



مازنان مدیریت صنعتی
گروه مدیریت اجرایی (E-MBA)
واحد نوشهر

عنوان:

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی کارکنان
مورد مطالعه اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران "بندر نوشهر"

استاد راهنما: دکتر علی نسیمی

استاد مشاور: دکتر حوادتی پوریان

پژوهشگر: ادیس جلاب

تابستان ۹۳



اجرای این پایان نامه مورد حمایت مالی سازمان بنادر و دریانوردی قرار گرفته است و سازمان به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

چکیده

این تحقیق با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان و سلامت سازمانی در اداره کل بنادر دریانوردی استان مازندران "بندر نوشهر" به دنبال بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشتگانه آن بر سلامت سازمانی می‌باشد. کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون (۱۹۷۳) و سلامت سازمانی بر اساس مدل هوی و میسکل (۱۳۷۱) طراحی شده است. سلامت سازمانی شامل ابعاد هفتگانه یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی می‌باشد. همچنین کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشتگانه آن، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، فرصت تامین رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام و همچنین توسعه قابلیت انسانی می‌باشد. داده‌های تحقیق با استفاده از توزیع پرسشنامه محقق ساخته بین کارکنان جمع‌آوری و با آزمون همبستگی اسپیرمن مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاکی از این بوده است که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در اداره کل بنادر دریانوردی استان مازندران "بندر نوشهر" در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری و مثبت وجود دارد. همچنین ابعاد کیفیت زندگی کاری به جزء محیط کار ایمن و بهداشتی بر سلامت سازمانی موثر بوده است. و نتیجه رتبه بندی ابعاد کیفیت زندگی کاری نشان داد که توسعه قابلیت انسانی بیشترین رتبه میانگین و قانون‌گرایی در سازمان کمترین رتبه میانگین را دارا است.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول : کلیات تحقیق	۸
۱-۱- مقدمه	۹
۲-۱- بیان مسأله	۹
۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش	۱۱
۴-۱- اهداف پژوهش	۱۱
۵-۱- چارچوب پژوهش	۱۳
۶-۱- فرضیه های پژوهش	۱۴
۷-۱- قلمرو پژوهش (زمان، مکان، موضوع)	۱۵
۹-۱- تعریف مفهومی متغیرها	۱۵
۱-۹-۱- سلامت سازمانی	۱۵
۲-۹-۱- کیفیت زندگی کاری	۱۵
۳-۹-۱- پرداخت منصفانه و کافی	۱۶
۴-۹-۱- محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱۶
۵-۹-۱- توسعه قابلیت های انسانی	۱۶
۶-۹-۱- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	۱۶
۷-۹-۱- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۶
۸-۹-۱- وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۷
۹-۹-۱- فضای کلی زندگی	۱۷
۱۰-۹-۱- قانون گرائی در سازمان کار	۱۷

- ۱۷-۹-۱- یگانگی نهادی ۱۷
- ۱۷-۹-۱- نفوذ مدیر ۱۷
- ۱۷-۹-۱- ملاحظه گری ۱۷
- ۱۸-۹-۱- ساخت دهی ۱۸
- ۱۸-۹-۱- پشتیبانی منابع ۱۸
- ۱۸-۹-۱- روحیه ۱۸
- ۱۸-۹-۱- تاکید علمی ۱۸
- ۱۹-۱-۱- تعریف عملیاتی متغیرها ۱۹
- ۱۹-۱-۱- کیفیت زندگی کاری ۱۹
- ۱۹-۱-۱- سلامت سازمانی ۱۹
- ۲۰-۱-۱- پرداخت منصفانه و کافی ۲۰
- ۲۰-۱-۱- محیط کاری ایمن و بهداشتی ۲۰
- ۲۰-۱-۱- توسعه قابلیت های انسانی ۲۰
- ۲۰-۱-۱- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار ۲۰
- ۲۰-۱-۱- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم ۲۰
- ۲۰-۱-۱- وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۲۰
- ۲۱-۱-۱- فضای کلی زندگی ۲۱
- ۲۱-۱-۱- قانون گرائی در سازمان کار ۲۱
- ۲۱-۱-۱- یگانگی نهادی ۲۱
- ۲۱-۱-۱- نفوذ مدیر ۲۱
- ۲۱-۱-۱- ملاحظه گری ۲۱
- ۲۲-۱-۱- ساخت دهی Error! Bookmark not defined.

