

رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی
*Relationship between Quality of Work Life and Organizational Health
with Job Satisfaction*

Sara saedi

Master Islamic Azad Unersity, Tonekabon branch
Email: sa.saedi@yahoo.com

Javad Khalatbari

Islamic Azad Unersity, Tonekabon branch

Neda Murray Najafabadi

Master Islamic Azad Unersity, Tonekabon branch

سارا ساعدی

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن (نویسنده مسئول)

جواد خلعتبری

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

ندا موری نجف آبادی

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

Abstract

Aim: The research purpose is to evaluate the relationship between quality of work life and organizational health with job satisfaction. **Method:** Research tools were “Mirsepassi Quality of Work Life, Tamimi Nezhad Organizational Health, Shokrkon and Arshadi Job Satisfaction Questionnaires”. The sample that comprised 188 individuals was selected using simple random sampling among from the staff of Islamic Azad University, Ahvaz branch. **Results** which were analyzed using stepwise regression reveal that quality of work life and organizational health are positively, significantly correlated to job satisfaction.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Health, Job Satisfaction

چکیده

هدف: بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی هدف اساسی این مطالعه بود. **روش:** بر مبنای مفروضات پژوهشات همبستگی با اجرای سه مقیاس کیفیت زندگی کاری میرسپاسی، پرسشنامه سلامت سازمانی تمیمی نژاد و پرسشنامه خوشنودی شغلی شکرکن و ارشادی بر روی نمونه منتخب (N=188) از جامعه کارکنان مرد و زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز در سال ۱۳۸۹ با روش تصادفی ساده اطلاعات لازم جمع آوری شد. **نتایج:** نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که به طور کلی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و خوشنودی شغلی.

مقدمه

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانس^۲، ۱۹۹۸). در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تاکید می‌شد (محب علی^۳، ۱۹۹۷). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری، در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدر^۴، ۲۰۰۶). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (فلیپو^۵، ۱۹۹۸). از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معامله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شریف^۶، ۱۹۹۰). 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 بوده است (گوردن^۷، ۱۹۹۳). از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (شریف، ۱۹۹۰). امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از خشنودی شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند (چی روز^۸ و همکاران، ۲۰۰۶). اگرچه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی اعتقاد دارند که، کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند.

تفاوت کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی در این نکته است که خشنودی یا رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (سیرگی^۹ و همکاران، ۲۰۰۱). دانا و گریفین^{۱۰} (۱۹۹۹) معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هر می است که مفاهیم آن را، رضایت از زندگی [در راس هرم]، رضایت شغلی [در اواسط آن] و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران تشکیل می‌دهد. در نتیجه محدوده کیفیت زندگی کاری، فراتر از رضایت شغلی است. بنابراین، این دو متغیر در عین ارتباط مستقیم بایکدیگر از نظر مفهومی باهم متفاوت‌اند. در کل کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش می‌دهد؛ یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم خشنودی کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت و خشنودی کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده‌ای است (سراجی^{۱۱}، ۲۰۰۶).

علاوه بر کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی نیز آثار بالقوه و جدی بر رضایت کارکنان و بالطبع عملکرد سازمان داشته، می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشد (روزگار، ۱۳۸۶ و به نقل از پورتراب، ۱۳۸۹). براساس دیدگاه آرمیچل (۱۹۹۰) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌شوند و در این میان، سازمان‌هایی به اثربخشی خواهند رسید که علاوه برداشتن دیگر شرایط ضروری از سلامت نیز برخوردار باشند (شکرکن، ۱۳۸۳).

2. Luthans
3. Mohebbali
4. Akdere
5. Filippo
6. Shareef
7. Gordon
8. Cherose et al.,

9. Sirgy
10. Danna & Griffin
11. Saraji

تحقیقات نشان می‌دهد هر سال بیش از ۳۰۰ پژوهش در مورد این موضوع انجام می‌گیرد. این ارقام و اعداد نشان‌دهنده‌ی آن است که، هیچ موضوعی در روان‌شناسی صنعتی - سازمانی به اندازه‌ی خشنودی شغلی از سابقه پژوهشی برخوردار نیست (اسپکتور^{۱۶}، ۲۰۰۷).

