیار با کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج بلین و همکاران (۲۰۰۷) و بروکز و اندرسون (۲۰۰۵) همخوانی دارد. ویژگی سرشتی و پایه ای سلسله مراتب اختیار وجود قدرت ها و صلاحیت های اداری است که در دست مقام های گوناگون اداری قرار دارد این مقام ها در سطح ها و مرتبه های گوناگون قرار گرفته اند. قدرت سلسله مراتب در بردارنده اختیاری است که دارند آن قدرت برای اداره سازمان مربوط در اختیار دارد این قدرت فعالیت کارکنانی را هم که در آن سازمان کار می کنند، در بر می گیرد. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می رسد کارکنان زن دانشگاه ها به رعایت اصول سلسله مراتب اختیار در ارتباط مثبت و معنادار با کیفیت زندگی کاریشان اعتقاد دارند. همچنین در بررسی فرضیه چهارم پژوهش نتایج رگرسیون چند متغیره قدرت پیش بینی کنندگی هر یک از مؤلفه های ساختار سازمانی بر کیفیت زندگی کاری نشان داد که متغیر رسمیت، سلسله مراتب اختیار، و تمرکز به ترتیب بیشترین و کمترین تغییر در انحراف استاندارد کیفیت زندگی کاری را پیش بینی می کنند. مطالعات نشان می دهد که سازمان های عالی و موفق دارای ساختار قوی و مؤثر هستند. از آن جا که منابع انسانی از مهم ترین سرمایه های هر سازمانی به شمار می روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می توانند بر اثربخشی، بهره وری و رسیدن به اهداف سازمان مؤثر باشند، از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است. این پژوهش یک بررسی مقدماتی در این زمینه به شمار می رود و بی گمان یافته های تکمیلی و پژوهش های آینده می توانند نکات تازه ای را در این باره آشکار سازند.

پیشنهادها: با توجه به بررسی های انجام گرفته و نتایج تحقیق، پیشنهاد های زیر به مسئولان دانشگاه ها مطرح می گردد:

- ۱- ساختار سازمانی را به گونه ای طراحی نمایند که در واکنش در برابر نیازهای در حال تغییر محیط انعطاف پذیر عمل کند.
- ۲- از مقررات رسمی زیادی که بر کارکنان اعمال می شود، کاسته شود و تا حدودی به کارکنان اجازه اختیار عمل در کارها و فعالیت هایشان را بدهند.

۳- فاصله های بین مدیریت عالی سازمان و کارکنان عملیاتی را کم تر کنند تا کارکنان سطح عملیات بتوانند بیش تر با مدیران ارتباط برقرار کنند و در برابر تغییرات محیطی واکنش مناسب نشان دهند.

۴- به مسئولان پیشنهاد می شود که کارکنان را در تصمیم گیری های دانشگاهی مشارکت دهند و با ایجاد رابطه ی عاطفی با کارکنان و نهادینه کردن آن در ساختار سازمانی زمینه ی بروز خلاقیت و نوآوری را در کارکنان بارور کنند.

۵- مسئولان دانشگاه باید نسبت به کیفیت زندگی کاری حساس باشند و آنرا به عنوان یکی از عامل های مهم برای رشد سازمان در دنیای رقابتی امروز در نظر بگیرند.

تشکر و قدردانی: این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان» می باشد، که با حمایت های مادی و معنوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شده است.

References

1. Aycan, Zeynep, and Mehmet Eskin. Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 2005; 53(7-8):453-471.
2. Bagherpour, Morteza. Examining the Relation of Quality of Work Life and Efficiency of Staffs of Education Office. M.A Thesis. Mshhad Ferdosi University. 2012 (Persian).
3. Blane, David; Gopalakrishnan, Netuveli and Mal, Bartley. Does Quality of Life at Older Ages Vary With Socio-Economic Position? *Sociology*. 2007; 41(4): 717-726.
4. Brooks, BA. Anderson, MA. Defining quality of nursing work life. *Nursing economic*. 2005; 23: 319.
5. Daft, R.L. Organization theory and design. Tehran: 2th Ed., [trans. M A. Parsaeian and M. Arabi]. Cultural Research Bureau. 2000 (Persian).
6. Dolan, S.L. and Schuler, R.S. Staffs and Human Resources Management. Translated by Mohammad Ali Tousi and Mohammad Sayebi. Tehran: High Institute of Education and Research of Management and Planning. 2002.

7. Glaser, M. Improving the quality of worklife and improving productivity. Available to: <http://eric.ed.gov/eriwebportal/home.portal>.2004.
8. Irannezhad Parizi, Mahdi. Management Principle. Tehran: Managers Publishment. 2008 (Persian).
9. Javaheri, Fatemeh; Serajzadeh, Seyyed Hossein; and Rahmani, Rita. Analysing the Effects of Women's Employment on Their Life Quality (case study: women employed in agriculture ministry). Women in Development and Policy (women project). 2010; 2:143-162 (Persian).
10. Jenaabadi, Hossein. Relationship between quality of life and quality of working life in staffs of Baharan psychiatry hospital, Zahedan. Journal of Qazvin University of Medical Sciences (JQUMS). 2013; 17(1): 61-68(Persian).
11. Khajehnuri, Bizan; and Moghaddas, Ali Asdhar. Globalization and Women's Social Capital. Social Science Journal of Mashad Ferdosi University, humanity and literature department. 2008; 5: 131-154(Persian).
12. Khalili, Masoud; Etebariyan, Akbar. The Relation of Quality of Work Life and its Dimensions with Organizational Sociability of Staffs of Social Security Organization. Research in Psychology, 2008; 35: 81-106(Persian).
13. Lunenburg, F.C. and Ornestein, A.C. Educational Management. Translated by Mohammad Ali Farnia. Tabriz: Agah. 1st. 2003.
14. Moghimi, S.M. and Ramezan, M. Management Research. Tehran: Rahdan.2011 (Persian).
15. Mokgele, F. The quality of work life South African Worker, international journal of the humanities. 2005; 2.
16. Musaei, M.; Mehrgan, N. and Rezaei, R. Fertility Rate and Women's Participation in Human Labor (case study: countries of Middle East and Northern Africa). Women in development and policy. 2010; 2.
17. Rezaeeyan, Ali. Principles of Organization and Management. Tehran: Organization of Study and Collection of Human Sciences' Books (SAMT). 11th.2008.

18. Robbins, S. P. Organization Theory, New York, Prentice Hall.1998.
19. Rose, R.C.; Beh, L.S.; Uli, J. and Idris, K. Quality of Work Life: Implications of Career Dimension, Journal of Social Sciences. 2006; 2: 61-67.
20. Shoeb, Ahmad. Paradigms of Quality of Work Life. Journal of Human Values. 2013; 19(1):73-82.
21. Salmani, D. Quality of Work Life and their Relation with Performance and Productivity of Organizations. Management Knowledge. 16th. 2003; 60-61:73-97(Persian).