

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٩٥٣٨٤

بسمه تعالی



۵۶۲۹

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

موضوع:

اثر بخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت

زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران

استاد راهنما:

دکتر عبدا... شفیع آبادی

استاد مشاور:

دکتر عباس آریا

استاد داور:

دکتر خدیجه آراین

پژوهشگر:

صادق جاودانیان

آبان ۱۳۸۶

۹۵۳۸۴

کتابخانه تخصصی روانشناسی و علوم تربیتی
دانشگاه علامه طباطبائی
تهران

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش تعیین میزان اثربخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران می‌باشد. سؤال اصلی پژوهش عبارت است از اینکه آیا مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر دارد؟ جامعه آماری برای انجام این پژوهش عبارت است از کلیه کارمندان شهرداری منطقه ۱۱ تهران در سال ۱۳۸۶ که تعداد آنها ۲۴۹ نفر می‌باشد. ابتدا به روش تصادفی، ۱۵۳ نفر از این تعداد انتخاب شدند، و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در مورد آنان اجرا گردید. پس از نمره گذاری، تعداد ۲۴ نفر از کارمندانی که نمره آنها در ربع پایین قرار گرفته شده بود به صورت تصادفی انتخاب شدند، و سپس به صورت تصادفی در دو گروه ۱۲ نفری (۱۲ نفر گروه آزمایش و ۱۲ نفر گروه کنترل) قرار گرفتند. روش تحقیق در این پژوهش از نوع نیمه تجربی پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل می‌باشد. ابزار مورد استفاده برای سنجش کیفیت زندگی کاری پرسشنامه ۲۷ سؤالی QWL والتون بوده است. داده‌های جمع‌آوری شده در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی مانند: نمودارها، میانگین، انحراف استاندارد، میانه و نما استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز شاخص‌های آماری مانند: ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و آزمون همگنی واریانس‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نمرات پیش آزمون و پس آزمون کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد ($\text{sig} = /۰۰۰$ و $t = ۶/۰۳$). بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر داشته و باعث افزایش آن شده است. در مورد مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز در نمرات پیش آزمون و پس آزمون مؤلفه‌های « قانونگرایی در سازمان، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی » تفاوت معناداری مشاهده شد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر « قانونگرایی در سازمان، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی » اثر دارد.

۵	فصل اول : کلیات پژوهش
۶	مقدمه
۷	بیان مسئله
۱۰	اهمیت و ضرورت انجام پژوهش
۱۲	اهداف پژوهش
۱۲	هدف اصلی
۱۲	هدف فرعی
۱۳	فرضیه های پژوهش
۱۳	فرضیه اصلی
۱۳	فرضیه های فرعی
۱۳	تعریف مفاهیم و اصطلاحات
۱۴	مشاوره شغلی گروهی به روش سازگاری شغلی دیویس
۱۴	تعریف عملیاتی مشاوره شغلی گروهی به روش سازگاری شغلی دیویس
۱۶	کیفیت زندگی کاری
۱۶	تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری
۱۹	فصل دوم : مبانی نظری و تجربی پژوهش
۲۰	قسمت اول: پیشینه نظری
۲۰	سازگاری شغلی
۲۰	تعریف و توصیف سازگاری
۲۲	سازگاری شغلی
۲۴	نظریه های سازش شغلی

