





دانشگاه پیام نور

بخش علمی: مدیریت، اقتصاد و حسابداری

مرکز: کرج

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته: مدیریت اجرایی (استراتژیک)

عنوان پایان نامه:

بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی

مطالعه موردی: کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

سعید بهزادی حموله

استاد راهنما:

دکتر علی نصر اصفهانی

استاد مشاور:

دکتر شهرام هاشم نیا

خرداد ۱۳۹۳



بسمه تعالی

تصویب نامه



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مرکز کرج

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی

تحت عنوان: " بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان)"

نام و نام خانوادگی: آقای سعید بهزادی
شماره دانشجویی: ۹۰۰۰۹۷۷۸۴

تاریخ دفاع: ۹۳/۰۳/۲۰ روز: سه شنبه ساعت: ۱۱-۹
نمره به عدد: ۱۹ به حروف: نوزده درجه ارزشیابی: عالی

اعضای هیات داوران:

ردیف	نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
۱	دکتر علی نصر اصفهانی	استاد راهنما	استادیار	اصفهان	
۲	دکتر شهرام هاشم نیا	استاد مشاور	استادیار	پیام نور	
۳	دکتر اشرف رحیمیان	استاد داور	استادیار	پیام نور	
۴	دکتر شهرام هاشم نیا	نماینده تحصیلات تکمیلی	استادیار	پیام نور	

شماره:
تاریخ:
پیوست:

کرج، رجایی شهر، بلوار مودن
خیابان دانشگاه
کدپستی: ۳۱۴۹۶۸۱۴۳
تلفن: ۰۲۶-۳۴۲۰۹۵۰۱-۵
دورنگار: ۰۲۶-۳۴۲۰۹۵۲۵

پیوست ۶ (گواهی اصالت، نشر و حقوق مادی و معنوی اثر)

اینجانب سید بهرام محمدی دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته سرپرست اجرایی گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود. دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو سید بهرام محمدی
تاریخ و امضاء ۱۳۹۲/۲/۲۵

اینجانب سید بهرام محمدی دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته سرپرست اجرایی گواهی می نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

ام و نام خانوادگی دانشجو سید بهرام محمدی
تاریخ و امضاء ۱۳۹۲/۲/۲۵

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

ماه و سال خرداد - ۱۳۹۳

تقدیم به

پیشگاه مقدس امام زمان (عج)

سپاس و قدردانی

ستایش پروردگار بزرگ را که همواره شوق آموختن را به من ارزانی داشت. بی تردید انجام این پژوهش بدون مساعدت اساتید گرامی میسر نبود لذا بر خود لازم می دانم مراتب قدردانی خویش را تقدیم عزیزانی نمایم که ارائه اثر حاضر مرهون مساعدت های آنان می باشد:

استاد گرانقدر جناب آقای دکتر علی نصر اصفهانی که راهنمائیهای ایشان روشنگر راه من در انجام این پایان نامه بود.

استاد بزرگوار جناب آقای دکتر شهرام هاشم نیا که زحمت مشاوره پایان نامه را بر عهده داشتند.

