

## بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان محمود آباد

نادی علیزاده

مربی گروه کامپیوتر و فناوری اطلاعات، مرکز محمودآباد، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، محمودآباد، (نویسنده مسئول):

Email: Nadi.alizadeh.noor@gmail.com

فرانک پایدار

استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، مرکز محمودآباد واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، محمودآباد، ایران

Email: paydarfranak@yahoo.com

زبیده ولی پور

کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مرکز محمودآباد، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، محمودآباد، ایران

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان محمود آباد بوده است.

**روش پژوهش:** روش پژوهش توصیفی - از نوع همبستگی از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد بوده که مطابق با جدول مورگان ۹۰ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه تحقیق میان آنها توزیع شد. برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد والتون (۱۹۷۳)، برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) و برای اندازه‌گیری سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ و با ضریب ۰/۸۵۹ تایید شد. داده‌های بدست آمده از پرسشنامه با نرم‌افزار SPSS و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد، مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی سلامت سازمانی آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد نقش مثبت و معنی‌داری داشت.

**نتیجه‌گیری:** براساس نتایج حاصل از فرضیات تحقیق می‌توان با اصلاح نظام حقوق و دستمزد، نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت. با کمک برنامه‌های آموزشی - تربیتی، می‌توان زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد. با اعمال رویه‌های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، می‌توان زمینه بهبود عملکرد و ارتقای خلق و خوی کاری کارکنان در محیط کار را فراهم آورد.

**واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری.

## مقدمه

مقررات موجود را به حداقل برساند و حرکت در چارچوب تعیین شده را در عالی‌ترین شکل آن پاس بدارد، به عملکرد متوازن و هماهنگ واحدهای سازنده بیانجامد (موسوی خامنه و دیگران ۵، ۱۳۹۵). انگیزه ارتکاب به فساد اداری و دوری از سلامت اداری را باید در قلمرو علوم اخلاق، جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی تحلیل کرد؛ زیرا فساد پدیده‌ای وسیع و گسترده است که معلول مجموعه‌ای از شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور است و نمی‌توان آنرا به یک حیطه یا حوزه خاص محدود کرد (امیرپناهی، ۱۳۹۳).

کیفیت بالای زندگی کاری با افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمانی و افزایش تعهد سازمانی همراه است که نتیجه آن، کاهش فساد اداری و افزایش سلامت سازمانی است. یک نظام اداری سالم، نظامی است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمات براساس نیاز واقعی مشتری و باتوجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد. دستیابی به چنین وضعیتی در صورتی امکان‌پذیر است که کلیه عوامل سازمان، در جهت اهداف سازمان حرکت کنند (حاجی خلیل و رستمی نیا، ۱۳۹۳). توجه به شاخص کیفیت زندگی کاری، می‌تواند منشأ بروز رفتار شهروندی سازمانی مطلوب، از سوی کارکنان شود. رفتار شهروندی سازمانی، به‌عنوان رفتارهای فراتر از وظایف شهروندی سازمانی، می‌تواند تبعات مثبتی را در انجام فعالیت‌هایی فراتر از وظایف شغلی برای سازمان به همراه داشته باشد. روشن است، هنگامی که یک فرد خارج از وظایف شغلی به کمک و یاری همکارانش می‌پردازد و یا این‌که خارج از سازمان، تبلیغات و تمهیدات خوبی را برای سازمان فراهم می‌کند این فرد برای سازمان مفید واقع شده است و بروز چنین رفتارهای شهروندی برای سازمان دلپذیر و سودمند است و از اهمیت و

نظام اداری کشور با وجود همه تلاش‌های صورت گرفته در جهت اصلاح آن همچنان فاقد کارایی و پاسخگویی لازم است. یکی از علل اصلی آن، بی‌توجهی به ارزش‌های اسلامی و نقش بنیادین آن در تحول و سلامت نظام اداری است (صالحی امیری و شادالویی، ۱۳۹۲). تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت آینده سازمان است. با توجه به شرایط بسیار متحول آموزش و پرورش و لزوم اثربخشی آنها، به کارکنانی نیاز است که رفتارهای داوطلبانه برای سازمان داشته باشند. برای بررسی رفتارهای داوطلبانه توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان ضرورت دارد چرا که کیفیت زندگی کاری ساختاری پویا و چندبعدی دارد که مفاهیمی مانند امنیت شغلی نظام‌های پاداش، فرصت‌های آموزشی و شرکت در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد بنابراین تأثیر اجرای کیفیت زندگی کاری بر سلامت اداری از ضروریات جامعه امروزی ایران است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۴).

## بیان مسئله

امروزه، سازمان‌ها نقش مهمی در حیات جوامع داشته و سلامت آنها تأثیر زیادی بر موفقیت دولت‌ها دارد. از این رو، ارتقای سلامت سازمانی و مبارزه با فساد، از اصلی‌ترین پایه‌های استحکام دولت‌ها محسوب می‌شود. فساد اداری، یکی از مسائلی است که کارآمدی سازمان‌ها را کاهش می‌دهد. در این راستا، برای پیشگیری از بروز فساد اداری در سازمان، سازوکارهایی با عنوان "سلامت سازمانی"، مورد توجه نظریه‌پردازان در این حوزه قرار گرفته است. در بسیاری از تعریف‌های سلامت، سازمانی سالم تلقی می‌شود که در آن سازوکار نهادینه‌شده‌ای وجود داشته باشد که علاوه بر اینکه امکان تخطی از قوانین و

ضرورت خاصی برخوردار است (کاظمی، ۱۳۹۰). آموزش و پرورش، اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است. امروزه در اغلب کشورها، آموزش و پرورش، صنعت رشد قلمداد می‌شود و پس از امور دفاعی، بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجا که، بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار هستند. مدارس، در صورتی می‌توانند وظیفه خطیری را که بر دوش آنها است به نحو احسن انجام دهند؛ که سازمان‌های سالم و پویایی باشند. مدارس سالم و پویا، موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق، اثربخشی خود را بالا می‌برند. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن اغلب افرادی پرتلاش و متعهد هستند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری، استعداد و مهارت خود را بیشتر به خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آنرا بهتر به حرکت در می‌آورند (یارمحمدی منفرد و دیگران، ۱۳۹۱).

