



سازمان مدیریت صنعتی

گروه مدیریت اجرایی (E-MBA)

واحد نوشر

عنوان:

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی کارکنان

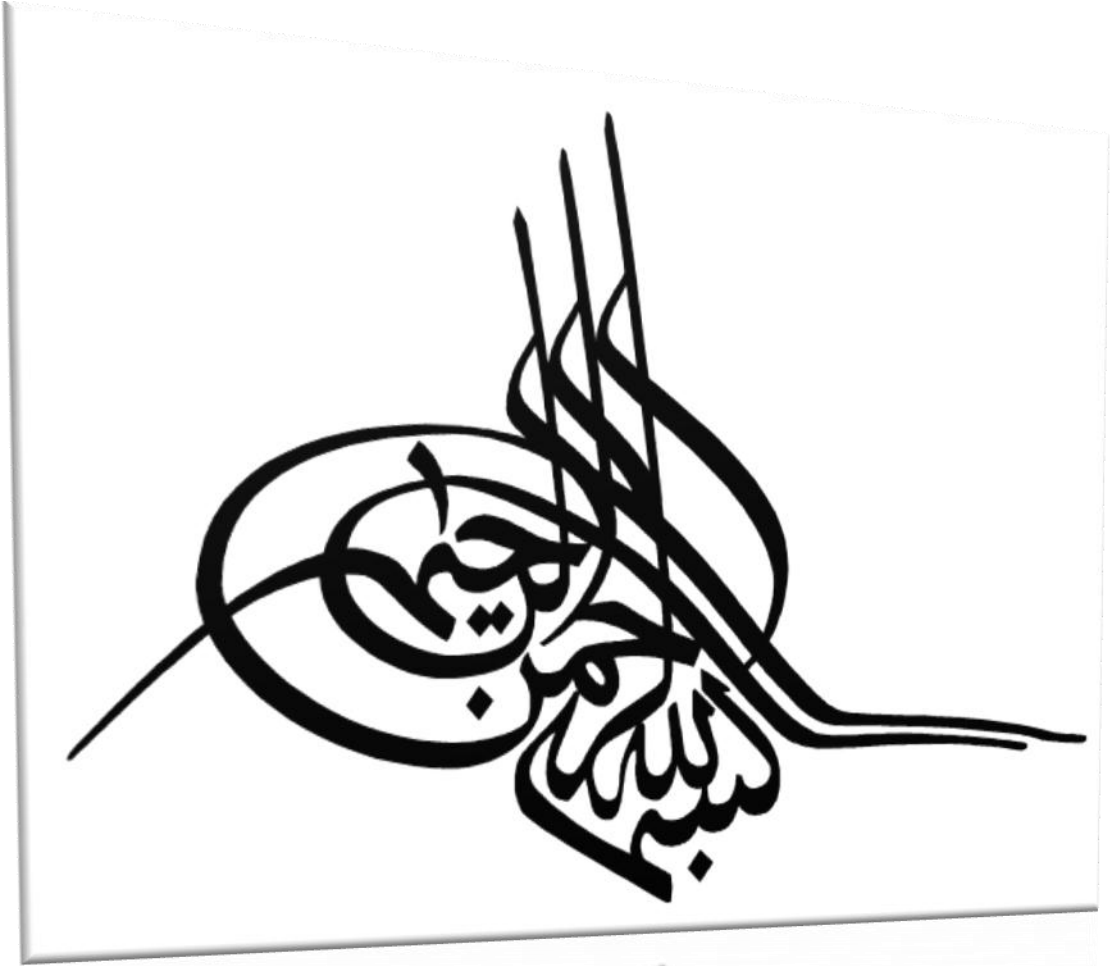
مورد مطالعه اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران "بندر نوشهر"

استاد راهنما: دکتر علی نسیمی

استاد مشاور: دکتر حوادثی پوریان

پژوهشگر: ادیس جلاب

تابستان ۹۳



تقدیم به:

اسطوره های عشق و مهربانی، همسر و فرزندان عزیزم که در تمام مراحل تحصیل با صبر و شکیبایی خود همیشه مشوقم بودند و موفقیتم را

مرهون بهکاری و گذشت آنان می دانم

چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده):