خشنودی شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. عاملی که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. محققان خشنودی شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند و معتقدند اگر شغل، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می‌شود فرد از شغلش خشنود و راضی باشد (عسکری، کلدی، ۱۳۸۲).

تحقیقات کمی و کیفی انجام شده نشان می‌دهد که بیشتر صاحب‌نظران عوامل زیر را به‌عنوان عوامل اصلی خشنودی شغلی معرفی کرده‌اند: ۱- شرایط کاری ۲- تعامل با همکار و مدیر و زیردستان ۳- خود شغل ۴- حقوق و مزایا ۵- پیشرفت و ارتقاء ۶- تحسین و قدردانی ۷- کنترل و پاسخ‌گویی ۸- امنیت شغلی ۹- سبک رهبری ۱۰- خط‌مشی سازمان (هنگ^{۱۷} و همکاران، ۲۰۰۷). به‌طور خلاصه، پیشینه تحقیقات انجام شده به این موضوع اشاره دارد که بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی و بین سلامت سازمانی با خشنودی شغلی و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی رابطه‌ی مثبت و قوی وجود دارد.

حیدری و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول پرداختند. نتایج این تحلیل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری در سطح $p < 0/001$ نشان داد که بین کیفیت زندگی با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی

جوسازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه‌ی ایشان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر باشد و به‌عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید و برعکس چنانچه جو سازمانی مناسب نباشد نتایج معکوس خواهیم داشت. بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌شود (ثابتی، ۱۳۷۹).

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (کورکماز^{۱۲}، ۲۰۰۷).

به نظر لایدن و کلینگل^{۱۳} (۲۰۰۰) سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور موثر که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود نیز افرادی سودمند و موثر باشند.

در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی، تلاش بر آن بوده است تا خشنودی شغلی کارکنان، از طریق ارتقاء سطح انگیزش درونی آنان افزایش یابد (دلیر^{۱۴}، ۱۹۹۷).

امروزه خشنودی شغلی نگرش غالبی است که بیشترین مطالعات رفتار سازمانی را، هم در پژوهش‌های نظری و هم در پژوهش‌های عملی، از طراحی شغل گرفته تا سرپرستی، به خود اختصاص داده است. تا جایی که به‌عنوان متغیر مرکزی در این مطالعات محسوب می‌شود (اردheim^{۱۵}، ۲۰۰۶). افزون بر آن

12. Korkmaz

13. Luthans, A. & Klingle, W.

14. Dales

15. Erdheim, et al.

16. Spector

17. Hong, lu,

کروگر و همکارانش^{۲۳} (۲۰۰۲) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که کیفیت زندگی کاری یکی از پیش‌فرض‌ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت و خشنودی شغلی است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که خشنودی شغلی مفهومی چند بعدی دارد و محصول ارزیابی کلی فضا و محتوای کار است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که تمام ابعاد خشنودی شغلی با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند؛ و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش خشنودی شغلی می‌شود. ریلی^{۲۴} (۲۰۰۰) در تحقیقی که پیرامون بررسی کیفیت زندگی کاری، خود ارزیابی و رضایت زندگی در میان آمریکایی‌های آفریقایی (تبار) انجام داده به این نتیجه رسید، که بین خشنودی شغلی و کیفیت زندگی کاری یک رابطه متقابل است و همچنین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری منجر به کیفیت زندگی کلی می‌شود. همچنین پروجیت^{۲۵} (۲۰۰۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که، بین کیفیت زندگی کاری با شاخص‌هایی نظیر غیبت، خشنودی شغلی، جابجائی پرسنلی، ترک خدمت، تعهد و تعلق رابطه وجود دارد. تحقیقات اریک تریست و همکارانش (۱۹۹۵) به نقل از حسین زاده (۱۳۸۲) نشان داد که افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان باعث خشنودی شغلی، افزایش سطح بالاتری از منزلت (اعتبار شغلی)، نوع و پیشرفت در کار و مشارکت آنان می‌شود.