و تشکر از تمامی عزیزانی که مرا در انجام این پژوهش یاری رساندند.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بخش آگلومراسیون شرکت ذوب آهن اصفهان به تعداد ۱۰۰۰ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۲۷۰ نفر تعیین گردید. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون و بی تفاوتی سازمانی دانایی فر استفاده گردید. سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی صوری با استفاده از نظرات برخی از اساتید مدیریت صورت پذیرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۸۰ و برای پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی ۰/۷۶ محاسبه گردید و نشانه دهنده پایایی مناسب پرسشنامه می‌باشد. برای تایید نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتیجه این آزمون نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها می‌باشد. بررسی فرضیات پژوهش از روش معادلات ساختاری به کمک نرم افزار آموس صورت پذیرفت. نتایج حاصل از فرضیات پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت گانه آن (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی کارکنان و وابستگی اجتماعی کارکنان) بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر دارند. همچنین نتایج فرضیات نشان داد که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی معکوس می‌باشد، یعنی با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان و ابعاد آن، از بی تفاوتی سازمانی آنان کاسته می‌شود. نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که تفاوتی در بین نظرات افراد در مورد متغیرهای پژوهش وجود ندارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، بی تفاوتی سازمانی، مدل والتون و شرکت ذوب آهن اصفهان.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۱-۱-۱-۱	مقدمه
۲	۱-۲-۱- بیان مسأله پژوهش
۴	۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش
۵	۱-۴- اهداف پژوهش
۵	۱-۴-۱- اهداف اصلی
۵	۱-۴-۲- اهداف فرعی
۶	۱-۵- فرضیه‌های پژوهش
۶	۱-۵-۱- فرضیه‌های اصلی
۶	۱-۵-۲- فرضیه‌های فرعی
۶	۱-۶- قلمرو پژوهش
۶	۱-۶-۱- قلمرو موضوعی
۶	۱-۶-۲- قلمرو مکانی
۶	۱-۶-۳- قلمرو زمانی
۷	۱-۷- روش پژوهش
۷	۱-۸- تعریف مفاهیم و واژه‌ها
۷	۱-۸-۱- تعریف نظری مفاهیم و واژه‌ها
۸	۱-۸-۲- تعریف عملیاتی مفاهیم و واژه‌ها
	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۱۱	۲-۱- مقدمه
۱۱	۲-۲- مفهوم کیفیت زندگی کاری
۱۳	۲-۳- شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

عنوان	صفحه
۲-۴- اهداف کیفیت زندگی کاری.....	۱۵
۲-۵- استراتژی های کیفیت زندگی کاری	۱۵
۲-۶- موانع کیفیت زندگی کاری	۱۷
۲-۷- استراتژی های بهبود کیفیت زندگی کاری	۱۸
۲-۸- متغیرهای کیفیت زندگی کاری	۲۰
۲-۹- محورهای کیفیت زندگی کاری	۲۲
۲-۱۰- برنامه های کیفیت زندگی کاری	۲۴
۲-۱۱- تعابیر نوین کیفیت زندگی کاری	۲۸
۲-۱۲- بی تفاوتی	۲۹
۲-۱۳- بی تفاوتی سازمانی	۳۰
۲-۱۴- نشانه های بی تفاوتی سازمانی	۳۲
۲-۱۵- عوامل بی تفاوتی سازمانی	۳۳
۲-۱۶- مدل های بی تفاوتی سازمانی	۳۷
۲-۱۷- ابعاد بی تفاوتی سازمانی	۴۱
۲-۱۸- راه های کاهش بی تفاوتی سازمانی	۴۲
۲-۱۹- پیشینه و تاریخچه موضوع پژوهش	۴۶
۲-۱۹-۱- پژوهش های داخلی	۴۶
۲-۱۹-۲- پژوهش های خارجی	۵۰

فصل سوم: روش پژوهش

مقدمه	۵۴
۳-۱- نوع پژوهش	۵۴
۳-۲- مراحل اجرایی پژوهش	۵۴
۳-۳- جامعه آماری	۵۵

۵۵.....	۳-۴- حجم نمونه.....
۵۶.....	۳-۵- روش گردآوری اطلاعات.....
۵۷.....	۳-۶- روایی و پایایی پرسشنامه.....
۵۹.....	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون های آماری.....
۵۹.....	۳-۷-۱- آزمون مقایسه میانگین دو جامعه.....
۵۹.....	۳-۷-۲- آزمون مقایسه میانگین بیش از دو جامعه.....
۵۹.....	۳-۷-۳- تحلیل عاملی تاییدی.....
۶۰.....	۳-۷-۴- روش معادلات ساختاری.....