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 می باشد. 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، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی می باشد. همچنین کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشتگانه آن، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، فرصت تامین رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام و همچنین توسعه قابلیت انسانی می باشد. داده های تحقیق با استفاده از توزیع پرسشنامه محقق ساخته بین کارکنان جمع آوری 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 قانون گرایی 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 ۱۰-۱۵-۱ پشتیبانی منابع
۲۲ ۱۰-۱۶-۱ روحیه
۲۲ ۱۰-۱۷-۱ تاکید علمی
۲۳ فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۲۴ ۲-۱-۱ مقدمه
۲۴ ۲-۲-۱ کیفیت زندگی کاری
۲۶ ۲-۲-۱-۱ 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 ۲-۳-۱-۱ نظریه مورتون
۳۲ ۲-۲-۴-۲ نظریه کاست
۳۳ ۲-۲-۴-۳ 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 دویرین
۳۶ ۲-۲-۴-۹ نظریه ورتز
۳۷ ۲-۲-۴-۱۰ نظریه والتون
۳۸ ۲-۲-۵-۱ ابعاد کیفیت زندگی کاری
۳۸ ۲-۲-۵-۱-۱ پرداخت منصفانه و کافی
۳۸ ۲-۲-۵-۲ محیط کاری ایمن و بهداشتی

- ۳۸ توسعه قابلیت های انسانی ۳-۵-۲-۲
- ۳۹ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار ۴-۵-۲-۲
- ۴۰ تامین فرصت رشد و امنیت مداوم ۵-۵-۲-۲
- ۴۰ وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۶-۵-۲-۲
- ۴۱ فضای کلی زندگی ۷-۵-۲-۲
- ۴۱ قانون گرایی در سازمان کار ۸-۵-۲-۲
- ۴۱ استراتژی های بهبود کیفیت زندگی کاری ۶-۲-۲
- ۴۳ سلامت سازمانی ۳-۲
- ۴۴ تعاریف و مفاهیم اصلی سلامت سازمانی ۱-۳-۲
- ۴۵ منابع ایجاد سلامت در سازمانها ۲-۳-۲
- ۴۶ مهمترین عوامل در ایجاد و حفظ سلامت سازمانی ۳-۳-۲
- ۴۷ اهمیت سلامت سازمانی ۴-۳-۲
- ۵۴ ابعاد سلامت سازمانی ۵-۳-۲
- ۵۴ یگانگی نهادی ۱-۵-۳-۲
- ۵۵ نفوذ مدیر ۲-۵-۳-۲
- ۵۶ ملاحظه گری ۳-۵-۳-۲
- ۵۷ ساخت دهی ۴-۵-۳-۲
- ۵۷ پشتیبانی منابع ۵-۵-۳-۲
- ۵۸ روحیه ۶-۵-۳-۲
- ۵۸ تأکید علمی ۷-۵-۳-۲
- ۵۹ پیشینه پژوهش ۴-۲
- ۵۹ تحقیقات خارجی ۱-۴-۲

۶۱	۲-۴-۲- تحقیقات داخلی
۶۳	۲-۴-۳- خلاصه تحقیقات
۶۵	۲-۶- خلاصه فصل
۶۶	فصل سوم : روش شناسی تحقیق
۶۷	۳-۱- مقدمه
۶۷	۳-۲- نوع تحقیق
۶۸	۳-۳- جامعه آماری تحقیق
۶۸	۳-۴- نمونه آماری تحقیق
۶۸	۳-۵- ابزار و روش گردآوری داده ها
۶۹	۳-۶- روایی پرسشنامه
۶۹	۳-۷- پایایی پرسشنامه
۶۹	۳-۸- روش تجزیه و تحلیل داده
۷۰	۳-۹- خلاصه فصل
۷۱	فصل چهارم :تجزیه و تحلیل داده های تحقیق
۷۲	۴-۱- مقدمه
۷۲	۴-۲- بررسی و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی
۷۲	۴-۲-۱- جنسیت
۷۲	۴-۲-۲- سمت شغلی
۷۳	۴-۲-۳- سنوات خدمت
۷۴	۴-۲-۴- تحصیلات
۷۵	۴-۳- آزمون نرمالیتی داده ها
۷۶	۴-۵- 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 مآخذ
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 الفای کرونباخ ۱۱۱
- ۶-۶- پرسشنامه تحقیق ۱۱۲

فهرست اشکال

شماره شکل	صفحه
شکل ۱-۲- عناصر مهم اهمیت سلامت سازمانی	۴۷