بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهری و شهری سازمانی در شرکت گاز استان فارس

نویسنده‌گان: دکتر سید احمد حسینی، دکتر علی حسین کشاورزی

فرجام زارع‌نی و امیر عربی

1. استادیار گروه مدیریت دانشگاه شهید
2. استادیار گروه مدیریت دانشگاه شهید
3. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه شهید
4. کارشناس ارشد انتقاد

چکیده

رفتار شهری و شهری سازمانی در بر گیری رفتارهایی از که اقدام به طرف سازمان، همگونی ابزاری جهت انجام این داستان، از طریق با توجه به اینکه رفتار شهری و شهری سازمانی، فرآیندی درون سازمانی بوده و متاثر از عوامل سازمانی نظیر حمایت و پشتیبانی مدیریت، مکانیزم‌های پاداش، فرهنگ سازمانی، عادت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و ... است: به نظر می‌رسد بررسی نقش و اثر این عوامل در فرآیند این می‌تواند موج به بوجود آید و مثابت مقدمه‌ای مربوط به اهداف رفتار شهری و شهری سازمانی گردد. بنابراین، بررسی ارتباط بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری همچون حقوق و دستمزد مصروفه‌ها، امکانات، شغلی، فرصت آموزش و مشاورات باکتشین در تصمیم گیری‌ها با رفتار شهری و شهری سازمانی در شرکت گاز استان فارس، هدف اصلی مقاله حاضر می‌باشد است. جامعه آماری تحقیق، شامل 170 نفر از کارکنان شرکت گاز می‌باشد که از این جامعه آماری 120 نفر از طریق آزمون گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار جمع آوری داده بررسی‌شده می‌باشد. در این تحقیق از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و رفتار شهری و شهری سازمانی استفاده گردیده است. جهت سنگش روایی پرسشنامه‌ها از نظرات استاتیسیک مصاحب نظر در این زمینه استفاده گردیده که نظرات آن‌ها در مورد روایی پرسشنامه‌ها مطلوب و مثبت بوده و می‌توانست از رابطه با پایایی از فرمول آلفای کرونباخ استفاده گردی. که در نهایی پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری 88 و پایایی پرسشنامه رفتار شهری و شهری سازمانی با بهبود 90.3 بوده. همچنین از نرم‌افزار آماری SPSS تجربه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. فرضیه‌های تحقیق تا نیز با استفاده از آزمون آماری ضریب همبستگی پیوستن مورد بررسی قرار گرفته شده‌اند و در ادامه نیز با استفاده از آزمون فردی، مولفه‌های میانگین‌الologue کاری زندگی کاری، فردیت و اند و با استفاده از آزمون آیک ایک نمونه‌ای و وضعیت رفتار شهری و شهری سازمانی در شرکت گاز استان فارس مشخص شده است. مدل فرضیات است که به مولفه‌های کیفیت زندگی کاری در فراهم رفتار شهری و شهری سازمانی توجه کرده و بر همین اساس و در راستا نتایج به دست آمده بیشتر مدل مفهومی، فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفته‌اند.

واژگان کلیدی: Rفتار شهری و شهری سازمانی، کیفیت زندگی کاری
مقدمه

رئهبر کارکنان از اهمیت یافته ملاحظه ای در موفقیت سازمان برخوردار می باشند. یکی از رفتارهایی که در سالهای اخیر شهرداری قرار گرفته است، رفتار شهرهورنی سازمانی می باشد. رفتار شهرهورنی سازمانی به آن دسته از رفتارهایی گفته می شود که مورد ارزیابی از فرهنگ سازمانی باشد. این دسته از رفتارها بخشی از ساختار فرهنگی سازمانی در سالهای اخیر مورد توجه بیشتری نسبت به پژوهشگران و محققین علوم رفتاری و نظریه برداشته شده است. از این مطالعه درک رفتارهای سازمانی نسبت به سازمان شرکت این وابستگان ادامه دارد.

