

## بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان

الهام علیرضازاده گلزاری

ایران، سیرجان، دانشگاه صنعتی سیرجان، کارشناس آموزش دانشگاه صنعتی سیرجان.

نام نویسنده مسئول:

الهام علیرضازاده گلزاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲۹

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان می باشد. مطالعه حاضر با استفاده از مطالعات توصیفی و روش همبستگی می باشد. در این تحقیق از دو پرسشنامه سلامت سازمانی و کیفیت زندگی استفاده شده است. میزان پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۷ و کیفیت زندگی برابر با ۰/۹۹ می باشد. جهت توصیف داده های جمع آوری شده از آزمون های آماری و معادلات ساختاری استفاده شده است. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos تجزیه و تحلیل گردید. نتایج پایایی تحقیق نشان داد بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی رابطه معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، کیفیت زندگی، کارکنان دانشگاه، شهرستان سیرجان.

## مقدمه

توجه به منابع انسانی پدیده ای است که در دو دهه اخیر توسعه فراوان یافته است. چارچوبهای فکری جدید و دگرگونیهای عمیقی که در حوزه منابع انسانی پدید آمده است. راه را برای بهره گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمانها هموار کرده است. بسیاری از رخدادهای اخیر که در چارچوب عدم تمرکز و کاهش لایه های سازمانی، مدیریت مشارکتی، مدیریت عملکرد و نظایر آن پدید آمده اند، رمز افزایش بهره وری منابع انسانی محسوب می شوند. این بدان معنی است که نگرش سازمانها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و از آن به عنوان «سرمایه های هوشمند» یا «دارایی پر ارزش» یاد می کنند. بهره گیری از این منبع برای سازمان ارزش افزوده ایجاد می کند(بزاز جزایری و پرداختچی، ۱۳۸۶: ۲).

یکی از گام های اساسی در جهت بهبود عملکرد کارکنان، افزایش کیفیت زندگی کاری است. محیط کار به شرطی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو و عنصر اصلی سازمان به حساب آیند و دارای شاخص های همچون آموزش ضمن خدمت، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، امنیت شغلی و پرداخت منصفانه باشند (نورشاهی، سمیعی، ۱۳۹۰: ۹۳).

کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود(ارتوک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۵۱). این سازمان ها به ایجاد شرایطی که کارکنان با کار خود پیوند یابند، یعنی با کار عجین شده، برای آن انگیزه و اشتیاق داشته باشند و در نهایت تحرک و خلاقیت بیابند، اقدام می نمایند(کندی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۳۶). بنابراین سازمان ها نقشی مهم در حیات انسان و دولت ها داشته و سلامت آن ها تاثیر زیادی بر موفقیت دولت ها دارد. سازمان سالم قادر است مانند فردی سالم به حیات خود ادامه دهد، به مقاصد خود برسد، موانع موجود بر سر راه خود را بشناسد، برنامه ریزی کند و محیطی دلپذیر برای کار و تلاش مهیا کند(ساعتچی، ۱۳۸۳: ۲۷).

یکی از مهمترین الگوهای اثربخشی سازمانی سلامت سازمانی می باشد. مدیر یک مرکز باید رفتاری دوستانه و حمایتگر با کارمندان و زیر دستان خود داشته باشد و در اجرای برنامه های خود دارای یکانگی باشد. در این سازمان کارمندان حس ماندن و کارکردن بیشتری دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند(هوی و میسکل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۷۳).

اصلی ترین و مهمترین زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه دانشگاه می باشد، اکنون در بسیاری از جوامع دانشگاه به عنوان یک صنعت رشد تلقی می شود و بعد از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد. زمانی دانشگاه ها می توانند رسالت بزرگی که بر دوش دارند به صورت درست و صحیح انجام دهند که سازمانی سالم و پویایی باشند (سلیمانی، ۱۳۸۶: ۶).