محمدمدی (۱۳۸۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در معلمان مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران پرداخت. یافته‌های پژوهشی این تحقیق بر نمونه ۴۱۰ نفر و با استفاده از تحلیل آماری پیرسون نشان داد که میان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان با $r = 0.84$ و $p < 0.001$ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که کیفیت زندگی کاری به میزان ۷۱٪ از تغییرات سلامت سازمانی را

رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌های رگرسین نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه چندگانه وجود دارد. هینون و ساریما^{۱۸} (۲۰۰۹) نیز در تحقیق خود در کشور فنلاند در سال ۲۰۰۸-۲۰۰۹ که به سفارش وزارت کار و اقتصاد انجام شد به این نتیجه رسیدند که افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی و در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره‌وری در سازمان می‌شود.

چی روز، به، بولی و ادریس^{۱۹} (۲۰۰۶) در پژوهشی بنام تحلیل کیفیت زندگی کاری و متغیرهای مربوط به شغل (حرفه)، نمونه‌ای به تعداد ۴۷۵ نفر از مدیران صنعت برق و الکترونیک در مناطق آزاد تجاری مالزی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که خشنودی شغلی، موفقیت شغلی و تعادل شغلی ۶۳٪ از واریانس کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. به طور کلی یافته‌ها نشان داد بین خشنودی شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هو^{۲۰} (۲۰۰۶)، نیز معتقد است که کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی نه تنها رابطه مثبت دارند، بلکه کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت و خشنودی شغلی نیز تاثیر مثبتی می‌گذارد.

فوری^{۲۱} (۲۰۰۴) طی اجرای تحقیقی به منظور تعیین پیش‌بینی‌کننده‌های موثر بر خشنودی شغلی، به این نتیجه رسید که بین خشنودی شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. وی نتیجه گرفت که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری، مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده خشنودی شغلی است. فدریکو^{۲۲} (۲۰۰۳) نیز معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری، همانا ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است.

18. Heinonen & Saarimaa

19. Che Rose & Beh & Uli & Idris

20. Hua

21. Fourie

22. Federico

23. Krueger et al.,

24. Riley

25. Pruijt

- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز
فرضیه های مطرح شده در این پژوهش نیز عبارتند از:
فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سلامت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
فرضیه سوم: بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای مفروضات پژوهش های همبستگی انجام شده است، که طی آن ارتباط متغیرهای کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان سنجیده شد.

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز در سال ۱۳۸۹. با توجه به امکان دسترسی به فهرست اسامی جامعه مورد مطالعه، با نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه مورد نیاز انتخاب شد. با توجه به نوع مطالعه و تعداد متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون بنا به جدول مورگان، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر برآورد شد. با در نظر گرفتن احتمال ریزش آزمودنی ها این رقم به ۲۲۰ نفر افزایش داده شد. در نهایت با کنار گذاشتن پرسش نامه های مخدوش و ناقص، داده های ۱۸۸ پرسش نامه استخراج و تحلیل شد.

ابزار اندازه گیری

در این مطالعه بر اساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه گیری آن ها از سه مقیاس به شرح زیر استفاده شد:

مورد تبیین قرار می دهد. همچنین فیتنس^{۲۶} (۲۰۰۳) در مطالعه ای به این نتیجه رسید که هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد، یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد و همچنین دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی بوده، نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی بهره می گیرند. بگلی و کزجکا^{۲۷} (۱۹۹۳) نیز در تحقیق خود دریافتند که بین خشنودی شغلی و سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. مچنین فرنچ و کاپلان (۱۹۷۳) در تحقیقات خود با بررسی رابطه سلامت سازمانی با خشنودی شغلی نشان داده اند که هرچه سازمان نا سالم و مشارکت کارکنان در آن کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می شود.