۲۲ ۱۰-۱۵- پشتمانی منابع
۲۲ ۱۰-۱۶- روحیه
۲۲ ۱۰-۱۷- تاکید علمی
۲۳ فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۲۴ ۲-۱- مقدمه
۲۴ ۲-۲- کیفیت زندگی کاری
۲۶ ۲-۲-۱- تعاریف و مفاهیم اصلی کیفیت زندگی کاری
۲۹ ۲-۲-۲- اهداف کیفیت زندگی کاری
۳۰ ۲-۲-۳- اهمیت کیفیت زندگی کاری
۳۱ ۲-۲-۴- نظریه های کیفیت زندگی کاری
۳۱ ۲-۳-۱- نظریه مورتون
۳۲ ۲-۲-۴- نظریه کاست
۳۳ ۲-۲-۳- نظریه هارولد کنتز
۳۴ ۲-۲-۴-۵- نظریه رابینز
۳۵ ۲-۲-۴-۶- نظریه لاولر
۳۵ ۲-۲-۴-۷- نظریه میلز
۳۶ ۲-۲-۴-۸- نظریه دوبرین
۳۶ ۲-۲-۴-۹- نظریه ورتز
۳۷ ۲-۲-۴-۱۰- نظریه والتون
۳۸ ۲-۲-۵- ابعاد کیفیت زندگی کاری
۳۸ ۲-۲-۵-۱- پرداخت منصفانه و کافی
۳۸ ۲-۲-۵-۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی

۳۸ توسعه قابلیت های انسانی
۳۹ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار
۴۰ تامین فرصت رشد و امنیت مداوم
۴۰ وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۴۱ فضای کلی زندگی
۴۱ قانون گرایی در سازمان کار
۴۱ استراتژی های بهبود کیفیت زندگی کاری
۴۳ سلامت سازمانی
۴۴ تعاریف و مفاهیم اصلی سلامت سازمانی
۴۵ منابع ایجاد سلامت در سازمانها
۴۶ مهمترین عوامل در ایجاد و حفظ سلامت سازمانی
۴۷ اهمیت سلامت سازمانی
۵۴ ابعاد سلامت سازمانی
۵۴ یگانگی نهادی
۵۵ نفوذ مدیر
۵۶ ملاحظه گری
۵۷ ساخت دهی
۵۷ پشتیبانی منابع
۵۸ روحیه
۵۸ تأکید علمی
۵۹ پیشینه پژوهش
۵۹ تحقیقات خارجی

۶۱ ۲-۴-۲ تحقیقات داخلی
۶۳ ۳-۴-۲ خلاصه تحقیقات
۶۵ ۶-۲ خلاصه فصل
۶۶ فصل سوم : روش شناسی تحقیق
۶۷ ۱-۳ مقدمه
۶۷ ۲-۳ نوع تحقیق
۶۸ ۳-۳ جامعه آماری تحقیق
۶۸ ۴-۳ نمونه آماری تحقیق
۶۸ ۵-۳ ابزار و روش گردآوری داده ها
۶۹ ۶-۳ روایی پرسشنامه
۶۹ ۷-۳ پایایی پرسشنامه
۶۹ ۸-۳ روش تجزیه و تحلیل داده
۷۰ ۹-۳ خلاصه فصل
۷۱ فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده های تحقیق
۷۲ ۱-۴ مقدمه
۷۲ ۲-۴ بررسی و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی
۷۲ ۱-۲-۴ جنسیت
۷۲ ۲-۲-۴ سمت شغلی
۷۳ ۳-۲-۴ سنوات خدمت
۷۴ ۴-۲-۴ تحصیلات
۷۵ ۳-۴ آزمون نرمالیتی داده ها
۷۶ ۵-۴ بررسی فرضیات تحقیق

۷۶	۱-۵-۴- فرضیه اصلی تحقیق
۷۷	۱-۵-۴- فرضیه فرعی ۱
۷۸	۲-۵-۴- فرضیه فرعی ۲
۷۹	۳-۵-۴- فرضیه فرعی ۳
۸۰	۴-۵-۴- فرضیه فرعی ۴
۸۰	۵-۵-۴- فرضیه فرعی ۵
۸۱	۶-۵-۴- فرضیه فرعی ۶
۸۲	۷-۵-۴- فرضیه فرعی ۷
۸۳	۸-۵-۴- فرضیه فرعی ۸
۸۴	۶-۴- رتبه بندی متغیر ها
۸۵	۷-۴- خلاصه فصل
۸۶	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها
۸۷	۱-۵- مقدمه
۸۷	۲-۵- تحلیل یافته فرضیه اصلی تحقیق
۸۸	۳-۵- تحلیل یافته فرضیات فرعی ۱ تا ۸
۹۱	۴-۵- تحلیل یافته های رتبه بندی
۹۲	۵-۵- پیشنهادات حاصل از تحقیق
۹۵	۶-۵- پیشنهادات به محققان آتی
۹۵	۵-۷- محدودیت های تحقیق
۹۵	۸-۵- خلاصه فصل
۹۷	منابع و مأخذ
۱۰۴	پیوست ها

- ۱-۶- خروجی نرم افزار SPSS، آزمون k-s ۱۰۵
- ۲-۶- خروجی نرم افزار SPSS، آزمون همبستگی پیرسون ۱۰۶
- ۳-۶- خروجی نرم افزار SPSS، فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی ۱۰۹
- ۴-۶- خروجی نرم افزار SPSS، آزمون الفا کرونباخ ۱۱۱
- ۶-۶- پرسشنامه تحقیق ۱۱۲

Archive of SID