

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تحول اداری در بین مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد

جواد ابراهیمی^۱، احمد کشاورز^۲، قاسم ابراهیمی نژاد^۳، جلال ایزدی^۴

^۱ اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، Ebrahimi.j5933@yahoo.com

^۲ اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، keshavarz.ah2016@yahoo.com

^۳ مرکز علمی کاربردی شرکت دشت مرغاب، G.ebrahimi@yahoo.com

^۴ اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد، Izadi.6236@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر در صدد بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و تحول اداری در بین مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ می باشد تا ضمن ارائه نتایج حاصل راهکارهایی عملی در اختیار مسئولین و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش قرار دهد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث روش پیمایشی می‌باشد. و بنابراین از آنجایی که در این پژوهش هدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در ایجاد تحول اداری است، پژوهش مورد نظر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه ی آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان پاسارگاد بود که ۳۵۰ نفر را دربر می‌گرفت که از این تعداد، ۱۸۶ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد. جهت تجزیه اطلاعات، بنا به ضرورت از شیوه‌های آمار توصیفی از قبیل فراوانی، فراوانی تجمعی و نسبی و میانگین، استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی از روش‌ها و تکنیک‌های مختلفی نظیر، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون ویلکاکسون، آزمون فریدمن، تی تک نمونه ای، رگرسیون و دیگر آماره‌های مرتبط استفاده گردید. یافته‌های حاکی از آن بودند که بین هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تحول اداری رابطه مستقیمی حاکم است.

واژه های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، تحول اداری، سازمان، اداره آموزش و پرورش

مقدمه

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر 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 [۱۸]. برنامه کیفیت

زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده‌است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد [۲۱]. بنابراین سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دایمی هستند. در این میان نهادها و ادارات دولتی که علاوه بر تأثیرپذیری از دگرگونی‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فناوری و غیره، باید آغازگر هر نوع تغییر در جامعه باشند، برای ایفای نقش خود و پاسخ به انتظارات جامعه فراپیچیده هزاره سوم نیازمند تحول در دیدگاه‌ها و رسالت‌های خود در رویارویی با چالش‌های موجود هستند. بدیهی است برای ایجاد تغییرات سازنده و مؤثر در سازمان‌ها باید برنامه ریزی، طراحی و مدیریت خاصی اعمال شود که به آن مدیریت تحول گفته می‌شود. مدیریت تحول به عنوان یکی از مهمترین راهکارها برای رویارویی با تغییرات شتابنده این عصر، در دهه‌های اخیر بیش از پیش توجه صاحب نظران را به خود جلب کرده است [۱۶].

بسیاری از سازمان‌ها نشان داده اند که رویکردهای موفقیت آمیز گذشته نمی تواند مبنایی برای موفقیت امروز باشد و اهمیت تغییر و تحول مثبت بر کسی پوشیده نیست چرا که نیاز آینده است. سازمان های موفق در جهان امروز سازمان‌هایی هستند که تغییر و تحول را در چهارچوب تشکیلاتی خود بگنجانند. برکسی پوشیده نیست که بنیان هر سازمان بر پایه برآورده سازی نیازها است و از آنجائی که نیاز انسان‌ها دائم در حال تغییر و یا میل به سمت نیاز جدید است [۱۵]. بنابراین لزوم تحول در سازمان‌ها همواره دیده می‌شود و احساس نیاز به مدیریت بر روی این تحولات بیش از پیش