در کل با توجه به نقش اساسی هریک از مفاهیم فوق الذکر در رشد و پیشرفت سازمان، این سوال مطرح می شود که، آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و خشنودی شغلی آنان ارتباط دارد؟ و آیا سلامت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان ارتباط دارد؟ با پاسخ گویی به سوالات این پژوهش، میزان و ارتباط کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و خشنودی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز معلوم می شود. آن وقت در صورت لزوم می توان جهت افزایش کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان بیش تر تلاش کرد و یا در فکر چاره جویی بود.

هدف کلی از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز است. اهداف ویژه این پژوهش عبارتند از:

- بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز
- بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

25. Fitness

27. Begley & Czajka

۱) پرسش نامه کیفیت زندگی کاری:

بخش سرپرست من ۰/۸۴، در بخش همکار من ۰/۸۹، در بخش ترفیعات ۰/۷۴ و در بخش حقوق من ۰/۷۵ بدست آمد. برای تعیین اعتبار پرسش‌نامه نیز نمره آن با پرسش‌نامه دلبستگی شغلی همبسته شد و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی‌داری بین نمره آنها وجود دارد ($r=0/31$ و $p=0/027$) که این به معنای برخورداری پرسش‌نامه خشنودی شغلی از اعتبار لازم است.

یافته‌ها

باتوجه به متغیرهای مورد مطالعه و داده‌های حاصل از اندازه‌گیری آنها، به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های مناسب آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع استفاده شد. در نهایت برای پاسخ دادن به فرضیه‌های پژوهش با در نظر گرفتن نوع داده‌ها، تحلیل رگرسیون گام به گام به کار گرفته شد.

جدول ۱- خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره‌های آزمودنی‌ها در آزمون‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی باخشنودی شغلی

متغیر	جنس	تعداد (N)	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت زندگی کاری	زن	۹۷	۱۱۷/۱۲	۳۹/۱۹
	مرد	۹۱	۱۱۸/۵۳	۳۷/۰۹
سلامت سازمانی	زن	۹۷	۱۴۷/۴	۲۷/۵۲
	مرد	۹۱	۱۴۶/۰۶	۲۸/۶۶
خشنودی شغلی	زن	۹۷	۱۳۸/۳۹	۲۳/۱۳
	مرد	۹۱	۱۳۶/۷۹	۲۱/۵۵

بر اساس اطلاعات جدول بالا در خصوص توزیع نمره‌های آزمودنی‌های مورد مطالعه در آزمون‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی باخشنودی شغلی، شاخص‌های مختلف توصیفی اعم از میانگین، انحراف معیار آنها نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد.

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری، سلامت

سازمانی با خشنودی شغلی

مدل	کیفیت زندگی کاری	سلامت سازمانی	سطح معناداری
خشنودی شغلی	۰/۶۵۱	۰/۵۷۰	۰/۰۰۰۱
خشنودی شغلی (کار من)	۰/۵۲۷	۰/۴۱۶	۰/۰۰۰۱
خشنودی شغلی (سرپرست من)	۰/۴۸۸	۰/۴۴۷	۰/۰۰۰۱
خشنودی شغلی (همکار من)	۰/۴۳۵	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰۱
خشنودی شغلی (ترفیعات)	۰/۴۷۳	۰/۴۷۷	۰/۰۰۰۱
خشنودی شغلی (حقوق من)	-۰/۲۹۴	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰۱

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری به منظور ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار، توسط میرسپاسی (۱۳۷۵) ساخت و اعتباریابی شد. این پرسش‌نامه دارای ۸ عامل مربوط به کیفیت زندگی کاری و ۵۰ ماده است. این عامل با خرده مقیاس‌ها عبارتند از: پرداخت منصفانه، قانون‌گرایی، قدرت رشد مداوم، دلبستگی اجتماعی، تامین امنیت، توسعه قابلیت‌های فردی، ایمنی محیط و یک پارچگی اجتماعی. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد، و ضریب اعتبار این آزمون به روش همبسته بودن با رضایت از زندگی ($r=0/30$) و $p=0/034$ است.