در این مقاله در کنار محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی دارای بررسی جهت توصیف نوع ویژه رفتارهای در سازمانی است. به هدف بررسی رفتارهایی مربوط به سازمان‌هایی که به منظور بررسی و تسهیل مطالعات تجربیات این وابستگان اقدام به مطالعات گسترده ای کردند که در مورد تجربه این مهمان‌های اداره دارند.

 cơمنت در موفقیت کار توجه محققان در یک دهه اخیر به مزیت زیادی به خود چهل کرد است. هدف مشترک این مطالعات، توصیف نوع رفتار فردی است که به موفقیت بنده مدت سازمان کمک می کند.]

در گذشته محققان در مطالعات طراحی بررسی‌های نسبی رفتارهایی مربوط به فرهنگی سازمانی به اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دارای چندین عامل و مرتبط با رفتار شهرهورنی سازمانی دارای اهمیت زیادی است. زیرا این موضوع به رفتار شهرهورنی سازمانی دار

1. Ketz
2. Smit
3. Organizational citizenship behavior
4. Quality of work life
دانشگاه تحقیق نیافته سازمان و در نهایت کاهش سطح بهره وی در سازمان، آمکاری و شود: زیرا عملکرد کارکنان در ارتباط با نتایج ارزیابی کیفیت زندگی کاری آنی قرار دارند. در واقع اگر سازمان بتواند شرایطی را را در فراهم نماید که در آن شرایط، نباید ایشان مجدداً مهم است. استحصال و از این نتایج می‌باشد. بدن جهت ارزیابی نباید افزایش خواهد داشت که کیفیت زندگی کاری کارکنان خواهد شد و کیفیت زندگی کارکنان می‌تواند عاملی در جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره وی در سازمان گردد[۱۹].

با توجه به اینکه رنگ شهری سازمانی می‌تواند نش سببی برای بهبود عملکرد و افزایش کیفیت زندگی کاری با رفتار شهرشونده سازمانی می‌تواند در جهت افزایش شناخت مدرک سازمانها در مورد کیفیت زندگی کاری و ارزیابی کیفیت زندگی کاری می‌تواند بر رفتار شهرشوندی سازمانی داشته باشد. منجر به افزارد و شود.

امروزه کیفیت زندگی کاری به لحاظ تاثیر چشم‌گیری که در افزایش کارکنان سازمانی زیادی برخوردار است. با توجه به تحقیقات انجام شده می‌توان بیان نمود که بهبود موقتی‌های کیفیت زندگی کاری، بهبود ویژگی‌های عملکرد را در سازمان ارتقاء می‌دهد[۸].

لذا این ایجاد ایین تحقیق از می‌تواند اهمیت داشته باشد: 
الف) کشف و شناسایی رفتار شهرشوندی سازمانی بعنوان عاملی تاثیر گذار در بهبود عملکرد سازمان
ب) ارتقاء راهکارهایی در جهت بهبود رفتار شهرشوندی

می‌گذارد. دخالت‌می‌ناند و در نتیجه آن، مشارکت و خشونت‌آلی‌از کار افزایش می‌یابد[۱۹]. ساختارهای کیفیت زندگی کاری را در ارتباط با تولید محصول کار و نباید پرستی نمره بررسی قرار داده. محیط کار که نباید پرستی کارکنان را در دوره‌ی می‌سازد، امر تعاملی می‌تواند را فراهم که کاهش جهت بهبود کیفیت زندگی کاری علی‌الhoaکس. آن‌ها تأکید نمودند که نباید پرستی، زمانی برآورده شوید که افراد پاداش‌هایی را از سازمان دریافت نمی‌مانند: پاداش‌هایی همچون، ارائه قدردانی، تشکیق و ... در رابطه با این تعریف، (۱۹۸۷)، کیفیت زندگی کاری را حسب ویژگی‌های شغل و شرایط کار تعریف نمود. وی وشکستگی ساخت که ابعاد اصلی کیفیت زندگی کاری در سازمان، بهبود رفتار و بهبود روی کارکنان می‌باشد. به حالت وی این حقیقت را پدیده که کیفیت زندگی کاری فراکاری این‌چه‌است زیرا که رفتار ذهنی و فیزیکی کارکنان را دربرمی‌گیرد[۷].