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۶۳.....	۴-۱- مقدمه.....
۶۳.....	۴-۲- یافته های توصیفی پرسشنامه.....
۶۳.....	۴-۲-۱- توزیع فراوانی متغیر نوع تاهل در نمونه.....
۶۴.....	۴-۲-۲- توزیع فراوانی متغیر سطح تحصیلات در نمونه.....
۶۵.....	۴-۲-۳- توزیع فراوانی سن در نمونه.....
۶۶.....	۴-۲-۴- توزیع فراوانی متغیر سابقه خدمت در نمونه.....
۶۷.....	۴-۳- آزمون نرمال بودن داده ها.....
۶۸.....	۴-۴- تجزیه و تحلیل مدل های اندازه گیری پژوهش.....
۶۸.....	۴-۴-۱- مدل اندازه گیری کیفیت زندگی کاری.....
۷۰.....	۴-۴-۲- مدل اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی.....
۷۱.....	۴-۵- تجزیه و تحلیل مدل معادلات ساختاری پژوهش.....
۷۱.....	۴-۵-۱- تجزیه و تحلیل تاثیر عوامل کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی.....
۷۴.....	۴-۵-۲- تجزیه و تحلیل تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی.....
۷۵.....	۴-۶- آزمون فرضیات پژوهش.....
۸۰.....	۴-۷- یافته های جانبی پژوهش.....

عنوان	صفحه
۴-۷-۱- رابطه متغیرهای جمعیت شناختی با متغیرهای پژوهش	۸۰
۴-۷-۲- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش	۸۵
فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات	
۵-۱-۱- مقدمه	۸۸
۵-۲-۱- خلاصه پژوهش	۸۸
۵-۳-۱- بحث و نتیجه گیری	۸۹
۵-۳-۱-۱- نتیجه گیری بر اساس مدل معادلات ساختاری	۸۹
۵-۳-۲- نتیجه گیری بر اساس آزمون فرضیه های پژوهش	۹۰
۵-۳-۲-۱- نتایج آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش	۹۰
۵-۳-۲-۲- نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش	۹۰
۵-۳-۲-۳- نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش	۹۰
۵-۳-۲-۴- نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش	۹۱
۵-۳-۲-۵- نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم پژوهش	۹۱
۵-۳-۲-۶- نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم پژوهش	۹۲
۵-۳-۲-۷- نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم پژوهش	۹۲
۵-۳-۲-۸- نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم پژوهش	۹۲
۵-۳-۲-۹- نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش	۹۳
۵-۳-۳- نتیجه گیری بر اساس یافته‌های جانبی پژوهش	۹۳
۵-۴- محدودیت های پژوهش	۹۳
۵-۵- پیشنهادات پژوهش	۹۴
۵-۵-۱- پیشنهادات کاربردی	۹۴
۵-۵-۲- پیشنهادات پژوهشی	۹۷
منابع	۹۸
پیوستها	۱۰۳

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۴.....	جدول-۲-۱- شاخص های کیفیت زندگی کاری
۱۸.....	جدول-۲-۲- استراتژی های کیفیت زندگی کاری
۳۰.....	جدول-۲-۳- تعاریف و مفاهیم بی تفاوتی
۵۷.....	جدول-۳-۱- متغیرهای پژوهش و سوالات مربوط به آنها
۵۸.....	جدول-۳-۲- ضرایب آلفای کروناخ متغیرهای پرسشنامه
۶۱.....	جدول-۳-۳- ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۳.....	جدول-۴-۱- توزیع فراوانی متغیر تاهل در نمونه
۶۴.....	جدول-۴-۲- توزیع فراوانی متغیر سطح تحصیلات در نمونه
۶۵.....	جدول-۴-۳- توزیع فراوانی متغیر سن در نمونه
۶۶.....	جدول-۴-۴- توزیع فراوانی متغیر متغیر سابقه خدمت در نمونه
۶۷.....	جدول-۴-۵- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف
۶۹.....	جدول-۴-۶- شاخص های برازش مدل کیفیت زندگی کاری
۷۱.....	جدول-۴-۷- شاخص های برازش مدل بی تفاوتی سازمانی
۷۳.....	جدول-۴-۸- شاخص های برازش مدل تاثیر عوامل کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی
۷۵.....	جدول-۴-۹- شاخص های برازش مدل تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی
۷۶.....	جدول-۴-۱۰- نتایج تایید فرضیات فرعی
۸۰.....	جدول-۴-۱۱- تایید فرضیه اصلی
۸۱.....	جدول-۴-۱۲- آزمون T مستقل برای بررسی دیدگاه کارکنان بر اساس تاهل
۸۲.....	جدول-۴-۱۳- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با سن کارکنان
۸۳.....	جدول-۴-۱۴- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با تحصیلات
۸۴.....	جدول-۴-۱۵- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با سابقه خدمت
۸۵.....	جدول-۴-۱۶- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۴.....	شکل-۱-۱- مدل مفهومی پژوهش
۳۷.....	شکل-۱-۲- مدل بی تفاوتی سازمانی دانایی فر و اسلامی
۴۱.....	شکل-۲-۲- مدل بی تفاوتی سازمانی جهانشاهی
۶۱.....	شکل-۱-۴- نمودار دایره ای متغیر تأهل در نمونه
۶۵.....	شکل-۲-۴- نمودار دایره ای متغیر سطح تحصیلات در نمونه
۶۶.....	شکل-۳-۴- نمودار دایره ای سن کارکنان در نمونه
۶۷.....	شکل-۴-۴- نمودار دایره ای متغیر سابقه خدمت در نمونه
۶۹.....	شکل-۵-۴- مدل معادلات ساختاری کیفیت زندگی کاری
۷۰.....	شکل-۶-۴- مدل معادلات ساختاری بی تفاوتی سازمانی
۷۲.....	شکل-۷-۴- مدل معادلات ساختاری تأثیر عوامل کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی
۷۴.....	شکل-۸-۴- مدل معادلات ساختاری تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