۲۴	۱- نظریه خصیصه - عامل
۲۵	۲- نظریه روان پویایی
۲۶	۳- نظریه رشدی
۲۶	۴- نظریه سازگاری شغلی دیویس
۲۶	پایه های نظری
۲۸	مفاهیم بنیادی
۳۲	مدل پیشگویانه نظریه سازگاری شغلی
۳۵	مدل فرآیندی نظریه سازگاری شغلی
۳۹	مراحل انجام مشاوره بر اساس نظریه سازگاری شغلی
۴۳	کاربرد نظریه سازگاری شغلی
۴۴	کیفیت زندگی کاری
۴۴	مقدمه
۴۵	تاریخچه کیفیت زندگی کاری
۴۸	تعریف مفاهیم کیفیت زندگی کاری (QWL)
۵۱	کیفیت زندگی کاری چه چیزی نیست؟
۵۲	اهمیت کیفیت زندگی کاری
۵۴	اهداف کیفیت زندگی کاری
۵۷	ابعاد کیفیت زندگی کاری
۶۰	راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری
۶۷	نتایج کیفیت زندگی کاری
۶۸	قسمت دوم: پیشینه پژوهشی
۶۸	پژوهشهای داخلی
۷۱	پژوهشهای خارجی
۷۴	فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۷۵	مقدمه
۷۵	جامعه آماری
۷۵	تعیین حجم نمونه
۷۶	روش نمونه گیری
۷۷	ابزار پژوهش
۷۸	روش تحلیل داده ها
۷۹	طرح کلی پژوهش
۸۰	شیوه اجرای پژوهش
۸۱	خلاصه ای از فرمت جلسات
۸۴	فصل چهارم : تحلیل داده ها
۸۵	مقدمه
۸۵	۱) تحلیل های توصیفی
۱۰۶	۲) تحلیل استنباطی نتایج داده ها
۱۱۵	فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
۱۱۶	مقدمه
۱۱۶	خلاصه یافته های پژوهش
۱۲۱	نتیجه گیری
۱۲۳	پیشنهادها
۱۲۳	الف) پیشنهاد های کاربردی
۱۲۴	ب) پیشنهاد های پژوهشی
۱۲۴	محدودیت ها و مشکلات
۱۲۶	فهرست منابع
۱۲۶	منابع فارسی
۱۲۹	منابع انگلیسی
۱۳۳	پیوست ها

فهرست جداول

صفحه

عنوان

۸۵.....	جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار مؤلفه های QWL.....
۸۷.....	جدول ۲-۴: رابطه بین ویژگی های شخصی با کیفیت زندگی کاری.....
۹۳.....	جدول ۳-۴: وضعیت سنی دو گروه آزمایش و کنترل.....
۹۳.....	جدول ۴-۴: وضعیت سابقه کار در دو گروه آزمایش و کنترل.....
۹۴.....	جدول ۵-۴: وضعیت تأهل در دو گروه آزمایش و کنترل.....
۹۵.....	جدول ۶-۴: داده های توصیفی کیفیت زندگی کاری.....
۹۶.....	جدول ۷-۴: داده های توصیفی مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی.....
۹۷.....	جدول ۸-۴: داده های توصیفی مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی.....
۹۸.....	جدول ۹-۴: داده های توصیفی مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم.....
۹۹.....	جدول ۱۰-۴: داده های توصیفی مؤلفه قانونگرایی در سازمان.....
۱۰۰.....	جدول ۱۱-۴: داده های توصیفی مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری.....
۱۰۱.....	جدول ۱۲-۴: داده های توصیفی مؤلفه فضای کلی زندگی.....
۱۰۲.....	جدول ۱۳-۴: داده های توصیفی مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی.....
۱۰۳.....	جدول ۱۴-۴: داده های توصیفی مؤلفه توسعه قابلیت های انسانی.....
۱۰۴.....	جدول ۱۵-۴: نمرات پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش.....
۱۰۵.....	جدول ۱۶-۴: نمرات پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل.....
۱۰۶.....	جدول ۱۷-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات کیفیت زندگی کاری.....
۱۰۷.....	جدول ۱۸-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی.....
۱۰۸.....	جدول ۱۹-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی.....
۱۰۹.....	جدول ۲۰-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم.....
۱۱۰.....	جدول ۲۱-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه قانونگرایی در سازمان.....
۱۱۱.....	جدول ۲۲-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری.....
۱۱۲.....	جدول ۲۳-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه فضای کلی زندگی.....
۱۱۳.....	جدول ۲۴-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی.....
۱۱۴.....	جدول ۲۵-۴: نتایج آزمون t مستقل برای نمرات مؤلفه توسعه قابلیت های انسانی.....