۲) سلامت سازمانی:

مقیاس سلامت سازمانی توسط ایمان تمیمی نژاد (۱۳۸۶)، ساخته شده است و دارای پنجاه گویه مدرج پنج نمره‌ای مثبت و منفی است. در این مطالعه روایی مقیاس با استفاده از ضریب همبستگی بین نمره هر یک از عوامل و نمره کل مقیاس به ترتیب، برای خرده مقیاس وظایف سازمانی، ۰/۷۸ برای فرایندهای درون سازمانی ۰/۹۵ و برای رشد و تغییر سازمانی ۰/۸۴ به دست آمده که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بودند. همچنین، با استفاده از روش همسانی درونی بین سوال‌ها (آلفای کرونباخ) ضریب اعتبار کل این ۰/۹۳ در یک نمونه ۱۰۰ نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، به دست آمد.

۳) مقیاس شاخص خشنودی شغلی (JDI):

این پرسش‌نامه یکی از دقیق‌ترین و رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری خشنودی شغلی است، که نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولین تدوین شد. این پرسش‌نامه در ایران توسط شکرکن و ارشدی (۱۳۶۹) ترجمه و اعتباریابی شد. جنبه‌های پنج گانه تشکیل‌دهنده خشنودی شغلی (شامل: ماهیت کار، سرپرستی، ترفیعات، حقوق و همکاران شغلی) می‌شود. در تحقیق حاضر به منظور تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب در بخش کار من ۰/۸۰، در

کل نمونه، تعیین ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی و مشخص شدن سهم نسبی هر یک از متغیرهای پیش بین در تبیین واریانس متغیر ملاک، یعنی خشنودی شغلی بیان گر آن است که، بین کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با خشنودی شغلی رابطه چندگانه وجود دارد ($MR=0/692$ ، $RS=0/473$). بنابراین فرضیه سوم تأیید می شود. با توجه به ضریب تعیین RS مشخص شد که ۴۷٪ واریانس خشنودی شغلی توسط دو متغیر کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی قابل پیش بینی است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی چندگانه بین رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی با روش گام به گام (step wise)

شاخص های آماری	همبستگی چندگانه (MR)	ضریب تعیین (RS)	نسبت F		کیفیت زندگی کاری
			F	احتمال p	
کیفیت زندگی کاری	۰/۶۵۱	۰/۴۲۱	۶۱/۳۹۶	۰/۰۰۰۱	$\beta=0/651$ $t=11/754$ $p=0/0001$
سلامت سازمانی	۰/۷۰۵	۰/۴۸۹	۶۱/۳۹۶	۰/۰۰۰۱	$\beta=0/705$ $t=11/754$ $p=0/0001$

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل همبستگی پیرسون بین متغیر کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی همبستگی معنی داری وجود دارد. بنابراین، شواهد برای تأیید فرضیه اول کافی است. در خصوص فرضیه دوم نیز نتایج نشان داد که بین متغیرهای سلامت سازمانی و خشنودی شغلی همبستگی مثبت و معنادار به دست آمد. در نتیجه، فرضیه دوم را نیز می توان پذیرفت. همچنین در خصوص فرضیه سوم نیز، اطلاعات بدست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام، حاکی از رابطه معنادار بین متغیرهای بین کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و خشنودی شغلی است.