باتوجه به نقش مؤثری که نیروی انسانی در روند توسعه آموزش و پرورش دارد؛ و همچنین با تحولات سریعی که در زمینه آموزش و پرورش صورت گرفته است، این پژوهش به دنبال این است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی، تا چه اندازه با سلامت سازمانی، در سازمان آموزش و پرورش ارتباط دارد.

#### اهمیت و هدف پژوهش

یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و

علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند. از طرفی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود. بنابراین بررسی عواملی که می‌تواند بر سلامت سازمانی در مدارس اثر گذار باشد ضرورت دارد. از عوامل مهم و موثر بر سلامت سازمانی رفتار شهروندی سازمانی است زیرا در مدارس اثربخش و سالم از معلمان تعهد زیاد و رفتار مناسب انتظار دارند و شاخص‌های اصلی در اینگونه مدارس برای حل مشکل دوام که به حفظ و نگهداری سیستم ارزشی اشاره دارد، شامل وفاداری و توجه به فعالیت‌های مدرسه، حس هویت مشترک با مدرسه، انگیزه‌های فرد برای کارکردن و انطباق نقش و هنجار است. البته برای بررسی رفتار شهروندی سازمانی مطالعه کیفیت زندگی کاری کارکنان ضرورت دارد. (رایبیز ۱۳۸۴) بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان را مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی می‌داند و بیان می‌دارد که استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می‌آید. اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود. بنابراین بررسی سلامت سازمانی با مطالعه بر روی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری در آموزش و پرورش ضرورت دارد.

#### هدف اصلی پژوهش

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمود آباد.

#### اهداف فرعی پژوهش

بررسی رابطه بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمود آباد.

بررسی رابطه بین مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد

#### ادبیات پژوهش

##### شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

والتون (۱۹۷۳)، در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، هشت متغیر اصلی را به‌عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری، مورد توجه قرار می‌دهند که عبارتند از: پرداخت کافی و منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و بهبود توانایی‌های انسانی، تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم، یکپارچگی یا انسجام اجتماعی در سازمان، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (به نقل از مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۹).

##### الف) پرداخت کافی و منصفانه

منظور از حقوق کافی و منصفانه آن است که، به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی از آن استنباط گردد.

##### ب) محیط کاری ایمن و بهداشتی

هدف ایمنی و بهداشت کاری شامل: برقراری ساعات کار معقول، شرایط فیزیکی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت‌های سنی برای اشتغال است.

ج) تأمین فرصت رشد و بهبود توانایی‌های انسانی  
هدف این متغیر آن است که، فرصت‌هایی همچون؛ استفاده از استقلال و خودکنترلی، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مربوط به آینده برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌ها برای کارکنان فراهم شود.

##### د) تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم

این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، امنیت، درآمد و اشتغال تأمین می‌شود.

##### ه) یکپارچگی یا انسجام اجتماعی در سازمان

عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب زندگی نیروی کار، تحرک به‌سوی بالای سلسله مراتب سازمانی، ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان‌ها، آزادی افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان نسبت به هم؛ از جمله مواردی است که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک می‌کند.

##### و) قانون‌گرایی در سازمان

هدف از قانون‌گرایی در سازمان، فراهم نمودن زمینه آزادی بیان، بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. این متغیر در قالب امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه - مندی در ارتقاء شغلی، آزادی سخن و اطمینان خاطر از عدم وجود تبعیض در مورد جنسیت، قومیت، مذهب و اعتقادات عنوان می‌شود.

##### ن) وابستگی اجتماعی زندگی کاری

وابستگی اجتماعی زندگی کاری، به چگونگی برداشت و ادراک کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی

خود را احساس نمی‌کنند، موجبات بی‌ارزش شدن کار و حرفه کارکنان؛ که مبنایی برای احساس نیاز و عزت نفس آنها است را فراهم می‌آورند. در عین حال، میزان اعتماد نسبی مصرف‌کنندگان به محصول تولید شده، میزان تنوع محصول با قیمت رقابتی و کیفیت مناسب، از دیگر مواردی هستند که بر این امر تأثیری مثبت دارند.

### ی) فضای کلی زندگی

این مؤلفه، به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود مربوط می‌باشد. ایجاد وابستگی مستقیم‌تر کار به فضای کل زندگی، از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارکنان در محل کار و وقت او برای خانواده‌اش می‌تواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد کند (مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۹).