## بیان مسأله

کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می تواند از مسایل کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده ای در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت، احساس امنیت و... در آنان شود که نتیجه ی آن افزایش بهره وری کارکنان می باشد. دانشگاه و به طور کلی، نظام آموزش عالی گرانبهاترین منبعی است که هر جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد در کلیه دیدگاهها، مکاتب و الگوهای توسعه اجتماعی از دانشگاه به عنوان یک عامل کلیدی و اثر گذار یاد می شود. دانشگاه از یک سو می تواند به عنوان یک شاخص پیش بینی کننده امکان و زمینه رشد و توسعه جامعه در آینده نیز تلقی گردد. بر همین اساس مطالعه و پژوهش درباره دانشگاه و بهبود شرایط و وضعیت آن مورد توجه جدی برنامه ریزان و مسئولان اجتماعی بوده است. (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴)

کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش می دهد؛ عدم رضایت کارکنان یک مرکز از کیفیت زندگی کاری مشکلی می باش که بسیاری از کارکنان بدون در نظر گرفتن پست و مقام و جایگاه با آن دست به گریبانند. می توان گفت هدف مهم مراکز و سازمان ها ازدیاد شادی و خوشحالی کارمندان در ابعاد مختلف می باشد،

اما این مسئله پیچیده ای ست، علاوه بر کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی نیز آثار بالقوه و جدی بر رضایت کارکنان دارد (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۶)

امروزه در متون نظری مسائل سازمان و مدیریت، بحث جدیدی به نام سلامت سازمانی مطرح می باشد. سلامت سازمانی همانطور که در ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه ها و حرکت از سلامت و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت اجتماعی، اثربخشی و ... ایجاد شده است. (انصاری، استادی، جاوری، ۱۳۸۸: ۴۳)

لایدن و کلینگل<sup>۴</sup> معتقدند که سلامت سازمانی متغیری جدید و نو می باشد و فقط مشمول توانایی سازمان برای به انجام رساندن تکالیف موثر نمی باشد بلکه مشمول تمامی توانایی های سازمان تدر جهت رشد و بالندگی می باشد. یک سازمان مکانی می باشد که کارکنان در آن محیط کار با افتخار کار می کنند (جاهد، ۱۳۸۴: ۱۶)

سازمان سالم، سازمانی می باشد که برای ادامه دادن به بقای خود می تواند به تمامی هدف ها و مقاصدش برسد، موانع موجود بر سر راه اهداف را کاملاً شناسایی کند و این موانع را بر طرف نماید (رحیمی ۱۳۷۸: ۷۰)

در مقابل، سازمانهای ناسالم یا مسموم دو ویژگی عمده دارند که آنها را از سازمانهایی با محیط کار سالم متمایز می کند. نخست اینکه پیشینه این سازمانها حاکی از عملکرد پایین و تصمیم گیری های نامناسب است. در برخی موارد عملکرد پایین حتی پس از تغییر پرسنل نیز ادامه می یابد. مشخصه دوم این سازمانها، سطح بالای نارضایتی و استرس در بین کارکنان است که فراتر از مسائل کاری معمولی است در نتیجه سازمانهای مسموم می توانند در بلند مدت صدماتی را به کارکنان و مدیران شاغل در سازمان وارد کنند. (رفعت نژاد، ۱۳۹۰: ۳)

کارشناسان بر این باورند که سلامت سازمانی می تواند عامل مهمی در چگونگی کیفیت زندگی کاری کارکنان به شمار آید. نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد. به واقع کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می کند. (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۶۸) و مسئله پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای ارتقای رضایتمندی کارکنان و برای جذب و نگهداری پرسنل هر سازمان ضروری است. (مقرب و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۵)

انجام این تحقیق می تواند برای دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان به طور اخص و سایر دانشگاهها و دیگر موسسات و سازمانهای دولتی به طور اعم مفید واقع گردد. زیرا مسئولین مربوطه میتوانند با بررسی وضع موجود کیفیت زندگی کاری کارکنان و نیز سلامت سازمانی، با اتخاذ تدابیر مقتضی، زمینه های بهبود و ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان را فراهم نمایند.

با توجه به مطالب فوق سوال اساسی تحقیق این است که بین سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد؟

### پیشینه تحقیق

زارعی و همکاران در سال (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت: مطالعه ای در بین کارکنان مراکز بهداشت و وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران» انجام دادند. ایشان از این تحقیق نتیجه گرفتند که یک همبستگی معکوس بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک کار وجود داشت. مدیریت سازمان می تواند با بهبود سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان از طریق افزایش رضایتمندی کارکنان از سیاستها و خط مشی های سازمانی، شرایط کار، فرصت های رشد و ارتقای برابر و نظام حقوق و دستمزد عادلانه، تمایل آنها به ترک کار و حرفه شان را کمتر کند.

رجبی و همکاران در سال (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان» انجام دادند. بررسی ها در سطح ۹۹ درصد اطمینان نشان داد که ۱- بین مؤلفه های

سلامت و تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان رابطه معناداری وجود دارد.