• برای آزمودن فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که: بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد، از روش تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده و همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود، بین کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد؛ در نتیجه فرضیه اول تأیید می گردد ($n=188$ و $p < 0/0001$ و $r=0/651$). و این معنی داری در کلیه خرده مقیاس های خشنودی شغلی معنی دار است. مثلاً با قسمت (کارمن) $r=0/527$ ، با قسمت (سرپرست) $r=0/488$ ، با قسمت (همکاران) $r=0/435$ ، با قسمت (ترفیعات) $r=0/473$ و با قسمت (حقوق) $r=0/460$ در سطح $p < 0/0001$ معنی دار است. به عبارت دیگر، هر چه سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان افزایش یابد، خشنودی شغلی در کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. همچنین اگر سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان کاهش یابد، میزان خشنودی شغلی هم کاهش خواهد یافت.

• برای آزمودن فرضیه دوم پژوهش، مبنی بر این که: بین سلامت سازمانی و خشنودی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد، از روش تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد و همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود، بین سلامت سازمانی و خشنودی شغلی ($r=0/570$)، در سطح $p < 0/0001$ رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. این همبستگی مثبت حتی در اجزای خشنودی شغلی مشهود بوده است. مثلاً با قسمت (کارمن) $r=0/416$ ، با قسمت (سرپرست) $r=0/477$ ، با قسمت (همکاران) $r=0/381$ ، با قسمت (ترفیعات) $r=0/477$ و با قسمت (حقوق) $r=0/381$ در سطح $p < 0/0001$ معنی دار بوده است. به عبارت دیگر هر چه سلامت سازمانی در یک سازمان افزایش یابد، خشنودی شغلی کارکنان نیز بالطبع بیشتر خواهد شد.

• برای آزمودن فرضیه سوم پژوهش، مبنی بر این که: بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد، از روش رگرسیون گام به گام و ورود استفاده شد. همان طوری که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در

- بر اساس نتایج این تحقیق محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان است. بدین منظور، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار نظیر روشنایی، وسایل برودتی و حرارتی به تناسب فصول سال و نیز توجه به نظرهای کارکنان در برنامه‌ریزی‌های مجموعه می‌تواند به این مهم کمک کند.

- با توجه به عوامل فرصت رشد، دانشگاه‌ها باید بیش از پیش از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان بهره‌گیرند تا آنها ضمن رشد، به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه اعتلای دانشگاه استفاده کنند.

- انسجام اجتماعی یکی از عوامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان است؛ که از طریق فراهم کردن امکانات لازم برای کار و حمایت از آنان توسط مسئولان و همکارانشان می‌توان در جهت بهبود این عامل گامی مهم برداشت.

در زمینه فضای کلی زندگی پیشنهاد می‌شود که عوامل موثر بر افزایش این عامل بررسی و تقویت شود و عوامل برون سازمانی که بر بهبود خشنودی شغلی کارکنان تاثیر دارد، شناسایی و به آنها توجه شود؛ بدین منظور، دانشگاه‌ها می‌توانند با تشویق و ترغیب کارکنان در به‌روز کردن اطلاعات کاری خود از طریق در اختیار قرار دادن منابع اطلاعاتی، فرصت‌های مطالعاتی و... این مهم را انجام دهند. همچنین، برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم‌کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسئولیت‌های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و بالطبع خشنودی آنها شود.

- همچنین در بعد سلامت سازمانی پیشنهاد می‌شود همان‌گونه دانش، تجربه و توانایی کارکنان در رابطه با یک وظیفه خاص اغلب بر روی اعتماد، تعهد و انگیزش و در نتیجه استرس و سلامتی اثر می‌گذارد، دانشگاه‌ها کارکنان را مطابق