یکی از مسائل مهم در زندگی سازمانی امروز این است که واقعا کارکنان تا چه حدی از محیط کار و شغل خود لذت می‌برند. شاید بتوان به طور واقع‌بینانه بیان نمود در سازمان‌ها وضع چندان مطلوبی حکفرما نیست و امروزه کارکنان بیش از هر زمان دیگر دچار التهاب و سردرگمی هستند. یکی از مواردی که می‌تواند به سازمان‌ها در ایجاد محیطی لذت بخش برای کارکنان کمک کند توجه به موضوع کیفیت زندگی کاری می‌باشد. کیفیت زندگی کاری یعنی تصور ذهنی و درک کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود. نبود رضایت از کار موجب بروز معضلاتی برای سازمان خواهد شد که می‌توان از بی تفاوتی سازمانی به عنوان یکی از این موارد نام برد. در این فصل به مواردی همچون، بیان مساله، اهمیت و ضرورت پژوهش، اهداف، فرضیه‌ها، قلمرو پژوهش و تعریف اصطلاحات و مفاهیم پژوهش اشاره می‌شود.

۱-۲- بیان مساله

امروزه اهمیت داشتن سازمانهایی پویا با منابع انسانی پر تلاش و باانگیزه که در عرصه رقابت نفس گیر جهانی بتوانند عامل پیشرفت و ترقی سازمان خود باشند برکسی پوشیده نیست. با این وجود در همین سازمانها و به دلیل وجود نیروهای انسانی که هر کدام پیچیدگی‌های رفتاری و شخصیتی خاص خود را دارند و کار مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی را حساس و تا حدودی سخت می‌نمایند و نیز به دلیل مسائل ریزی که در زندگی اجتماعی افراد چه در سازمان و چه در خانواده وجود دارد، ممکن است موانع و چالشهایی ایجاد شود که باعث کاهش بهره‌وری وانگیزش کارکنان سازمان شده و سازمان را از رسیدن به اهداف خود بازدارد یا حداقل در دستیابی به آن اهداف تأخیر ایجاد نموده و نیز مانع لذت بردن کارکنان از زندگی کاری و یا حتی شخصی خود شود. یکی از این مسائل که در سازمانها شایع است و توجه کمی به آن می‌شود، مسئله "بی تفاوتی سازمانی"^۱ است (کشاورز حقیقی، ۱۳۹۱: ۱۸۴). حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی برای یک عضو یا گروهی از اعضای سازمان تفاوت نکند را بی تفاوتی سازمانی نامیده‌اند (میرحسینی زواره، ۱۳۷۴: ۶۸).