با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که این نهایی، دارای ساختاری چند بعده می‌باشد و از تعدادی عوامل مرتبط به ساخته شده است که به‌صورت باشد با دقت مفهوم سازی و مورد نگاه قرار گیرند. این نمود (کیفیت زندگی کاری) با رضایت شغلی، نوسازی شغل، افزایش شغل، بهبود و رفاه، امتیاز شغلی، توسیع شایستگی و تعادل بین زندگی کاری و غیر کاری در ارتباط بوده است[۷].

کارایی واقعی‌بخش سازمان‌ها حداقل ملاحظه‌ای به نحو مدیریت و کارکرد صحیح و موثر می‌شود. این‌سانی پس‌گرده دارد. در ادامه سازمان‌های و مواد گذشته یافته و اهمیت‌های این تیپه عزم آورون می‌گردد. در ارائه‌ای نباید کارکنان و در نتیجه کاهش رضایت شغلی آنها و باپاین بودن سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان، بطوری که سود هدایت پایین، کاهش کیفیت خدمات.

1. Hackman & Oldhams
پاورسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت کاز استان فارس

سازمانی
۳- بین وجود فرصت آموزش در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی چه رابطه ای وجود دارد؟
۴- بین مشارکت دانش‌درباری در تصمیم‌گیری و رفتار شهروندی سازمانی چه رابطه ای وجود دارد؟

برای بررسی و پاسخ به سوالات فوق از مدل مفهومی (نگاره ۱) استفاده شده است. در این مدل، حقوق و دستمزد منصفانه و کامی امتیاز شغلی، وجوه فرصت آموزش و مشارکت دانش‌درباری در تصمیم‌گیری به‌عنوان مولفه‌های کیفیت زندگی کاری مورد اشاره قرار گرفته شده است.

نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

- حقوق و دستمزد منصفانه
- امتیاز شغلی
- وجوه فرصت آموزش
- مشارکت دانش‌درباری در تصمیم‌گیری

۲- جوامع بی‌چاره نظری و پیشنهاد تحقیق در این بخش، چارچوب نظری و پیشنهاد تحقیق مورد بررسی قرار گرفته شده است. بر اساس مدل مفهومی تحقیق که دارای مفاهیمی مستقل و یکسان است در مورد ادبیات تغییرات شده و به شرح زیر بیان شده است.

۳- کیفیت زندگی کاری

تکامل کیفیت زندگی کاری در اواخر دهه ۱۹۳۰ با تأکید بر ابعاد انسانی، به وسیله تمرکز بر کیفیت رابطه مهاتور که فرهنگ کار در سال‌های اخیر نگیر نموده است: مفهوم رایح کار و فعالیت‌های در جهت پرآورده است.
کیفیت زندگی کاری در س毛孔 کمی و همگانی سورد است. قرار گرفتن شده است. این مفهوم در گذشته روابط عضوی است و همچنین باعث ایجاد فکری جهت ارتقای ارتقای کارکنان می‌گردد. کیفیت زندگی کاری در ارتباط با توازن و پیشرفت پرست و بهبود زندگی کاری می‌باشد[11]. ورودی کیفیت زندگی کاری در پیشرفت تحقیقات در ارتباط با یکدیگر و نتایج فشار کارکنان همانند بهره وری و پیشرفت فردی و کارگران را می‌باشد. پایانه‌ی ۱۲. تحقیقات انجام شده توسط لونا و مسی (۲۰۰۹) اشاره می‌نماید سازمان‌های که دارای بالاترین سطح از کیفیت زندگی کاری می‌باشند، در بخش رضایت ارباب رفع نظر دارند سطح بالایی می‌باشد و این امر به نوبه‌ی خود بهبود افزایش رشد و سود دهی می‌گردد[12]. نتیجه‌ی که اروره‌ی کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از همگانی که همگان برای آن قائلند. برای از کارکنان امروزی در سازمان‌ها از کار خود ناراضی بوده و در پی کار متعادل‌تری می‌باشند. کارکنان می‌خواهند در کار باشند و دلخواه داشته باشند. مانند که همچنین بزرگ بسیار نیاز دارد. مانند به درک دستگاه شمارش آینده. بدبختی ویژه‌ی وجود دستگاه مشتری آینده. هنگامی که با کارکنان به احترام رفتار شود، فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی دخالت کنند؛ واقعیتی مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهد داد[13].