فهرست نمودارها و شکل ها

صفحه	عنوان
۳۴	شکل ۲-۱: مدل پیشگویانه بنیادی نظریه سازگاری شغلی
۳۸	شکل ۲-۲: مدل فرآیندی نظریه سازگاری شغلی
۵۲	شکل ۲-۳: اجزای کیفیت زندگی کاری
۵۴	شکل ۲-۴: نتایج کیفیت زندگی کاری
۸۱	نمودار ۴-۱: نمودار خط نرمال
۸۸	نمودار ۴-۲: وضعیت ۱۴۰ آزمودنی از نظر جنسیت
۸۹	نمودار ۴-۳: وضعیت ۱۴۰ آزمودنی از نظر سن
۹۰	نمودار ۴-۴: وضعیت ۱۴۰ آزمودنی از نظر میزان تحصیلات
۹۱	نمودار ۴-۵: وضعیت ۱۴۰ آزمودنی از نظر سابقه خدمت
۹۲	نمودار ۴-۶: وضعیت ۱۴۰ آزمودنی از نظر تأهل



مقدمه

مهمترین منبع قدرت سازمان ها داشتن منابع انسانی منحصر به فردی است که در حوزه های تخصصی گوناگون در اختیار دارند ، ولی متأسفانه اهمیت این منبع با ارزش و کارساز در نظر گرفته نمی شود و در عمل در مورد نقش حیاتی و استراتژیک آن سهل انگاری می شود (عباس پور ، ۱۳۸۲).

امروزه سازمان ها برای بقاء ، انتظام و بالندگی خود می کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع ، بهبود مستمر ، کارآمدی ، سودبخشی ، انعطاف پذیری ، انطباق پذیری ، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند . بدون این کیفیت ها ، سازمان ها واقعاً غیر ممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین ها به صورت رقابتی و اثربخش عمل کنند (شولر و جکسون^۱، ۲۰۰۱).

توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان پدیده ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوان داشته است . بسیاری از تحولات سالهای کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کارگردانی ، کاهش لایه های سازمانی ، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و اموری از این دست پدید آمده اند ، جملگی به این دلیل است که نگرش سازمان ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده و با تعریف تازه « منابع پرارزش » شناخته می شوند . هم اکنون سازمان های صنعتی ، بازرگانی و حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری خود به افزایش توان تخصصی ، رضایت و

^۱ - Schuler and Jackson

دل بستگی منابع انسانی خود روی آورده اند و بهره وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری^۱ مربوط ساخته اند (دولان و شولر، ترجمه طوسی و صائبی، ۱۳۸۰). کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از موضوعات سازمانی عصر حاضر درآمده است و کلید موفقیت هر سازمان است. تلاشهایی که به منظور کیفیت زندگی کاری صورت گرفته است نتایج مثبتی را نه تنها در زمینه بهداشت روانی سازمان بلکه در زمینه مشارکت سازمانی و بهره وری اقتصادی به ارمغان آورده است. کیفیت زندگی کاری یکی از خاستگاه های مهم توسعه سازمانی است. برنامه ریزی و اقدام جهت تحقق بیشتر کارآیی و بهره وری بالاتر در بخش نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین و معتبرترین سرمایه سازمانی محسوب می شود و مستلزم شناخت بیشتر و همه جانبه ی اعضای سازمان است، زیرا مهمترین عامل که نقش ارائه خدمات را بر عهده دارد منابع انسانی است که با استفاده از تکنیک ها و روشهای مختلف، بهبود کیفیت زندگی کاری بهره وری را ارتقاء می دهد.

بیان مسئله

مفهوم کیفیت زندگی کاری، به موضوع اجتماعی عمده ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است. کیفیت زندگی کاری، فرآیندی از تصمیم گیری مشترک، همکاری و سازش متقابل میان مدیریت و کارکنان می باشد و هدف آن تغییر شرایط کار به گونه ای است که کارکنان مشارکت بیشتر در کار داشته باشند در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمانها و کارکنان آنها درآمده است (محب علی، ۱۳۷۳). کیفیت زندگی کاری جنبه های گسترده ای از محیط کاری را در بر می گیرد که بر یادگیری و سلامت کارمندان تأثیر می گذارد

^۱ - Quality of Work Life

(کول و دیگران^۱، ۲۰۰۵). اگر کارگری واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد یا ناشی از سیاستهای سازمان در جهت افزایش بهره‌وری باشد. این موضوع به کارگر نیروی بیشتری جهت انجام کارش می‌بخشد و نتیجه طبیعی چنین فرایندی ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است و نهایتاً موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای فن آوری یا تجهیزات شده و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتر می‌شود (فلیپو و ادوین^۲، ۱۹۸۴).