وجود و استمرار بی تفاوتی در بین کارکنان یک سازمان از یک سو اثرات نامطلوب و منفی زیادی از جمله کاهش بهره‌وری، کاهش سرعت ودقت در انجام امور و افزایش نارضایتی و نهایتاً ناامیدی کارکنان

^۱ Organizational Indifference

را در پی دارد و از سوی دیگر خود، ناشی از عوامل و شرایطی است که غفلت از آنها باعث تشدید بی تفاوتی کارکنان سازمان می شود، که یکی از این عوامل کیفیت زندگی کاری^۱ کارکنان است. اگرچه مطالعه شاخصهای کیفیت زندگی کاری، تاریخچه دیرینه ای دارد (ما، ساموئلز و الکساندر^۲، ۲۰۰۳) اما منبع دقیق عبارت کیفیت زندگی کاری مشخص نیست و احتمالاً اولین بار در موسسه تحقیقات اجتماعی دانشگاه میشیگان توسط رنسیس لیکرت^۳ و رویکرد او برای تغییر سیستمی به کار برده شده است (هود و اسمیت^۴، ۱۹۹۴). در تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴: ۱۶).

ریچارد والتون^۵ تعریف رسمی تری را از کیفیت زندگی کاری ارائه نموده است: کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای فردی خود در یک سازمان، از طریق تجربیات خود (مورهد و گریفین^۶، ۱۳۷۴: ۵۵).

والتون هشت متغیر اصلی را به عنوان مولفه های کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می دهد:

۱. حقوق کافی و منصفانه: به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت شود که تساوی درون سازمانی از آن استنباط شود.

۲. ایمنی و بهداشت کاری: برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی بهداشتی و ایمن و رعایت محدودیتهای سنی لازم

۳. تأمین فرصت بهبود، توسعه و کاربرد قابلیتها و تواناییهای انسانی: استقلال، خود کنترلی، دسترسی به اطلاعات، افزایش مهارتها

۴. تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم: از طریق فرصتهای پیشرفت، بهبود تواناییهای فردی، امنیت شغل و درآمد

۵. یکپارچگی یا انسجام اجتماعی در سازمان: عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس نیروی کار و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان.

۶. قانون گرایی در سازمان: برتری سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی، برابری و حق واکنش در برابر مسائلی چون دستمزد، پاداشها و امنیت شغلی