در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری تحقیقات

1. Sattle
2. Quality of work life
3. Well being
4. Lau
5. May

دانشگاه سید احمد حسینی و همکاران
دانشکده روانشناسی، روان‌نگاران و مدیران و به‌طور کلی همه دولت‌گران حاضر در صحنه زندگی پیشرفت‌ها و تغییراتی توجه به دغدغه‌های ذهنی و مطالب شهروندان واقعیت‌ها را خوانده و مطالعه کردند و در این رفتارهای فراگیر کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای اخلاقی سازمان بهبود و مطلوبیت وجود دارد.

3- Podsakoff
4- Culture dimension
5-Organ
3- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های این تحقیق بر اساس مدل فهم‌وری، سازمان‌دهی و درصد افرادی که از یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی به بزرگ ترکیب شده است:

3-1- فرضیه اصلی

- بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهرنی سازمانی رابطه وجود دارد.

3-2- فرضیه های فرعی

- بین منصوب‌های پیدایش حقوق و دستمزد و رفتار شهرندی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین استیل شغلی و رفتار شهرنی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین وجود فرصت‌آموزشی و رفتار شهرنی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین مشترک و همکاری داشتن در تصمیم‌گیری و رفتار شهرنی سازمانی رابطه وجود دارد.

4- روش شناسی تحقیق

هدف نام علوم، شناخت و درک دنیای پیرامون ماست. به گزارش‌هایی از مطالعات و مطالعات دنبای پیرامون و روش‌های علمی ت资源共享 کلی ملاحظات ای پیدا کرده‌اند. بر روی این عملکرد و حکایت بیشتر به استفاده کرای بررسی روش‌های مختلف بیشتری از روش‌های علومی استفاده شده است. [۲۳]

استفاده شده از جمله ویژگی‌های مطالعه علمی که هدف حقيقت‌نامه است: استفاده از یک روش تحقیق مناسب ومی‌باشد و این امر به هدایت تحقیق، ماخی و موضوع مورد تحقیق و امکانات اجرای تحقیق باگی دارد و هدف از تحقیق، دسترسی دقیق و آسان به پاسخ پرسش‌های تحقیق است. [۲۳] تحقیق حاضر به لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع روش، از دسته تحقیقات توصیفی است که هدف آنها، توصیف شرایط پایده‌های تحت بررسی است. [۲۵] در تحقیقات توصیفی، مشاهده به دنیای جهانی بودن
اطلاعات مورد نیاز این تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. در پرسشنامه‌های مربوط از طرف پژوهشگر تهیه و تحلیل داده‌ها جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه‌ها استفاده شده است.

5- یافته‌های تحقیق

5-1- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

پرسشنامه این پژوهش شامل 5 سوال جمعیت شناختی است که تأکید آن در جدول زیر خلاصه شده است.

5-2- نتایج آزمون فرضیه‌ها

5-2-1- فرضیه اول

در فرضیه اول عنوان شد که در دسترس ماندن خصوصیات و رفتار شهروندی سازمانی باید وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه در جدول 2 شانه داده شده است. همین‌طور که در جدول شماره 3 نشان داده شده است، فرضیه دوم در جدول شماره 4 نشان داده شده است.