بردسیری و همکاران در سال (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان» انجام دادند. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین عوامل کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و پرورش مهارت‌ها و یادگیری مستمر کارکنان با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ولی بین حقوق و مزایای دریافتی با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود نداشت. بین کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی و سابقه کار) رابطه معناداری وجود نداشت.

سالارزهی و همکاران در سال (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان «نقش مولفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی مولفه‌های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان)» انجام دادند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین همه زیر مولفه‌های مدیریت دانش با زیر مولفه‌های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

مهداد، مهدوی راد، گلپور در سال (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان «رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین پرداخت منصفانه و کافی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی با هر سه بعد تعهد سازمانی و همچنین بین محیط کاری ایمن و بهداشتی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، بین قانون‌گرایی در سازمان و وحدت و انسجام اجتماعی با تعهد مستمر و در نهایت پرداخت منصفانه و کافی همراه با توسعه قابلیت‌های انسانی قادر پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی هستند.

سمالوگلو (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان «رابطه بین سلامت سازمانی و تحکمی که معلمان ابتدایی در ترکیه تجربه می‌کنند» انجام داد. نتایج این آزمون نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با میزان تحکم وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نیز نشان داد که ابعاد سلامت سازمانی به ترتیب، روحیه، ملاحظه‌گری، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ساختار دهی، پشتیبانی منابع و تاکید علمی به ترتیب بیشترین تاثیر را بر میزان تحکم دارند.

سینگاپاکدی (۲۰۰۱۵) تحقیقی با عنوان «ادراک‌هایی درباره نهادینه سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری: مدیران بازاریابی تایلندی در مقابل مدیران بازاریابی آمریکایی» انجام داد. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که نهادینه سازی اخلاق به طور موثر بر کیفیت زندگی کاری تاثیر می‌گذارد (کیفیت زندگی کاری). این تحقیق فرض می‌کند که تاثیر نهادینه سازی اخلاق بر کیفیت زندگی کاری برای مدیران تایلندی بیشتر از مدیران آمریکایی است، چراکه فرهنگ تایلندی جمعی است در حالیکه فرهنگ آمریکایی فردی می‌باشد.

کامل (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان «نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ترک شغل» انجام داد. نتایج نشان داد که تعهد عاطفی می‌تواند یک میانجی قوی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ترک شغل باشد و همچنین مشخص شد که کیفیت زندگی کاری نمی‌تواند یک پیش‌بینی کننده خوب برای ترک شغل باشد.

هانگ، تان، بوجانگ<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری معلمان با تعهد سازمانی، استرس و رضایت: یک مطالعه در کوچینگ، ساراواک، مالزی» انجام دادند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی معلمان رابطه معنادار، مثبت و ضعیفی وجود داشت. بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با استرس شغلی رابطه معنادار، مثبت و ضعیفی وجود داشت.

## فرضیه‌های تحقیق

### فرضیه اصلی

بین سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>5</sup> . Hong , Tan , Bujang

### فرضیه های فرعی

- ۱- بین یگانگی نهادی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین نفوذ مدیر با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین ملاحظه گری با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین ساخت دهی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین پشتیبانی منابع با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین تاکید علمی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷- بین روحیه با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.

### روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و این که محقق در صدد توصیف شرایط و وضعیت موجود در کیفیت زندگی و سلامت سازمانی می باشد، روش پژوهش توصیفی است و با توجه به این که به دنبال یافتن روابط بین دو متغیر مذکور می باشیم، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان در سال ۱۳۹۴ بوده، که بنا بر اطلاعات به دست آمده تعداد کل کارکنان در حدود ۱۸۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۱۵۸ نفر می باشد.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش دو پرسشنامه می باشد. ۱- پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۷) با ۴۳ سوال، ۲- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون (۱۹۹۸) با ۳۲ سوال مورد استفاده قرار گرفت. هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه ای لیکرت و در طیف (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) تنظیم شده و ضریب پایایی آن ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۹۹ و همچنین روایی پرسشنامه ها نیز به ترتیب برابر ۰/۹۱، ۰/۸۹ به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص های فراوانی، درصد، واریانس، انحراف معیار، میانه، ... و به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آماری: آزمون کلموگروف - اسمیرنف برای تشخیص نرمال یا غیر نرمال بودن جامعه، معادلات ساختاری برای آزمون ارتباط بین متغیرها و روش رگرسیون چندگانه برای بررسی اثر متغیرهای مستقل پژوهش بر متغیر وابسته و در صورت امکان آرایه مدل رگرسیونی مرتبط، استفاده شده است.