^۱ Quality of Work Life

^۲ Ma, Samuels & Alexander

^۳ Rensis Likert

^۴ Hood & Smith

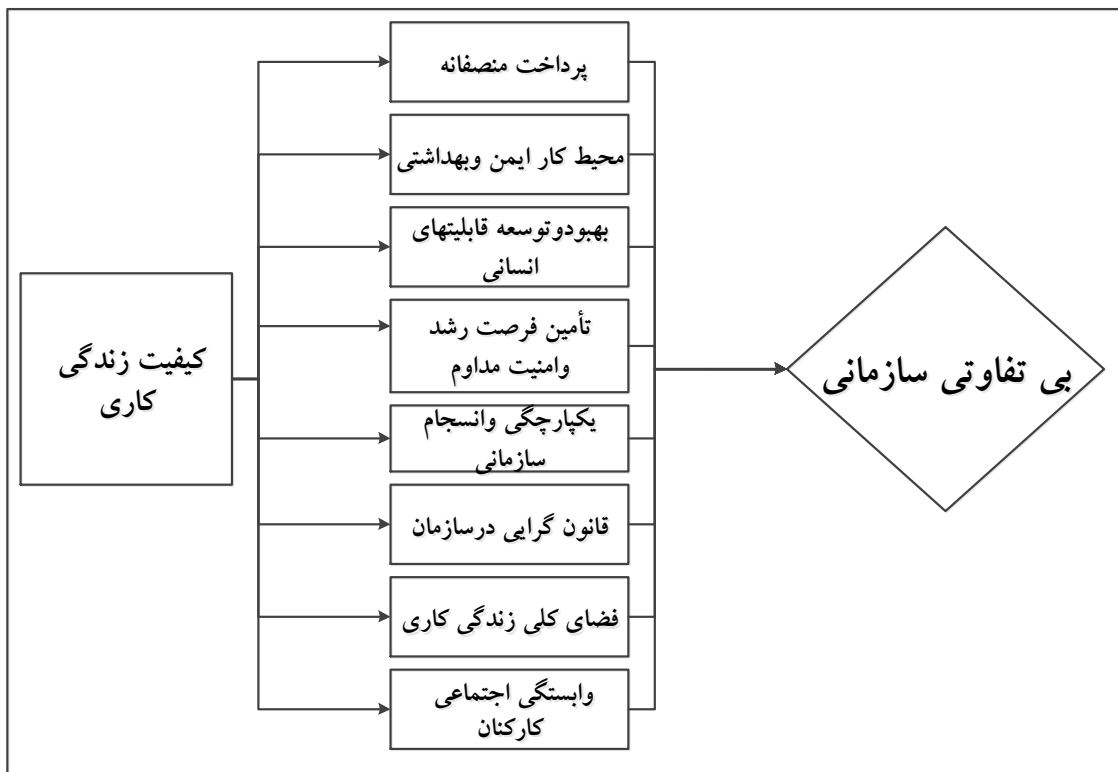
^۵ Richard Valton

^۶ Moorhead & Griffin

۷. فضای کلی زندگی: برقراری تعادل بین کار و زندگی و تناسب زمانی که فرد برای کار می گذارد با زمانی که صرف زندگی شخصی و خانواده می کند.

۸. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: توجه به نقشهای اجتماعی سازمان در جامعه و درک مسئولیت اجتماعی سازمان (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴)

این تحقیق با تکیه بر نظریه والتون به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان می پردازد و این سوال را مطرح می کند که آیا کیفیت زندگی کاری کارکنان ذوب آهن اصفهان بر بی تفاوتی آنها تأثیر دارد یا خیر؟ و اگر این پژوهش تأثیر فوق را تأیید نماید، مدیران منابع انسانی کارخانه ذوب آهن اصفهان می توانند با اعمال راهکارهایی برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان خود، زمینه کاهش بی تفاوتی سازمانی آنان را فراهم نموده و پویایی منابع انسانی و سازمان خود را تضمین نمایند. لذا مدل مفهومی این تحقیق به صورت زیر خواهد بود:



شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش

۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش

با توجه به اهمیت بحث رفتار سازمانی و پارامترهای تأثیرگذار بر تعامل بین کارکنان و سازمان، بررسی موانع و پدیده های مخربی چون بی تفاوتی سازمانی که سبب ایجاد گسست روحی بین سازمان

وکارکنان می شود امری ضروری به نظر می رسد. بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبانگیر اکثر سازمانهای دولتی و بعضی سازمانهای غیر دولتی است. بی تفاوتی رفتار جان سوزی است که اگر بروح و جسم یک سازمان چنگ بیندازد آن سازمان دچار عقب ماندگی و بیماریهای مزمن خواهد شد (دانایی فرد، ۱۳۸۹).

از این رو لزوم تحقیق درباره بی تفاوتی سازمانی و تجزیه و تحلیل علل وقوع آن و نیز اثرات زیانباری که بر سازمان و افراد می گذارد اهمیت بیشتری می یابد.

این ضرورت در سازمانهای بزرگ که تعداد کارکنان زیادی دارند و دارای مشاغل سخت و حساس و نیازمند به دقت و احساس مسئولیت و انگیزه و تلاش بیشتری هستند، مانند کارخانه ذوب آهن اصفهان، نمود بیشتری می یابد. از سوی دیگر امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقاء آن کلید اصلی موفقیت هر سازمان به شمار می رود (جمشیدی، ۱۳۷۹).

بنابراین و با توجه به اشتغال محقق در کارخانه ذوب آهن اصفهان و مشاهده مسائل و مشکلاتی که بعضاً ریشه در روزمرگی و یکنواختی و بی تفاوتی افراد دارند و این خود یکی از نتایج نارضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاریشان است، تصمیم بر آن شد که درباره تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی و با نگاهی دقیقتر به کارکنان کارخانه ذوب آهن اصفهان پژوهش حاضر انجام شود.