جدول شماره 1: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

<table>
<thead>
<tr>
<th>اسمت</th>
<th>سالهای (سال)</th>
<th>سن (سال)</th>
<th>جنسیت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارمند</td>
<td>مدير</td>
<td>کارشناسی</td>
<td>دیپلم و بالاتر</td>
</tr>
<tr>
<td>86%</td>
<td>88%</td>
<td>62%</td>
<td>68%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### نتایج آزمون 4-2-2- فرضیه اول

جدول شماره 2: نتایج آزمون همبستگی پی‌رسون برای فرضیه اول

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار شهروندی سازمانی</th>
<th>حقوق و دستمزد منصوبه</th>
<th>همبستگی درجه متوسط منصوبه</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.381</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>0.200</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>103</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### نتایج آزمون 4-2-2- فرضیه اول

که با برخوردی کارکنان سازمان از امتیاز شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بهبود و تقویت می‌گردد.
3-3- فرضیه سوم
در فرضیه سوم عنوان شد که بین وجود فرضیت آموزش در سازمان و رفتن شهرندی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه در جدول

5-2- فرضیه پنجم
در فرضیه پنجم عناوه شد که بین مشارکت داشتن در تصمیم گیری و رفتن شهرندی سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه در جدول

جدول شماره ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار شهرندی سازمانی</th>
<th>امتیاز شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>همبستگی پیرسون درجه معناداری تعداد</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار شهرندی سازمانی</td>
<td>امتیاز شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>همبستگی پیرسون درجه معناداری تعداد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار شهرندی سازمانی</th>
<th>وجود فرضیت آموزش در سازمان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>همبستگی پیرسون درجه معناداری تعداد</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار شهرندی سازمانی</td>
<td>وجود فرضیت آموزش در سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>همبستگی پیرسون درجه معناداری تعداد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شادی، رفتن شهرندی سازمانی یک مباحث همبستگی بین مشارکت داشتن در تصمیم گیری و رفتن شهرندی سازمانی بیشتر و در مورد منابعی که با مشارکت و دخالت دادن کارکنان در تصمیمات سازمانی، رفتن شهرندی بهبود تقویت می‌گردد.
شناسه داده شده است، همانطور که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است، درجه متوسط مجموعه اندیس ۳۵۴ کمتر از سطح خطا (۵) می‌باشد و در رتبه بندی قرار می‌گیرد. بنابراین نتایج گرفته که در سطح ۹۵ درصد مولفه‌های کیفیت زندگی کاری، رفتار شهریوندی تقویت می‌گردد.

جدول شماره۵: نتایج آزمون همبستگی پرسون برای رفتار چهار

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار شهریوندی سازمانی</th>
<th>مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری‌ها</th>
<th>همبستگی پرسون درجه معناداری تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۳۱</td>
<td>۲۲۱</td>
<td>۰.۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۱</td>
<td>۷۱</td>
<td>۰.۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱۳</td>
<td>۱۲۱</td>
<td>۰.۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره۶: نتایج آزمون همبستگی پرسون برای رفتار اصلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار شهریوندی سازمانی</th>
<th>مولفه‌های کیفیت زندگی کاری</th>
<th>همبستگی پرسون درجه معناداری تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۳۱</td>
<td>۲۲۱</td>
<td>۰.۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۱</td>
<td>۷۱</td>
<td>۰.۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱۳</td>
<td>۱۲۱</td>
<td>۰.۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج رتبه بندی مولفه‌های کیفیت زندگی کاری در این تحقیق به بررسی چهار مولفه کیفیت زندگی کاری پرداخته شده است که با استفاده از آزمون ترتیبی، این مولفه‌ها رتبه بندی گردیده است. نتایج به دست آمده از این آزمون در جدول شماره ۶ آراش و گردیده است. مولفه امتیاز شغلی در رتبه اول و مولفه حقوق و دستمزد مصافاری و دیگر مولفه‌ها که در جدول ۷ درصد شده اند: در رتبه دوم، بهترین قرار گرفته اند. مسئله امتیاز شغلی از اهمیت بالایی برخوردار است: در جامعه امروز موز که هر روز به حجم شاغلین قراردادی و بیکاری افزوده می شود: امتیاز شغلی به موضوع بزرگتر و دست
شکل شماره 1: رتبه بندی منابع کیفیت زندگی کاری