### ابعاد رفتار شهروندی

ارگان (۱۹۸۸)، معتقد است افرادی که دارای رفتار شهروندی متری هستند، در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آنها است. دومین بُعد رفتار شهروندی؛ یعنی نوع دوستی، به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد، که خواه به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند. البته برخی از صاحب‌نظران رفتار شهروندی مانند پادساکف، ابعاد نوع دوستی و وظیفه‌شناسی را در یک طبقه قرار می‌دهند و از آنها به‌عنوان «رفتارهای کمکی» نام می‌برند. بعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت مدنی نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیتهای فوق برنامه و اضافی، آن

هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه‌شده توسط مدیران سازمان، تمایل به مطالعه کتاب، مجلات، افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. براین اساس، گراهام معتقد است که یک شهروند سازمانی خوب، نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد؛ بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد. جوانمردی یا تحمل‌پذیری؛ چهارمین بُعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی، اشاره می‌کند (کاسترو، آرماریو و رویز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). آخرین بعد رفتار شهروندی سازمان، احترام و تکریم است. این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند، دارای رفتار شهروندی متری هستند. ارگان، بعد از برشمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی ممکن است همزمان ظهور پیدا نکنند، مثلاً افرادی که ما فکر می‌کنیم دارای بعد وظیفه‌شناسی هستند ممکن است همیشه نوع دوست و فداکار نباشند یا اینکه، برخی از این ابعاد، مانند نوع دوستی و وظیفه‌شناسی، تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد. یعنی کارکنان سعی می‌کنند تا با انجام این اعمال، بر روند تصمیم‌گیری مدیران سازمان برای ارتقاء یا اعطای پاداش به آنها، تاثیر گذارند. در این حالت، کارکنان سازمان از «سرباز خوب» بودن به «هنر پیشه خوب» برای سازمان تبدیل می‌شوند (کاسترو، آرماریو و رویز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

### مؤلفه‌های سلامت سازمانی

لایدن و کلینگل باتوجه به یافته‌های تحقیق آماری

می‌گیرند، عموماً آنها احساس می‌کنند ارزشمند هستند، آنها به طور مناسبی برای پیشرفت درون یک جوی از حق شناسی و مراقبت شناسایی می‌شوند.

بعد هشتم) مسیر هدف: درون یک جو سالم کارکنان می‌توانند تمرکز بالای بخش‌هایشان را تشخیص دهند و اهداف را درون سازمان تشخیص دهند چون در تنظیم اهداف مشارکت دارند.

بعد نهم) رهبری: رهبران به عنوان عامل تعیین کننده‌ای بر سوددهی و اثربخشی سازمان به شمار می‌روند و عموماً رفتاری دوستانه دارند و کارکنان به راحتی می‌توانند با آنها ارتباط برقرار کنند.

بعد دهم) بهبود یا توسعه کارایی کارکنان: در یک محیط سالم سازمانی، اغلب هیئت ویژه‌ای برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در سازمان وجود دارد.

بعد یازدهم) کاربرد منابع: کارکنان باید مشاهده کنند که منابع و امکانات به طور شایسته و به طریق سازگار با انتظارات آنها از پیشرفتشان، بین آنها تقسیم شده است (محمدی صدر و همکاران، ۲۰۱۲).

#### پیشینه پژوهش

##### مطالعات داخلی

سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان ارائه دادند. یافته‌های پژوهش موید این است که کلیه روابط شادی، سلامت اداری و کیفیت زندگی کاری معنی دار هستند.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران ارائه دادند. نتایج پژوهش نشان داد کیفیت زندگی کاری در حوزه‌های وسیع سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با تعامل همسویی این دو

که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده آموزش عالی انجام داده اند برای سلامت سازمانی ۱۱ مؤلفه (بعد جداگانه اما مرتبط به هم) ارائه کرده اند (محمدی صدر و همکاران، ۲۰۱۲):

بعد اول) ارتباط: در سازمان سالم ارتباط مستمر میان کارکنان و به همان خوبی میان زیردستان و فرادستان باید تسهیل شود. ارتباط باید دوطرفه باشد و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد. در سازمان سالم، بحث‌های چهره به چهره به همان اندازه اهمیت اسناد و مدارک نوشته شده، مهم است.

بعد دوم) مشارکت و درگیر بودن در سازمان: در یک سازمان سالم کارکنان همه سطوح به طور مناسبی درگیر تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌شوند.

بعد سوم) وفاداری و تعهد: در سازمان سالم جو اعتماد بالایی میان اشخاص وجود دارد. کارکنان منتظر این هستند که سر کار بیایند و احساس می‌کنند شرکت آنها مکان خوبی برای کار کردن است.

بعد چهارم) اعتبار یا شهرت موسسه یا شرکت: یک سازمان سالم ادراکات از اعتبار و شهرت مثبت را به کارکنان منعکس می‌کند. و کارکنان به طور کلی به شهرت و اعتبار بخش یا حوزه خود ارزش قائلند.

بعد پنجم) روحیه: روحیه مناسب در سازمان به وسیله یک جو دوستانه درجایی که کارکنان عمدتاً همدیگر و شغلشان را دوست دارند و روی هم رفته هم به طور شخصی و هم به خاطر سازمان برانگیخته می‌شوند، نمایش داده می‌شود.

بعد ششم) اخلاقیات: در یک سازمان سالم عموماً رفتار غیراخلاقی وجود ندارد. کارکنان تمایل دارند بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی را برای سیاست در سازمان نبینند.