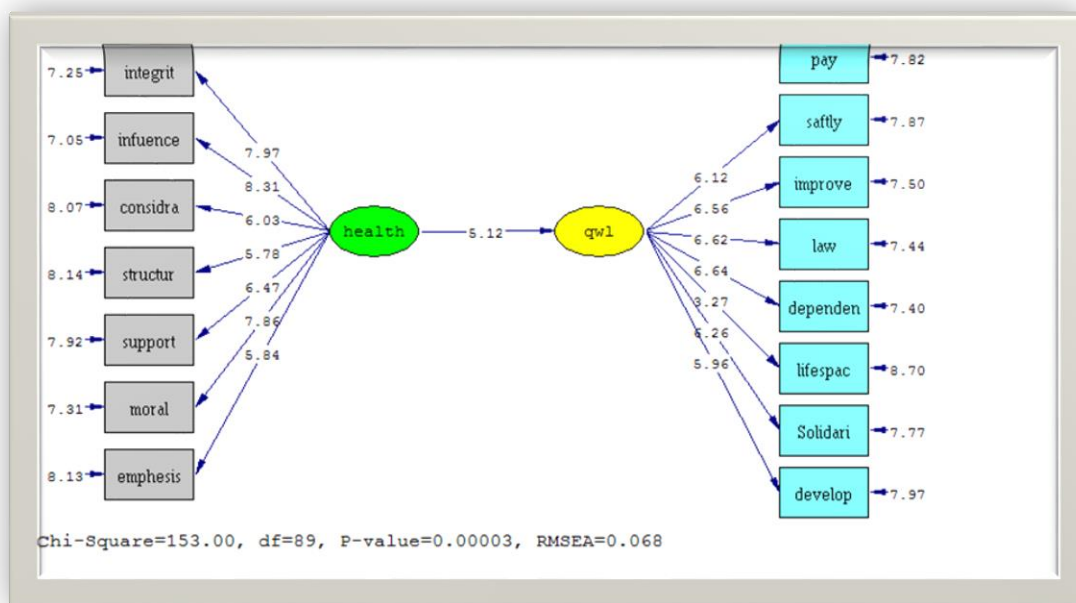
### یافته ها

به منظور تأیید یا رد فرضیات از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده می شود. به منظور از عدد معناداری در نرم افزار لیزرل همان مفهوم sig در نرم افزار SPSS می باشد با این تفاوت که برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱-۱/۹۶ باشد و در کل برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق بکار می رود. عدد معناداری هر چقدر از ۱/۹۶ بزرگتر باشد نشاندهنده آن است که متغیر مستقل اثر قویتری روی متغیر وابسته دارد. منظور از ضریب استاندارد مقادیر همبستگی دوتایی بین دو متغیر است هر چه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر

متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۳ باشد متوسط اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد خوب و اگر بالای ۰/۶ باشد عالی است (رستگار، جانقلی، حیدری، حیدری، ۱۳۹۱).

### فرضیه اصلی

بین سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معناداری وجود دارد.



عدد معناداری بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۵/۱۲ است چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می شود یعنی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در جامعه مورد نظر معنادار بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰/۵۶ است این مقدار بین ۰/۳ تا ۰/۶ است بنابراین مشخص است که سلامت سازمانی تاثیر خوبی بر کیفیت زندگی کاری دارد.

جدول ۱- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

متغیر	عدد معنی داری	ضریب همبستگی	عدد معنا داری	نتیجه گیری
یگانگی نهادی با کیفیت زندگی کاری	۷/۹۷	۰/۶۴	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار
نفوذ مدیر با کیفیت زندگی کاری	۸/۳۱	۰/۶۶	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار
ملاحظه گری با کیفیت زندگی کاری	۶/۰۳	۰/۵	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار
ساخت دهی با کیفیت زندگی کاری	۵/۷۸	۰/۴۹	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار
پشتیبانی منابع با کیفیت زندگی کاری	۶/۴۷	۰/۵۴	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار
تاکید علمی با کیفیت زندگی کاری	۵/۸۴	۰/۴۹	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار
روحیه با کیفیت زندگی کاری	۷/۸۶	۰/۶۳	۰/۳	رابطه مثبت و معنادار