شواهد حاصل از سایر مطالعات از جمله حیدری و همکاران (۱۳۸۹)، هینون و ساریما (۲۰۰۹)، هنگ و همکاران (۲۰۰۷)، سراجی (۲۰۰۶)، چی روز، به، پولی و ادریس (۲۰۰۶)، هو (۲۰۰۶)، فوری (۲۰۰۴)، فدریکو (۲۰۰۳)، کروگر و همکارانش (۲۰۰۲)، پروجینت (۲۰۰۲)، ریلی (۲۰۰۰) و اریک ترنیت و همکاران (۱۹۹۵) یافته‌ها و نتایج مطالعه حاضر را تایید می‌کنند. علاوه بر این، نتایج پژوهش‌های سایر پژوهشگران (روزگار، ۱۳۸۶؛ شکرکن، ۱۳۸۳؛ فیتنس، ۲۰۰۳؛ نیر، ۲۰۰۲؛ ثابتی، ۱۳۷۹؛ بگلی و کزجکا، ۱۹۹۳؛ فرنچ و کاپلان، ۱۹۷۳) مبنی بر ارتباط بین متغیرهای سلامت سازمانی و خشنودی شغلی حمایت می‌کنند. روشن است که با در نظر گرفتن ماهیت متغیرهایی همچون کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی به نوعی نگرش سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیت، فرض وجود رابطه بین آنها تایید می‌شود. به‌طور حتم، در صورت برخورداری از این قبیل ویژگی‌ها می‌توان پیش‌بینی کرد که خشنودی شغلی در کارکنان افزایش یابد.

هرچند یافته‌های این مطالعه موید نتایج بسیاری از سایر مطالعات است، با این حال پژوهشگر با برخی محدودیت‌ها نیز رو به رو بوده است. عمده‌ترین محدودیت، نگرانی آزمودنی‌ها از ارزیابی است. با وجود تمام اعتمادسازی که قبل از پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها صورت می‌گرفت، ولی باز هم افراد تا حدودی نگران ارزیابی خود بودند و سعی می‌کردند خود را بهتر از آن چیزی که هستند، جلوه دهند.

همچنین، با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود عوامل کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی و جلوگیری از نارضایتی شغلی کارکنان ارائه می‌شود:

- با توجه به اهمیت پاداش‌های غیر مادی، روسای دانشگاه‌ها باید از اثرهای این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد، مانند ایجاد شرایط مناسب برای کارکردن، قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند.

اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

جاهد، ح. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، ۱۶ (۱۵۹)، ۲۹-۱۶.

حسین زاده، د.، لبادی، ز. و صالحی، پ. (۱۳۸۳). زمینه روان شناسی صنعتی - سازمانی. تالیف رونالد ریجو. تهران: مازیار.

حیدری، ع.، برومندنسب، س.، عباس زاده، ز. و ساعدی، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول. فصلنامه یافته های نو در روانشناسی.

شکر کن، ح. (۱۳۸۳). مردم در سازمان ها و زمینه رفتار سازمانی، تالیف: ترنس. آرمیچیل، انتشارات: رشد.

عسکری، گ. و کلدی، ع. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. پایان نامه دکتر، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

محمدی، ر. (۱۳۷۶). رابطه بین نقش مدیریت، خشنودی شغلی و عوامل فشارزای روانی با سلامت روانی پرستاران بیمارستانهای دولتی و خصوصی تهران. واحد تحقیقات عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، پایان نامه دکتر.

میرکمالی، س. م. و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، ۷۱-۱۰۱.

Akdere, M. (2006). Improving quality if work-life implications for human resources. *Business Review, 1*(173).

Cassio Wayne, F. (1998). *Managing Human Resource*, Boston: McGraw. Hill.

Che Rose, R., & et al. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career related variables. *American Journal of Applied Sciences, 12*, 2151-2159.

Che Rose, R., & Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences 3* (12), 2151-2159.

Dales, B. (1991). *Personnel, the management of people at work*, Max Well Macmillan International Edition.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the work place. A Review and

با تخصص خود برای انجام کار برگزینند و در این بین، آموزش مناسب نیز برای افزایش توانایی آنها در نظر بگیرند؛ چه این امر باعث متناسب شدن توانایی کارکنان و افزایش ایمنی و سلامت می شود.

- وجود اهداف متعارض در کار نیز مانع از سلامت روان و توسعه کارآمدی نیروی انسانی است. تعارض در هدف مانع از موفقیت کارکنان در کار گشته و بطور مثبت و قطعی با سلامت روحی و روانی کارکنان در ارتباط است. بنابراین دانشگاهها بایستی نشانه‌هایی از وجود وضوح و انطباق نقش و انتظارات کارکنان فراهم آورند.