بعد هفتم) شناسایی یا بازشناسی عملکرد: در یک سازمان سالم کارکنان برای به فعلیت درآوردن استعدادهایشان تشویق می‌شوند و موردحمایت قرار

### مطالعات خارجی

آفونسو و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان درک نقش واسطه‌ای کیفیت زندگی کاری بر روی رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی ارائه دادند. نتایج پژوهش نشان داد افرادی که رفتار شهروندی سازمانی از خود نشان داد دارای کیفیت زندگی بهتری بودند. همچنین افراد با نمره هوش هیجانی بالا و کیفیت زندگی خوب رفتارهای مانند نوع دوستی و کمک به دیگران و فضائل مدنی از خود نشان دادند.

جیسون مانایوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت کار زندگی کارمندان فیلیپینی پرداخته است. نتایج نشان داد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارمندان سنجیده می‌شود. و بطور کلی ارزش ارتباط بین فردی در محیط کار بین کارمندان دیده می‌شود.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. نظر به اینکه پژوهش جاری به توصیف شرایط یا پدیده مورد بررسی می‌پردازد؛ در نتیجه، از نوع پژوهش‌های توصیفی است. ضمناً، جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، با استفاده از ابزار پرسشنامه است لذا، می‌توان آن را در گروه پژوهش‌های میدانی قرار داد. جامعه آماری تحقیق شامل، کلیه کارکنان رسمی و قراردادی اداره آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد است که تعداد آنها ۱۲۰ نفر است. جهت تعیین حداقل حجم نمونه، از رابطه کوکران استفاده شد و با استفاده از روش تصادفی ساده، تعداد ۹۰ پرسشنامه بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد توزیع شد.

کارایی و عملکرد کارکنان و سازمان در جهت مثبت یا منفی حرکت می‌کند.

ملازهی و پورقاز (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی کارکنان آموزشی ارائه دادند. نتایج حاکی از آن است که وضعیت کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی ازدیدگاه کارکنان در سطح مطلوبی برآورد شد. یافته‌ها نشان داد ابعاد سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری توانستند سازگاری شغلی را پیش بینی کنند همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی و سازگاری شغلی با توجه به رشته تحصیلی، تحصیلات، جنسیت، مقطع و سابقه تفاوت معناداری مشاهده گردید و در ارتباط با جنسیت کیفیت زندگی کاری، زنان بیشتر از مردان بود. در ارتباط با سابقه کاری، کارکنانی که سابقه کاری بالایی داشتند نسبت به کارکنان کم سابقه از سازگاری شغلی بالاتری برخوردار بودند از نظر مقطع تحصیلی، کارکنان مقطع متوسطه دوم، از نظر سلامت سازمانی نسبت به مقاطع دیگر وضعیت بهتری داشتند.

دهبانی پور و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین جوسازمانی و سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستاد استان و بنیاد شهید شهر شیراز ارائه دادند. نتایج نشان دادند که ابعاد جوسازمانی در مجموع قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند و نیز ابعاد سلامت سازمانی در مجموع قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند.

ساعدی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی ارائه دادند. 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.



## یافته‌های پژوهش

آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌های تحقیق (K.S)

برای استفاده از تکنیک‌های آماری، ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده توزیع نرمال دارند یا خیر؛ تا در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها بتوان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود. بدین منظور، در جدول شماره (۲)، به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در مورد هریک از گویه‌های متغیرهای تحقیق می‌پردازیم.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) و آمار استنباطی استفاده شد. به منظور توصیف یافته‌ها، از جداول و نمودارهای فراوانی استفاده شد. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق بر حسب وضعیت توزیع داده‌ها و همچنین نوع تحقیق و متغیرها از آزمون‌های آماری مختلف استفاده شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی استفاده شد. همچنین در تحقیق حاضر از آزمون رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. برای انجام آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم افزار spss استفاده شد.

جدول (۲): نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه‌گیری
پرداخت منصفانه و کافی	۰,۷۸۲	۰,۰۵۴۷	۰,۰۵	نرمال
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰,۸۴۵	۰,۰۴۵۷	۰,۰۵	نرمال
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰,۸۵۷	۰,۰۵۶۳	۰,۰۵	نرمال
قانون گرایی در سازمان	۰,۷۹۸	۰,۰۴۳۲	۰,۰۵	نرمال
تناسب اجتماعی زندگی کاری	۰,۶۷۸	۰,۰۴۱۳	۰,۰۵	نرمال
فضای کلی زندگی	۰,۹۵۳	۰,۰۳۵۶	۰,۰۵	نرمال
انسجام اجتماعی در سازمان	۰,۷۲۲	۰,۰۴۰۹	۰,۰۵	نرمال
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰,۸۱۱	۰,۰۴۹۸	۰,۰۵	نرمال
نوع دوستی	۰,۶۷۸	۰,۰۳۸۵	۰,۰۵	نرمال
وظیفه شناسی	۰,۹۰۱	۰,۰۳۲۴	۰,۰۵	نرمال
جوایز	۰,۸۹۹	۰,۰۳۹۴	۰,۰۵	نرمال
فضیلت مدنی	۱/۱۵۰	۰/۱۴۲	۰,۰۵	نرمال
احترام و تکریم	۰/۹۳۸	۰/۳۴۲	۰,۰۵	نرمال
یگانگی نهادی	۰/۹۵۷	۰/۳۱۹	۰,۰۵	نرمال
نفوذ مدیر	۱/۰۰۱	۰/۲۶۹	۰,۰۵	نرمال
ملاحظه‌گری	۰/۹۰۱	۰/۴۰۶	۰,۰۵	نرمال
ساخت دهی	۱/۲۷۰	۰/۲۱۱	۰,۰۵	نرمال
پشتیبانی منابع	۰,۷۱۰	۰,۰۵۹۶	۰,۰۵	نرمال
روحیه	۰,۵۰۱	۰,۱۴۲	۰,۰۵	نرمال

خطا (۰,۰۵) است، در نتیجه، تمام متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

باتوجه به نتایج جدول شماره (۲)، چون مقدار سطح معنی‌داری برای تمام مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار



### آزمون فرضیه اول تحقیق

کافی با روحیه رابطه معنی‌داری وجود ندارد. و باقی مؤلفه‌های سلامت سازمانی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری دارند.