<table>
<thead>
<tr>
<th>مولفه‌ها</th>
<th>رتبه میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>امنیت فضایی</td>
<td>3.00</td>
</tr>
<tr>
<td>حقوق و دستمزد متخصصان و کافی</td>
<td>2.42</td>
</tr>
<tr>
<td>مشترکت دانشجویان در تضییمان</td>
<td>2.33</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود فرصت آموزش در سازمان</td>
<td>2.25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره 2: وضعیت رفتار شهرنشینی سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتار شهرنشینی سازمانی</th>
<th>میانگین</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مثبت</td>
<td>3.28</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی</td>
<td>3.72</td>
<td>97</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این مقاله سعی شد به چک استفاده از مفاهیم جدید مدیریتی یافت: رفتار شهرنشینی سازمانی که ممکن است کانوون، خواسته و آگاهانه است که طور مستقیم یا مزاحمتی به تاکید می‌گذارد. هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتار شهرنشینی سازمانی است. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از این پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری و رفتار شهرنشینی سازمانی به یک تاثیر مثبت داشت. با توجه به این‌که توافق به دست آمده جهت توجه به منابع های کیفیت زندگی کاری، بررسی رفتار شهرنشینی سازمانی شد. پیشنهاداتی برای زمینه‌های می‌گردد.
6-4- پیشنهادات مبتنی بر فرضیه سوم

در فرضیه سوم ارتباط معادل بین وجوه فرضیه آمونیز در سازمان و رفتار شهرنشینی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که انسان موضوع، است تغییر پذیری می‌باشد، این نتایج به میزان نتایج و برنامه ریزی های آمونیز و پروپوزال صحیح به عمل در آن و جوامع انسانی و ارگان های مربوط به آن را از سوی ارزشمند بر خوردار نماید. این وظیفه خطیر (آمونیز و پروپوزال) در سازمان از ارگان زیادی برخوردار است و در نهایت تأثیر نظام و مدیریت مسئولیت مطرح بیان‌گر شود.

پیشنهاد می‌شود که قابلیت‌ها و مهارت‌هایی که برای انجام وظایف مولوی افراد نقض ها ضروری است به تکمیل نیاز و ضرورت تقویت شود[21]. مشین‌پیشنهادات کاربردی دیگری در این زمینه به شرکت‌های ارائه می‌شود:

- اطلاع کامل سیستم آمونیز از اهداف و استراتژی‌های سازمانی و همگانی استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی;
- برقراری و اخلاق‌ها و گزارش‌های از واحدهای همان‌گرای سرپرست اجرای مطالعه و تحقیق در زمینه پیشنهادی علمی و تکنولوژی در رابطه با کار سازمانی و پیشنهاد آزمون‌های جدید;
- تأسیس در اجراي صحیح برنامه‌های ایام‌آمونیز;
- کنترل و ارزیابی عملکرد برنامه‌های ایام‌آمونیز;
- تشویق کارکنان و سرپرستان به کسب دانش و افزایش مهارت‌های لازم;
- توزیع گزارشات بعد از آمونیز و ارائه این گزارشات به مدیریت سازمان.

پیشنهاد می‌شود برنامه‌ها و دوره‌های آمونیز وجود در سازمان بگونهای با ماهیت و هویت کارکن‌ها با سازمان را قوی سازد و جابجایی درون سازمانی یعنی را از شغل به شغل دیگر آسان گردد.

6-3- پیشنهادات مبتنی بر فرضیه چهارم

فرضیه چهارم، به مشارکت داشت در تصمیم‌گیری اشاره داشت. با توجه به تاثیر به دست آمده و رابطه

- حقوق و دستمزد در سازمان، با نزدیک به نهادها و واحدهای اجرایی مانند اجتماعی اجتماعی، سیاسی و نهادها
- ایجاد جامعه تهیه و تنظیم می‌گردند.
- حقوق و دستمزد گونه‌ای تنظیم گردد که به
- تقویت نظام شایستگی و روحیه کسب داشته،
- مهارت و رفتاری مطلوب بیان‌گر
- در تهیه و تنظیم حقوق و دستمزد، تدوینی به منظور
- اجرای طرح‌های شورایی (پاداش و...) برای ترغیب
- کارکنان به تعلیم بهتر و بیشتر، بیان‌گر شود.