در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت مندی شغلی و عملکرد کارکنان از طریق ارتقاء سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرشهای مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها شده است (گوردون^۳، ۱۹۹۹). چنین به نظر می‌رسد که بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کار معنی‌دارتری هستند. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. کیفیت زندگی کاری بر این باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارائی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد.

^۱ - Donald C.Cole and others

^۲ - Flippo & Adwin

^۳ - Gordon

نظریه سازگاری شغلی^۱ دیویس یک نظریه تطابقی شخص - محیط (P-E)^۲ می باشد. اعتقاد این نظریه بر این است که شخص (کارگر یا کارمند) شرایطی^۳ دارد که می بایست توسط محیط (محیط کاری یا سازمان کاری) برآورده شوند و از طرف دیگر، محیط نیز شرایطی دارد که می بایست توسط شخص برآورده شوند. برآورده شدن شرایط آنها به رضایت شخص و رضایت محیط منتهی می شود. برای متمایز کردن رضایت شخص از رضایت محیط، نظریه سازگاری شغلی رضایت شخص از محیط را "رضایت"^۴ نامیده است و رضایت محیط از شخص را "رضایت بخشی"^۵ شخص نامیده است (برون و لنت ۶، ۲۰۰۵).

اگر شخص با کار خود سازگار شود منجر به رضایت و رضایت بخشی او خواهد شد. رضایت بخشی شخص یعنی اینکه شخص توانسته است شرایطی که سازمان برایش قرار داده است را برآورده سازد و به همین خاطر رضایت سازمان را جلب کرده است. اگر سازمان از شخص راضی باشد به خواسته ها و نیازهای او توجه خاصی نشان می دهد. افزایش کیفیت زندگی کاری نیز یکی از خواسته های کارکنان می باشد. در نتیجه سازگاری شغلی شخص می تواند بر کیفیت زندگی کاری او تأثیر داشته باشد.

تحقیقات نشان دادند که یکی از نتایج عمده بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان ها، رضایت شخصی آنها می باشد. رضایت شخص از کارش باعث می شود که او وظایف کاری خود را به بهترین نحو انجام دهد و این همان چیزی است که سازمان از شخص انتظار دارد. این مسئله سبب

^۱ - Work Adjustment

^۲ - Person - Environment

^۳ - requirement

^۴ - Satisfaction

^۵ - Satisfactoriness

^۶ - Brown & Lent

جلب رضایت سازمان از شخص می گردد. با این وجود می توان گفت کیفیت زندگی کاری با رضایت و رضایت بخشی شخص که نتیجه سازگاری شغلی او می باشد رابطه تنگاتنگی دارد.

در این پژوهش بدنبال پاسخگویی به این سؤال ها هستیم ، که آیا مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران تأثیر دارد ؟ آیا با استفاده از این روش مشاوره شغلی می توان کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود بخشید ؟ تا در صورت اثربخش بودن این روش مشاوره ای ، از آن برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سایر مناطق شهرداری تهران و حتی سازمان های دیگر استفاده کرد .

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

کیفیت زندگی کاری یکی از خاستگاه های مهم توسعه سازمانی^۱ است . برنامه ریزی و اقدام جهت تحقق بیشتر کارآیی و بهره وری بالاتر در بخش نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین و معتبرترین سرمایه سازمانی ، مستلزم شناخت بیشتر و همه جانبه اعضای سازمان و تلاش برای بهبود کیفیت زندگی کاری آنان می باشد .