#### ➤ فرضیه اول تحقیق

بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

#### ➤ فرضیه دوم تحقیق

بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج حاصل از جدول شماره (۳) نشان داد که، بین انسجام اجتماعی در سازمان و یگانگی نهادی، پرداخت منصفانه و کافی با پشتیبانی منابع و پرداخت منصفانه و

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با سلامت سازمانی

متغیرها	یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه‌گری	ساخت‌دهی	پشتیبانی منابع	روحیه
پرداخت منصفانه و کافی	ضریب همبستگی	۰,۳۸	۰,۵۲	۲۵	۰,۳۱	۰,۱۸
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۱۵	۰,۰۰۳	۰,۱۹۶
محیط کاری ایمن و بهداشتی	ضریب همبستگی	۰,۳۱	۰,۷۳	۴۴	۰,۴۱	۰,۴۵
	سطح معناداری	۰,۰۴۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۷۳
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	ضریب همبستگی	۰,۲۷	۰,۶۴	۰,۵۳	۰,۵۸	۰,۳۴
	سطح معناداری	۰,۰۰۹	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱
قانون‌گرایی در سازمان	ضریب همبستگی	۰,۲۶	۰,۷۳	۰,۷۰	۰,۵۴	۰,۵۵
	سطح معناداری	۰,۰۱۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱
تناسب اجتماعی زندگی کاری	ضریب همبستگی	۰,۲۲	۰,۳۲	۰,۶۲	۰,۲۸	۰,۴۶
	سطح معناداری	۰,۰۳۷	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۷	۰,۰۰۰
فضای کلی زندگی	ضریب همبستگی	۰,۲۵	۰,۵۷	۰,۷۴	۰,۴۲	۰,۵۹
	سطح معناداری	۰,۰۱۷	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
انسجام اجتماعی در سازمان	ضریب همبستگی	۰,۱۷	۰,۶۰	۰,۵۷	۰,۳۱	۰,۴۸
	سطح معناداری	۰,۰۹۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰
توسعه قابلیت‌های انسانی	ضریب همبستگی	۰,۴۵	۰,۵۷	۰,۶۶	۰,۳۲	۰,۵۸
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی

متغیرها	یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه‌گری	ساخت‌دهی	پشتیبانی منابع	روحیه
احترام و تکریم	ضریب همبستگی	۰,۳۴	۰,۴۲	۰,۴۰	۰,۹۲	۰,۵۲
	سطح معنی‌داری	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
فضیلت مدنی	ضریب همبستگی	۰,۲۲	۰,۵۱	۰,۴۲	۰,۸۵	۰,۴۷
	سطح معنی‌داری	۰,۰۳۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
جوانمردی	ضریب همبستگی	۰,۳۸	۰,۳۳	۰,۶۶	۰,۵۱	۰,۵۴
	سطح معنی‌داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

متغیرها	یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه‌گری	ساخت‌دهی	پشتیبانی منابع	روحیه
وظیفه شناسی	ضریب همبستگی	۰,۲۷	۰,۲۸	۰,۶۴	۰,۲۸	۰,۵۳
	سطح معنی داری	۰,۰۱۰	۰,۰۰۷	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
نوع دوستی	ضریب همبستگی	۰,۴۵	۰,۵۷	۰,۶۶	۰,۳۲	۰,۵۸
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰

همبستگی ندارند. این آماره نشان‌دهنده روایی مدل رگرسیون است.

نتایج حاصل از جدول شماره (۴) نشان داد که، همه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری دارند.

جدول (۶): جدول آنالیز واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۷,۲۶	۸	۲,۱۵	۲۱,۵۲	۰/۰۰
باقیمانده	۸,۱۲	۸۱	۰,۱۰		
کل	۲۵,۳۹	۸۹			

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

### فرضیه اصلی پژوهش

بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت بررسی و ارائه مدل بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، در جدول شماره (۵)، به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول (۵): خلاصه مدل

آماره دوربین واتسون	انحراف معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱,۸۷	۰,۳۱۶۶	۰,۶۵	۰,۶۸	۰,۸۲

مطابق جدول شماره (۶)، معنی‌داری رگرسیون با آزمون F بررسی شده است. با توجه به جدول شماره (۶)، سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره، برابر ۰/۰۰ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۵ درصد می‌باشد. بنابراین، نتایج جدول آنالیز واریانس نشان می‌دهد مدل رگرسیون می‌تواند به‌طور معنادار (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته، سلامت سازمانی را پیش‌بینی کند.

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه (جدول شماره (۷))، نشان داد با توجه به سطح معنی‌داری ضرایب استاندارد شده رگرسیون چندگانه، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با ضریب استاندارد ۰,۲۸، فضای کلی زندگی با ضریب استاندارد ۰,۲۷، تناسب اجتماعی زندگی کاری با ضریب استاندارد ۰,۲۲، توسعه قابلیت‌های انسانی با ضریب استاندارد ۰,۲۱، به‌ترتیب، بیشترین سهم را در پیش‌بینی سلامت سازمانی داشته‌اند.