## بحث

در این پژوهش با مروری بر پژوهش‌های گذشته در ارتباط با سلامت سازمانی درمی‌یابیم، در اکثر پژوهش‌ها و مدل‌ها مؤلفه‌های سلامت سازمانی مد نظر قرار گرفته شده است. در ارزیابی سلامت سازمانی با ایده گرفتن از تحقیقات پیشین و با تکیه بر راهنمایی استادان و تجربه خبرگان دانشگاهی، عوامل: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، تاکید علمی و روحیه به عنوان عوامل مهم در زمینه رعایت سلامت سازمانی در سازمان‌ها شناسایی شدند. در مرحله ی بعد جهت ارزیابی ارتباط آنها با کیفیت زندگی اداری با استفاده از دو پرسشنامه، اطلاعات مورد نیاز از ۱۵۸ نفر از کارکنان دانشگاه صنعتی و آزاد اسلامی شهرستان سیرجان جمع‌آوری شد و با توجه به غیر نرمال بودن توزیع، برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.

## فرضیه اصلی تحقیق

بین سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج بدست آمده با یافته‌های هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و تاتر (۱۹۹۳) و بارنز (۱۹۹۴) و کویناسکات (۱۹۹۶) لایدین و کلینگل (۲۰۰۰) و مهدی زاده (۱۳۸۸) و محمدی (۱۳۹۰) و سلیمانی (۸۹) هماهنگ و همسو می‌باشد.

## فرضیات فرعی تحقیق

بین یگانگی نهادی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه معنی‌داری وجود دارد. و این نتایج با یافته‌های سلیمانی (۱۳۸۹) و شاین (۲۰۰۲) همسو و هماهنگ می‌باشد.

بین نفوذ مدیر با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های سلیمانی (۱۳۸۹) و زارعی (۱۳۹۲) و هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و نصیری (۱۳۹۱) همسو و هماهنگ می‌باشد.

بین ملاحظه‌گری با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های سلیمانی (۱۳۸۹) و هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و نصیری (۱۳۹۱) و میرزایی (۲۰۱۲) هماهنگ و همسو می‌باشد. بین ساخت دهی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های سلیمانی (۱۳۸۹) شریفی (۱۳۸۹) و شریعتداری (۱۳۸۸) هماهنگ و همسو می‌باشد.

بین پشتیبانی منابع با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های شریفی (۱۳۸۹) و شریعتداری (۱۳۸۸) هماهنگ و همسو می‌باشد.

بین روحیه با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های شریفی (۱۳۸۹) و عزیزی مقدم (۱۳۸۷) رجبی و همکاران (۱۳۹۳) هماهنگ و همسو می‌باشد.

از آنجاییکه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد یعنی با افزایش سلامت سازمانی کیفیت زندگی کاری ارتقا می‌یابد. پس بایستی مدیران سازمان در جهت تقویت و بهبود سلامت سازمانی و ابعاد آن کوشا باشند.