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- هدف اصلی

بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی

۴-۱-۲- اهداف فرعی

۱. بررسی تأثیر پرداخت منصفانه بر بی تفاوتی سازمانی
۲. بررسی تأثیر محیط کاری ایمن و بهداشتی بر بی تفاوتی سازمانی
۳. بررسی تأثیر بهبود، توسعه و به کارگیری قابلیتها و مهارتهای انسانی بر بی تفاوتی سازمانی
۴. بررسی تأثیر فرصت رشد و امنیت مداوم در سازمان بر بی تفاوتی سازمانی
۵. بررسی تأثیر یکپارچگی و انسجام در سازمان بر بی تفاوتی سازمانی
۶. بررسی تأثیر قانون گرایی بر بی تفاوتی سازمانی
۷. بررسی تأثیر فضای کلی زندگی کارکنان بر بی تفاوتی سازمانی

۸. بررسی تأثیر وابستگی اجتماعی کارکنان بر بی تفاوتی سازمانی

۱-۵- فرضیه ها

۱-۵-۱- فرضیه اصلی

کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

۱-۵-۲- فرضیه های فرعی

۱. پرداخت منصفانه بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۲. محیط کاری ایمن و بهداشتی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۳. توسعه قابلیت‌های انسانی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۴. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۵. یکپارچگی و انسجام در سازمان بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۶. قانون گرایی در سازمان بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.
۷. فضای کلی زندگی کارکنان بر بی تفاوتی سازمانی آنان تأثیر دارد.
۸. وابستگی اجتماعی کارکنان بر بی تفاوتی سازمانی آنان تأثیر دارد.

۱-۶- قلمرو پژوهش

۱-۶-۱- قلمرو زمانی:

دوره زمانی این تحقیق از دیماه سال ۱۳۹۲ تا خرداد ماه ۱۳۹۳ است که این بازه زمانی صرف مطالعات مقدماتی و اکتشافی، مطالعات نظری، جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات و جمع بندی و نگارش تحقیق شده است.

۱-۶-۲- قلمرو مکانی:

قلمرو مکانی این تحقیق، کارخانه ذوب آهن اصفهان می باشد که در کیلومتر ۴۵ جاده اصفهان-شهرکرد واقع است و شامل بخش آگلومراسیون می باشد.

۱-۶-۳- قلمرو موضوعی:

باتوجه به گستردگی و وسعت حوزه فضای موضوع مورد مطالعه و نیز پارامترها و عوامل مختلف و متعددی که بر این موضوع تأثیر گذارند، در این پژوهش سعی شده است تا ضمن بررسی و تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری و نیز بی تفاوتی سازمانی، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۷- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی و از نظر شیوه ی پژوهش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد، که برای جمع آوری مطالب مربوط به ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب، مجلات، مقالات داخلی و خارجی استفاده گردیده است. برای جمع آوری اطلاعات و تحلیل آنها از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فر و همکاران استفاده گردیده است.

جامعه آماری شامل ۱۰۰۰ نفر از کارکنان بخش آگلومراسیون شرکت ذوب آهن بودند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه تعیین گردید.

در این پژوهش برای پردازش اطلاعات مستخرج از پرسشنامه و تلخیص آن‌ها از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شده است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و جهت تشریح و تلخیص داده‌های جمع آوری شده از آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون t، فریدمن، آنوا) و روش معادلات ساختاری به منظور تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش استفاده گردیده است.

۱-۸- تعریف مفاهیم و واژه ها

در این قسمت به تعریف اصطلاحات و مفاهیم اصلی پژوهش در دلبخش نظری و عملیاتی اشاره می‌شود.

۱-۸-۱- تعریف نظری مفاهیم و واژه ها

کیفیت زندگی کاری^۱: برنامه ای جامع و فراگیر است که بر ارتقای رضایتمندی کارکنان تمرکز دارد (اسماعیل^۲، ۲۰۰۸: ۸).

پرداخت منصفانه و کافی^۳: شامل احساس وجود عدالت در پرداخت های نقدی و غیرنقدی می باشد (اسماعیل، ۲۰۰۸: ۱۰).

محیط کاری ایمن و بهداشتی^۴: محیطی که در آن کارکنان با اطمینان خاطر و بدون دغدغه کار می کنند (اسماعیل، ۲۰۰۸: ۱۰).

1- Quality of Work Life

2- Ismail

3- Fair and adequate payment

4- Safety and Healthy Workplace