مطابق جدول شماره (۵)، همبستگی بین متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری) با متغیر وابسته (سلامت سازمانی)، برابر با ۰/۸۲ است. ضریب تعیین ۰/۶۸ بدست آمده است که نشان می‌دهد ۶۸ درصد تغییرات سلامت سازمانی، مربوط به مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است. مقدار آماره آزمون دوربین واتسون، ۱/۸۷ بدست آمد. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، نشان می‌دهد استقلال بین خطاها وجود دارد و خطاها با هم

همبستگی بین متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی) با متغیر وابسته (سلامت سازمانی) برابر با ۰/۸۲ به دست آمده است.

طبق جدول شماره (۸)، ضریب تعیین ۰/۷۸ بدست آمده است که نشان می‌دهد ۷۸ درصد تغییرات سلامت سازمانی مربوط به مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی است.

مطابق جدول شماره (۸)، مقدار آماره آزمون دوربین واتسون، ۲،۰۱ بدست آمد. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، نشان می‌دهد، استقلال بین خطاها وجود دارد و خطاها باهم همبستگی ندارند. این آماره نشان‌دهنده روایی مدل رگرسیون است.

در ادامه تجزیه و تحلیل، در جدول شماره (۹) و جدول شماره (۱۰)، به ترتیب، به بررسی آنالیز واریانس و معنی‌داری ضرایب خط رگرسیون می‌پردازیم.

مطابق جدول شماره (۷)، با توجه به سطح معنی‌داری ضرایب استاندارد شده رگرسیون چندگانه، مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، قانون‌گرایی در سازمان، انسجام اجتماعی در سازمان، در پیش‌بینی سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد معنی‌دار شده‌اند.

از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، تناسب اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، توسعه قابلیت‌های انسانی بر سلامت سازمانی تأثیر معنی‌داری دارند.

سهم تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در پیش-بینی سلامت سازمانی، بیشتر از مؤلفه‌های دیگر کیفیت زندگی کاری است.

جهت بررسی و ارائه مدل بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول شماره (۸)، به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول (۷): معناداری ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	T	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	Std. Error	
۰,۲۲۱	۱,۲۳		۰,۳۱۱	مقدار ثابت
۰,۱۸۴	۱,۳۳	۰,۱۰	۰,۰۶۲	پرداخت منصفانه و کافی
۰,۰۹۵	۱,۶۹	۰,۱۴	۰,۰۷۴	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰,۰۰۱	۳,۴۹	۰,۲۸	۰,۰۵۹	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰,۹۱۴	۰,۱۰۹	۰,۰۲	۰,۰۷۱	قانون‌گرایی در سازمان
۰,۰۰۷	۲,۷۵	۰,۲۲	۰,۰۴۴	تناسب اجتماعی زندگی کاری
۰,۰۰۵	۲,۸۷	۰,۲۷	۰,۰۶۷	فضای کلی زندگی
۰,۳۸۴	۰,۸۷۶	۰,۰۸	۰,۰۷۴	انسجام اجتماعی در سازمان
۰,۰۰۵	۲,۹۰	۰,۲۱	۰,۰۳۸	توسعه قابلیت‌های انسانی
متغیر وابسته: سلامت سازمانی				

جدول (۸): خلاصه مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار تخمین	آماره دوربین واتسون
۰,۸۸	۰,۷۸	۰,۷۷	۰,۲۵۲۴	۲,۰۱

جدول (۹): جدول آنالیز واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۰,۰۴	۵	۴,۰۰	۶۲,۹۱	۰/۰۰
باقیمانده	۵,۳۵	۸۴	۰,۰۶۴		
کل	۲۵,۳۹	۸۹			

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

جدول (۱۰): معناداری ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد شده		مدل
		Beta	Std. Error	
۰,۰۷۴	۱,۸۰		۰,۱۹۸	مقدار ثابت
۰,۰۰۰	۷,۲۳	۰,۴۱	۰,۰۳۹	نوع دوستی
۰,۰۰۰	۴,۸۴	۰,۳۰	۰,۰۴۱	وظیفه شناسی
۰,۴۱۴	۰,۸۲۲	۰,۰۵	۰,۰۵۰	جوانمردی
۰,۰۰۲	۳,۱۶	۰,۲۱	۰,۰۵۷	فضیلت مدنی
۰,۰۰۰	۴,۴۳	۰,۳۱	۰,۰۴۴	احترام و تکریم

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

بنابراین، از بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، مؤلفه‌های نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم، بر سلامت سازمانی تأثیر معنی داری دارند. سهم نوع دوستی در پیش بینی سلامت سازمانی، بیشتر از مؤلفه‌های دیگر رفتار شهروندی سازمانی است.

#### نتیجه گیری و پیشنهادات نتایج حاصل از فرضیه اول

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد، بین انسجام اجتماعی در سازمان و یگانگی نهادی، پرداخت منصفانه و کافی با پشتیبانی منابع، پرداخت منصفانه و کافی با روحیه، رابطه معنی داری وجود نداشت ولی بین دیگر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با مؤلفه‌های سلامت سازمانی، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. بنابراین، در سازمان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد، هر چه کیفیت زندگی کاری

در جدول شماره (۹)، آنالیز واریانس معنی داری رگرسیون با آزمون F بررسی شده است. با توجه به جدول شماره (۹)، سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۵ درصد دارد.

بنابراین، نتایج حاصل از جدول شماره (۹)، نشان می‌دهد مدل رگرسیون می‌تواند به طور معنادار (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته، سلامت سازمانی را پیش بینی کند.