- در صورتی که اطلاعات دقیق، مناسب و به هنگام درمورد تغییرات سازمانی به کارکنان داده شود احتمال کمتری وجود دارد که این تغییرات منجر به مخاطره افتادن سلامت روانی - روحی کارکنان شود.

- همچنین امروزه حدود اختیارات در تصمیم گیری یا به عبارتی میزان اختیار شخص در سازمان دهی کارش، میزان قابلیت ریسک در کار و میزان بکارگیری دامنه‌ای از مهارت‌های افراد در شغل، بعنوان نقش تعیین کننده در کاهش استرس و تنش شغلی به شمار می رود. در محیط‌های کاری که حدود اختیارات کارکنان در سطح بالایی قرار دارد کمتر محتمل است که سلامت روانی کارکنان به مخاطره افتد. اما در محیط‌های کاری که حدود اختیارات کارکنان در سطح پایینی قرار دارد، احتمال بیماری و به مخاطره افتادن سلامت کارکنان بالاست.

در این زمینه دانشگاهها می توانند دست به اقداماتی نظیر طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی بزنند که می تواند منجر به کاهش اثرات نامطلوب بر سلامتی شود.

منابع

ثابتی، ز. (۱۳۷۹). بررسی رابطه جوسازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم. مرکز مدیریت دولتی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.

پورتراب، ح. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، دل‌بستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی شهر

- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life, *Journal of organizational Change Management*.
- Riley, A. (2000). The quality of work life, self-evaluation and life satisfaction among Africans.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism organizational commitment and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156-171.
- Saraji Nasl & dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35.
- Sirgy, M., Joseph, D. E., Fraty, P. S., & Bond, J. L. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and Spillover theories, *Social Indicators Research*, 55, 247.
- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilitate Change. *Personnel Journal*, 69, 50-67.
- Spector, P. E. (1997). The role of frustration in anti-social behavior at work. In R. A., Thousand Oaks. *Perspectives on Justice: Theory and Applications*, 87- 108. New York: Cambridge University Press.
- Spector, P. E. (2007). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fatness, L. E. (2003). *Job Satisfaction*: Sage Publications Thousand Oaks London New Delhi.
- Gordon, J. R. (1993). A diagnostic approach to organizational behavior, Allyn and Bacon. *Instructors Manual for Human*.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552-556.
- Synthesis of the Literature, *Journal of Management*, 25, 357-384.
- Federico, R. (2003). Vanderbilt making study to improve quality of work life. *Vanderbilt University Medical Center for More Information Journal*, Available at: www.mc.vanderbilt.edu.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Filippo, E. B. (1998). *Personal Management*, McGraw-Hill Publishing.
- Fourie, A. S. (2004). *Predicting satisfaction with quality of work life*, Master's Thesis, University of South Africa.
- French, J. R. D., & Caplan, R. D. (1973). *Organizational stress in individual strain*. New York: AMA.
- Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). Better job satisfaction through quality of work life – how can telework help?
- Hong Lu, E., Alison, K. W., & Barrball, L. (2007). Job satisfaction and its related factors. *International Journal of Studies*, 44, 575.
- Hua, J. (2006). *A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction*. (Master's thesis, Public Affairs Management).
- Korkmaz, M. (2006). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1, 14-36.
- Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Research Quarterly*, 3, 22-54.
- Krueger, P., & et al (2002). Organization specific predictors of job satisfaction findings from a Canadian multi sit quality of work life, *Health Service Research*.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Lynden, A. J., & William, K. (2000). Supervision organizational Health. *supervision Journal*, 3-5.
- Merkamali, S. M. (2005). *The increase of teachers' job satisfaction with the managing fullness of tech management*.
- Mohebali, D. (1997). The Better Work Life: A Factor in Increasing Productivity. *Quarterly Journal of Management Studies*, 13(14), 54.