Daneshvar (Raftar) Management and Achievement / Shahed University / 18th Year / 2011-12 / No.50
جشته بهتر نموند آن می‌شود که به قرار زیر می‌باشد: برای بهتر نموند رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیشترین می‌شود که پیش زمینه‌های رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مطلوبی فراهم گردد. یکی از مهم‌ترین و ناپایدار‌ترین این پیش‌زمینه‌ها، کیفیت زندگی کاری از طریق حقوق و دستمزد منصفانه و کافی، منابع مختلف و دیدگاه و ملی کارکنان باشد.

منابع
1- معمولی، سید محمد (1386). رفتار شهروندی سازمانی از نظر تأثیر عمل حمله فرهنگ مدیریت، سال سوم، سوپر، پایه‌ها: صص 49-78.
3- زارعی مهین، حسن و جنیدی، علیم‌پرست، (1382). شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتقاء آن با عملکرد سازمانی، مجله فرهنگ مدیریت، شماره دوازدهم، صص 31-63.

استفاده از گروه‌های کاری مسئله و گروه‌ها
خودگران: این گروه‌های شامل گروه‌هایی از کارکنان می‌باشند که در جلسه‌ای از اشتراک و مستندی در تصمیم‌گیری‌ها را دارا هستند. این گروه‌ها تعداً از داوطلبان یک حوزه کاری مشخص هستند که به شناسایی، تجزیه و تحلیل و در پایان به حل مسئله، امر مستقل و به عنوان حوزه خود می‌پردازند.
تایید بر نهایت بالاخره و تعیین نتایج این بر کاهش تبدیلی رویه در شرکت تکاری و شرکت‌های وابسته‌تهران؛ دانشگاه تبریز.


18- تراپی کیا، هاید (1384). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی استفاده‌های علمی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.


21- رازی، حمید (1382). نقش رفتار شهری سازمانی در عملکرد سازمان، مجله فرهنگ مدیریت، سال دوم، شماره 1، صفحات 1-118.

22- حسینی محمودرضا(1386). بررسی رابطه بین رفتار شهری سازمانی و فشارهای شرط‌های در شرکت‌های ایرانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

23- ایران زاد بازپریه مهندسی (1384). مدیریت بی‌رو وی ماندگی انسانی، جهانی رسی. دوم طرح رشد و ارتقاء مدیران. موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت و بسط مدیریت و ورزش نیرو.

24- خانی‌کلی، علی‌اصفهانی (1384). روش تحقیق بر روی بی‌رویه پایان. نامه تشریح، تهران: انتشارات علمی و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

25- سوم زهور، بازپریه اسلامی، حجازی‌الله (1383). روش‌های تحقیق در علم رفتاری و بی‌رویه تهران: نشر آگاه.

26- میر سیاوش، ناصری (1382). مدیریت استراتژیک و روابط کار (پایگاه) رفاه جهانی تهران: نشر انتشارات میر.

27- اسدپور، محمد (1345). بررسی تاثیر رفتار شهری سازمانی در ورزش ویهای سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.

5- حسینی، سید (1386). تاریخ تأثیر انسانی در امور کارکنان سنی سازمانی ساخته و بارکاری. تهران: مووسه تحقیقات و آموزش مدیریت، صفحه 154.


14- برقی، علی (1380). نقش کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهری سازمانی در کارگاه‌های ابتدایی شرکت‌های پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم مدیریتی.

15- علی‌اصفهانی، محمدرضا(1380). یکی‌نامه نامه دکتر، توصیه‌های گروه کیفیت زندگی کاری ایالتی بر رفتار شهری سازمانی (بایگاه)