نتایج حاصل از جدول شماره (۱۰)، نشان داد با توجه به سطح معنی داری ضرایب استاندارد شده رگرسیون چندگانه، نوع دوستی با ضریب استاندارد ۰,۴۱، احترام و تکریم با ضریب استاندارد ۰,۳۱، وظیفه شناسی با ضریب استاندارد ۰,۳۰، فضیلت مدنی با ضریب استاندارد ۰,۲۱، به ترتیب، بیشترین سهم را در پیش بینی سلامت سازمانی داشته‌اند. از طرفی، تأثیر جوانمردی بر سلامت سازمانی معنی دار نشده است.

افزایش یابد در نتیجه آن، سلامت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

نیازهای روانی کارکنان در سازمان، با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری، برآورده خواهد شد. در واقع، بهبود کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی، آرامش روانی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می‌کند. بنابراین، ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان در همه ابعاد، موجب ارتقای سلامت سازمانی خواهد شد. عدم توجه به کیفیت زندگی کاری، به‌طور غیرمستقیم، از طریق ایجاد خستگی و نارضایتی در کار باعث کاهش روحیه کاری کارکنان و افزایش غیبت از کار، ترک خدمت و تنیدگی روانی در آنها می‌شود و بر سلامت سازمانی و خدمت‌رسانی لطمه می‌زند.

### نتایج حاصل از فرضیه دوم

نتایج نشان می‌دهد بین همه مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، باتوجه به نتایج، هر چه رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان آموزش و پرورش بیشتر دیده شود در نتیجه آن، سلامت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. بازرسان در سازمان‌هایی که دارای سلامت سازمانی هستند، کارکنان متعهد و وظیفه‌شناسی را می‌یابند که روحیه و عملکرد بالایی دارند و کانال‌های ارتباطی آنها باز است.

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر سلامت سازمانی نشان داد از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، تناسب اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، توسعه قابلیت‌های انسانی بر سلامت سازمانی تأثیر معنی‌داری دارند.

سهام تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم در پیش‌بینی سلامت سازمانی، بیشتر از مؤلفه‌های دیگر کیفیت زندگی کاری است.

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی بر سلامت سازمانی نشان داد از بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، مؤلفه‌های نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، احترام و تکریم، بر سلامت سازمانی تأثیر معنی‌داری دارند. سهم نوع‌دوستی در پیش‌بینی سلامت سازمانی، بیشتر از مؤلفه‌های دیگر رفتار شهروندی سازمانی است.

### پیشنهادات

بر اساس نتایج حاصل از فرضیات تحقیق پیشنهاد می‌شود:

می‌توان با اصلاح نظام حقوق و دستمزد، نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت.

با کمک برنامه‌های آموزشی- تربیتی، می‌توان زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد. با اعمال رویه‌های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، می‌توان زمینه بهبود عملکرد و ارتقای خلق و خوی کاری کارکنان در محیط کار را فراهم آورد.

باتوجه به نقش محوری کارکنان در سلامت نظام اداری، باید زمینه‌های مشارکت آنان در سیاست‌گذاری و اداره امور جامعه فراهم آید.

فراهم نمودن امکان ایجاد فضای کاری شخصی، هر چند کوچک، برای هر کدام از کارکنان که منطبق بر سلیقه و نظر خودشان آماده شده است.

فراهم نمودن برنامه‌های تفریحی و برپایی اردوهای شادی‌آفرین کاری و توجه به خانواده کارکنان و اجرای برنامه‌های رفاهی.

برقراری تعادل میان زندگی شخصی و کاری کارکنان و سعی در ایجاد فضای کاری فاقد استرس غیر ضروری که سطح افسردگی روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.

## منابع و مآخذ

## سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

ستاد استان و بنیاد شهید شهر شیراز  
 دهقان نیا. محمد منصور، شهبازی. غلام رضا، دهقانی  
 اناری. فرشید (۱۳۹۲)، تحلیل کیفیت زندگی کاری  
 نیروهای پلیس و رابطه آن با تعهد سازمانی،  
**فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا**، دوره  
 هشتم، شماره ۳۳، صص. ۵۵-۷۶.  
 رضایی کلید بری، ح. ر. باقر سلیمی، س. (۱۳۸۷). " نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی". اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی.  
 ساعدی، سارا. خلعتبری، جواد. موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. ۱ (۴). ۵۵-۶۴. اسم مجله  
 سلمانی، داود (۱۳۸۲)، کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها، **مجله دانش مدیریت**، شماره ۶۲ و ۶۱، صص ۹۷-۷۳.  
 سیدجوادین، سیدرضا؛ حسنگلی پور، طهمورث؛ آسترکی، سامان، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، سال پنجم، شماره ۲، ۲۴-۱.  
 شوشتریان، زکیه؛ عاملی، فاطمه؛ امینی لاری، محمود (۱۳۹۱). **تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد نیروی کار**. **مجله ایرانی مطالعات مدیریت**، سال ششم، شماره ۱، صص. ۲۷-۴۳.  
 صالحی امیری، سیدرضا، شادالویی، نوریه. (۱۳۹۲). عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری. **مدیریت فرهنگی**، مقاله ۱، دوره ۷، ۱ (پیاپی ۱۹)، ۱-۱۱.