## منابع و مراجع

- [۱] احمدی، مسعود. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی، نشر کوهسار، چاپ اول، ۶.
- [۲] انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین؛ جاوری، فرشته. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان. فصلنامه پژوهشنامه مالیات جلد ۱۷ شماره ۶ صفحه ۳۱-۴۱.
- [۳] بردسیری، حجت؛ امینی زاده، محسن؛ والی، لیلیا؛ اسماعیلی، مهدی علی؛ امینی زاده، قاسم، امینی زاده، عباس. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان مراکز فوریت های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله دانشکده مدیریت اطلاع رسانی پزشکی کرمان، ۴۶-۳۸.
- [۴] بزاز جزایری، احمد و پرداخت چی، محمد حسن. (۱۳۸۶). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمانها، فصل نامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵.
- [۵] جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، انتشارات تدبیر، ۲۱ - ۱۶.
- [۶] حسینی، محمد سلطان؛ نادریان، مسعود؛ همایی، رضا؛ موسوی، زهره. (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان اصفهان، مدیریت ورزشی، ۱۸۱-۱۶۷.
- [۷] رجبی فرجاد، حاجیه؛ مالمیر، آمنه؛ طاهری، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان، فصلنامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۳۱، دوره اول، ۲۳ تا ۴۴.
- [۸] رجبی فرجاد، حاجیه؛ مالمیر، آمنه؛ طاهری، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان، فصلنامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۳۱، دوره اول، ۲۳ تا ۴۴.
- [۹] رحیمی، شهرام. (۱۳۷۸). نشانه های یک سازمان ناسالم، بانک و اقتصاد، ۷۴-۷۰.
- [۱۰] رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه؛ حیدری، حامد. (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی؛ پژوهشهای مدیریت عمومی، ۶۳ - ۳۹.
- [۱۱] رفعت نژاد، محمد حسین. (۱۳۹۰). سازمانهای مسموم چگونه به وجود می آیند، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۲۰۰۶.
- [۱۲] زارعی، گل نساء؛ مرزبان، سیما (۱۳۹۴). همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت: مطالعه ای در بین کارکنان مراکز بهداشت وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ماهنامه پژوهشی پژوهنده، جلد ۱۹ شماره ۴ جلد ۱۹.
- [۱۳] ساعتچی، محمود. (۱۳۸۳). ابعاد جامعه شناختی و روان شناختی بهره وری در سازمان، مجله کار و جامعه، شماره ۳۴.
- [۱۴] سالارزهی، حبیب الله؛ مرادزاده، عبدالباسط؛ عرب، عباس. (۱۳۹۱). نقش مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی مولفه های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان)، پژوهشهای مدیریت عمومی، ۱۰۸ - ۸۵.
- [۱۵] سلیمانی، نادر. (۱۳۸۶). بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان های تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۸.
- [۱۶] شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش تهران، مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶.
- [۱۷] شریفی، اصغر؛ آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۶۸ - ۱۴۹.



- [۱۸] عزیزی مقدم، ابوبکر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال ۱۳۸۷-۱۳۸۶)، دوماه نامه علمی - پژوهشی دانشور و رفتار، ۲۲-۱.
- [۱۹] قهرمانی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود؛ عارفی، محبوبه؛ خاتمی، میرحمید. (۱۳۹۱). ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده های دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳۰ - ۱۳.
- [۲۰] محمدی، شهناز. (۱۳۹۰). ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس، مجله دست آوردهای روانشناختی، ۲۶۰-۲۴۷.
- [۲۱] مستحفظیان، مینا. (۱۳۸۹). مقایسه سلامت عمومی، کیفیت زندگی کاری اعضاء هیئات علمی فعال و غیر فعال حرکتی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- [۲۲] مقرب، مرضیه؛ ریاسی، حمیدرضا؛ هدایتی، هایده؛ مقرب، مهسا. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی بیرجند، فصلنامه علمی دانشکده پرستاری مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۹۰-۸۴.
- [۲۳] مهداد، علی؛ مهدوی راد، گلپرور. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن، یافته های نو در روان شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، ۴۱-۵۳.
- [۲۴] مهدی زاده اشرفی، علی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه براساس مدل والتون، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰.
- [۲۵] نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و همکاران. (۱۳۹۱). سلامت سازمانی دانشگاههای غرب کشور باسلامت روانی کارکنان آنها، اندیشه های نوین تربیتی، ۱۵۱ - ۱۲۷.
- [۲۶] نورشاهی، سمیعی. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم و پزشکی تهران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۱۶، شماره ۹.
- [27] Cemaloğlu, Necati;(2015); The Relationship Between Organizational Health and Bullying That Teachers Experience in Primary Schools in Turkey; Educational Research Quarterly; 31; 2; 3-28
- [28] Hong, Kian-Sam; Tan, kok-Wah; Bujang, Suraini;(2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in kuching,Sarawak, Malaysia; jornal teknology; 52;1-15.
- [29] Hoy VK, Mescle C. Theory, research and practice in educational administration, translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University publishers: 2008, 88-46 [Persian].
- [30] Kamel, Mostafa M.; The mediating role of affective commitment in the relationship between qualities of work life and intention to leave;Life science journal; 10; 4; 1062-1067
- [31] Kennedy, E., & Dain, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. Evaluation and program Planning, 33(4), 468-476.
- [32] Lynden,J.L (2000). Super vising organizational health. Super vision Journal , pp: 3-5 cited in refrence
- [33] Shin cheool, k (2002): An Emprical analysis of causal relationship among quality of work life factors in end use computing, Ph. d dissertation, university of Nebraska.
- [34] Singa.p(2015)Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers Journal of Business Research, Volume 66, Issue 3, March 2013, Pages 381-388