اکثر پژوهش های انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری رابطه این متغیر را با عوامل دیگر سازمانی ، از قبیل تعهد سازمانی ، عملکرد سازمانی ، بهره وری ، رضایت شغلی و ... مورد بررسی قرار داده اند . نتایج این تحقیقات نشان داد که کیفیت زندگی کاری با این عوامل سازمانی رابطه معناداری دارند ، یعنی بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش تعهد سازمانی ، بالا رفتن عملکرد سازمان ، افزایش بهره وری ، افزایش رضایت شغلی کارکنان و ... می گردد. همچنین برخی از تحقیقات نشان داده اند که بهبود کیفیت زندگی کاری باعث کاهش رفتارهای منفی و کجروی های سازمانی

^۱ - Organizational Development

کارکنان می شود.

با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده لازم است که سازمان ها در پی بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان خود باشند تا بتوانند به اهداف سازمانی خویش دست یابند. همانطور که ذکر شد، تحقیق در زمینه عواملی که باعث افزایش کیفیت زندگی کاری در سازمان ها و مؤسسات می شوند در کشور ما انجام نشده است و یا اگر انجام شده خیلی محدود می باشند. پس لازم است ما عواملی که باعث افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان می شوند را شناسایی کنیم تا بتوانیم با استفاده از این عوامل، کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان ها را بالا برده و در نتیجه به نتایج دلخواه خود مانند بالا بردن تعهد سازمانی افراد، افزایش عملکرد افراد در سازمان، بالا بردن بهره وری، افزایش رضایت شغلی کارکنان و ... دست پیدا کنیم.

از جمله متغیرهایی که می تواند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر داشته باشد، سازگاری شغلی است. سازگاری شغلی متغیری است که از تطابق عوامل سازمانی با عوامل فردی بوجود می آید. اگر شخص در سازمان بتواند بین انتظارات خود و انتظارات سازمان هماهنگی بوجود آورد با شغل خود سازگار می شود و این هم به نفع خودش و هم به نفع سازمان می باشد. این پژوهش بدنبال این است که ببیند آیا مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی می تواند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر داشته باشد و آیا این روش مشاوره ای می تواند باعث افزایش کیفیت زندگی کاری گردد؟

می توان گفت که شهرداری تهران مهمترین سازمان این کلان شهر بزرگ می باشد. شهرداری سازمانی است که به طور مستقیم با مردم در ارتباط است و به طور مستقیم و غیر مستقیم بر زندگی مردم تأثیر می گذارد. برنامه ریزی، حفظ و نگهداری کلان شهر بزرگ تهران کاری بس دشوار می باشد، که نیازمند سازمانی با اقتدار و توسعه یافته می باشد. اگر سازمانی بخواهد با اقتدار و توسعه یافته باشد، باید نیروی انسانی موفق و شایسته داشته باشد. مهمترین منبع قدرت سازمان ها داشتن

منابع انسانی منحصر بفردی است که در حوزه های تخصصی گوناگون در اختیار دارند. توجه به این سرمایه های استراتژیک بیش از هر چیزی می تواند به اقتدار و توسعه یافتگی سازمانها منجر شود. بنابراین، بالا رفتن کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری باعث می شود تا عملکرد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها افزایش یابد و در نتیجه بهره وری در سازمان شهرداری بالا رود.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری.

هدف فرعی

بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر مؤلفه های الگوی کیفیت زندگی کاری والتون^۱.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان مؤثر است.

فرضیه های فرعی

۱. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر پرداخت منصفانه و کافی حقوق مؤثر است.
۲. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر محیط کاری ایمن و بهداشتی تأثیر دارد.
۳. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم تأثیر دارد.
۴. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر قانونگرایی در سازمان تأثیر دارد.
۵. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر فضای کلی زندگی تأثیر دارد.
۶. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری تأثیر دارد.
۷. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی تأثیر دارد.
۸. مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر توسعه قابلیت های انسانی تأثیر دارد.

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

متغیر مستقل

متغیر مستقل، متغیر محرک یا درون داد است که بوسیله پژوهشگر اندازه گیری، دستکاری یا انتخاب می شود تا تأثیر یا ارتباط آن با متغیر دیگری معین شود. متغیر مستقل پیش فرض متغیر وابسته است. به عبارت دیگر این متغیر، مقدمه و متغیر وابسته، نتیجه است (دلاور، ۱۳۸۴).