امیرپناهی، امیر. ۱۳۹۳. سلامت و فساد اداری. فرهنگ و اندیشه دینی. کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی. قم. مرکز راهبردی مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.  
[https://www.civilica.com/Paper-ICCRT01-ICCRT01\\_1005.html](https://www.civilica.com/Paper-ICCRT01-ICCRT01_1005.html) .  
 پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی پولانی، مایکل. (۲۰۰۴). اقداماتی در جهت سلامت سازمانی. ترجمه محمدرضا علی پور (۱۳۸۶).  
 موسسه پژوهش و آموزش همکاران سیستم.  
 حاجی خلیل، محمد. رستمی نیا، محمداسماعیل. ۱۳۹۳. فساد اداری در مقابل سلامت اداری؛ با نگاهی به ایران. سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین. گرگان. انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابدارای گلستان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.  
[https://www.civilica.com/Paper-CMMS03-CMMS03\\_209.html](https://www.civilica.com/Paper-CMMS03-CMMS03_209.html) .  
 حسینی، سیده زهرا؛ حسن درویش و محمد ضماهنی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران، **دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱**، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا،  
[https://www.civilica.com/Paper-ICMNG02-ICMNG02\\_115.html](https://www.civilica.com/Paper-ICMNG02-ICMNG02_115.html)  
 خدیوی، اسداله، علیی، حسن (۱۳۸۶)، بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، **مجله علوم مدیریت**، سال اول، شماره ۲، صص ۱۵۰-۱۷۲.  
 دهبانی پور، آرزو. سروقد، سیروس. برزگر، مجید. (۱۳۹۱). **رابطه بین جو سازمانی و سلامت**



- و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی. مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۱، شماره ۱، صص ۵۴-۵۵.
- Appelbaum, Steven & Bartolomucci, Nicolas & Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust " manamement decision Vol.42 No.1, (2004) , pp. 13-40
- Baraynion P. Power & Leadership. Journal of Organizational Power and Management 2004; (18) : 447 463
- Bienstock, C.Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel " organizational citizenship behavior and service quality " journal of services marketing, Vol .17 No.4 (2003), pp. 357-378
- Castro, C.B. Armario, E.M. Ruiz, D.M. 2004. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. International Journal Of Service Industry Management. Vol.15, No. 1, pg. 27.
- Castro, C. B., Armario, E.M., and Ruiz, D. M. (2004)," The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", International Journal Of Service Industry Management, Vol. 15, No. 1, pg. 27.
- Cohen, Aaron & Kol, Yardena, " professionalism and organizational citizenship behavior " an empirical examination among Israeli nurses , journal of managerial psychology , Vol.19 No.4, (2004) .
- Cropanzano, Russell & Byrne, S.Zinta " the relationship of emotional exhaustion to work attitudes , job performance rating , and organizational citizenship behaviors " fifteenth annual conferece of society for industrial and organizational psychology in new Orleans, April 13-16 , (2000) Organ, D.W. (1988), organizationl citizenship behavior: the good soldier syndrome, Lexington book, Lexington, MA.
- Mohammadisadr M, Siadat SA, Arbabisarjou A (2012). Relationship between managers' performance & organizational health. International Educatio studies 5 (3).
- Organ, D.W. 1988. organizationl citizenship behavior: the good soldier syndrome. Lexington book. Lexington, MA. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and ضیایی بیگدلی، محمد تقی (۱۳۸۸)، بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کاری بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه های صنعتی، **مجله جامعه شناسی کاربردی**، سال بیست و یکم، شماره اول، پی در پی ۳۷، صص ۱۰۵-۱۲۲.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان، **دوماهنامه توسعه پلیس**، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۸۰-۱۰۰.
- کازمی، (۱۳۹۰).
- ملازهی، الیاس و عبدالوهاب پورقاز، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی کارکنان آموزشی، **کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱**، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا، [https://www.civilica.com/Paper-ICMNG01-ICMNG01\\_168.html](https://www.civilica.com/Paper-ICMNG01-ICMNG01_168.html)
- موسوی خامنه، مرضیه. عابدی جعفری، حسن. محمدیان، محبوبه. ۱۳۹۵. بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی. دوره ۵، شماره ۲ (پیاپی ۱۸).
- مهدی زاده اشرفی، علی، ایلکا، حسین علی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون، **فصلنامه مدیریت**، سال هفتم، شماره ۲۰، صص ۸-۱.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶)، تأثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری، **مجله اقتصاد مدیریت**، شماره ۱۵، صص ۱۳۹-۱۲۳.
- هویدا، رضا، نادری ناهید، (۱۳۸۸)، "بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان"، پژوهشنامه مدیریت اجرایی ۹ (۲) (پیاپی ۳۳): ۱۰۳-۱۱۸.
- یارمحمدی منفرد، سعید. موسوی، سیدحسین. یوزباشی، علیرضا. ۱۳۹۱. رابطه بین هوش هیجانی



- Health Research, Saskatchewan Population Health Evaluation and Research Unit, University of Regina, Background Paper for, Creating Healthy and Productive Workplace Practices, A Multi-Stakeholder Conference, May 11-13.
- Shoeb, Ahmad. Paradigms of Quality of Work Life. Journal of Human Values. 2013; 19 (1): 73-82.
- Suggestions For Future Research". Journal of Management, 26, 513-563.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Paine, J. B. Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research. Journal of Management. 26, 513-563.
- Polanyi, Michael. (2004), Healthy Organizational Practices: A Synthesis of Emerging Work-

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Castro, Carmen.B & Armario, Enrique.M & Ruiz, David.M
- <sup>2</sup> Jason Manaois