متغیر وابسته

متغیر وابسته، متغیر پاسخ، برون داد یا ملاک است و عبارت است از وجهی از رفتار یک ارگانیزم تحریک شده است. متغیر وابسته مشاهده یا اندازه گیری می شود تا تأثیر متغیر مستقل بر آن معلوم و مشخص شود. این متغیر از طریق متغیر مستقل پیش بینی می شود (دلاور، ۱۳۸۴).

متغیر مستقل و متغیر وابسته در این پژوهش به شرح زیر می باشد:

متغیر مستقل: مشاوره شغلی گروهی به روش سازگاری شغلی دیویس

متغیر وابسته: کیفیت زندگی کاری

مشاوره شغلی گروهی به روش سازگاری شغلی دیویس

به عقیده لافکوئیست و دیویس^۱ (۱۹۹۱، به نقل از عابدی، ۱۳۸۱) مشاوره شغلی به روش سازگاری

شغلی دیویس طی پنج گام زیر انجام می گیرد:

۱- ایجاد رابطه کاری

۲- کشف مشکل

۳- ارزیابی شخصیت کاری و تصور شخصی مراجع

۴- ارزیابی محیط

۵- ارزیابی تأثیر مشاور بر مشکل

تعریف عملیاتی مشاوره شغلی گروهی به روش سازگاری شغلی دیویس

در این پژوهش منظور از روش سازگاری شغلی دیویس، به کار بردن اصول و قواعد این نظریه

در طول جلسات مشاوره گروهی می باشد که طی هشت جلسه مشاوره شغلی گروهی انجام شد و

^۱ - Lofquist & Dawis

مدت هر جلسه یک ساعت و نیم بود. در اینجا خلاصه ای از سر فصل های این هشت جلسه مشاوره بیان می شود و در قسمت پیوست شرح کامل جلسات مشاوره ضمیمه می باشد:

۱. **جلسه اول:** آشنایی اعضاء با هم، آشنایی با نحوه انجام کار، ارائه پیش آزمون.
۲. **جلسه دوم:** بررسی مشکلات شغلی فعلی کارمندان حاضر در جلسه.
۳. **جلسه سوم:** بحث در مورد مشکلات شغلی، رتبه بندی مشکلات شغلی، بررسی محیط ها و فضاهایی که این مشکلات در آنها رخ می دهد.
۴. **جلسه چهارم:** پرداختن به شخصیت کاری و تصور شخصی مراجعان از خود و بحث در مورد این موضوع.
۵. **جلسه پنجم:** شناسایی توانایی ها و نیازهای کارمندان، شناسایی شرایط کار، بحث در مورد میزان سازگاری بین شخصیت کارمندان و شرایط محیط کارشان.
۶. **جلسه ششم:** پرداختن به شیوه های کاهش عدم تطابق بین فرد و محیط و بحث در مورد آنها.
۷. **جلسه هفتم:** دنباله جلسه قبل و پرداختن به شیوه های کاهش عدم تطابق بین فرد و محیط و بحث در مورد آنها.
۸. **جلسه هشتم:** یکپارچه سازی روش های کاهش عدم تطابق بین فرد و محیط و اجرای پس آزمون.

کیفیت زندگی کاری

به میزان ادراک کارکنان از برآورده شدن نیازهای جسمانی و روانی خود در محیط کار گفته می شود (کاسیو^۱، ۱۹۹۵).

تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری

عبارت است از نمره ای که آزمودنی‌ها از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون بدست می آورند.

پرداخت منصفانه و کافی

منظور از پرداخت منصفانه و کافی، پرداخت مساوی برابر کار مساوی و همچنین تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و سنخیت آن با دیگر انواع کار می باشد.

تعریف عملیاتی پرداخت منصفانه و کافی

عبارت است از نمره ای که از سؤالهای ۱، ۲ و ۳ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون بدست می آید.

محیط کاری ایمن و بهداشتی

منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات منطقی کار است.

تعریف عملیاتی محیط کاری ایمن و بهداشتی

عبارت است از نمره ای که از سؤالهای ۴، ۵ و ۶ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون بدست می آید.